

INTRODUZIONE

Nel Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia dell'ottobre 2001 si afferma che «la cosiddetta parasubordinazione appartiene pur sempre all'area del lavoro autonomo e, almeno in certi casi, dell'auto-imprenditorialità (non si tratta quindi di un *tertium genus*, ibridamente collocato in una grigia zona di frontiera, intermedia fra lavoro autonomo e subordinato) e come tale deve essere trattata». Nel contempo, secondo lo stesso documento, è necessario «evitare l'utilizzazione delle "collaborazioni coordinate e continuative" in funzione elusiva o frodatrice della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato, ricorrendo a questa tipologia contrattuale al fine di realizzare spazi anomali nella gestione flessibile delle risorse umane». «Sono riconducibili a questa tipologia i rapporti in base ai quali il lavoratore assume stabilmente, senza vincolo di subordinazione, l'incarico di eseguire, con lavoro prevalentemente o esclusivamente proprio, un progetto o un programma di lavoro, o una fase di esso, concordando direttamente con il committente le modalità di esecuzione, la durata, i criteri ed i tempi di corresponsione del compenso. In sintesi, si tratta di conferire riconoscimento giuridico ad una tendenza che si è rivelata visibile con il passare degli anni, soprattutto in ragione della terziarizzazione dell'economia, quella appunto di lavorare a progetto».

1.1 Quadro evolutivo

I principi del «Libro bianco» sono stati, successivamente, trasfusi nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, che all'articolo 4 delega il Governo ad adottare, uno o più decreti legislativi «recanti disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite», nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- 1) previsione della stipulazione dei relativi contratti mediante un atto scritto da cui risultino la durata, determinata o determinabile, della collaborazione, la riconducibilità di questa a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, resi con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione, nonché l'indicazione di un corrispettivo, che deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro;
- 2) differenziazione rispetto ai rapporti di lavoro meramente occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5.000 euro;

Criteri direttivi

- 3) riconduzione della fattispecie a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso;
- 4) previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive;
- 5) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge;
- 6) ricorso, ai sensi dell'articolo 5, ad adeguati meccanismi di certificazione della volontà delle parti contraenti.

La delega è stata attuata dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che agli articoli da 61 a 69 disciplina il lavoro a progetto e le collaborazioni occasionali.

Il primo e più importante atto normativo volto a disciplinare le collaborazioni coordinate e continuative può, però, essere fatto risalire all'articolo 2, comma 26 della legge n. 335/1995 con il quale, di fatto, si generalizza la copertura previdenziale del lavoro autonomo e nella successiva legge n. 662/1996, commi 196, 202 e 203. Successivamente con la legge n. 449/1997 ai soggetti in argomento viene garantita la tutela della maternità e il diritto all'assegno per il nucleo familiare, ed estesa dalla legge n. 488/1999 anche l'assicurazione per malattia, pur se limitata ai casi di degenza ospedaliera, ampliando in tal modo il complesso delle tutele. Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 50 del 1° marzo 2000 del decreto legislativo 23 febbraio 2000 n. 38 «Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144» si estende l'obbligo assicurativo antinfortunistico anche, fra gli altri, ai lavoratori parasubordinati. Con la legge 21 novembre 2000 n. 342 si attua l'assimilazione al reddito di lavoro dipendente dei redditi prodotti nell'ambito di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, un tassello che si aggiunge al mosaico ma, va rilevato, in maniera dissonante, posto che ha rilevanza solamente fiscale e, lascia di fatto aperte tutte le problematiche lavoristiche precedenti. Da ultimo, la Legge finanziaria 2007 è intervenuta riconoscendo, a questi lavoratori, il diritto seppur limitato all'indennità economica di malattia e al congedo parentale.

Disciplina normativa

1.2 Garanzie processuali

La categoria del lavoro parasubordinato, che è espressione della dottrina, trova il suo riscontro normativo nell'articolo 409 del Codice di procedura civile così come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, che annovera fra le controversie individuali di lavoro anche quelle che originano da «... rapporti di collaborazione che si

Codice di procedura civile

concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato». Va peraltro ricordato che ancor prima, la legge 14 luglio 1959, n. 741 «Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori» all'articolo 2, indicava anche i «... rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni d'opera continuativa e coordinata» degni di tutela. La Corte costituzionale con sentenza 19 febbraio 1976, n. 33, rinveniva la *ratio* dell'estensione nella volontà, da parte del legislatore, di offrire tutela a fattispecie di lavoro autonomo «che graviti attorno all'impresa, ...».

Legge n. 741/1959

Il legislatore ha inteso, pertanto, tenere conto della particolare affinità di alcune situazioni del lavoro autonomo con quelle del lavoro dipendente, tale da giustificare l'estensione al primo di alcune tutele processuali, proprie di quest'ultimo. All'omologazione sul piano processuale del lavoro c.d. parasubordinato al lavoro subordinato, corrisponde l'estensione ai rapporti di co.co.co. di talune garanzie poste a tutela del lavoratore dipendente, in ragione dell'affinità ontologica fra le due figure.

Affinità di situazioni

Infatti, il rapporto di lavoro parasubordinato - caratterizzato dalla prestazione d'opera continuativa e coordinata, nonché prevalentemente personale, e che costituisce pur sempre un'ipotesi di lavoro autonomo, si differenzia dal lavoro subordinato per la mancanza del vincolo, appunto, della subordinazione.

Peraltro, sui criteri di qualificazione del rapporto di lavoro, ancora recentemente si è espressa la Suprema Corte (13 febbraio 2006, n. 3042) sancendo che su un piano generale, quando un rapporto contrattuale si protrae nel tempo, il contratto iniziale esprime solo l'iniziale volontà delle parti, rilevando lo svolgimento fattuale del rapporto stesso nel tempo. L'esecuzione del rapporto di lavoro è pertanto strumento necessario di interpretazione per la definizione della natura del contratto e assume funzione necessariamente prevalente rispetto al «*nomen juris*» attribuito dalle parti.

Criteri di qualificazione del rapporto di lavoro

L'esistenza dei requisiti per il riconoscimento della parasubordinazione comporta l'applicazione ai rapporti interessati della disciplina processuale propria del rito del lavoro, ivi compreso il diritto alla svalutazione monetaria per i crediti di lavoro e il diritto agli interessi di mora.

Il riconoscimento non comporta, invece, l'applicazione di altri elementi tipici del lavoro subordinato; così la Cassazione ha costantemente escluso l'applicabilità dell'articolo 36 della Costituzione in tema di retribuzione (Cass. 26 luglio 1990, n. 7543; 11 maggio 1991, n. 5291), mentre la Corte costituzionale ha affermato che l'astensione dall'attività, effettuata per protesta dagli avvocati, rientra in un più vasto concetto di libertà sindacale e non si configura come esercizio del diritto di sciopero (Corte cost. 27 maggio 1996, n. 171).

1.3 Elementi costitutivi

Gli elementi costitutivi di un rapporto di lavoro parasubordinato sono rinvenuti dalla Corte di Cassazione (sez. lav. 20 agosto 1997, n. 776) nella continuità, nella coordinazione e nel carattere prevalentemente personale della prestazione di lavoro, non costituisce, invece, elemento essenziale lo stato di debolezza contrattuale del lavoratore. Di fatto, per ritenere esistente un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, occorre verificare la sussistenza di tre requisiti:

- la continuità, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale, ma perduri nel tempo con un legame funzionale fra collaborato e collaboratore;
- la coordinazione, intesa come inserimento del collaboratore nell'organizzazione del committente, e, in senso lato nelle finalità perseguite dal committente;
- la prevalenza del lavoro del collaboratore, rispetto ai mezzi da lui forniti.

La Corte di Cassazione (23 novembre 1988, n. 6928; 21 settembre 1977, n. 4033) ha ravvisato l'elemento della continuità allorché si sia in presenza di un rapporto di durata, come quello implicante, in virtù di una convenzione normativa, attività di collaborazione per un certo periodo di tempo e per un numero indeterminato di prestazioni professionali in base alle direttive di un soggetto che organizza e coordina, per finalità istituzionali di più ampia portata, le prestazioni dei vari collaboratori autonomi, assumendo nei loro riguardi una posizione di preminenza economica, paragonabile a quella del datore di lavoro.

Emerge, anche da altri pronunciamenti della Suprema Corte, che il requisito della continuità ricorre quando la prestazione lavorativa si protrae in maniera indeterminata e implica una reiterazione delle prestazioni lavorative, ovvero quando il rapporto non si esaurisce con l'esecuzione di una (o più) prestazione occasionale ma importi un insieme di prestazioni che nel complesso possono essere considerate come unica collaborazione (Cass. civ., sez. lav., 18 febbraio 1997, n. 1459). L'elemento della continuità non può, ovviamente, essere inteso come requisito di per sé autonomo ed appagante ma deve a sua volta integrarsi con gli altri, interagente con il requisito della coordinazione, concorrendo quindi «a soddisfare un interesse duraturo del committente più ampio di quello derivante dal singolo adempimento (Cass. civ. 4 ottobre 1978, n. 4410).

Si ha coordinazione quando, al di fuori di un rapporto con il vincolo della subordinazione, il collaboratore con la propria attività opera per il raggiungimento dei fini del soggetto collaborato. Anche nella prestazione parasubordinata si ha un collegamento funzionale tra l'attività del collaboratore e quella del collaborato ma a differenza del lavoro subordinato, nella collaborazione il collaboratore mantie-

Corte di Cassazione:
3 requisiti essenziali

Continuità
della prestazione

Coordinazione
e inserimento
funzionale

ne l'autonomia nella scelta delle modalità per l'esecuzione della prestazione.

Si verifica perciò coordinazione in tutti quei casi in cui l'attività del collaboratore è inserita nel più ampio contesto della realizzazione degli obiettivi del collaboratore o committente, senza privarla di quella autonomia organizzativa che costituisce elemento di differenziazione con il lavoro dipendente. La giurisprudenza identifica, quindi, la connessione funzionale, o coordinazione, con la possibilità da parte del committente di ingerire nell'attività del prestatore, ovvero con l'adeguamento di quest'ultimo agli interessi del committente per lo svolgimento dell'opera (Cass. civ. 2 maggio 1998, n. 4204).

L'esistenza di un rapporto di collaborazione non è sufficiente perché possa parlarsi di lavoro parasubordinato, deve trattarsi di un rapporto dove la prestazione lavorativa sia erogata in modo continuativo e coordinato, ma - e logicamente ancor prima - che si tratti di un rapporto nel quale la prestazione del collaboratore abbia spiccato carattere personale, o carattere almeno prevalentemente personale, nel senso che l'eventuale partecipazione di altri soggetti alla prestazione deve rivestire funzione accessoria e/o puramente esecutiva e anche la struttura del cui ausilio il lavoratore si giova non può assumere i caratteri di un'autentica organizzazione imprenditoriale. Parimenti, il carattere prevalentemente personale della prestazione deve tenere conto della qualità dell'opera in cui la collaborazione si concretizza e dell'infungibilità, seppure relativa, dell'apporto assicurato (Cass. civ., sez. lav., 20 gennaio 1992, n. 652).

Nel quadro sin qui delineato si inserisce la «Riforma» di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 14 attuata attraverso il decreto legislativo n. 276/2003.

**Carattere personale
della prestazione**

Riforma del 2003

LAVORO A PROGETTO

L'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, definisce il lavoro a progetto come quello riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso.

Tali progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso sono determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato. Resta salvo il coordinamento con l'organizzazione del committente ed è irrilevante il tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Dal 24 ottobre 2003, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003, non è più possibile la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa che non siano riconducibili ad uno o più progetti, programmi o fasi di tali programmi.

Definizione

2.1 Forma e contenuti del contratto

Per espressa previsione dell'articolo 62 il contratto di lavoro a progetto deve essere stipulato in forma scritta e, ai fini di prova, deve contenere i seguenti elementi:

- indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Dalla stessa data, la norma fissa il termine di un anno per consentire ai committenti di ricondurre i contratti già in essere a questa tipologia lavorativa (fatte salve le specifiche esclusioni). Un maggior termine poteva essere concordato con le rappresentanze sindacali aziendali. Non provvedendo in tal senso, alla naturale scadenza o se successiva, al 24 ottobre 2004, i vecchi contratti di collaborazione coordinata e continuativa hanno cessato di produrre effetti, salvo l'intervento di accordi sindacali in ambito aziendale che ne abbiano prorogato la validità (non oltre comunque il 24 ottobre 2005).

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 1 dell'8 gennaio 2004 ha precisato che il progetto:

- consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzional-

**Forma scritta
e altri requisiti**

Regime transitorio

**Posizione
del Ministero
del lavoro**

mente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione;

- può essere connesso all'attività principale o accessoria dell'impresa;
- è individuato dal committente, le cui valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive sottese al progetto sono insindacabili.

Il programma di lavoro o la fase di esso consiste, invece, in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

Con la più recente circolare del 14 giugno 2006, n. 17, il Ministero ha integrato i concetti di cui sopra affermando che «i presupposti per la stipulazione di un contratto di lavoro a progetto devono in generale essere individuati con riferimento: *a)* ai criteri di individuazione e specificazione del progetto o programma di lavoro; *b)* ai requisiti essenziali che devono connotare l'autonomia del collaboratore nella gestione dei tempi di lavoro; *c)* alle modalità di coordinamento consentite tra il committente ed il lavoratore».

Con l'intento dichiarato di «delimitare l'utilizzo del lavoro coordinato e continuativo a quelle sole prestazioni che siano genuinamente autonome perché effettivamente riconducibili alla realizzazione di un programma o progetto o fasi di esso gestite dal lavoratore in funzione del risultato» con la circolare n. 17/2006 il Ministero del lavoro ha affrontato le problematiche del lavoro a progetto nei call center, affermando che: «un progetto, un programma di lavoro od una fase di esso possono essere individuati anche nell'ambito delle attività operative telefoniche offerte dai call center purché in ogni caso idonei a configurare un risultato, determinato nei suoi contenuti qualificanti, che l'operatore telefonico assume l'obbligo di eseguire entro un termine prestabilito e con possibilità di autodeterminare il ritmo di lavoro».

Ritiene il Ministero che il progetto o programma di lavoro debba essere individuato con riferimento ad una specifica e singola «campagna» la cui durata costituisce il necessario termine esterno di riferimento per la durata stessa del contratto di lavoro.

