

9 Ottobre 2013, ore 08:57

La Guida del Quotidiano IPSOA

Co.co.pro. e contratti di lavoro autonomo: gli adempimenti in sintesi

Quali adempimenti deve assolvere il datore di lavoro che vuole stipulare un contratto a progetto? In una utilissima tabella si riepilogano caratteristiche, adempimenti amministrativi, obblighi contributivi, assicurativi e comunicativi, trattamento fiscale delle collaborazioni a progetto a confronto con le specifiche peculiarità degli altri contratti di lavoro parasubordinato ed autonomo.

di Vitantonio Lippolis - Responsabile U.O. Vigilanza 2 presso la DTL di Modena

E' risaputo come, nel nostro ordinamento giuslavoristico, la forma comune di rapporto di lavoro è rappresentata dal lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La conseguenza di questa previsione è che ogni volta che il contratto di lavoro speciale (es.: contratto a tempo determinato, il lavoro intermittente, il co.co.pro., ecc.) manca dei requisiti di specialità, viene trasformato in un contratto subordinato a tempo indeterminato in quanto questo è il "contratto dominante" (cfr. art. 1, co. 1, lett. A) della Legge n. 92/2012).

E' fondamentale, quindi, individuare in maniera corretta e puntuale la veste giuridica da attribuire alle differenti prestazioni lavorative in quanto ad ogni singola tipologia contrattuale sono connessi effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali di volta in volta differenti.

Lo scorso anno la Riforma Fornero è intervenuta sulla

cosiddetta “flessibilità in ingresso” regolamentando alcuni contratti già esistenti allo scopo di preservarne gli usi virtuosi e limitarne gli utilizzi impropri (come avviene, ad esempio, allorché si utilizzano determinati contratti al solo fine di abbattere il costo del lavoro o, più in generale, per aggirare gli obblighi previsti dai rapporti di lavoro subordinato).

Di particolare rilievo sono state le modifiche apportate alla disciplina di alcuni istituti contrattuali come, ad esempio, le collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro occasionale e accessorio e l’associazione in partecipazione.

Allo scopo di fare chiarezza sulle differenze che caratterizzano i contratti di lavoro che ricadono all’esterno del perimetro della subordinazione, è stata elaborata la tabella nella quale, per ciascuna tipologia contrattuale, sono stati riportate anche le specificità in termini di contribuzione ed assoggettamento fiscale del relativo reddito.

**I RAPPORTI DI LAVORO PARASUBORDINATO E AUTONOMO -
Tabella comparativa**

Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione di appartenenza.

