

Lavoro autonomo

Partite Iva: disciplina e prospettive di riforma

Guglielmo Anastasio - Avvocato e funzionario direttivo della Dtl di Modena (*)

Quando si parla, in materia di lavoro, delle cc.dd. partite Iva, si allude a tutti quei lavoratori autonomi, privi di una propria organizzazione imprenditoriale, che esercitano, professionalmente, un'attività economica a favore, prevalentemente o esclusivamente, di un solo committente. Resta inteso che il tema in oggetto non riguarda solo le professioni intellettuali (ordinistiche e non), ma anche le attività artigianali e commerciali, nonostante queste ultime siano esercitate sotto le forme della micro-impresa individuale. Non sarebbe, infatti, esaustiva la trattazione, se si lasciasse fuori argomento il piccolo manovale edile titolare, sulla carta, di una ditta individuale, ma che non conosca altro fattore di produzione al di fuori del proprio lavoro.

Detto ciò, occorre ribadire, preliminarmente, che il concetto di partita Iva, pur appartenendo all'ordinamento tributario, sta prendendo piede, negli ultimi tempi, anche in materia di lavoro e legislazione sociale. Pur evocando una categoria da tempo conosciuta ai giuslavoristi, come il contratto di prestazione d'opera/servizi ex art. 2222 c.c., il concetto in esame, solo negli ultimi tempi, è posto al centro di un acceso dibattito fra gli operatori, a causa del susseguirsi di due fenomeni:

- uno di natura commerciale, in cui le imprese, per acquisire forza-lavoro «a buon mercato», caldeggiavano sempre di più l'apertura di una partita Iva in capo ai lavoratori;
- l'altro di natura normativa, in cui il Legislatore prima (con l'art. 8, legge n. 148/2011) (1), il Governo poi (col

disegno di legge di riforma del mercato del lavoro, ora legge 28 giugno 2012, n. 92) si vedono impegnati, non solo nel singolare tentativo di estendere, ai lavoratori in esame, le logiche delle relazioni industriali, ma, soprattutto, nella difficile lotta contro la cattiva flessibilità.

Fatte queste dovute premesse, nel corso della trattazione verrà esaminata la disciplina fiscale e previdenziale che connota tale categoria di lavoratori, non trascurando di evidenziare come, a volte, l'esiguità del confine con altre forme di lavoro non corrisponda al divario esistente in termini di tutele sociali.

Lavoro autonomo tra professionalità e occasionalità

Come già anticipato, per il diritto del lavoro, le cc.dd. partite Iva non sono altro che dei lavoratori che si legano ad un committente mediante un contratto ex art. 2222 c.c. Il fenomeno presenta dei numeri importanti nel mercato del lavoro ed attraversa trasversalmente tutti i settori produttivi: dalle consulenze amministrative a quelle gestionali, da quelle informatiche a quelle artistiche, dalle opere edili in genere all'impiantistica specializzata, dal personal trainer al procacciatore d'affari.

In realtà le norme tributarie e previdenziali impongono una distinzione tra coloro che si obbligano, ai sensi dell'art. 2222 c.c., a rendere una prestazione tipica di un'attività economica svolta abitualmente e coloro che, invece, esercitano l'attività dedotta in contrat-

to solo occasionalmente ovvero non professionalmente.

Note:

(*) Le considerazioni contenute nel seguente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

(1) L'art. 8, nei primi due commi, stabilisce «I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori») alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione ((con riferimento):

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio ((il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interruzione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento)).

Tale distinzione trova la propria fonte normativa nelle disposizioni elencate nella tabella sotto riportata.

Come appare evidente, le due ipotesi, a livello descrittivo, non presentano alcuna differenza, poiché il concetto di occasionalità non è un presupposto tipologico della prestazione di lavoro autonomo, né allude alla durata dell'adempimento che rimane neutra ai fini della presente distinzione. L'occasionalità, evoca, invece, lo «status fiscale del prestatore» e del relativo compenso, che, se frutto di un'attività svolta abitualmente, dovrà soggiacere ad un determinato regime fiscale e previdenziale.