Programma di lavoro

Aggiornamenti ministeriali

Call center

Inserimento funzionale nell'organizzazione

2.2 Requisito dell'autonomia

Il requisito dell'autonomia posto dall'articolo 61 del D.Lgs. n. 276/2003 tiene, ovviamente, conto dell'inserimento funzionale del collaboratore nell'organizzazione del committente e del necessario coordinamento con lo stesso; purtuttavia, è elemento qualificante della natura autonoma del contratto che il collaboratore gestisca

autonomamente il progetto o il programma in funzione del risultato dedotto in contratto, per il cui raggiungimento il tempo impiegato non risulta, di per sé, rilevante. Tutto ciò tradotto nel settore dei call center comporta, secondo il Ministero del lavoro, che l'operatore può essere considerato autonomo «alla condizione essenziale che il collaboratore stesso possa unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa». Ne deriva che:

- il collaboratore non può essere soggetto ad alcun vincolo di orario, anche se all'interno di fasce orarie prestabilite. L'affermazione, se intesa in senso assoluto, contrasta con quanto sancito dal Consiglio di Stato con sentenza 3 aprile 2006 n. 1743. In tale occasione l'organismo di giustizia amministrativa osservò che, ben «possono verificarsi situazioni in cui la costante presenza del lavoratore sul luogo dell'esecuzione del contratto, per un preciso lasso temporale giornaliero (o settimanale o mensile), rivesta invece un'importanza nodale nell'economia del rapporto (ed è l'ipotesi che ricorre nella fattispecie esaminata); tanto perché il coordinamento, sotto tale aspetto, dell'attività del collaboratore con l'organizzazione produttiva del datore può talora risultare un passaggio essenziale ed indefettibile per l'utile realizzazione del programma o del progetto. Anche in questi frangenti non è tuttavia l'orario, eventualmente pattuito, che qualifica il rapporto; è, invece, l'obiettivo finale perseguito - la cui selezione compete esclusivamente al committente - che assume rilevanza giuridica, indipendentemente dal tempo impegnato»;
- il collaboratore a progetto deve poter decidere, nel rispetto delle forme concordate di coordinamento, anche temporale, della prestazione:
 - se eseguire la prestazione ed in quali giorni;
 - a che ora iniziare e a che ora terminare la prestazione giornaliera;
 - se e per quanto tempo sospendere la prestazione giornaliera.

Conclude, quindi, il Ministero del lavoro che, da un punto di vista organizzativo ne consegue che l'assenza non deve mai essere giustificata e la presenza non può mai essere imposta e che, pertanto, «i requisiti di legittimità del contratto di lavoro a progetto ben sono configurabili con riferimento ad attività telefoniche out bound». Per darsi legittimità all'utilizzo del lavoro a progetto, dovrebbe pertanto verificarsi che le parti concordino fasce orarie non unilateralmente modificabili, ferma restando la libertà del collaboratore di organizzare la propria prestazione oraria all'interno di tali fasce. Non potrà, ovviamente esservi l'esercizio del potere direttivo e tanto meno di quello disciplinare, anche se non sembra possibile, a chi scrive, disgiungere la prestazione di lavoro autonomo dall'impegno di risultato che con il contratto di lavoro a progetto si propone.

**Requisiti essenziali
perché sussista
autonomia**

**Regime
presenze/assenze**

2.3 Collaborazioni occasionali

Il comma 2 dell'articolo 61 esclude dalla presenza del progetto ora esaminata le prestazioni occasionali ed intende per tali i rapporti:

- di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente;
- che non comportino per il percettore un compenso complessivo superiore a 5 mila euro percepito nell'anno solare.

Le condizioni devono verificarsi entrambe o altrimenti si renderebbe applicabile la previsione del lavoro a progetto del comma 1.

Va ancora annotato che nella stesura definitiva è stato specificato che il compenso di 5 mila euro deve essere «complessivamente percepito nel medesimo anno solare» con la precisazione fornita dal Ministero del lavoro (circ. n. 1/2004) che entrambi i limiti sono da riferirsi ad un unico committente. Occorre, in tal caso, porre particolare attenzione a che la fattispecie non ricada nello svolgimento abituale di una attività di lavoro autonomo.

L'articolo 61, comma 3, esclude dal campo di applicazione del lavoro a progetto:

- le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 276/2003;
- i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa 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 Coni (art. 90, legge n. 289/2002);
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, anche tecniche;
- coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia. A questi sono equiparati i pensionati di inabilità ed anzianità al maturare dei requisiti d'età per il pensionamento di vecchiaia.

L'elencazione di cui sopra è da intendersi tassativa. Con la risposta ad interpello n. 11 del 13 febbraio 2007 il Ministero del lavoro ha precisato che «... Dalla interpretazione letterale e sistematica dell'art. 61, D.Lgs. n. 276/2003 risulta chiara la natura esaustiva dell'elencazione delle prestazioni, dei rapporti e delle attività di collaborazione escluse dalla obbligatoria riconducibilità ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, con la conseguente conclusione della inammissibilità di una legittima stipulazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa senza progetto da parte di personale addetto al servizio di scorte tecniche».

Definizione

Deroghe tassative

Precisazioni ministeriali

2.4 Collaborazioni nella P.A.

Sono altresì escluse dall'ambito di applicazione del lavoro a progetto le amministrazioni pubbliche, che potranno pertanto continuare a stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa secondo i "vecchi" requisiti.

La disciplina delle collaborazioni in ambito pubblico è contenuta nell'art. 7, commi 6 e 6-bis e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001 e nell'art. 110, comma 6 del decreto legislativo n. 267/2000, da cui se ne ricava l'elemento fondamentale, ossia il carattere autonomo della prestazione.

La tendenza degli ultimi anni è andata nel senso di limitare il ricorso a questa tipologia contrattuale, soprattutto per evitarne l'utilizzo improprio, con il relativo aumento della spesa pubblica. Vanno in questo senso:

- la **legge n. 311/2004**, che richiede una adeguata motivazione per l'affidamento di incarichi di studio o di ricerca, ovvero di consulenze a soggetti estranei all'amministrazione in materie e per oggetti rientranti nelle competenze della struttura burocratica dell'ente, con specifico riferimento all'assenza di professionalità interne per le stesse prestazioni e il ricorso a questa soluzione solo in casi straordinari;
- la **legge n. 266/2005**, Legge finanziaria per il 2006 che nel porre limiti alle spese per incarichi di studio e di consulenza, nonché ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ne qualifica il mancato rispetto quale illecito disciplinare e responsabilità erariale;
- il **decreto legge n. 223/2006** convertito nella **legge n. 248/2006**, che ha ridefinito i presupposti giuridici necessari all'affidamento di incarichi esterni e ha reso più incisivo l'obbligo per le P.A. di pubblicizzare gli elenchi delle collaborazioni conferite;
- la **direttiva** del Presidente del Consiglio dei Ministri **6 giugno 2006**, che richiama le amministrazioni al contenimento della spesa con particolare riguardo a quella relativa ad incarichi di studi e di consulenza, prevedendo, a tal fine, anche la rinegoziazione dei contratti in essere;
- la **legge 27 dicembre 2006, n. 296**, Legge finanziaria per l'anno 2007, il cui comma 593 prevede l'obbligo di pubblicazione sul sito web dell'amministrazione o del soggetto interessato, dei compensi e delle retribuzioni degli amministratori delle società partecipate direttamente o indirettamente dallo Stato, dei dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 6 del decreto legislativo n. 165/2001, nonché dei consulenti, membri di commissioni e di collegi e dei titolari di qualsivoglia incarico corrisposto dallo Stato, da enti pubblici o da società a prevalente partecipazione pubblica non quotate in borsa. Ne deriva che «le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 debbono verificare i presupposti di legittimità degli incarichi da esse

Normativa
di riferimento

conferiti o conferiti da altri soggetti a propri dipendenti. Le stesse amministrazioni debbono inoltre ottemperare a tutti gli obblighi di pubblicità anche tramite la pubblicazione dei relativi dati sui propri siti istituzionali ed adempiere a tutti i doveri di comunicazione sanciti dalle normative richiamate» (Dipartimento della Funzione pubblica, direttiva 1° febbraio 2007).

2.5 Subordinazione e autonomia

La denominazione attribuita dalle parti al contratto di lavoro, così come la qualificazione di lavoro autonomo data dal legislatore al rapporto, non ostano alla configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato quando, secondo un apprezzamento di fatto riservato al giudice del merito, risulti l'avvenuta introduzione, in sede di stipulazione della convenzione o nella concreta gestione della medesima, di obblighi per i lavoratori «tipici del rapporto di lavoro subordinato ed incompatibili con detta normativa legale e con la natura autonoma del rapporto da essa disciplinato».

Così la Corte di Cassazione (sezione lavoro, sentenza n. 9892 dell'11 maggio 2005) ha ribadito un principio consolidato: il «*nomen juris*», che indica un rapporto di lavoro quale autonomo, rileva in quanto non sia vinto, all'atto della costituzione o durante lo svolgimento fattuale del rapporto, da concomitanti, ricorrenti e incontrovertibili manifestazioni di subordinazione.

Nel rapporto di lavoro il rilievo giuridico del comportamento fattuale assume più ampio spazio rispetto a ciò che accade in altri ambiti, di modo che il comportamento delle parti attesta non solo l'esistenza, bensì il contenuto del contratto (Cassazione sezione lavoro n. 9111 del 3 maggio 2005).

La Corte Costituzionale, con sentenze n. 121 del 1993 e n. 115 del 1994, ha sancito il principio secondo il quale non è comunque consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato.

Conseguentemente, la giurisprudenza di legittimità ha più volte affermato che, ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, il discrimine è dato dall'accertamento della sussistenza dell'elemento della subordinazione, nei suoi requisiti canonici: messa a disposizione delle energie del lavoratore per il raggiungimento degli scopi produttivi dell'impresa con l'assoggettamento, del lavoratore, al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Rispetto a tale accertamento hanno un concorrente rilievo sintomatico altri elementi, desunti dalle caratteristiche concrete di svolgimento dell'attività lavorativa, quali l'orario, la composizione della retribuzione, ecc.

Corte di Cassazione

Corte Costituzionale

Giurisprudenza
di legittimità

Appare utile sottolineare il costante orientamento della Corte di Cassazione che ha più volte sancito che qualsiasi attività può essere svolta con le modalità del lavoro subordinato oppure con quelle del lavoro autonomo, essendo la presenza di alcuni elementi qualificatori a fare la differenza. Ancora recentemente (9 ottobre 2006, sentenza n. 21646) la Suprema Corte ha sancito che l'accertamento della qualificazione del rapporto, rigorosamente fondato sul riscontro della subordinazione (quale unico elemento qualificatorio), richiede la verifica dell'esercizio del potere direttivo e di controllo in relazione sia alla natura delle prestazioni sia al ruolo del prestatore all'interno dell'impresa. Sono invece non significativi elementi comuni alle varie forme di lavoro, che assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva. L'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 sancisce il divieto di instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa "atipici" se non nei casi espressamente consentiti ed in tal senso dispone che, detti rapporti, «instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso [...] sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto».

Una costruzione e tipizzazione del rapporto a progetto come quella che emerge dalla riforma non può, ovviamente, consentire deroghe così che l'articolo 69 del decreto si occupa del «Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto» prevedendo la conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fin dall'origine, per quei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che siano stati instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso (comma 1).

Al comma 2 è sanzionata la fattispecie secondo la quale se l'accertamento del giudice conducesse a considerare che il rapporto (nel suo svolgimento) si sia configurato come rapporto di lavoro subordinato, il rapporto stesso sarà trasformato nel rapporto di lavoro subordinato di fatto realizzatosi fra le parti.

Precisa il comma 3 dell'articolo 69 che il giudice, ai fini del giudizio del comma 2, dovrà limitarsi «esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente».

**Orientamento
costante Suprema
Corte**

**Presunzione
di subordinazione**

**Trasformazione
in rapporto di lavoro
subordinato**

Violazione	Sanzione
Instaurazione del rapporto senza l'individuazione dei requisiti di cui all'articolo 61.	Il rapporto è considerato di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
Accertamento giudiziale della configurazione di un rapporto di lavoro subordinato.	Il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

2.6 Orientamenti giurisprudenziali

Il Giudice del lavoro di Torino (sezione lavoro, sentenza del 5 marzo 2005, depositata in Cancelleria il 5 aprile 2005) si interroga se la suddetta previsione normativa comporti una presunzione assoluta o una presunzione relativa di subordinazione, avendo ben presente le diverse posizioni in merito assunte dalla dottrina.

«Contrasterebbe con quanto statuito dal giudice delle leggi con le pronunce n. 115/1994 e n. 121/1993 la previsione di una presunzione assoluta. Ha infatti stabilito la Corte Costituzionale come sia contraria agli artt. 3, 36 38 della Costituzione una previsione normativa o contrattuale che, a discapito dell'effettiva natura subordinata del rapporto, ne imponga la qualificazione in termini di autonomia. Su tali presupposti la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di una norma che poneva una presunzione assoluta di autonomia di un rapporto, in quanto poteva sottrarlo alle inderogabili garanzie del lavoro subordinato, qualora concretamente realizzatosi in termini di subordinazione (Corte Cost. n. 121/1993); a maggior ragione la Corte ha escluso che le parti possano direttamente o indirettamente, con la loro dichiarazione contrattuale, sottrarre un rapporto alla disciplina inderogabile prevista a tutela del lavoro subordinato (Corte Cost. n. 115/1994).

Nel caso di specie ricorrerebbe l'ipotesi inversa di presunzione assoluta di subordinazione. Se è pur vero che tale presunzione assoluta non andrebbe a scontrarsi con le inderogabili garanzie di cui agli artt. 36 e 38 della Costituzione, resterebbe a parere di questo giudice, un grave *vulnus* al principio di uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione, potendo arrivare ad imporre le specifiche e forti tutele del lavoro subordinato ad attività che in nessun modo abbiano concretamente presentato le caratteristiche che tali garanzie giustificano».

Lo stesso Tribunale di Torino, con sentenza del 23 marzo 2007 conferma che la conversione del rapporto di lavoro a progetto può avvenire solo a seguito della prova dell'effettiva subordinazione che ha connotato il rapporto di lavoro.

2.6.1 Sentenze di merito

Le sentenze succedutesi, fra cui quella del Tribunale di Ravenna del 25 ottobre 2005 e quella del Tribunale di Milano del 10 novembre 2005, contribuiscono a chiarire le caratteristiche della tipologia contrattuale in argomento.

Il caso esaminato dal Giudice di Ravenna si incentra, intanto, su un primo aspetto del problema che riguarda la stipula del contratto di lavoro a progetto e se esso debba coincidere con l'inizio della prestazione. Il Tribunale, premesso che «il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi ...». Conclude che, così come può ricavarsi dalla lettera della norma, l'articolo 62 del D.Lgs. n. 276/2003 detta un re-

Tribunale di Torino

Corte Cost.