Copyright © - Riproduzione riservata

Tipologia Contrattuale	Disciplina Normativa	Caratteristiche	Obbligo Iscr. e Contrib. Ge.S. ex L. 335/95	Aliquota contributiva (anno 2013)	Obbligo di iscriz. nel L.U.L.	Obbligo assicurativo INAIL e D.n.a.	Obblighi comunicativi al Centro per l'Impiego (COT)	Tipologia di Reddito / Trattamento Fiscale
Co.Co.Pro.	artt. 61 co.1, D.lgs. 276/2003	a) Vanno ricondotti ad uno o più progetti specifici funzionalmente collegati a un determinato risultato finale obiettivamente verificabile; b) Il progetto non potrà consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale di parte committente; c) Il progetto non potrà comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi; d) Autonomia del collaboratore; e) Coordinazione col committente; f) Irrelvanza del tempo impiegato; g) Il compenso è erogato in relazione al raggiungimento del risultato finale. E' necessaria la forma scritta.	si	a) 20% per i lavoratori titolari di pensione (diretta o indiretta) o per gli iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie; b) 27,72% (di cui 0,72% a titolo di malattia, maternità e ANF) per i lavoratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie. Tali contribuzione è posta per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del lavoratore. Per tutte le fasce di contribuzione è previsto un massimale di reddito pari ad € 99.034,00	si	Si assicurazione/ No D.n.a.	Preventiva , entro il giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro. Conclusiva , entro i 5 gg. successivi alla cessazione del rapporto (salvo che cessi il giorno in cui era già stato comunicato nella C/Ass.)	Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art. 50, co.1, lett. c-bis), TUIR
Mini Co.Co.Co.	art. 61, co.2, D.lgs. 276/2003	Come Co.Co.Pro., ma con le seguenti limitazioni e semplificazioni: - durata complessiva delle prestazioni, nel corso dello stesso anno solare, e con il medesimo committente inferiore a 30 giorni; - rapporti di durata non superiore a 240 ore per anno solare svolti con il medesimo committente nell'ambito dei servizi di cura ed assistenza alla persona; - ammontare dei compensi non superiori a 5.000 euro nell'anno solare. - non è necessario né il progetto né la forma scritta.	si	a) 20% per i lavoratori titolari di pensione (diretta o indiretta) o per gli iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie; b) 27,72% (di cui 0,72% a titolo di malattia, maternità e ANF) per i lavoratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie. Tali contribuzione è posta per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del lavoratore. Per tutte le fasce di contribuzione è previsto un massimale di reddito pari ad € 99.034,00	si	Si assicurazione/ No D.n.a.	Preventiva , entro il giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro. Conclusiva , entro i 5 gg. successivi alla cessazione del rapporto (salvo che cessi il giorno in cui era già stato comunicato nella C/Ass.)	Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art. 50, co.1, lett. c-bis), TUIR
Lavoro Autonomo Occasionale Con compensi fino a 5.000 euro nell'anno solare	art. 2222 e ss. Cod. Civ.	a) Autonomia del lavoratore circa il tempo e il modo della prestazione; b) Mancanza di un coordinamento con l'attività del committente; c) Carattere episodico e non professionale dell'attività; d) Mancanza dell'inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale;	no	nessuna	no	no	no	Redditi diversi (art. 67, co.1, lett l), TUIR) la cui base imponibile è data dalla differenza tra il reddito percepito e le spese specificamente inerenti alla sua produzione (art. 71, co. 2, TUIR), compenso che è soggetto a ritenuta d'acconto del 20% alla fonte e successivo conguaglio in dichiarazione dei redditi;
Lavoro Autonomo Occasionale Con compensi oltre i 5.000 euro nell'anno solare	art. 2222 e ss. Cod. Civ.	a) Autonomia del lavoratore circa il tempo e il modo della prestazione; b) Mancanza di un coordinamento con l'attività del committente; c) Carattere episodico e non professionale dell'attività; d) Mancanza dell'inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale;	no	a) 20% per i lavoratori titolari di pensione (diretta o indiretta) o per gli iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie; b) 27,72% (di cui 0,72% a titolo di malattia, maternità e ANF) per i lavoratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie. Tali contribuzione è posta per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del lavoratore. Per tutte le fasce di contribuzione è previsto un massimale di reddito pari ad € 99.034,00	no	no	no	Redditi diversi (art. 67, co.1, lett l), TUIR) la cui base imponibile è data dalla differenza tra il reddito percepito e le spese specificamente inerenti alla sua produzione (art. 71, co. 2, TUIR), compenso che è soggetto a ritenuta d'acconto del 20% alla fonte e successivo conguaglio in dichiarazione dei redditi;