Inoltre, vista l'opinabilità del concetto di «attività abituale ancorché non esclusiva», l'art. 44, comma 2, legge n. 326/2003 ha fissato la soglia dei 5000 euro di reddito annuo come spartiacque tra professionalità ed occasionalità.

Tornando alle differenze tra le due figure, occorre aggiungere, che, mentre la prestazione autonoma occasionale, comporta, all'atto del pagamento del compenso, solo l'emissione di una semplice ricevuta con ritenuta d'acconto a titolo di Irpef (pagata dal committente entro il 16 del mese suc-

cessivo a quello di pagamento) senza l'obbligo di alcuna detrazione per gli oneri previdenziali, la prestazione professionale prevede una serie di obblighi in capo al lavoratore, così sintetizzabili:

- apertura di una posizione Iva attraverso una semplice dichiarazione d'inizio dell'attività all'Agenzia delle entrate o mediante la c.d. comunicazione unica d'impresa;
- emissione della fattura al compimento del servizio dedotto in contratto o al momento del pagamento, indicante l'importo pattuito, la rivalsa Iva, la ritenuta d'acconto e, nei casi di cui si dirà in seguito, la rivalsa previdenziale;
- liquidazione mensile o trimestrale dell'Iva e registrazione di tutte le operazioni di acquisto e vendita.

Ad assottigliare la differenza tra i lavoratori autonomi professionali ed occasionali e, quindi, a render ancora più appetibile il ricorso alle partite Iva, è intervenuta la Finanziaria 2008 che ha previsto un regime fiscale agevolato per i cc.dd. contribuenti minimi.

Sono considerati tali i lavoratori autonomi professionali che:

- nell'anno precedente non hanno conseguito dei compen-

si o ricavi superiori a 30.000 euro;

- non abbiano fatto cessioni all'esportazione;
- non abbiano sostenuto spese per lavoratori o collaboratori;
- non abbiano fatto acquisti, nel triennio precedente, di beni strumentali di importo superiore a 15.000 euro.

Le principali agevolazioni previste dalla nuova normativa si possono riassumere come segue:

1) applicazione dell'imposta sostitutiva del 20 per cento sul reddito (comprensiva di Irpef, addizionali regionali e comunali); il reddito è determinato dalla differenza fra l'ammontare dei ricavi o compensi percepiti e quello dell'ammontare delle spese sostenute nell'esercizio dell'attività;

2) esonero degli adempimenti Iva: non si addebita l'Iva in fattura e non si detrae l'Iva dagli acquisti, conseguentemente non dovrà essere presentata la dichiarazione Iva e non dovranno essere effettuati i versamenti periodici;

3) esenzione del versamento e della dichiarazione Irapp;

4) esonero della tenuta delle scritture contabili e delle registrazioni Iva; resta l'obbligo di numerare e conservare le fatture emesse e ricevute.

Riferimento normativo	Disposizione
Art. 1 D.P.R. n. 633/1972	L'imposta sul valore aggiunto si applica sulle cessioni di beni e le prestazioni di servizi effettuate nel territorio dello Stato nell'esercizio di imprese o nell'esercizio di arti e professioni e sulle importazioni da chiunque effettuate.
Art. 5 D.P.R. n. 633/1972	1. Per esercizio di arti e professioni si intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di qualsiasi attività di lavoro autonomo da parte di persone fisiche ovvero da parte di società semplici o di associazioni senza personalità giuridica costituite tra persone fisiche per l'esercizio in forma associata delle attività stesse. 2. Non si considerano effettuate nell'esercizio di arti e professioni le prestazioni di servizi inerenti ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 49 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 597, nonché le prestazioni di lavoro effettuate dagli associati nell'ambito dei contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 49, comma 2, lettera c), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, rese da soggetti che non esercitano per professione abituale altre attività di lavoro autonomo. Non si considerano altresì effettuate nell'esercizio di arti e professioni le prestazioni di servizi derivanti dall'attività di levata dei protesti esercitata dai segretari comunali ai sensi della L. 12 giugno 1973, n. 349, nonché le prestazioni di vigilanza e custodia rese da guardie giurate di cui al R.D.L. 26 settembre 1935, n. 1952.
Art. 67, comma 1, lett. l) Tuir	Sono redditi diversi: i redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere.