Tribunale
di Ravenna

quisito di forma *ad probationem* («ai fini della prova»), in difetto del quale il contratto di lavoro a progetto rimane comunque valido sul piano sostanziale, e non si verifica quindi alcuna nullità (né, tanto meno, conversione in altro tipo di contratto); derivandone da ciò che si potrebbe lavorare a progetto anche prima della redazione del contratto per iscritto o senza mai redigere alcuno scritto; senza altre conseguenze diverse dalle limitazioni dettate in materia probatoria in mancanza dello scritto e rilevanti unicamente sul terreno processuale (artt. 2725, 2724 n. 3, 2729 c.c.; salva ed impregiudicata, sempre, la questione se nel rito del lavoro il giudice sia abilitato dalla legge a superare le stesse restrizioni probatorie, come letteralmente sembrerebbe autorizzare l'art. 421 c.p.c.). Dunque la conclusione che, anche qualora il contratto abbia avuto inizio prima della formalizzazione contrattuale, da ciò non potrebbe discendere la conseguenza della trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato. Tale sanzione deve intendersi comminabile, a mente del comma 1 dell'articolo 69, solo nel caso in cui non esista «l'individuazione di uno specifico progetto».

Data per condivisa l'interpretazione del Giudice di Ravenna, va rilevato che gli esiti del contratto di lavoro hanno effetti, come è ovvio, non solo lavoristici ma, per esempio, anche fiscali. Si ritiene pertanto opportuno proprio ad evitare quanto si sta commentando, non solo la contemporaneità fra l'inizio delle prestazioni e la stesura del contratto ma anche l'attribuzione della data certa allo stesso o registrandolo o inviandolo all'altra parte come plico raccomandato senza busta o per autopresentazione. Ciò eviterà inutili controversie.

Appare utile segnalare infine che il Tribunale di Milano, respingendo una richiesta di conversione del contratto a progetto in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ha sancito che l'elemento della subordinazione non può essere dedotto sulla base di una tipizzazione delle mansioni svolte, dal collaboratore a progetto, effettuata da un contratto collettivo di settore. Ancora una volta viene richiamata la costante giurisprudenza della Corte di Cassazione per la quale, ogni attività umana, di per sé considerata, può formare oggetto di un rapporto di natura sia autonoma sia subordinata: ai fini della qualificazione del rapporto è necessario, invece, indagare quali siano state le concrete modalità di espletamento del rapporto medesimo. Occorre, pertanto, che i capitoli di prova indicati in ricorso siano adeguati in ordine alla sussistenza della subordinazione, «intesa come assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, requisito che si atteggia diversamente a seconda dei tipi di prestazione ma che è sempre presente».

Ancora in tema di qualificazione del contratto si segnalano le seguenti sentenze:

- **21 febbraio 2006 Tribunale di Modena:** il contratto deve essere caratterizzato da compiutezza e da autonomia e realizzato dal collaboratore con la propria prestazione;

Tribunale di Milano

Ulteriori sentenze

- **23 marzo 2006 Tribunale di Milano:** che correttamente rileva come la mancata indicazione del progetto si concretizzi sia nella mancata indicazione formale nel contratto del contenuto del progetto ma anche per mancata corrispondenza dell'attività svolta con quanto contrattualmente previsto;
- **10 maggio 2006 Tribunale di Torino:** che individua nella mancanza del progetto la presunzione relativa della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato;
- **20 giugno 2006 Tribunale di Milano:** per la quale rilevano le concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro ai fini della sua qualificazione.

A quanto sopra riassunto va aggiunta la sentenza del **Consiglio di Stato 3 aprile 2006 n. 1743** che si qualifica fra l'altro per aver evidenziato il fatto che le parti ben possono prevedere una misura temporale della prestazione se ciò sia necessario per il conseguimento dell'obiettivo contrattualmente previsto.

Il **Tribunale di Milano** ha riaffrontato l'argomento nel 2007, tra i mesi di gennaio e marzo, con ben quattro sentenze, dalle quali emerge il rafforzamento della specificità del contratto di lavoro a progetto e, con un cambiamento di tendenza rispetto ad altre decisioni, l'affermazione dell'impossibilità da parte del committente di fornire prove contrarie quando manchi il progetto.

2.7 Specificità del progetto

Il progetto, come enunciato dal comma 1 dell'articolo 61 del D.Lgs. n. 276/2003, deve essere «specifico». Con la già citata sentenza il Tribunale di Torino, in veste di Giudice del lavoro, prende atto della definizione data dal Ministero del lavoro e del fatto, quindi, che il progetto può essere connesso all'attività principale o accessoria dell'impresa, come rivendicato dalla parte convenuta in causa. Ritiene però, il Tribunale, che pur dovendo il collaboratore rapportarsi ad una organizzazione aziendale, nel cui ciclo produttivo andrà ad inserirsi in modo più o meno stretto, debba essere «quantomeno distinguibile l'organizzazione aziendale dall'attività del collaboratore che ad essa si rapporta di tal che, eliminando la collaborazione, deve evidentemente residuare un'organizzazione aziendale». Il progetto può, cioè, essere un «*minus*» dell'attività aziendale ma non può andare ad assorbirla per intero, né tanto meno essere, i progetti, predisposti in serie così perdendo qualsivoglia specificità. «Senza volere né potere entrare nel merito di scelte aziendali relative al tipo di attività da affidare in forma di contratto a progetto (art. 69, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003), ed anche accogliendo la più ampia tesi interpretativa, che ritiene che questo tipo contrattuale non sia di per sé riservato ad attività di carattere altamente specialistico o di particolare contenuto professionale, e possa riguardare prestazioni eventualmente

**Tribunale di Torino
e standardizzazione
dei contratti**

identiche a parte dell'attività aziendale, non si può ignorare che il progetto, *ex lege*, deve avere una sua specificità. Anche a non intendere la specificità quale "individualizzazione" del progetto sul singolo collaboratore non si può accettare l'estremo opposto, verificatosi nel caso di specie, di una standardizzazione di centinaia di contratti a progetto in tutto e per tutto identici tra loro, ed identici altresì all'oggetto sociale; tale standardizzazione conferma che ai collaboratori non è stato affidato uno specifico incarico o progetto o una specifica fase di lavoro ma, in totale, l'unica attività che non può che essere identica per tutti, l'attività aziendale in se stessa».

2.8 Tutele

2.8.1 Determinazione del compenso

Il compenso da corrispondere al collaboratore per la prestazione resa dovrà essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e ciò vale, sembrerebbe, anche nel caso di interruzione del contratto prima dell'ottenimento del risultato, e deve tener conto (rapportato) ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto (art. 63).

La Corte di Cassazione ha recentemente ribadito (sez. lav. 23 marzo 2004, n. 5807) che il principio della «retribuzione sufficiente», di cui all'art. 36 della Costituzione, riguarda esclusivamente il lavoro subordinato e non può essere invocato in tema di compenso per prestazioni lavorative autonome, ancorché rese, con carattere di continuità e coordinazione, nell'ambito di un rapporto di collaborazione. La Legge finanziaria 2007 ha modificato la disposizione del D.Lgs. n. 276/2003, e prevede che, in ogni caso, i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento.

La norma appare tutt'altro che di facile comprensione, sembrerebbe che il riferimento ai contratti collettivi debba essere inteso, in prima battuta, al contratto collettivo della categoria dei collaboratori a progetto. In mancanza di questo, il riferimento è al Ccnl applicabile nel settore di lavoro in cui opera il collaboratore e per il tipo di mansione svolta.

2.8.2 Pluralità di contratti

L'articolo 64 detta la regola generale della pluralità di prestazioni possibili da parte del collaboratore salvo, ovviamente, che una di esse sia in concorrenza con altre. A tal fine il comma 2 dell'articolo 64 stabilisce il divieto per il collaboratore di diffondere notizie e ap-

Corte di Cassazione

Finanziaria 2007

prezzamenti attinenti ai programmi e all'organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell'attività dei committenti medesimi.

2.8.3 Tutele normative

Il collaboratore è riconosciuto autore delle invenzioni eventualmente fatte nello svolgimento del rapporto, in tal senso i diritti e gli obblighi delle parti sono stabiliti dalle leggi speciali compresa la previsione dell'articolo 12 *bis* della legge 22 aprile 1941, n. 633.

L'articolo 66 del D.Lgs. n. 276/2003 prevede altri diritti del collaboratore a progetto che possono essere schematizzati come segue:

- malattia e infortunio del collaboratore a progetto non comporta l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile;
- la gravidanza sospende il rapporto contrattuale, la cui durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Oltre alle disposizioni di cui alla legge n. 533/1973 sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai rapporti di lavoro a progetto si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'art. 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 12 gennaio 2001.

2.8.4 Risoluzione, rinunce e transazioni

La risoluzione del contratto è, ovviamente, connessa con la realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto. Le parti possono però recedere prima della scadenza del termine per giusta causa o secondo le diverse causali o modalità stabilite nel contratto individuale compreso, secondo l'ultima stesura dello schema di decreto, il preavviso.

L'articolo 68 si occupa delle rinunzie e transazioni stabilendo che, nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile. Appare utile evidenziare che l'articolo 2113 del Codice civile stabilisce che:

Invenzioni

Malattia e infortunio

Gravidanza

Sicurezza e igiene del lavoro

Risoluzione

Rinunzie e transazioni

«Le rinunzie e le transazioni [1966 c.c], che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli artt. 185, 410 e 411 del codice di procedura civile».

2.8.5 Stabilizzazione dei contratti

Con l'intento di favorire il corretto utilizzo dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, la Legge finanziaria 2007 consente ai committenti datori di lavoro di "convertire" tali rapporti in contratti di lavoro subordinato, purché di durata almeno biennale.

Possono accedere alla procedura anche i datori di lavoro che siano stati destinatari di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro. I committenti che intendono accedere ai benefici della procedura devono stipulare, salvo proroghe entro il 30 aprile 2007, accordi aziendali ovvero territoriali, nei casi in cui nelle aziende non siano presenti le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali, con le organizzazioni sindacali aderenti alle associazioni nazionali comparativamente più rappresentative. Con detti accordi saranno identificate le forme contrattuali subordinate con le quali proseguire l'attività lavorativa, fermo restando che contratti di lavoro stipulati a tempo indeterminato possono fruire dei benefici previsti dalla legislazione vigente. In ogni caso l'accordo sindacale comprende la stabilizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i quali sussistano le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi, i cui effetti restano sospesi fino al completo assolvimento degli obblighi derivanti dalla procedura di stabilizzazione.

2.8.6 Certificazione del contratto

La procedura di certificazione ha carattere volontario e sperimentale così che si rende necessario il consenso di entrambe le parti del rapporto di lavoro. Gli organi abilitati alla certificazione sono previsti dall'articolo 76 del D.Lgs. n. 276/2003 che li individua nelle Commissioni di certificazione istituite presso:

- Enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione

Definizione

Soggetti interessati

Consenso delle parti

Commissioni di certificazione

sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;

- Direzioni provinciali del lavoro e Province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;
- Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del D.P.R. n. 382 del 1980;
- Consigli provinciali dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, come previsto dalla legge n. 266/2005 che ha aggiunto la lettera *c-ter*) al comma 1 dell'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.

La procedura di certificazione, come si è detto, è volontaria e si attiva in conseguenza di una istanza scritta delle parti del contratto di lavoro. Al momento della costituzione della commissione di certificazione devono essere determinate le procedure di certificazione che dovranno essere informate ai seguenti principi:

Procedura volontaria

Procedura	Svolgimento
<i>Inizio del procedimento</i>	L'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione.
<i>Conclusione del procedimento</i>	Il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.
<i>Atto di certificazione</i>	L'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere; l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

Le parti del contratto o i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso può produrre effetti possono proporre ricorso all'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del Codice di procedura civile. Il ricorso potrà essere proposto per erronea qualificazione del contratto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la successiva attuazione, o anche per vizi del consenso. In tal caso:

Proposizione del ricorso

- l'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale;
- l'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

Per quanto attiene i contratti di lavoro a progetto, le «Linee guida» proposte dal Ministero del lavoro in allegato alla circolare 15 dicembre 2004, n. 48 prevedono la verifica dei seguenti elementi:

**Linee guida
del Ministero**

- autonomia del collaboratore nello svolgimento dell'attività lavorativa dedotta nel contratto e funzionalizzata alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso; adeguata professionalità del collaboratore;
- verifica se il prestatore è già stato utilizzato in precedenza dal medesimo datore di lavoro;
- esplicita indicazione delle modalità con cui si attua il coordinamento con il committente nel contratto di collaborazione; tale indicazione deve essere effettuata in termini non generici ma con riferimento alla concreta realizzazione del progetto ed in rapporto all'autonomia del collaboratore che deve essere esaminata anche in riferimento al parametro spaziale e temporale;
- prestazione del collaboratore delimitata nel tempo e necessariamente collegata al progetto, programma o fase di esso, stante l'impossibilità del committente di richiedere una prestazione o un'attività che esula dagli stessi.

OBBLIGHI E REGIME FISCALE

3.1 Obblighi del committente

Il committente è tenuto a:

- a)* predisporre il contratto: il contratto di co.co.co. può essere sottoposto a registrazione entro 20 giorni o assumere data certa inviandolo all'altra parte come plico raccomandato senza busta o avvalendosi dell'autoprestazione; la scrittura non è soggetta a bollo per effetto dell'articolo 25 della Tabella allegato B del D.P.R. n. 642/1972;
- b)* comunicare al competente Servizio per l'impiego l'instaurazione del rapporto di lavoro (entro il giorno precedente l'inizio dello stesso);
- c)* assicurare all'Inail il collaboratore se l'attività svolta è soggetta a rischio assicurabile, operando quindi i relativi adempimenti;
- d)* registrare il collaboratore nei libri di matricola e paga;
- e)* operare la ritenuta sui compensi corrisposti e versarla entro il 16° giorno del mese successivo a quello di corresponsione;
- f)* calcolare, trattenere, versare il contributo previdenziale sul compenso corrisposto;
- g)* calcolare, trattenere, versare il premio dovuto all'Inail;
- h)* contabilizzare correttamente i costi sulla base della ricevuta del collaboratore;
- i)* presentare all'Inps la denuncia mensile dei compensi corrisposti (mod. Emens);
- l)* operare i conguagli afferenti l'assistenza fiscale, se richiesto da un Caf;
- m)* effettuare le operazioni di conguaglio fiscale a fine anno o a fine rapporto, calcolando e trattenendo anche le dovute addizionali regionali e comunali;
- n)* rilasciare al collaboratore la certificazione dei compensi, ritenute e contributi con il mod. Cud;
- o)* presentare la dichiarazione dei Sostituti d'imposta (mod. 770).