Tipologia Contrattuale	Disciplina Normativa	Caratteristiche	Obbligo Iscr. Ge.S. ex L. 335/95	Aliquota contributiva (anno 2013)	Obbligo di Iscriz. nel L.U.L.	Obbligo assicurativo INAIL e D.n.a.	Obblighi comunicativi al Centro per l'impiego (COT)	Tipologia di Reddito / Trattamento Fiscale
Lavoro Occasionale Accessorio	art. 70, e ss., D.Lgs. n. 276/2003	<p>A) Attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro netti (€ 6.666 lordi) nel corso di un anno solare (il limite reddituale si misura in capo al lavoratore).</p> <p>B) Nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative occasionali accessorie possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro netti (€ 2.666 lordi);</p> <p>C) Per l'anno 2013, nei limiti di 3.000 euro netti annui (€ 4.000 lordi), possono essere altresì rese in tutti i settori produttivi e negli enti locali, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.</p> <p>Adesso riguarda tutte le tipologie di attività e di prestatori.</p> <p>Con riferimento alle attività agricole, le norme sul lavoro accessorio trovano applicazione:</p> <p>1) Nelle attività lavorative di natura occasionale rese nel contesto delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani studenti con meno di 25 anni di età;</p> <p>2) A favore dei piccoli imprenditori agricoli (con volume d'affari non superiore a € 7.000 annui i cui requisiti sono previsti dall'art. 34, co. 6 del DPR 633/1972); in questo caso, tuttavia, il LOA non può essere comunque svolto dai soggetti iscritti l'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.</p> <p>Il pagamento del corrispettivo a favore dei lavoratori deve essere effettuato esclusivamente attraverso la consegna di buoni lavoro (voucher) orari, numerati progressivamente e datati.</p>	<p>Si</p> <p>Viene trattenuto e versato il 13% del valore nominale del buono;</p> <p>no</p>	<p>Si</p> <p>Si assicurazione/ No D.n.a.</p>	<p>no</p>	<p>no</p>	<p>Reddito esente da imposizione fiscale; non incide inoltre sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.</p>	
Associazione in Partecipazione (con apporto lavorativo)	art. 2549-2554 Cod.Civ.	<p>a) Apporto di lavoro in cambio di una effettiva partecipazione agli utili;</p> <p>b) Autonomia dell'associato e mancanza di qualsiasi vincolo di subordinazione all'associante;</p> <p>c) Gestione dell'impresa da parte dell'associante, salvo l'obbligo di rendiconto;</p> <p>d) Apporto di lavoro qualificato;</p> <p>e) Prevalenza delle modalità di lavoro e di remunerazione aleatoria tipiche dell'associazione in partecipazione rispetto alle modalità di lavoro e di retribuzione tipiche proprie del lavoro subordinato;</p> <p>Limite: Salvo alcune limitate eccezioni, il numero degli associati impegnati nella medesima attività non può essere superiore a 3.</p>	<p>si</p>	<p>a) 20% per i lavoratori titolari di pensione (diretta o indiretta) o per gli iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie;</p> <p>b) 27,72% (di cui 0,72% a titolo di malattia, maternità e ANF) per i lavoratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie.</p> <p>Tali contribuzione è posta per il 55% a carico dell'associante e per il 45% a carico dell'associato (art. 43, co. 1 e 2, L. n. 326/03, e Circ. INPS, n. 57/2004).</p> <p>Per tutte le fasce di contribuzione è previsto un massimale di reddito pari ad € 99.034,00</p>	<p>si</p>	<p>Si assicurazione/ No D.n.a.</p>	<p>Preventiva, entro il giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro.</p> <p>Conclusiva, entro i 59 giorni successivi alla cessazione del rapporto (salvo che il rapporto non cessi il giorno in cui il capitale e comunque limitatamente al valore dell'apporto di capitale stesso, soggetto a ritenuta d'acconto del 12,5% alla fonte e successivo conguaglio in dichiarazione dei redditi).</p>	<p>a) Apporto di solo lavoro: reddito di lavoro autonomo (art. 53, co. 2, lett. c), TUIR), soggetto a ritenuta d'acconto del 20% alla fonte e successivo conguaglio in dichiarazione dei redditi;</p> <p>b) Apporto misto di capitale e lavoro (o di solo capitale): reddito di capitale (art. 44, co. 1, lett. f), TUIR), se effettuato un conferimento di capitale e comunque limitatamente al valore dell'apporto di capitale stesso, soggetto a ritenuta d'acconto del 12,5% alla fonte e successivo conguaglio in dichiarazione dei redditi.</p>