5) esclusione dagli studi di settore.

Infine, la legge n. 111/2011, con l'intento d'incentivare l'imprenditoria giovanile e i lavoratori in mobilità, ha previsto un trattamento fiscale ancor più vantaggioso per i contribuenti minimi ovvero per chi apre o avesse aperto una partita Iva dopo il 31 dicembre 2007: la riduzione al 5% dell'imposta sostitutiva (Irpef e addizionali regionali e comunali), la quale non sarà soggetta a ritenuta d'acconto da parte del sostituto d'imposta (2). In altre parole, il committente non dovrà effettuare alcun versamento entro il 16 del mese successivo, né chiaramente, indicare la ritenuta sul modello 770.

Disciplina previdenziale

Generalmente, i lavoratori

autonomi con partita Iva versano i loro contributi previdenziali alla Gestione separata Inps, di cui all'art. 2, c. 26, legge n. 335/1995, ormai da tempo divenuta la cassa previdenziale del lavoro atipico che ingloba, in via esemplificativa, altre forme di lavoro autonomo, come i collaboratori coordinati e continuativi, gli associati in partecipazione e i lavoratori autonomi occasionali che percepiscano dei compensi annui superiori a 5.000 euro. Questo inquadramento previdenziale, subisce alcune eccezioni nelle ipotesi in cui:

- il lavoratore versi già alla cassa previdenziale dell'albo/ordine professionale a cui si è iscritto per l'esercizio dell'attività intellettuale;
- l'attività rientri nel novero di quelle elencate dal D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947, così come integrato dal D.M. 15 marzo 2005, e, pertanto, il ver-

samento seguirà le regole proprie dell'inquadramento Enpals;

- il lavoratore sia iscritto all'albo artigiani e, pertanto, il versamento seguirà le regole proprie della Gestione autonoma degli artigiani.

Le differenze tra le varie categorie di lavoratori autonomi iscritti a diverse casse/gestioni previdenziali sono così sintetizzabili come da tabella sotto riportata.

Va, inoltre, osservato che il re-

Nota:

(2) Tale regime agevolato, così come chiarito dall'Agenzia delle entrate nella circolare n. 185820/2011, dura per 5 anni, ovvero, fino al 35° anno d'età del contribuente, sempre che:

- il contribuente non abbia esercitato, negli ultimi tre anni, l'inizio di un'attività artistica, professionale o d'impresa, anche in forma associata o familiare,
- non sia la prosecuzione di un'altra attività precedentemente svolta come lavoro dipendente o autonomo.

	Titolari partita Iva (gestione separata)	Titolari di partita Iva di cui alla Gestione Enpals	Titolari di ditta commerciale	Titolare di ditta artigiana
Aliquota contributiva 2012	27,72%	33%	21,39%	21,30%
Criterio di calcolo	Criterio di cassa ovvero in base al reddito percepito nell'anno d'imposta	Criterio di competenza, ovvero in base al minimale contributivo giornaliero (se superiore rispetto al pattuito)	Criterio misto, incentrato sul minimale di reddito (€ 14.930,00) + contribuzione a conguaglio in caso di reddito 2011 superiore al minimale + eventuale saldo in caso di reddito 2012 superiore al minimale e a quello 2011	È simile ai titolari di ditta commerciale
Ripartizione onere contributivo - scadenze per i versamenti	<ul style="list-style-type: none"> • tutto a carico del lavoratore autonomo, salvo rivalsa del 4% nei confronti del committente • entro le scadenze per la corresponsione delle imposte sui redditi 	<ul style="list-style-type: none"> • tutto a carico del committente. Salvo l'obbligo di rivalsa per la quota a carico del lavoratore pari al 9,19% • entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento 	<ul style="list-style-type: none"> • tutto a carico del lavoratore autonomo • 16 maggio, 16 agosto, 16 novembre 2012 e 16 febbraio 2013, per il versamento delle quattro rate dei contributi dovuti sul minimale di reddito; • in caso di reddito superiore al minimale, occorre saldare l'anno 2011 e pagare l'acconto 2012, il tutto entro le scadenze fiscali. 	È simile ai titolari di ditta commerciale

gime previdenziale dei lavoratori autonomi con partita Iva presenta notevoli diversità anche rispetto agli altri lavoratori autonomi (o meglio parasubordinati) iscritti alla medesima gestione separata. V. tabella sotto riportata