3.2 Obblighi del collaboratore

Il collaboratore a sua volta sarà tenuto a:

- a)* presentare la domanda di iscrizione alla gestione separata Inps (legge n. 335/1995);
- b)* rilasciare ricevuta dei compensi percepiti;
- c)* presentare la dichiarazione dei redditi, se le operazioni di conguaglio non hanno definito il rapporto con il Fisco.

3.3 Comunicazione ai Servizi per l'impiego

Il comma 1180 della legge n. 296/2006, Legge finanziaria per il 2007, nello stabilire l'obbligo di comunicare il rapporto di lavoro entro il giorno precedente quello del suo inizio, lo estende anche a rapporti lavorativi non propriamente subordinati, quali la collaborazione coordinata e continuativa con o senza modalità a progetto. L'obbligo riguarda anche gli Enti pubblici economici e le Pubbliche amministrazioni e deriva dalla, condivisibile, volontà di contrastare ogni forma di lavoro nero, irregolare o sommerso al fine, anche, di prevenire la piaga degli incidenti sul lavoro con una maggiore attenzione alla prevenzione.

Nella nota prot. 13 del 14 febbraio 2007 il Ministero torna sull'argomento già affrontato nella precedente nota prot. 12/Segr/0000440 del 4 gennaio 2007 affermando che la locuzione usata dal legislatore indica, senza ombra di dubbio, la volontà di ricomprendere qualsiasi persona fisica e giuridica che instauri uno dei rapporti di lavoro richiamati nella norma. Come già precisato nella nota n. 440/2007, l'obbligo riguarda tutti i datori di lavoro, senza eccezione alcuna, ivi comprese le categorie particolari quali i datori di lavoro dello spettacolo, del lavoro domestico o marittimo. In ossequio a tale principio di onnicomprensività si evidenzia che:

- nel caso di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa il datore di lavoro sarà identificato con il committente;
- nel caso di contratto di agenzia e di rappresentanza l'identificazione sarà con il preponente;
- nel caso di associazione in partecipazione il datore di lavoro si identificherà con l'associante;
- nel caso di tirocini ed altre esperienze lavorative assimilate (per le quali non si configura un rapporto di lavoro) per datore di lavoro deve intendersi il soggetto ospitante.

**Obbligo
di comunicazione**

**Intervento
del Ministero**

3.4 Regime fiscale

È del tutto uguale, sotto l'aspetto fiscale, il trattamento dei redditi derivanti dalle collaborazioni coordinate e continuative riconducibili ad un progetto, programma o fase di esso, di cui all'articolo 61, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 e quello delle «vecchie» co.co.co. Ferma restando la natura civilistica del rapporto di lavoro, dichiaratamente autonomo, il reddito corrisposto al collaboratore è qualificato reddito assimilato al reddito di lavoro dipendente, di cui alla lettera *c-bis* dell'articolo 50 del Tuir. In questo articolo il legislatore ha raccolto una serie di fattispecie i cui redditi, in assenza di una specifica previsione legislativa, sarebbero stati di incerta qualificazione non potendo essere inquadrabili né tra i redditi di lavoro dipendente né tra quelli di lavoro autonomo. Ciò che accomuna le ca-

**Redditi assimilati
a quelli da lavoro
dipendente**

tegorie indicate nell'articolo 50 è proprio la mancanza di qualche caratteristica necessaria per integrare la definizione generale di reddito di lavoro dipendente, come, appunto per la collaborazione coordinata e continuativa che è priva del requisito della subordinazione.

3.4.1 Redditi inclusi nell'attività professionale

Sotto il profilo fiscale, condizione essenziale perché si possa ravvisare una collaborazione coordinata e continuativa si ha quando: «... gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 49 comma 1, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 49 (53), comma 1, esercitate dal contribuente».

Con la circolare n. 67 del 6 luglio 2001, l'Agenzia delle entrate ribadisce il proprio orientamento e conferma che «Al fine di stabilire se sussista o meno una connessione tra l'attività di collaborazione e quella di lavoro autonomo esercitata bisognerà, invece, valutare se per lo svolgimento dell'attività di collaborazione siano necessarie conoscenze tecnico-giuridiche direttamente collegate all'attività di lavoro autonomo esercitata abitualmente. In tale ipotesi i compensi percepiti per lo svolgimento di tale attività saranno assoggettati alle regole previste per i redditi di lavoro autonomo».

**Condizioni
per ravvisare
una co.co.co.**

**Agenzia
delle entrate**

3.4.2 Ritenute d'acconto

Per effetto dell'assimilazione a quelli di lavoro dipendente, i redditi erogati al collaboratore coordinato e continuativo anche a progetto sono soggetti a ritenuta d'acconto secondo la previsione di cui all'articolo 24 del D.P.R. n. 600/1973. I committenti quali sostituti d'imposta debbono, pertanto, operare all'atto del pagamento dei compensi, con obbligo di rivalsa, una ritenuta a titolo di acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche sulla parte imponibile di detti redditi, determinata a norma dell'articolo 52 del predetto Testo unico (il quale, a sua volta, rimanda all'articolo 51 Tuir). Nel caso in cui la ritenuta da operare sui predetti redditi non trovi capienza, in tutto o in parte, sui contestuali pagamenti in denaro, il sostituto è tenuto a versare al sostituto l'importo corrispondente all'ammontare della ritenuta. Si applicano, in quanto compatibili, tutte le disposizioni dell'articolo 23 del D.P.R. n. 600 e, in particolare, i commi 2, 3 e 4.

Nel caso il pagamento non sia riferito ad un arco temporale determinato, gli scaglioni di reddito dovranno essere assunti senza alcun ragguaglio (si veda in tal senso Min. finanze circolare n. 7 del 26 gennaio 2001 e circolare n. 67 del 6 luglio 2001).

L'importo delle detrazioni è determinato in base alla misura vigente nel periodo di corresponsione dell'emolumento, con riferimento all'arco temporale della prestazione, anche se svolta nel periodo di imposta precedente (Min. fin. circolare n. 67 del 6 luglio 2001).

Nulla vieta che il collaboratore possa chiedere al sostituto l'applicazione di un'aliquota maggiore di quella che deriva dall'applicazione degli scaglioni di reddito.

**Obblighi di ritenuta
dei committenti**

**Importo
delle detrazioni**

In tal caso il collaboratore può confermare tale scelta in occasione del conguaglio di fine anno (Agenzia entrate, ris. 30 novembre 2001 n. 199/E). A seguito della richiesta il sostituto, pur operando il normale conguaglio secondo le disposizioni vigenti, potrà non rimborsare il credito che scaturisce dalle operazioni stesse. L'applicazione della maggior aliquota deve essere, peraltro, segnalata nel Cud rilasciato al collaboratore.

Conguaglio

3.4.3 Addizionali

Un'altra delle conseguenze dell'assimilazione ai redditi di lavoro dipendente riguarda le addizionali Irpef, che dal 1° gennaio 2001 sono applicate dai committenti in veste di sostituti d'imposta in sede di conguaglio di fine anno o, se precedente, nel caso di conguaglio per cessazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Le addizionali saranno, quindi, trattenute con le modalità stabilite per il lavoro subordinato, massimo in undici rate di cui l'ultima comunque da operare entro la fine del mese di novembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Addizionali Irpef

L'addizionale all'Irpef è dovuta al comune nel quale il contribuente ha il domicilio fiscale alla data del 1° gennaio dell'anno cui si riferisce l'addizionale stessa, ed è versata in acconto e a saldo unitamente al saldo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. L'acconto è stabilito nella misura del 30 per cento dell'addizionale ottenuta applicando le aliquote in vigore al reddito imponibile dell'anno precedente determinato ai sensi del primo periodo del presente comma. Ai fini della determinazione dell'acconto, l'aliquota è quella deliberata per l'anno di riferimento qualora la pubblicazione della delibera sia effettuata non oltre il 15 febbraio del medesimo anno ovvero nella misura vigente nell'anno precedente in caso di pubblicazione successiva al predetto termine.

Addizionali comunali

Per i redditi di lavoro dipendente e i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente il versamento dell'acconto è effettuato dal sostituto d'imposta che provvede a trattenerlo in un numero massimo di nove rate mensili, effettuate a partire dal mese di marzo. Il saldo dell'addizionale dovuta è determinato all'atto delle operazioni di conguaglio e il relativo importo è trattenuto in un numero massimo di undici rate, a partire dal periodo di paga successivo a quello in cui le stesse sono effettuate e non oltre quello relativamente al quale le ritenute sono versate nel mese di dicembre. In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'addizionale residua dovuta è prelevata in un'unica soluzione. Entrambi gli importi, quello da trattenere e quello trattenuto, devono essere indicati nella certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente e assimilati di cui all'articolo 4, comma 6-ter, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322.

Versamento dell'acconto

3.4.4 Conguagli fiscali

L'assimilazione ai redditi di lavoro dipendente comporta altresì l'ob-

bligio per il committente - sostituto d'imposta - di assoggettare i compensi corrisposti ai collaboratori alle normali operazioni di conguaglio (annuale o anticipato in caso di scioglimento del rapporto) con le stesse modalità previste per i redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 23 del D.P.R. n. 600/1973 e che, succintamente, in buona sostanza prevedono:

- a)** il conguaglio tra le ritenute operate sulle somme e i valori ... e l'imposta dovuta sull'ammontare degli emolumenti stessi, tenendo conto delle detrazioni eventualmente spettanti a norma degli articoli 12 e 13 del Tuir, e di quelle eventualmente spettanti a norma dell'articolo 15 dello stesso Tuir ... (comma 3);
- b)** di tener conto nelle operazioni di conguaglio anche di redditi di lavoro dipendente o ad essi assimilati comunicati, dal sostituto, al sostituto entro il 12 gennaio dell'anno successivo, ... (comma 4);
- c)** la facoltà, in caso di incapienza delle retribuzioni a subire il prelievo, dichiarata per iscritto al sostituto di voler versare l'importo corrispondente alle ritenute ancora dovute, ovvero, autorizzarlo a effettuare il prelievo sulle retribuzioni dei periodi di paga successivi ... (comma 3).

Come per i lavoratori subordinati si terrà conto di quanto erogato, entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, in quanto relativo a tale anno.

Il termine del 28 febbraio, entro il quale devono essere effettuate le operazioni di conguaglio, rileva esclusivamente per gli effetti finanziari del risultato finale delle predette operazioni, che andranno ad incidere sulle somme erogate nel mese in cui il conguaglio stesso è effettuato, fermo restando il riferimento alle somme e ai valori corrisposti fino al 31 dicembre dell'anno di riferimento, ovvero al 12 di gennaio dell'anno successivo. Nel conguaglio, il sostituto d'imposta deve tenere conto delle ritenute operate nel periodo di riferimento e detrazioni spettanti.

Nel caso il sostituto intrattenga con lo stesso sostituto sia un rapporto di lavoro subordinato che un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, in corso d'anno saranno riconosciute le detrazioni con riferimento al solo rapporto di lavoro subordinato (Agenzia delle entrate, circolare n. 61 del 6 luglio 2001). In sede di conguaglio, il sostituto dovrà, invece, considerare quanto complessivamente erogato per i due, diversi, titoli e riconoscere l'eventuale differenza di detrazioni spettanti.

3.4.5 Certificazioni, dichiarazioni e assistenza fiscale

Il risultato delle operazioni di conguaglio (annuale o anticipato) dovrà essere certificato al collaboratore e ciò non potrà più essere fatto, come per il passato, in forma libera ma in aderenza al dettato dell'articolo 4 del D.P.R. 22 luglio 1998, n. 322.

Il modello deve essere rilasciato entro il 15 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, salvo il collaboratore lo richieda all'atto della cessazione del rapporto contrattuale.

**Termini
per effettuare
il conguaglio**

**Rapporto
subordinato
e co.co.co.
con lo stesso
sostituto**

**Certificazione unica
(Cud)**

In questo caso il committente deve rilasciarlo entro dodici giorni dalla richiesta, tenendo presente che secondo il Ministero delle finanze tale termine decorre dal momento in cui tecnicamente il sostituto è in possesso dei dati necessari per la compilazione.

Dall'anno 2008 il termine del 15 marzo è anticipato al 28 febbraio, per effetto della legge n. 326/2006.

Le somme corrisposte ai collaboratori coordinati e continuativi, con o senza modalità a progetto, sono dichiarate, dal committente sostituto d'imposta, insieme ai redditi di lavoro dipendente (in quanto redditi a questi assimilati). In particolare, per effetto delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 435/2001 al D.Lgs. n. 322/1998, i dati delle certificazioni rilasciate ai collaboratori coordinati e continuativi devono essere trasmessi telematicamente all'Agenzia delle entrate, entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di riferimento, utilizzando il mod. 770 Semplificato, ai sensi del comma 3-bis dell'articolo 4 del citato decreto n. 322/1998.

Il collaboratore coordinato e continuativo può presentare il mod. 730 ad un Caf e ciò comporta per il committente l'effettuazione degli eventuali conguagli nei mesi di luglio e novembre. Condizione indispensabile per utilizzare tale possibilità è che vi sia un rapporto di co.co.co. in essere, nel periodo compreso tra il mese di giugno ed il mese di luglio dell'anno in cui deve essere presentata la dichiarazione, e che siano noti i dati del sostituto d'imposta che dovrà materialmente effettuare il conguaglio. Il sostituto che riceve dal Caf la liquidazione del mod. 730, deve provvedere alla restituzione dell'eventuale credito d'imposta o a trattenere gli importi a debito, con le stesse modalità seguite per i lavoratori dipendenti. Se il risultato contabile della dichiarazione evidenzia un credito, il rimborso è effettuato mediante una corrispondente riduzione delle ritenute effettuate sui compensi corrisposti nel mese di luglio, utilizzando, se necessario, l'ammontare complessivo delle suddette ritenute relative alla totalità dei compensi corrisposti nello stesso mese di luglio. Se alla fine dell'anno non è stato possibile effettuare il rimborso, il sostituto deve comunicare all'interessato, utilizzando le stesse voci contenute nel modello 730-3, gli importi ai quali lo stesso ha diritto provvedendo anche ad indicarli nella relativa certificazione (Cud). Tali importi potranno essere fatti valere dal contribuente nella successiva dichiarazione o nella prima dichiarazione utile presentata se l'anno successivo, ricorrendo le condizioni di esonero, il contribuente non presenta la dichiarazione dei redditi. Le somme risultanti a debito sono trattenute dalle retribuzioni corrisposte nel mese di luglio ed è possibile chiederne la rateizzazione con gli interessi dello 0,50 per cento mensile.

3.4.6 Tassazione particolare

Sono tassate separatamente, con la ritenuta d'acconto del 20 per cento:

- le indennità percepite per la cessazione dei rapporti di collabora-

**Dichiarazione
del sostituto
d'imposta**

Assistenza fiscale

**Trattamento di fine
mandato e indennità
risarcitorie**

zione coordinata e continuativa, se il diritto all'indennità risulta da atto di data certa anteriore all'inizio del rapporto;

- le somme e i valori comunque percepiti al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure esecutive, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relativi alla risoluzione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

La mancata previsione dell'indennità per la cessazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prima dell'inizio dello stesso, fa venire meno la possibilità di tassazione separata, non ne vieta però l'erogazione e l'eventuale importo dovrà essere cumulato con gli altri compensi corrisposti nel periodo. Rimane nella disponibilità del contribuente optare, in ogni caso, per la tassazione ordinaria. L'atto di attribuzione dell'indennità di cui sopra deve avere data certa (delibera, comunicazione inviata per raccomandata o per autoprestazione ...). La data certa consente anche la deduzione dal reddito d'impresa dell'accantonamento annuale relativo agli amministratori di società, in deroga al principio di cassa, stante che l'articolo 105 del Tuir estende i criteri di deducibilità propri del Tfr agli accantonamenti relativi alle indennità di fine rapporto di cui alla lettera c) dell'articolo 17 del Tuir.

Sulla parte imponibile dei redditi di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis) Tuir corrisposti a soggetti non residenti deve essere operata una ritenuta a titolo di imposta nella misura del 30 per cento. Se ad erogare il compenso è un soggetto nazionale l'imposta è pertanto dovuta in Italia, indipendentemente dal luogo della prestazione.

Si dovrà, peraltro, verificare il regime di convenzione esistente fra i due paesi per evitare le doppie imposizioni. Se il reddito è tassato esclusivamente nel paese estero, il sostituto dovrà acquisire la relativa documentazione ed indicarne gli estremi nel modello 770, in corrispondenza dei dati del percettore del compenso.

L'articolo 67 del D.Lgs. n. 276/2003 riconosce alle parti la possibilità di recedere dal contratto prima della scadenza del termine, oltre che per giusta causa, per altre cause e secondo modalità stabilite nel contratto, fra cui il preavviso. Stante l'assimilazione del reddito del collaboratore a quello del lavoratore dipendente, appare ragionevole attrarre l'indennità sostitutiva del preavviso al regime applicabile al trattamento di fine rapporto, nella specie indennità di fine mandato. Quest'ultimo, come noto, è assoggettato a tassazione separata ex art. 17, lett. c) del Tuir a condizione che il diritto all'indennità risulti da atto di data certa anteriore all'inizio del rapporto. Sembra il caso dell'indennità corrisposta in sostituzione del preavviso contrattualmente stabilito dalle parti, purché al contratto sia conferita data certa, risultante, per esempio da «autoprestazione» postale. In caso contrario, l'indennità dovrà essere tassata con le aliquote ordinarie ed essere considerata nelle operazioni di conguaglio fiscale.

**Compensi
ai non residenti**

**Indennità sostitutiva
del preavviso**

L'articolo 68 del decreto n. 276/2003 prevede la possibilità di transigere o rinunciare, nella fase di riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esito dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, dello stesso decreto, ai diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere. Gli importi percepiti a titolo transattivo dal collaboratore potrebbero, quindi, essere corrisposti in costanza di rapporto di lavoro il che esclude la tassazione separata di cui al sopra citato articolo 17, lettera c) del Tuir che prevede l'applicazione di tale regime «alle somme e i valori comunque percepiti ... a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relativi alla risoluzione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa».

Pertanto, quanto eventualmente percepito per una transazione durante il rapporto di lavoro sarà soggetto a tassazione ordinaria mentre sarà tassato separatamente l'eventuale importo percepito se la transazione avviene in occasione della cessazione del rapporto contrattuale.

**Somme derivanti
da rinunzie
e transazioni**

3.5 Collaborazioni e Irap

I percettori di reddito derivante da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per le caratteristiche peculiari di tale rapporto, non sono soggetti passivi Irap, salvo che il compenso percepito sia attratto nella sfera del lavoro autonomo dallo svolgimento, da parte del percettore, di un'attività professionale.

Di contro, per il committente è indeducibile dalla base imponibile dell'Irap il costo relativo alle prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa, «non rientranti nell'oggetto dell'arte o professione esercitata dal contribuente ai sensi del comma 1 dell'articolo 49 del Tuir». Con riferimento ai compensi derivanti dallo svolgimento dell'attività di sindaco ed amministratore di società, il Ministero ha operato il seguente distinguo:

- il compenso corrisposto ai componenti il collegio sindacale di una società, pur mantenendo la natura di compenso per rapporti di collaborazione, concorre a formare la base imponibile del soggetto percettore quando questi è un professionista iscritto ad un Ordine che prevede tale attività professionale. La circolare cita, quale esempio, l'attività sindacale svolta da un ragioniere collegiato o da un dottore commercialista, prevedendo la deducibilità del relativo costo dalla base imponibile Irap del committente;
- il compenso erogato agli amministratori di società non è, invece, secondo la circolare n. 141/E, attività tipica di alcuna professione; non è, pertanto, attratto dall'attività professionale del percettore, rimanendo quindi escluso dalla sua base imponibile ai fini Irap e il relativo costo è, conseguentemente, indeducibile dall'imponibile riferito al committente.

Collaboratori

Committenti

3.5.1 Scritture contabili del committente

Il committente che eroga compensi assoggettati alla contribuzione deve provvedere alla trattenuta previdenziale all'atto della corresponsione del compenso al collaboratore e provvedere entro il giorno 16 del mese successivo al relativo versamento, comprensivo della quota a suo carico, che costituisce un onere per il soggetto erogatore.

Le scritture contabili necessarie per evidenziare i due momenti saranno:

Compensi per collaborazioni	– a diversi – a Banca c/c netto pagato al collaboratore – a Erario C/rit ritenuta fiscale operata – a Inps c/contr. trattenuta quota a carico del collaboratore
Oneri per collaborazioni	– a Inps c/contr. Quota a carico committente
Diversi Erario c/rit. Inps c/contr.	– a Banca c/c

3.6 Collaborazioni e Inail

Il Testo unico sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro non prevedeva specificatamente l'obbligo assicurativo nei confronti dei collaboratori coordinati e continuativi, ed in tal senso si è espresso lo stesso Inail, con la nota 12 maggio 1997 e con la circolare n. 1 dell'8 gennaio 1999.

L'obbligo assicurativo è stato introdotto, a decorrere dal 16 marzo 2000, dal decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, art. 5. Occorre, ovviamente, che ricorrano i presupposti per l'assicurazione stessa, in quanto le attività protette sono quelle identificate in generale dall'articolo 1 del D.P.R. n. 1124/1965, ossia tutte le lavorazioni qualificate fonti di rischio, compreso l'uso diretto di macchine per ufficio elettriche ed elettroniche. Quanto al rischio particolare, di cui all'articolo 5 del D.Lgs. n. 38/2000, derivante dalla conduzione personale di veicoli a motore dei quali i collaboratori coordinati e continuativi si avvalgono, in via non occasionale, per l'esercizio delle proprie mansioni, l'Inail ha fornito un'interpretazione alquanto restrittiva dell'obbligo di assicurazione chiarendo, con la circolare n. 32 dell'11 aprile 2000, che tale obbligo sussiste quando la conduzione del veicolo «è strumentale per lo svolgimento delle mansioni del collaboratore».

I committenti che instaurano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inerenti attività protette, dovranno presentare, ai sensi e con la tempistica di cui all'articolo 12 del Tuir n. 1124/1965:

Obbligo assicurativo

Denuncia dei lavori

- la denuncia di esercizio, se l'attività del collaboratore non rientra fra le lavorazioni già denunciate, all'inizio dei lavori;
- la denuncia di variazione, se l'attività è invece compresa in una delle posizioni assicurative già aperte, entro trenta giorni dall'evento;

allegando alla pratica il modello fornito dall'Inail per indicare i dati anagrafici dell'assicurato, la durata del contratto e il compenso stabilito.

Il committente dovrà anche trasmettere contestualmente alla denuncia il codice fiscale del collaboratore e provvedere, quindi, alle registrazioni obbligatorie sui libri paga e matricola, per le quali l'Inail ha chiesto al Ministero del lavoro in ordine alla possibile semplificazione degli adempimenti.

Tuttavia, il Ministero del lavoro ha riconosciuto la possibilità di tenere distinti libri matricola e paga per i lavoratori parasubordinati, con gli stessi criteri tradizionali cartacei, informatici e misti, vigenti per i dipendenti. In specie, nel libro matricola debbono essere registrati gli estremi anagrafici, il codice fiscale e i dati attinenti al rapporto di lavoro, quali, la data di inizio e di cessazione, l'oggetto della prestazione, l'ammontare del compenso pattuito per la durata dell'accordo, mentre nel libro paga non è necessario compilare la parte relativa alle presenze, poiché per i lavoratori parasubordinati non è prevista una prestazione a tempo.

La contribuzione è dovuta entro i limiti minimi e massimi stabiliti per le rendite del settore industria, vale a dire che i compensi inferiori a detti limiti dovranno essere adeguati ad essi e risulteranno privi di rilievo, ai fini assicurativi, i compensi che superano i seguenti importi massimi.

Il premio calcolato sulla base imponibile, entro i limiti minimi e massimi di cui sopra, sarà quindi versato a seguito della richiesta dell'Istituto assicuratore e, successivamente o in mancanza, con le modalità stabilite per i lavoratori subordinati, ovvero entro il 16 febbraio di ogni anno, mediante le procedure di autoliquidazione. Un terzo dell'importo sarà trattenuto dal compenso erogato al collaboratore e dedotto dalla base imponibile fiscale di quest'ultimo.

Se il collaboratore coordinato e continuativo ha in corso contratti con diversi committenti, ciascuno di essi è tenuto ad assicurarlo contro gli infortuni, quando, le mansioni del collaboratore comportano rischi lavorativi di cui agli articoli 1 del D.P.R. n. 1124/1965 e 5 del D.Lgs. n. 38/2000.

In assenza di una specifica previsione normativa, si è posto il dubbio se i limiti massimi per il versamento del premio assicurativo comportino o meno un massimo anche nella liquidazione dell'indennità temporanea in caso di infortunio. Il Ministero del lavoro ha precisato che l'articolo 5 del D.Lgs. n. 38/2000 pone un limite esclusivamente con riferimento al premio, e che la fissazione di un limite alla rendita richiede un'ulteriore, specifico, provvedimento. Pertanto in ca-

**Registrazioni
obbligatorie**

**Determinazione
del premio**

**Pluralità
di committenti**

**Indennità
temporanea
in caso di infortunio**

so di infortunio sul lavoro, al collaboratore dovrà essere liquidata l'indennità temporanea sulla base del compenso effettivo.

Con nota del 14 gennaio 2004 l'Inail ha comunicato alle proprie Sedi territoriali che, qualora un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa venga disconosciuto e ricondotto al lavoro subordinato, se le retribuzioni pagate ai collaboratori coordinati e continuativi, poi qualificati come lavoratori dipendenti, fossero inferiori a quelle spettanti in relazione all'effettivo rapporto di lavoro, sulla differenza di premio dovuto si applicano le sanzioni civili per ritardato od omesso versamento.

In tal senso si è, infatti, espresso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con nota dell'11 novembre 2003, Prot. n. 12/PP/101230/A62, in parallelo con l'orientamento assunto dall'Inps (circ. n. 74/2003) nella stessa materia. Anche se il recupero contributivo avviene in sede ispettiva, la circostanza che «nella simulazione del rapporto di lavoro vengono effettuate una serie di denunce e registrazioni obbligatorie delle quali l'Istituto ... è a conoscenza», fa sì che si debba escludere la tipologia dell'evasione contributiva e si debba, invece, considerare il comportamento del datore di lavoro quale omissione.

**Sanzioni
in caso
di disconoscimento
del rapporto**

3.7 Tutela previdenziale

La legge 8 agosto 1995 n. 335, di riforma del sistema pensionistico, estende la tutela previdenziale obbligatoria ad alcune categorie di lavoratori autonomi che ne erano in precedenza esclusi. In particolare i commi da 26 a 32 dell'articolo 2 istituiscono, presso l'Inps una gestione speciale alla quale sono tenuti a iscriversi i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera *a*) dell'articolo 49 (richiamo che deve essere riferito dal 1° gennaio 2001 al comma 1, lettera *c-bis*) dell'articolo 50 dello stesso Tuir).

Se non è previsto un compenso per l'attività prestata o se l'attività è svolta a titolo gratuito il soggetto interessato non è tenuto all'iscrizione alla gestione speciale in esame.

**Estensione
della tutela**

3.7.1 Iscrizione alla Gestione previdenziale

I soggetti che intraprendono attività soggette all'obbligo contributivo in esame, devono presentare la domanda di iscrizione alla Gestione separata dell'Inps utilizzando l'apposita modulistica predisposta dall'Istituto. La domanda deve essere presentata alla sede Inps competente per territorio, intendendosi per tale la sede nel cui ambito territoriale è ubicata la sede amministrativa o una filiale del committente. L'obbligo non è autonomamente sanzionato, mentre è assoggettato a sanzione il ritardato o mancato versamento dei contributi, che dovranno invece essere effettuati a cura del committente presso la sede della provincia ove egli ha la sede amministrativa o, a sua scelta, una filiale.

Sede competente

3.7.2 Contribuzione

Per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa l'obbligo contributivo è assolto direttamente dal committente che provvede, entro il giorno 16 del mese successivo a quello di erogazione dei compensi, al versamento alla sede Inps competente della quota di contributo trattenuta al collaboratore e di quella rimasta a suo carico.

Il versamento è effettuato, esclusivamente per via telematica, con il modello di versamento unificato Fisco/Inps/Regioni (mod. F24), per l'importo complessivo dovuto per tutti i collaboratori identificato da uno dei seguenti codici:

C10 per i collaboratori già iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria oppure titolari di pensione diretta;

CXX per i collaboratori privi di altra copertura previdenziale, con contribuzione comprensiva di aliquota pensionistica e di aliquota assistenziale.

L'obbligo contributivo è caratterizzato, fin dal 1° gennaio 1998, per effetto dell'art. 59, c. 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, da una discriminante basata sullo stato giuridico del collaboratore:

- per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo è da tale data elevato, rispetto all'aliquota base, di un'ulteriore aliquota contributiva dello 0,50 per cento - destinata al finanziamento dell'onere derivante dall'estensione ai soggetti assicurati della tutela relativa alla maternità, malattia e agli assegni al nucleo familiare;
- la contribuzione rimane fissata nella misura base (originaria del 10 per cento, ora del 16 per cento) per i soggetti già iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria e per i titolari di trattamenti pensionistici.