Gestione assicurativa e amministrativa

Come noto, le prestazioni di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c., con o senza partita Iva, sono esonerate dall'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Al pari, non v'è nessun obbligo del committente di comunicare la prestazione al Centro per l'impiego e di registrare il relativo compenso sul Libro unico del lavoro. In altri termini, la gestione amministrativa del rapporto contrattuale viene scaricata interamente in capo al prestatore, il quale, come già detto, dovrà provvedere a fatturare i compensi ricevuti e a versare i propri contributi previdenziali. Alle medesime conclusioni, occorrerà giungere nell'ipotesi dei lavoratori autonomi artigiani, i quali, tuttavia, avranno l'obbligo, sin dall'inizio dell'attività, di aprire una propria posizione assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le

malattie professionali. Inoltre, il committente dovrà accertare i requisiti di professionalità dell'artigiano mediante l'acquisizione della visura camerale e il documento unico di regolarità contributiva (3). Parzialmente diversa è la gestione del lavoratore autonomo dello spettacolo che, sebbene sia privo di una copertura antinfortunistica ed abbia l'obbligo di fatturare (anziché finire sul libro unico del committente), dovrà essere comunicato dal committente al Centro per l'impiego. Inoltre, come già detto sopra, la gestione previdenziale del rapporto autonomo dello spettacolo viene scaricata interamente sul committente, il quale, oltre a doversi munire del certificato di agibilità (fatto salvo per i musicisti che hanno la possibilità di provvedere da sé), dovranno denunciare all'Enpals i giorni di lavoro e versare i relativi contributi.

Diametralmente opposta, invece, è la gestione delle altre tipologie di lavoro autonomo come l'associazione in partecipazione e le collaborazioni coordinate e continuative (occasionali ed a progetto), che, in punto di oneri amministrativi, sono equiparate al lavoro subordinato. Pertanto, il committente/associante dovrà comunicare, preventivamente, il lavoratore al Centro per l'im-

piego, iscrivere i relativi compensi sul Libro unico del lavoro, denunciare le retribuzioni ai fini dell'autoliquidazione dei premi assicurativi e del versamento dei contributi alla Gestione separata Inps.

Lavoro subordinato e parasubordinato

Da quanto sopra esposto, è facilmente intuibile come la traslazione di tutti gli oneri e gli obblighi pubblicistici dal fruitore all'autore della prestazione lavorativa, rende la figura in esame un'ottimo strumento per procurarsi forza lavoro a buon mercato. Tale circostanza, unita alla semplicità del meccanismo di attribuzione della partita Iva, agevola il ricorso al lavoro autonomo pro-

Nota:

(3) L'art. 26, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce che il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, *sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo* verifica, con le modalità previste dal Decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.

	Titolari partita Iva	Lavoratori a progetto e mini co.co.co.	Associati in partecipazione	Lavoratori autonomi occasionali al di sopra dei 5.000 euro
Ripartizione onere contributivo	Tutto a carico del lavoratore autonomo, salvo rivalsa del 4% nei confronti del committente	1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del committente	55% a carico dell'associante e 45% a carico dell'associato	1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del committente
Calcolo dell'imponibile	Criterio di cassa allargato ovvero in base al reddito percepito nell'anno d'imposta	Criterio di cassa, ovvero in base a quanto percepito nel mese di riferimento	Criterio di cassa, ovvero in base a quanto percepito nel mese di riferimento	Criterio di cassa, ovvero in base alla somma eccedente i 5.000 euro
Modalità e scadenze di versamento	Entro le scadenze per la corresponsione delle imposte sui redditi	Pagamento del committente entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento	Pagamento a carico dell'associante entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento	Pagamento da parte del committente entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento

fessionale anche per eludere tutti quegli obblighi/oneri propri dell'area della subordinazione/parasubordinazione. Ne consegue, la centralità del tema inerente i tratti distintivi del lavoro autonomo professionale, posto che né il *nomen iuris* del contratto né la semplice attribuzione della partita Iva possano costituire delle garanzie di genuinità e rispondenza tra la forma negoziale e il suo concreto atteggiarsi.