È pertanto necessario che, al momento della stipula del contratto, il committente richieda al collaboratore una dichiarazione che attesti lo stato giuridico ai fini previdenziali.

Categorie	Aliquote contributive per l'anno 2007			Reddito imponibile	
	Ivs	Malattia Maternità e Anf	Totale aliquota	da euro	a euro
Pensionati o iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria	16,00	0,00	16,00	0,00	87.187,00
Non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria	23,00	0,50	23,50	0,00	87.187,00

Il comma 29 dell'articolo 2 della legge 8 agosto 1995, n. 335 prevede espressamente che il contributo venga applicato sul reddito delle attività determinato con gli stessi criteri stabiliti ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, quale risulta dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi e dagli accertamenti definitivi.

Il contributo è dovuto sulle somme percepite; è quindi regola generale la determinazione dell'imponibile secondo il criterio di cassa.

Versamento
dei contributi

Obbligo contributivo

Imponibile
contributivo

La contribuzione è dovuta entro il limite di un tetto massimo, senza alcun importo minimo esente. Se i contributi versati non raggiungono, però, un certo importo minimo annuo, ne risente il livello delle prestazioni spettanti al collaboratore.

L'art. 4 del D.L. n. 166/1996 e l'art. 1, comma 215 della legge n. 662/1996, per i professionisti, e il comma secondo dell'art. 1 del D.M. n. 281/1996 per i collaboratori e i venditori a domicilio stabiliscono che il versamento del contributo non può superare l'importo della percentuale applicata al massimale contributivo annuo di cui all'art. 2, comma diciottesimo, della legge n. 335/1995.

Il massimale è annuo e non è pertanto rapportabile al minor periodo di assicurazione.

I committenti sono tenuti a sottoporre a contribuzione gli importi erogati fino al raggiungimento di detto massimale, poiché l'iscritto potrebbe aver instaurato rapporti di collaborazione con più committenti per la corretta gestione dei versamenti occorre tenere conto della simultaneità dei compensi erogati. Ciascun committente assoggetterà per intero gli importi corrisposti fino al periodo nel corso del quale il massimale venga raggiunto con la successiva erogazione. Ogni committente determinerà il reddito imponibile che gli compete in misura proporzionalmente ridotta all'importo sufficiente per il raggiungimento del massimale stesso (Inps, circ. 28 marzo 1997, n. 85). Dovrà essere il collaboratore, titolare di più rapporti, ad informare i committenti dell'approssimarsi del raggiungimento del limite massimo comunicando loro i dati necessari per il corretto assolvimento dell'obbligo.

La norma non fissa alcun limite minimo per i versamenti dei contributi e per il loro accredito. Il comma 29 dell'art. 2 della legge 8 agosto 1995, n. 335 stabilisce, però, che l'accredito di tutti i contributi mensili relativi a ciascun anno solare avviene a condizione che sia stato corrisposto un contributo non inferiore a quello calcolato sul minimale di reddito stabilito dall'articolo 1, comma terzo, della legge n. 233/1990. In caso di contribuzione annua inferiore a detto importo saranno accreditati il numero di mesi che derivano dal riproporzionamento alla somma versata.

Prima della riconduzione dei redditi di co.co.co. fra quelli assimilati al reddito di lavoro subordinato, i cittadini stranieri e gli italiani residenti all'estero erano tenuti al pagamento del contributo solo in presenza dei presupposti per la presentazione della dichiarazione dei redditi.

L'Inps, peraltro, ha rivisitato la materia e, alla luce delle modifiche introdotte dalla legge n. 342/2000, ritiene invece che, salvo esista una diversa convenzione contro le doppie imposizioni, l'obbligo contributivo sia escluso solo nel caso in cui il collaboratore residente all'estero percepisca un reddito non soggetto ad alcun prelievo fiscale in Italia. Ciò in quanto sui compensi erogati da un soggetto nazionale è dovuta la ritenuta a titolo d'imposta nella misura del 30 per cento indipendentemente dal fatto che la prestazione sia effettuata nel territorio italiano o all'estero. Il Comitato amministratore del-

**Massimale
contributivo**

**Minimale
contributivo**

Residenti all'estero

l'Inps ha, pertanto, interpretato la norma nel senso che l'assenza dell'obbligo di presentare la dichiarazione dei redditi non esime, di per sé, dall'obbligo di iscrizione alla Gestione separata.

La legge d'accompagnamento alla Finanziaria 1997 ha previsto che il professionista non può dedurre dal proprio reddito i compensi corrisposti al coniuge, ai figli minori e agli ascendenti, suoi collaboratori nell'attività professionale. Conseguentemente, tali compensi non costituiscono reddito per il percipiente.

Viene meno, quindi, anche l'obbligo di assoggettare i compensi stessi alla contribuzione per la gestione separata dei lavoratori autonomi, e i contributi eventualmente versati dal professionista a favore dei familiari sopra indicati devono essere rimborsati.

**Familiari
del professionista**

3.7.3 Denuncia mensile dei dati retributivi (E-mens)

L'articolo 44 del D.L. 30 settembre 2003, n. 269, convertito con la legge 24 novembre 2003, n. 326, ha previsto che, a partire dalle retribuzioni corrisposte con riferimento al mese di gennaio 2005, i sostituti d'imposta tenuti al rilascio della certificazione unica (Cud), trasmettano mensilmente agli Enti previdenziali in via telematica (direttamente o tramite gli incaricati), entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento, i dati retributivi e le informazioni utili al fine di assolvere al dettato legislativo che impegna l'Istituto a ricevere i dati retributivi e le informazioni necessarie per:

- il calcolo dei contributi;
- l'implementazione delle posizioni assicurative individuali;
- l'erogazione delle prestazioni.

L'obbligo interessa anche i committenti relativamente ai compensi erogati, dal 1° gennaio 2005, ai collaboratori coordinati e continuativi e ai collaboratori a progetto. Con la circolare n. 152 del 22 novembre 2004, l'Inps ha, infatti, chiarito che la trasmissione dei flussi informativi, attraverso un nuovo modello di denuncia telematica denominato «EMens», riguarderà i lavoratori dipendenti, nonché i lavoratori iscritti alla Gestione separata *ex* art. 2, c. 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e gli associati in partecipazione di cui all'art. 43 del D.L. n. 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, nella legge 24 novembre 2003, n. 326. Il modello Gla di denuncia annuale sarà, pertanto, sostituito dal nuovo adempimento.

**Committenti
interessati**

3.8 Sistema sanzionatorio

Il committente può incorrere in violazioni di ordine tributario, previdenziale e assicurativo.

La materia delle sanzioni amministrative tributarie è regolata dai decreti legislativi n. 471, 472 e 473 del 18 dicembre 1997, così come modificati dal D.Lgs. 30 marzo 2000, n. 99.

Per le violazioni agli obblighi del committente quale sostituto d'im-

**Sanzioni
tributarie**

posta si applicano, quindi, le sanzioni previste per l'inottemperanza agli adempimenti in materia di ritenute, di certificazione e di dichiarazione, con la possibilità di utilizzare l'istituto del ravvedimento operoso, pertanto:

- l'omesso o ritardato versamento delle ritenute è punito con la sanzione pari al 30 per cento dell'importo non versato o versato in ritardo. Se il ritardo è compreso nei trenta giorni dal termine originario la violazione può essere sanata versando contestualmente al debito, la sanzione nella misura del 3,75 per cento e gli interessi legali per i giorni di ritardo. Il tardivo versamento effettuato entro i termini di presentazione della dichiarazione per l'anno al quale il versamento si riferisce è sanabile oltre che con gli interessi con la sanzione del 6 per cento;
- la mancata effettuazione della ritenuta è autonomamente sanzionata nella misura del 20 per cento dell'importo non trattenuto;
- l'incompletezza della distinta di versamento mancante degli elementi necessari per l'identificazione del soggetto che l'esegue e per l'imputazione della somma versata, è punita con la sanzione amministrativa da euro 103 a euro 516;
- in caso di mancata o ritardata consegna della distinta si applica la sanzione pari a euro 154, che non è dovuta se l'inadempienza è regolarizzata entro 3 mesi dal termine ed è ridotta ad un quinto se la regolarizzazione avviene entro un anno dalla scadenza originaria;
- il mancato rilascio nei termini del Cud è punito con la sanzione da euro 258 a euro 2.065.

L'omessa o tardiva presentazione della dichiarazione del sostituto d'imposta è punita con la sanzione amministrativa dal 120% al 240% dell'ammontare delle ritenute non versate, con un minimo di euro 258 a cui si aggiunge la sanzione amministrativa di euro 51 per ogni percipiente non indicato nella dichiarazione che avrebbe dovuto essere presentata.

Quanto all'obbligo di tenuta dei libri paga e matricola si ricorda che ai sensi dell'articolo 195 del D.P.R. n. 1124/1965 è punita con sanzione amministrativa da euro 25 a euro 154 la mancata o irregolare compilazione e tenuta dei libri obbligatori. La Legge finanziaria 2007 ha introdotto la sanzione da 4.000 a 12.000 euro a carico dei datori di lavoro che non istituiscono e non esibiscono, in caso di richiesta, i libri paga e matricola.

Relativamente al mancato o tardivo versamento di contributi e premi, si applica, per le violazioni lo stesso regime sanzionatorio previsto per i lavoratori dipendenti.

L'Inps ha ammesso che, nel caso di errato inquadramento del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa che sia, invece, ricondotto ad un rapporto di lavoro subordinato, poiché sono state effettuate sia registrazioni che denunce, delle quali l'istituto è a conoscenza, la fattispecie è da considerare omissione e non evasione.

L'Inail ha manifestato (nota del 14 gennaio 2004) analogo parere e ha

**Azioni/omissioni
soggette a sanzioni**

**Regime
sanzionatorio
contributivo**

**Sanzioni in caso
di disconoscimento
del rapporto
di lavoro**

dato istruzioni alle Sedi che, qualora un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa venga disconosciuto e ricondotto al lavoro subordinato, e le retribuzioni pagate ai collaboratori coordinati e continuativi, poi qualificati come lavoratori dipendenti, siano inferiori a quelle dovute in conseguenza dell'effettivo rapporto di lavoro, sulla differenza di premio dovuto si applichino le sanzioni civili per ritardato od omesso versamento. In tal senso si è espresso anche il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con nota dell'11 novembre 2003, prot. n. 12/PP/101230/A62.

Con nota del 18 ottobre 2006, lo stesso Ministero ha precisato che in caso di disconoscimento di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sarà comminata la sanzione per l'irregolare tenuta dei libri di paga e matricola. L'obbligo di registrazione riguarda anche le predette categorie di lavoratori ma, seppure assolto, tale obbligo a seguito del disconoscimento della natura del contratto sarebbe inesatto, con conseguente applicazione della sanzione amministrativa da € 25 ad € 154 (art. 195, D.P.R. n. 1124/1965 e succ. modif.), violazione peraltro ammessa a diffida - e quindi sanabile - ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

**Precisazioni
ministeriali**

PRESTAZIONI

Si è già visto che con l'introduzione del lavoro a progetto sono state previste alcune particolari tutele normative. Tutele economiche sono, invece previste sia per i lavoratori a progetto che per i vecchi collaboratori coordinati e continuativi.

Dal 1° gennaio 1998 è stata riconosciuta la tutela della maternità alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, con un minimo di tre contributi mensili nei 12 mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto.

Dal 1° gennaio 1998 la tutela dell'assegno per il nucleo familiare è estesa ai lavoratori iscritti alla Gestione separata, con le modalità previste per i lavoratori subordinati.

Dal 1° gennaio 2000 è riconosciuta la tutela per la malattia, ma solo in caso di ricovero ospedaliero.

Dal 1° gennaio 2007 viene riconosciuto a questi lavoratori il diritto all'indennità di malattia e l'indennità per congedi parentali da fruire per un massimo di tre mesi nel primo anno di vita (o di ingresso in famiglia) del bambino.

Tutele normative ed economiche

4.1 Assegno di maternità

La tutela della maternità a favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione separata ha carattere meramente economico e non riguarda gli altri istituti, quali l'astensione obbligatoria dal lavoro.

Il comma 12 dell'art. 80 della legge n. 388/2000 stabilisce l'indennità in misura pari all'80 per cento di 1/365 del reddito, derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Il periodo di riferimento coincide con i 12 mesi «solari» precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, quando l'anzianità assicurativa è pari o superiore a 12 mesi. Nel caso in cui l'anzianità assicurativa sia inferiore a 12 mesi, il periodo di riferimento comprende un numero di mesi inferiore a dodici.

Per verificare il diritto all'indennità occorre tenere presente i minimi che consentono l'accredito mensile. Ad esempio, per l'anno 2007, l'accredito dell'intera annualità avviene a fronte di un contributo minimo annuale di euro 3.195,53 (23,50% di euro 13.598,00). Il che significa che, ai fini del diritto alle prestazioni le mensilità occorrenti saranno valorizzate in euro 266,29.

In caso di aborto spontaneo o terapeutico (purché non sia avvenuto prima del terzo mese) gli importi di cui sopra sono ridotti alla metà.

Tutela meramente economica

4.2 Congedi parentali

La Legge finanziaria 2007 ha esteso ai lavoratori a progetto e catego-

Limiti al diritto

rie assimilate iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie il diritto al congedo parentale, limitatamente a un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino. Durante questo periodo spetta un trattamento economico pari al 30 per cento del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità, in quanto spettante. Il diritto al congedo è riconosciuto anche in caso di adozione o affidamento per ingressi in famiglia con decorrenza dal 1° gennaio 2007.

4.3 Indennità di malattia

La Legge finanziaria 2007 ha altresì esteso agli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie il diritto al trattamento economico di malattia, a carico dell'Inps, entro il limite massimo di giorni pari a un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a 20 giorni nell'arco dell'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni. I requisiti contributivi e reddituali per il diritto all'indennità giornaliera sono quelli già stabiliti per l'indennità di degenza ospedaliera, la misura è pari al 50 per cento dell'importo corrisposto per quest'ultima.

Requisiti per il diritto

Per le malattie iniziate nell'anno 2007, anno nel quale il massimale contributivo suddetto è risultato pari a euro 87.187,00, l'indennità sarà calcolata su euro 238,87 (euro 87.187 diviso 365) e corrisponderà, per ogni giornata indennizzabile, a:

- euro 9,55 (4%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 3 a 4 mensilità di contribuzione;
- euro 14,33 (6%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 5 a 8 mensilità di contribuzione;
- euro 19,11 (8%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 9 a 12 mensilità di contribuzione.

Per la certificazione e l'attestazione dello stato di malattia si applicano le disposizioni di cui alla legge 29 febbraio 1980, n. 33, nonché le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia di cui all'articolo 5, comma 14, del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e successive modificazioni.