Fatte queste dovute premesse, il problema dell'uso corretto delle partite Iva si pone non solo nel solco della classica dicotomia tra lavoro autonomo/subordinato, ma anche tra il primo e il lavoro parasubordinato ovvero le collaborazioni coordinate e continuative.

Mentre la prima distinzione, si regge, come noto, sulla diversità del contenuto dell'obbligazione del prestatore (mera messa a disposizione di energie lavorative nella *locatio operarum* e conseguimento di un risultato produttivo autonomo rispetto a quello perseguito dal committente nella *locatio operis*), sull'assoggettamento al potere disciplinare e di controllo del datore di lavoro, sulla soggezione a direttive tecnico/organizzative, sull'inserimento continuativo e sistematico nell'organizzazione aziendale, sul rispetto di un orario di lavoro nonché sulla preeterminazione del compenso; la seconda distinzione, invece, si definisce solo sui caratteri della continuità e del coordinamento, vista l'identità delle due fattispecie dal punto di vista oggettuale.

Sia nel contratto di lavoro autonomo che nelle collaborazioni coordinate e continuative, infatti, l'oggetto della prestazione consiste nella realizzazione di una utilità economica (opera o servizio) a favore del committente; tuttavia, nelle co.co.co./pro., l'interesse del committente è più ampio di quello derivante dal raggiungimento di un singolo risultato produttivo e si realizza solo attraverso il compimento di una serie di opere o servizi consecutivi e coordinati l'uno all'al-

tro. In altre parole, mentre il lavoro autonomo prefigura un adempimento istantaneo che si esaurisce in un'unica soluzione, le collaborazioni coordinate e continuative, diversamente, prevedono una serie indivisibile di adempimenti continuativi nel tempo. Inoltre, la continuità della prestazione funge da cartina di tornasole di un altro requisito che è il coordinamento nonché la relazione funzionale tra la prestazione lavorativa e l'attività produttiva del committente, totalmente assente nel lavoro autonomo *ex art. 2222 c.c.*

Collaborazioni professionali

Sebbene appaia chiara la distinzione (almeno sul piano descrittivo e civilistico) tra lavoro autonomo e parasubordinato, non può non registrarsi una prassi commerciale alquanto confusionaria che ha contribuito ad ingenerare delle situazioni lavorative particolari, come i collaboratori con partita Iva che, in virtù dell'**art. 50, comma 1, lett. c-bis, Tuir**, vengono assimilati, dal punto di vista fiscale, ai lavoratori autonomi.

Tale assimilazione, ritenuta da tempo neutra sul versante processual-civilistico (4), condiziona, inevitabilmente, anche la disciplina contributiva ed assicurativa, sicché il prestatore, pur lavorando in via continuativa e coordinata presso un solo committente, solo per il fatto di essere titolare di partita Iva, vedrà negarsi le seppur minime tutele previste per i lavoratori parasubordinati, come ad esempio:

- l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro;
- il pagamento dei contributi previdenziali da parte del committente;
- la soggezione a tutte le misure prevenzionistiche previste dal D.Lgs. n. 81/2008.

Tale conclusione sembra esser stata avallata anche nella risposta ad interpello n. 65/2009 del Ministero del lavoro, dove si afferma che «il titolare

di partita Iva può rendere prestazione lavorativa in regime di collaborazione coordinata e continuativa a progetto solo qualora la stessa non rientri nell'ambito dell'attività ordinaria svolta professionalmente». Sembrerebbe, in altre parole, che gli artt. 61 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, non trovino mai applicazione quando l'attività contrattuale sia inerente, come avviene nella maggior parte dei casi, a quella oggetto di attribuzione della partita Iva. In definitiva, l'unica possibilità per il titolare di partita Iva di vedersi riconosciute, (proprio in virtù della continuità e della soggezione economica nei confronti del proprio unico committente) delle tutele più pregnanti rispetto a quelle inesistenti da lavoro autonomo, si riducono alla riqualificazione giudiziale del proprio rapporto contrattuale in termini di subordinazione, anche quando non abbia i classici requisiti tecnico-giuridici per esserlo.