4.4 Indennità di ricovero ospedaliero

La legge n. 488/1999 ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2000 il diritto all'indennità di malattia per i periodi di degenza ospedaliera

dei collaboratori coordinati e continuativi non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria. È prevista la corresponsione di una indennità giornaliera, che spetta a condizione che:

- nei 12 mesi che precedono la data iniziale del ricovero risultino attribuiti, cioè accreditati, almeno 3 mesi anche non continuativi della contribuzione dovuta alla gestione separata di cui trattasi;
- nell'anno solare che precede quello in cui è iniziato l'evento, il reddito individuale assoggettato a contributo alla predetta gestione separata non sia superiore al 70% del massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335, valido per lo stesso anno.

L'indennità è calcolata con percentuali che tengono conto della contribuzione versata nei dodici mesi precedenti il ricovero, applicate sull'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo valido per l'anno nel quale ha avuto inizio l'evento:

- 8% del suddetto importo, se nei dodici mesi precedenti la data di inizio del ricovero risultano accreditate da tre a quattro mensilità di contribuzione;
- 12% del suddetto importo, se nei dodici mesi precedenti la data di inizio del ricovero risultano accreditate da cinque a otto mensilità di contribuzione;
- 16% del suddetto importo, se nei dodici mesi precedenti la data di inizio del ricovero risultano accreditate da nove a dodici mensilità di contribuzione.

Calcolo dell'indennità

4.5 Assegno per il nucleo familiare

La disciplina dell'assegno per il nucleo familiare prevista per i lavoratori dipendenti è stata estesa, dall'articolo 80 della legge n. 388/2000, agli iscritti alla Gestione separata dei lavoratori autonomi, andando a sostituire con effetto retroattivo e quindi a partire dal 1° gennaio 1998, le disposizioni di cui alla legge n. 449/1997.

La materia è ora regolata dal D.M. 4 aprile 2002 che equipara il regime dell'Anf per gli iscritti alla Gestione separata a quello dei lavoratori dipendenti.

Estensione della disciplina

4.6 Riscatto dei periodi pregressi

I titolari di redditi di collaborazione coordinata e continuativa possono riscattare i periodi antecedenti l'entrata in vigore dell'obbligo contributivo, a condizione che tali periodi siano documentati da atti certi. Lo prevede l'articolo 51 della legge n. 488/1999, con oneri a carico dell'interessato che può far valere fino ad un massimo di cinque annualità. L'aliquota di riferimento per il riscatto dei periodi pregressi sarà quella in vigore al momento della domanda.

Documentazione certa

4.7 Prosecuzione volontaria

I collaboratori che cessano l'attività possono chiedere di proseguire la contribuzione con versamenti volontari, se sono in possesso dei requisiti ridotti (un anno di contribuzione nel quinquennio precedente la domanda). Lo stabilisce il D.Lgs. 30 aprile 1997, n. 184, di riforma della prosecuzione volontaria (Inps, circ. 15 ottobre 1997, n. 206). L'interessato non deve ovviamente essere pensionato o iscritto ad altra forma di previdenza obbligatoria.

**Condizioni
necessarie**

4.8 Cumulo di periodi contributivi

Gli iscritti alla Gestione separata possono chiedere, ai fini del diritto e della misura della pensione, il computo di periodi contributivi maturati presso altre Gestioni dell'Inps (art. 3 del D.M. n. 282/1996), alle condizioni previste per la facoltà di opzione di cui all'articolo 1, comma 23 della legge n. 335/1995, ovvero in presenza di almeno 15 anni di contribuzione di cui almeno 5 versati con il sistema contributivo (dal 1° gennaio 1996).

Non è invece possibile chiedere a carico delle altre Gestioni dell'Inps il riconoscimento dei periodi maturati nell'ambito della Gestione separata.

Altre Gestioni Inps

4.9 Trattamenti pensionistici

Le prestazioni pensionistiche sono regolate dal decreto ministeriale n. 282 del 2 maggio 1996, che attua la delega di cui alla legge n. 335/1995, per la quale gli iscritti alla Gestione separata hanno diritto a:

- pensione di vecchiaia;
- pensione di inabilità;
- assegno di invalidità;
- pensione ai superstiti;
- pensione supplementare;
- supplemento di pensione;

liquidate con le modalità di calcolo del «sistema contributivo» e secondo le disposizioni previste per gli esercenti attività commerciali di cui alla legge n. 233/1990.

4.9.1 Metodo di calcolo

La determinazione dell'importo della pensione con il sistema contributivo si basa sul montante contributivo individuale costituito dagli accantonamenti dei contributi annuali.

Sistema contributivo

$\text{Pensione annua lorda} = \text{Montante contributivo individuale} * \text{Coefficiente di trasformazione}$
--

Per ogni anno, infatti, viene accantonata una somma determinata ap-

plicando l'aliquota di computo sul reddito imponibile. Alla fine dell'anno il capitale versato viene rivalutato in base alla variazione media del Prodotto interno lordo (Pil) del quinquennio precedente l'anno da rivalutare (tasso di capitalizzazione). All'atto della liquidazione della pensione, il montante contributivo individuale, così ottenuto, viene moltiplicato per il coefficiente di trasformazione, che aumenta proporzionalmente all'età di pensionamento. Detto coefficiente si applica ai lavoratori privi di anzianità contributiva al 1° gennaio 1996 ed è, pertanto, proprio del regime contributivo applicabile alla Gestione separata alla quale sono iscritti i collaboratori coordinati e continuativi.

Questo sistema di calcolo si basa su tutti i contributi versati durante l'intera vita assicurativa.

Ai fini del calcolo occorre:

- individuare la retribuzione annua dei lavoratori dipendenti o i redditi conseguiti dai lavoratori autonomi o parasubordinati;
- calcolare i contributi di ogni anno sulla base dell'aliquota del 33% per i dipendenti; 20% per gli autonomi; 23% per i parasubordinati non iscritti ad altra gestione pensionistica obbligatoria; 16% per i parasubordinati che sono già pensionati o sono iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria;
- applicare al montante contributivo il coefficiente di trasformazione che varia in funzione dell'età del lavoratore, al momento della pensione, così come riportato nella tabella:

Età	Coefficiente
57	4,720%
58	4,860%
59	5,006%
60	5,163%
61	5,334%
62	5,514%
63	5,706%
64	5,911%
65	6,136%

In base ai suddetti criteri il montante contributivo individuale relativo alle pensioni, alle quote di pensione, nonché ai supplementi da liquidare con il sistema contributivo deve essere calcolato, in applicazione dell'articolo 1, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 335 e del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 180, rivalutando il montante individuale dei contributi maturato al 31 dicembre di ciascun anno per il coefficiente previsto per l'anno successivo. Pertanto, il montante contributivo individuale relativo alle quote di pensione o supplementi contributivi da liquidare con decorrenza nel corso dell'anno 2007 deve essere calcolato applicando i seguenti coefficienti:

**Considerazione
di tutti i contributi
versati**

**Montante
contributivo**

Montante maturato al	Coefficiente
31 dicembre 1996	1,055871
31 dicembre 1997	1,053597
31 dicembre 1998	1,056503
31 dicembre 1999	1,051781
31 dicembre 2000	1,047781
31 dicembre 2001	1,043698
31 dicembre 2002	1,041614
31 dicembre 2003	1,039272
31 dicembre 2004	1,040506
31 dicembre 2005	1,035386

Al montante, così determinato, deve essere aggiunta la contribuzione relativa all'anno 2006 e quella versata nel 2007, anteriore alla decorrenza della pensione.

4.10 Tipologie di pensione

Gli iscritti nella Gestione speciale hanno diritto alla liquidazione della pensione di vecchiaia dopo almeno cinque anni di contribuzione effettiva e se hanno compiuto almeno 57 anni di età. Tale ultimo requisito non è richiesto se vi sono almeno 40 anni di contribuzione. Al fine del raggiungimento dei quarant'anni i periodi di lavoro effettuati prima dei 18 anni di età sono conteggiati una volta e mezzo.

Si rammenta che ogni anno di contribuzione è accreditato per intero se il versamento annuo raggiunge l'importo del minimale contributivo. Se la pensione viene chiesta prima del compimento del 65° anno di età l'importo della stessa deve essere almeno pari alla misura dell'assegno sociale dell'Inps maggiorato del 20 per cento; in caso negativo occorrono ulteriori versamenti, in costanza di rapporto di lavoro o volontari, al fine di raggiungere almeno detto importo.

Dopo il compimento del 65° anno di età la pensione può essere richiesta qualunque sia il suo ammontare maturato.

Dal 2008, per effetto della riforma introdotta dalla legge n. 243/2004, l'età pensionabile dovrebbe aumentare a 60 anni per le donne e 65 per gli uomini.

La perdita assoluta delle capacità lavorative e una contribuzione di almeno cinque anni, di cui almeno tre negli ultimi cinque, dà diritto al riconoscimento della pensione di inabilità.

In caso di infermità che riduca la capacità di lavoro a meno di un terzo l'assicurato ha diritto alla liquidazione di un assegno di invalidità a condizione che abbia almeno cinque anni di contribuzione di cui almeno tre versati nei cinque precedenti la presentazione della domanda.

Vecchiaia

Inabilità

Assegno di invalidità

La pensione indiretta viene liquidata se il contribuente deceduto era già titolare di pensione di vecchiaia o di inabilità, oppure se aveva i requisiti per la pensione di vecchiaia oppure almeno cinque anni di contribuzione di cui almeno tre nell'ultimo quinquennio.

La pensione può essere liquidata al coniuge, ai figli minori ovvero studenti di scuola media fino a 21 anni o universitari fino a 26 nonché ai figli inabili di qualunque età e a carico dei genitori, nonché in alcune particolari fattispecie ad altri parenti.

In caso non sussista il diritto alla pensione di reversibilità verrà liquidata *l'una tantum* di cui al comma 20 dell'articolo 1 della legge n. 335/1995.

Gli iscritti che non maturano i requisiti per una pensione autonoma nella gestione speciale e sono titolari di altro trattamento pensionistico possono chiedere una pensione supplementare, che sarà liquidata sulla base dei contributi versati.

I contributi versati a favore dell'iscritto dopo la liquidazione del trattamento pensionistico danno titolo ad un supplemento di pensione che può essere chiesto per la prima volta dopo almeno due anni dal pensionamento e per la seconda volta trascorsi altri cinque anni.

**Pensione
ai superstiti**

**Pensione
supplementare**

**Supplemento
di pensione**

LAVORO OCCASIONALE

Argomentando di prestazioni occasionali il riferimento può essere ad almeno tre diverse tipologie lavorative:

- prestazioni occasionali di tipo collaborativo, di cui all'articolo 61, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003;
- prestazioni di lavoro autonomo meramente occasionale, di cui all'articolo 2222 codice civile;
- prestazioni di lavoro occasionali o accessorie di cui agli articoli da 70 a 74 del D.Lgs. n. 276/2003.

3 tipologie

5.1 Collaborazioni e prestazioni occasionali

L'articolo 61, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 esclude dall'ambito del lavoro a progetto le prestazioni occasionali definite quali rapporti collaborativi di durata non superiore a 30 giorni nell'anno a fronte dei quali il compenso non superi i 5.000 euro nello stesso anno.

Per la loro natura, comunque collaborativa, è stato ritenuto che il committente debba assolvere, per questa tipologia di rapporti, gli stessi adempimenti previsti per le normali collaborazioni coordinate e continuative.

Ciò contrasta, peraltro, con la relazione di accompagnamento al decreto di attuazione della Riforma Biagi stabilisce l'introduzione di: «una misura volta a contenere le collaborazioni meramente occasionali che sono esenti da contribuzione. È infatti stabilito che ogni attività lavorativa che si protragga per più di 30 giorni o che, in ogni caso, dia luogo a un reddito di 5.000 euro con uno stesso committente non potrà più essere riconducibile al concetto di occasionalità e dovrà transitare nel nuovo lavoro a progetto ovvero in prestazioni di lavoro dipendente. Il decreto disciplina anche le prestazioni occasionali di natura meramente accessoria che oggi vengono nella quasi totalità dei casi effettuate in forme di lavoro nero. In questo caso è introdotta una contribuzione leggera a favore di Inail e Inps».

Il venir meno dei limiti temporali e reddituali sopra indicati comporta, ovviamente, che il rapporto di collaborazione trovi fondamento in un «progetto» o «programma» o fase di esso.

Rapporti di durata inferiore a 30 gg.

5.2 Prestazioni meramente occasionali

L'art. 2222 del Codice civile definisce prestatore d'opera occasionale «il lavoratore che si obbliga a compiere un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente. L'esercizio di tale at-

Definizione

tività deve essere del tutto occasionale in quanto privo dei requisiti della professionalità e della prevalenza».

La prestazione deve essere, pertanto, resa con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente, ed è riconducibile al lavoro autonomo occasionale in quanto resa in modo non abituale, generando sotto il versante fiscale redditi «diversi» di cui all'articolo 67 del Tuir. L'articolo 44 del Decreto legge 30 settembre 2003, n. 269 convertito in legge 24 novembre 2003, n. 326 stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2004 questi lavoratori sono iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, esclusivamente se il reddito annuo derivante da tale attività è superiore ad euro 5.000. Per il versamento del contributo si applicano le modalità e i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla predetta gestione separata.

L'Inps chiarisce con la circolare n. 103 del 6 luglio 2004 che la contribuzione deve essere versata entro il 16 del mese successivo per la parte in cui viene superata la fascia di esenzione di 5.000 euro e che spetta al lavoratore comunicare al proprio committente il superamento di tale soglia.

La contribuzione è a carico per 2/3 del committente e per 1/3 del lavoratore.

È utile evidenziare che, mentre i redditi derivanti da collaborazioni di cui all'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003 sono assimilati a quelli di lavoro dipendente, i redditi derivanti da contratto d'opera occasionale sono di natura comunque autonoma e in quanto tali soggetti alla ritenuta d'acconto del 20 per cento ed alla certificazione in forma libera.

Caratteristiche della prestazione

Chiarimenti Inps

5.3 Prestazioni occasionali di tipo accessorio

Si tratta di attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

Sono consentite per lo svolgimento delle seguenti attività:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- insegnamento privato supplementare;
- piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- collaborazione con associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà;

Attività assoggettabili a tale tipologia

– attività svolte nell'impresa familiare come individuata dall'art. 230 *bis* c.c., limitatamente ai settori del commercio del turismo e dei servizi;

– vendemmia di breve durata effettuata da studenti e pensionati.

Le attività sopra elencate, per essere considerate occasionali, devono essere svolte da:

– disoccupati da oltre un anno;

– casalinghe, studenti e pensionati;

– disabili e soggetti in comunità di recupero;

– lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

La fattispecie è disciplinata dagli articoli da 70 a 74 del D.Lgs. n. 276/2003 ed è stata modificata dagli articoli 16 e 17 del decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, ulteriormente cambiata dalla legge di conversione n. 80/2005 del D.L. n. 35/2005.

Il datore di lavoro che vuole ricorrere a prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio deve acquistare, presso le rivendite autorizzate, uno o più carnet di buoni, che consegnati al lavoratore saranno da questi riscossi presso il concessionario del servizio. Il compenso è esente da imposte e non rileva ai fini dello stato di disoccupazione.

Soggetti interessati

Disciplina normativa

Carnet di buoni

5.4 Prestazioni occasionali in agricoltura

Un cenno, infine, all'articolo 74 del D.Lgs. n. 276/2003 che definisce «Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro» le attività prestate a titolo occasionale in agricoltura, precisando che le stesse non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato quando svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione di lavori.

L'Inps, con la circolare n. 22 del 8 febbraio 2005 ha chiarito che tali prestazioni devono essere svolte:

- in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo;
- esclusivamente a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale;
- gratuitamente, ovvero senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

Modalità di svolgimento

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

6.1 Disciplina normativa

L'istituto dell'associazione in partecipazione è regolato dal Codice civile, titolo VII, artt. da 2549 a 2554, può riguardare un singolo affare o un'attività d'impresa ed in tal caso viene tenuto distinto dalle forme societarie per la mancanza di un patrimonio comune e per la mancata assunzione, sempre in comune, delle responsabilità e dei rischi d'impresa.

La riforma del mercato del lavoro tocca anche l'associazione in partecipazione, con una modifica introdotta dall'art. 86 del decreto legislativo n. 276/2003, che si occupa delle norme transitorie e finali. Secondo detto articolo «al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non compri, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento».

L'art. 2549 c.c. definisce l'associazione in partecipazione come quel contratto con cui «l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto».

Il contratto di associazione in partecipazione produce obblighi per entrambe le parti posto che l'un contraente (associante) attribuisce all'altro (associato) una quota degli utili derivanti dalla gestione dell'impresa o da un singolo affare.

Codice civile

D.Lgs. n. 276/2003

Definizione

Obblighi per le parti

6.2 Requisiti

L'apporto dell'associato può essere di qualunque natura, condizione necessaria, è che esso abbia carattere strumentale per l'esercizio

**Apporto
dell'associato**

dell'impresa o dell'affare, esso può, pertanto, consistere in una somma di denaro, nel conferimento in proprietà o in godimento di beni mobili o immobili, in una prestazione lavorativa, in una causa mista di lavoro e capitale. Ai fini dell'analisi che ci si propone, interessa esclusivamente l'apporto di lavoro da parte dell'associato. Il contratto di associazione in partecipazione si inquadra, quindi, fra i contratti di collaborazione prevedendo il conseguimento di un risultato comune attraverso l'apporto dei partecipanti.

Sono incapaci di stipulare contratti di associazione in partecipazione gli interdetti, senza le necessarie forme abilitative, i minori emancipati, gli inabilitati e in genere quanti non siano forniti della piena capacità di agire (idoneità della persona a svolgere l'attività giuridica che riguarda la sfera dei suoi interessi; l'attività consiste nell'acquisto e nell'esercizio di diritti e nell'assunzione di obblighi e si acquista con la maggiore età).

La stipulazione del contratto di associazione in partecipazione non è soggetta a forme particolari e l'atto scritto non è dunque necessario, potendosi ben prevedere anche l'accordo tacito fra le parti. È però, sotto il profilo pratico, indubitabile che l'atto scritto rappresenta un fatto probatorio e sostanziale a fronte di qualunque contenzioso.

Va, a tal proposito, ricordato che a mente dell'art. 1350 c.c. «devono farsi per atto pubblico o per scrittura privata, sotto pena di nullità»:

- i contratti che trasferiscono la proprietà di beni immobili;
- i contratti di società o di associazione con i quali si conferisce il godimento di beni immobili o di altri diritti reali immobiliari per un tempo eccedente i nove anni o per un tempo indeterminato.

Ciò importa che al verificarsi di tali ipotesi l'atto di associazione in partecipazione dovrà assumere, obbligatoriamente, la forma scritta.

Soggetti esclusi

Requisiti formali

6.3 Diritti dell'associato

Nell'associazione in partecipazione occorre distinguere i rapporti interni da quelli esterni, valendo per i primi il principio che i diritti e le obbligazioni dei terzi sorgono solo nei confronti dell'associante, per i secondi solo all'associante spetta il potere di gestione dell'affare, mentre all'associato può essere concesso soltanto l'esercizio di un controllo continuativo sull'andamento dell'impresa o dell'affare.

Con il contratto di associazione in partecipazione l'associato, quale corrispettivo dell'apporto:

- acquista il diritto ad una partecipazione agli utili, art. 2459 c.c.;
- acquista il diritto al rendiconto art. 2552, comma 3 c.c.;
- non si verifica mai per l'associato il diritto alla conduzione o alla gestione dell'impresa o dell'affare.

Inoltre per espressa previsione contrattuale:

- ha diritto al controllo sull'impresa o sull'affare art. 2552, comma 2 c.c.;

Rapporti interni ed esterni

- può impedire all'associante l'attribuzione di ulteriori partecipazioni art. 2550 c.c.;
- partecipa alle perdite nella misura massima del valore dell'apporto art. 2553 c.c.

La partecipazione dell'associato agli utili è elemento essenziale del contratto di associazione in partecipazione così che un contratto che la escludesse sarebbe di per sé nullo per carenza di uno dei requisiti essenziali.

Per quanto attiene alla percentuale di partecipazione agli utili dell'associato è opportuno evidenziare che parte della dottrina ritiene che la mancata indicazione della quota comporta la nullità del contratto per mancanza di un requisito essenziale.

A tal proposito la Corte di Cassazione ha stabilito che se il contratto non determina la quota degli utili spettanti all'associato, tale quota va determinata in proporzione al valore dell'impresa, ovvero dell'affare o degli affari rispetto ai quali l'associazione è pattuita, tenendo conto, nella prima ipotesi che l'impresa deve essere valutata secondo i criteri che presidono alla redazione dei bilanci, senza possibilità di computare un compenso all'imprenditore per la sua attività di gestione aziendale.

Alla contrattazione delle parti è lasciata, invece, la quantificazione della partecipazione agli utili e la determinazione delle modalità di attribuzione.

Cosicché le parti possono regolare la suddivisione degli utili a proprio piacimento non escludendo ciò la previsione dell'attribuzione di una determinata somma, mensile, trimestrale all'associato salvo conguaglio a fine esercizio.

Se la partecipazione agli utili dell'associato è elemento essenziale del contratto di associazione in partecipazione, non altrettanto può affermarsi per la partecipazione, dello stesso, alle perdite. E infatti, l'art. 2549 c.c., dettando la nozione dell'associazione in partecipazione, ne delinea con precisione i caratteri essenziali e non fa cenno, fra questi, alle perdite. Pertanto il contratto che non preveda la partecipazione alle perdite da parte dell'associato esplica tutta la sua validità.

Le parti potranno, (o dovranno) pertanto, prevedere l'esonero dalla partecipazione alle perdite in considerazione della disposizione contenuta nell'art. 2553 c.c. per cui:

- l'associato partecipa alle perdite salvo patto contrario;
- la partecipazione alle perdite è uguale alla partecipazione agli utili;
- la partecipazione alle perdite dell'Associato non può superare il valore dell'apporto.

Oltre al diritto alla percezione degli utili (art. 2549 c.c.) un ulteriore diritto dell'associato è quello di controllo.

Il comma 2 dell'art. 2552 c.c. stabilisce che «... il contratto può determinare quale controllo possa esercitare l'associato» dunque il con-

**Partecipazione
agli utili**

**Partecipazione
alle perdite**

Potere di controllo

trollo deve essere previsto contrattualmente e solo in quei termini potrà essere esercitato.

Pare di poter rilevare che il controllo dell'associato debba essere tale da accertare se, il comportamento dell'associante, sia conforme all'impegno contrattuale e tale da dar soddisfazione agli interessi dell'associato stesso.

In buona sostanza il controllo deve consentire all'associato la possibilità di tutelarsi là dove il comportamento dell'associante non sia conforme al contratto.

Un controllo pertanto né preventivo né consuntivo ma «continuato» tale da consentire la tutela, immediata, all'associato che altrimenti potrebbe intervenire solo a danno ormai concretato.

Il comma 3 dell'art. 2552 c.c. stabilisce il diritto dell'associato al rendiconto. Si tratta di un diritto non derogabile, posto che la partecipazione agli utili è il corrispettivo dell'apporto e non è possibile lasciarne la determinazione al debitore (associante); ciò si configurerebbe, a contrario, se il diritto al rendiconto non fosse uno speciale diritto inderogabile.

Il rendiconto, che non dovrà essere redatto secondo speciali criteri, potrà essere stilato secondo schemi più semplici, quando oggetto del contratto sia un solo affare.

La mancata cura e presentazione del rendiconto da parte dell'associante (inerzia) porrà l'associato nella condizione di attivarsi al fine di ottenere la redazione giudiziale del rendiconto, così come nel caso di redazione di un rendiconto con utile compresso, (malafede) l'associante avrà diritto all'accertamento e alla definizione dell'utile per via giudiziale.

Quando l'apporto dell'associato si risolve esclusivamente in una attività personale di collaborazione con l'associante, la controversia fra le parti può rientrare nell'ambito dell'art. 409 c.p.c.

Peraltro, l'oramai consolidata giurisprudenza ritiene che il contratto di associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa da parte dell'associato si distingue dal contratto di lavoro subordinato con retribuzione collegata agli utili d'impresa, in quanto, mentre il primo implica l'obbligo del rendiconto periodico dell'associante e l'esistenza di un rischio di impresa, il secondo implica un effettivo vincolo di subordinazione, più ampio del generico potere dell'associante di impartire direttive ed istruzioni al cointeressato dell'impresa.

È in questo contesto che si inserisce la previsione del comma 2 dell'art. 86 del D.Lgs. di attuazione della legge n. 30/2003: «... in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo ...».

Diritto al rendiconto

Tutela processuale

Non è, quindi, una riconduzione *tout court* ad una attribuzione minima o parametrata degli utili attribuiti all'associato in partecipazione, bensì una forma di tutela posta quando nel rapporto di associazione mancano i requisiti fin qui rappresentati, che caratterizzano l'istituto e lo contraddistinguono dal rapporto di lavoro subordinato.

In tal caso il datore di lavoro potrà comunque, per espressa previsione dell'art. 86 in commento, comprovare, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate dallo stesso decreto legislativo ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 332 del 2/5 luglio 1992 ha dichiarato la parziale illegittimità dell'articolo 4 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, nella parte in cui non prevedeva, fra le persone assicurate, gli associati in partecipazione. Con circolare 7 maggio 1993, n. 28 l'Istituto ha precisato che l'assicurazione infortuni opera, ovviamente, quando l'apporto dell'associato consiste in una prestazione lavorativa.

L'onere dell'assicurazione grava sull'associante posto che la posizione dell'associato - lavoratore è assimilata a quella del socio d'opera e del fatto che la titolarità dell'impresa rimane dell'associante.

Assicurazione Inail

6.4 Obblighi dell'associante

Il reddito dell'associato in partecipazione costituisce reddito di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 53 comma 2, lettera c) del Tuir, l'associante è pertanto tenuto esclusivamente ad operare la ritenuta d'acconto del 20 per cento all'atto del pagamento degli utili o di eventuali acconti sugli stessi. Sarà l'associato a rendere definito il rapporto con il fisco presentando la dichiarazione dei redditi, nella quale esporrà come onere deducibile quanto trattenuto dall'associante a titolo di partecipazione alla contribuzione obbligatoria.

Dal 1° gennaio 2004 l'articolo 43 del D.L. n. 269/2003, convertito con modifiche nella legge n. 326/2003, ha introdotto l'obbligo di assoggettare, la quota di utili corrisposta all'associato in partecipazione che presta la propria attività lavorativa, a contribuzione a favore dell'Inps con iscrizione nella Gestione separata del lavoro autonomo.

La contribuzione è posta per il 45 per cento a carico dell'associato, per la differenza a carico dell'associante.

Il versamento deve essere effettuato il giorno 16 del mese successivo a quello di erogazione degli importi calcolati dall'associato anche a titolo di acconto sul risultato della partecipazione, salvo conguaglio in sede di determinazione annuale dei redditi utilizzando il mod. F24 nel quale deve essere indicato:

- «codice sede»: il codice della sede Inps competente;

Obblighi fiscali

Obblighi contributivi

- «codice tributo»: il codice C10, previsto per tutti gli iscritti per i quali non è dovuto il contributo dello 0,50%, o il codice CXX in riferimento ai soggetti privi di altra copertura previdenziale con contribuzione comprensiva dell'aliquota dello 0,50%;
- «filiale azienda»: il Cap e il comune della Sede legale dell'associante;
- «periodo di riferimento»: il mese e l'anno di erogazione del compenso.

L'Inps, con circolare n. 30 del 16 febbraio 2005 ha chiarito che, seppure la norma non lo richiami espressamente, per gli associati che non sono iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria o non sono pensionati, è dovuto anche il contributo dello 0,50 per cento per il finanziamento delle prestazioni non pensionistiche (indennità di maternità, assegno per il nucleo familiare e trattamento economico di malattia in caso di ricovero ospedaliero).

Pertanto, anche gli associati in partecipazione hanno diritto alle prestazioni non pensionistiche spettanti agli altri iscritti alla Gestione. Valgono, per questa nuova Gestione le regole applicate alla Gestione dei collaboratori coordinati e continuativi, pertanto l'anno di contribuzione è interamente riconosciuto solo in quanto il versamento contributivo sia almeno pari a quello che sarebbe dovuto sul minimale di reddito della Gestione del commercio.

La Legge finanziaria 2007, nell'anticipare l'obbligo di comunicazione ai Servizi per l'impiego al giorno antecedente quello di instaurazione del rapporto di lavoro, ha ampliato altresì il novero dei rapporti il cui inizio deve essere comunicato includendovi l'associazione in partecipazione con apporto di attività lavorativa. I rapporti di associazione in partecipazione, rilevano pertanto se caratterizzati dall'apporto di lavoro, anche non esclusivo, da parte dell'associato, con la sola esclusione dei lavoratori già iscritti ad albi professionali (Min. lav. nota del 14 febbraio 2007). In caso di contratti instaurati prima dell'entrata in vigore della legge n. 296/2006 dovranno essere comunicate le trasformazioni o le cessazioni di tale rapporto, nei termini e con le modalità indicate nella legge n. 296/2006.

**Obblighi
di comunicazione**