Il *revirement* del binomio assoluto lavoro autonomo/lavoro subordinato, tuttavia, nella fattispecie in analisi, oltre a non essere aderente alla realtà commerciale, trova un preciso ostacolo normativo nell'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003, che, nell'imporre la modalità del progetto/programma a tutte le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 c.p.c., esonera solo le partite Iva rientranti nelle professioni ordinistiche, presupponendo, pertanto, l'assorbimento (nella propria disciplina) delle rimanenti attività professionali oggetto di attribuzione di partita Iva. Del resto, sarebbe paradossale che lo *status* fiscale del lavoratore condizionasse l'inquadramento tipologico-civilistico, previdenziale

Nota:

(4) In giurisprudenza, ormai da tempo, tutte le fattispecie lavorative perduranti nel tempo e che comportino un impegno costante del prestatore a favore del committente, vengono inglobate nell'art. 409 c.p.c. Vedi Cass., 26 luglio 1996, n. 6752, - Cass., 20 agosto 1997, n. 7785 - Cass., 9 marzo 2001, n. 3485.

ed assicurativo di una determinata prestazione. L'esigenza di avvicinare le tutele della parasubordinazione alle cc.dd. partite Iva e di evitare un uso scorretto di quest'ultime, è stata già fatta propria dal Senato che, lo scorso 23 maggio, ha dato il via libera al disegno di legge di riforma al mercato del lavoro, in cui viene stabilito quanto riportato nella tabella sotto riportata.

Da una prima lettura della norma, non può che evincersi una tendenziale attrazione nell'area della parasubordinazione delle partite Iva in analisi, le quali, pertanto, per non incorrere nella presunzione di subordinazione di cui all'art. 69 del D.Lgs. n. 276/2003, dovranno essere inquadrate con le modalità del progetto. In altre parole, viene meno il binomio assoluto tra lavoro autonomo/subordinato per le cc.dd. partite Iva, le quali, in

presenza delle caratteristiche di cui al disegno di legge, potranno approdare nell'area della parasubordinazione o della vera e propria subordinazione a seconda dell'esistenza o meno di un'attività progettuale. Il testo normativo, attualmente all'esame della Camera dei Deputati, dando una veste giuridica al concetto di subordinazione economica, a parere dello scrivente, contribuirà a creare proprio quella figura che il Ministero del lavoro ha negato in radice: il lavoratore a progetto con partita Iva. Sembra, infatti, abbastanza evidente come il committente che voglia usufruire di una prestazione professionale avente i requisiti previsti dal c. 1 del nuovo art. 69-bis (come ad es. mono-committenza e durata superiore a otto mesi) e carente dei presupposti ostativi di cui ai successivi commi 2 e 3, non avrà altra via che

stipulare un contratto di lavoro a progetto e farne discendere il relativo inquadramento assicurativo e previdenziale.

Al di là del meccanismo di presunzioni disegnato dalla riforma, non può passare inosservata la preoccupazione del legislatore di parificare, sotto il profilo delle tutele sociali, tutte quelle situazioni lavorative, caratterizzate sì da una certa autonomia nell'esecuzione della prestazione, ma improntate ai parametri della «parasubordinazione economica», della continuità del rapporto nonché coordinamento funzionale con la committenza.

Resta inteso che, in attesa di una riforma fiscale sulle partite Iva, il lavoratore autonomo in oggetto dovrebbe conservare uno doppio status giuridico: parasubordinato, sul versante delle tutele sociali ed autonomo dal punto di vista fiscale.

Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo

Al capo I del titolo VII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo l'articolo 69 è aggiunto il seguente:

«Art. 69-bis. - (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo).

1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

- a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;
- b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più del 80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
- c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

- a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
- b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

2. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

3. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente».