

# Gli incarichi di collaborazione nella Pubblica Amministrazione

*L'esposizione sotto forma di domande e risposte è un modo semplice e rapido di far conoscere le opportunità dei diversi istituti evidenziando regole e possibili soluzioni applicative.*

*Le risposte contenute nel presente manuale sono state elaborate congiuntamente da esperti del settore; tuttavia il testo non ha la pretesa di essere esaustivo o definitivo. Esso è disponibile via internet ([www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile](http://www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile)) e continuerà ad essere aggiornato e integrato grazie anche all'apporto degli operatori che sono invitati a collaborare facendo conoscere opinioni ed esperienze attuative.*

Il manuale è stato redatto a cura di:

Ubaldo POTI, Franco LISO, Pierfausto PAGLIARA, Caterina CORDELLA, Antonio AURILIO, Giuseppe MACCARRONE



# premessa

In premessa è opportuno fare alcune precisazioni, per non avallare prassi di utilizzo improprio di questa forma di lavoro, spesso utilizzata per aggirare rigidità che esistono nella normativa (non lavoristica) delle pubbliche amministrazioni.

A ben vedere, in questo manuale parliamo di una particolare forma di lavoro – lavoro non subordinato – che a stretto rigore non andrebbe ricompresa nel concetto di flessibilità, assunto nel presente lavoro come chiave di lettura delle importanti innovazioni introdotte dal legislatore nella disciplina del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

In verità, se parliamo degli incarichi di collaborazione in questa sede è solo perché esse rappresentano una forma di utilizzo della risorsa lavoro (come tale viene considerata dal legislatore, il quale rubrica l'articolo 7 del D.Lgs. 29/1993 con l'espressione "gestione delle risorse umane") che può concorrere con le altre forme di lavoro a soddisfare i fabbisogni di collaborazioni lavorative delle pubbliche amministrazioni.

Il suo utilizzo, tuttavia, può avvenire solo in alcuni casi e con le dovute cautele. Infatti, si deve considerare che su questo versante il datore di lavoro pubblico, a differenza di quello privato, può fare ricorso a forme di lavoro non subordinato solo in ben precisi limiti: quelli indicati in linea generale dall'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 29, il quale prevede che incarichi possano essere conferiti solo quando siano presenti esigenze cui le amministrazioni *"non possono far fronte con personale in servizio"* e che possano essere conferiti solo ad *"esperti di provata competenza"* (questa è la disciplina di carattere generale, ma non ne mancano di particolari, relative, in particolari, agli uffici di diretta collaborazione con il politico).

Quindi, le pubbliche amministrazioni incontrano vincoli rilevanti per quel che riguarda l'utilizzo delle forme di lavoro autonomo, pur se vengono assimilate al privato datore di lavoro per quel che riguarda la gestione dei rapporti di lavoro subordinato e la conformazione degli assetti dei rami bassi della organizzazione degli uffici (art. 4, co. 2, d.lgs. 29), non lo sono sul versante dell'utilizzo del lavoro autonomo.

In altri termini, si può sostenere che mentre il datore di lavoro privato qui non incontra limiti giuridici, potendo strutturare anche massicciamente la propria organizzazione sulla base di apporti di prestazione realizzati attraverso lo schema dei rapporti di collaborazione, le pubbliche amministrazioni sono vincolate a realizzare i propri fini produttivi mediante l'impiego della forma del lavoro subordinato. Il lavoro autonomo per esse viene a configurarsi, in termini giuridici, come un'eccezione.

Che in alcuni casi il ricorso alle collaborazioni non abbia questo carattere è implicitamente riconosciuto nello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro del personale delle Regioni e delle Autonomie Locali, nel punto in cui, normando le forme flessibili di rapporto di lavoro, le parti sociali avvertono la necessità di sottolineare il fatto che queste forme permettono il *"superamento del ricorso alle collaborazioni continue e coordinate nell'espletamento delle attività istituzionali"*.

In sostanza, l'insieme delle flessibilità disponibili consente ormai di individuare quelle più appropriate a risolvere il caso singolo, senza dover ricorrere ad un uso improprio di istituti che hanno specifiche finalità.

---

## DEFINIZIONI

### 1. Cosa si intende per incarichi di collaborazione?

Se per lo svolgimento delle sue funzioni la P.A. deve avvalersi, e normalmente si avvale, del proprio personale dipendente, tuttavia la legge consente, in presenza di specifici presupposti e, comunque in ipotesi ben circoscritte, di affidare lo svolgimento di determinate attività, solitamente a contenuto intellettuale, a soggetti esterni alla P.A. committente, mediante la stipulazione di contratti di lavoro autonomo.

Tali contratti hanno appunto ad oggetto incarichi di collaborazione.

### 2. Gli incarichi di collaborazione sono una particolare figura di contratto a termine?

No. Sebbene per legge devono avere durata predeterminata, essi danno infatti luogo a rapporti di lavoro autonomo. Occorre, però, che nello svolgimento concreto del rapporto i caratteri dell'autonomia siano sempre presenti, e che quindi l'inserimento nell'organizzazione del committente non determini, all'opposto, l'instaurarsi di un rapporto di lavoro dipendente, con conseguente sottoposizione al potere direttivo e di controllo del datore di lavoro.

### 3. Solitamente, qual è l'oggetto dell'incarico di collaborazione?

Tali incarichi hanno ad oggetto prestazioni assai differenziate, sia a contenuto intellettuale sia a contenuto esecutivo o manuale.

Tra i soggetti destinatari di incarichi di collaborazione figurano, quindi, sia esercenti professioni intellettuali tradizionali (quali architetti, ingegneri, legali, revisori contabili, etc.) sia nuove professionalità (quali operatori web, web designer, etc.).

Nel settore pubblico, tipiche figure di collaboratori esterni sono i medici convenzionati al S.S.N. e i dottorandi di ricerca.

### 4. Tali incarichi possono avere ad oggetto l'esercizio di attività di gestione o di rappresentanza dell'ente pubblico?

No. Il collaboratore, sia occasionale sia coordinato e continuativo, non può esercitare le tipiche attività di gestione o di rappresentanza dell'ente, che spettano esclusivamente al personale con rapporto di lavoro dipendente, a tempo indeterminato o determinato, con qualifica dirigenziale o, per gli enti sprovvisti di dirigenti, investito della responsabilità di servizi.

### 5. Che rapporto esiste tra gli incarichi di collaborazione e le collaborazioni coordinate e continuative (cd. lavoro parasubordinato)?

Con qualunque incarico di collaborazione, sia occasionale sia coordinata e continuativa, si instaura un rapporto di lavoro autonomo.

Nel caso della collaborazione coordinata e continuativa, però, la prestazione di lavoro autonomo è svolta con caratteristiche peculiari, in ragione delle quali la legge estende a tale rapporto alcuni istituti del lavoro subordinato.

**6. Dove si rinviene la definizione di collaborazione coordinata e continuativa?**

Nell'art. 409 n. 3 c.p.c., che elenca, a titolo esemplificativo, alcune ipotesi di collaborazione coordinata e continuativa (quali i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale), sempre che si concretino in una "*prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*".

**7. Cosa si intende per coordinazione?**

La coordinazione è l'elemento distintivo rispetto al lavoro subordinato. In quest'ultimo, infatti, la prestazione lavorativa è svolta sotto le direttive ed il controllo del datore di lavoro; nella parasubordinazione, invece, il lavoratore ha autonomia quanto alle modalità di esecuzione della prestazione, con il limite rappresentato dalla necessità di coordinazione con il processo produttivo del committente: il risultato dell'attività del collaboratore, infatti, deve essere utile, cioè strumentale alla realizzazione del programma produttivo.

La coordinazione consiste, allora, nel collegamento funzionale tra l'attività del collaboratore e quella del committente, stabilito nel programma negoziale.

**8. Cosa si intende per continuità?**

Si tratta di una nozione alquanto controversa, che pone problemi interpretativi ed applicativi. Infatti, mentre nei rapporti di durata, come quelli di agenzia o di rappresentanza commerciale, la continuità è *in re ipsa*, più problematico è invece individuare il requisito della continuità in quei rapporti ove al collaboratore, più che lo svolgimento di un'opera, si chiede il raggiungimento di un risultato. La giurisprudenza, più volte intervenuta in materia, ravvisa la continuità nella reiterazione della stessa prestazione o nel susseguirsi di prestazioni diverse.

Ha inoltre rilevato il carattere della continuità anche nel caso di esecuzione di un'unica opera, quando però il rapporto sia di durata apprezzabile.

**9. Cosa si intende per prestazione prevalentemente personale?**

Questo requisito serve a differenziare il contratto di collaborazione da quello di appalto, richiedendosi che la prestazione non si limiti all'organizzazione degli uomini e dei mezzi necessari per l'esecuzione dell'opera.

Si deve pertanto parlare di rapporto di collaborazione anche quando la prestazione sia resa grazie ad una organizzazione di uomini e mezzi, ma l'apporto personale del collaboratore risulti comunque decisivo.

**10. Quale rilevanza assume, ai fini della qualificazione del rapporto, il nome ad esso attribuito dalle parti?**

Il nome dato dalle parti non è decisivo per due concorrenti ordini di motivi.

In primo luogo, esso non vale ad escludere la natura di lavoro dipendente, se il rapporto qualificato in origine come di collaborazione sia svolto, in concreto, in forma subordinata.

In questo caso, però, a differenza del settore privato, il lavoratore potrebbe ottenere soltanto il riconoscimento del diritto a maggiori somme (a titolo di retribuzione o di contribuzione o di altri emolumenti accessori alla retribuzione non percepiti) e non già di essere dichiarato lavoratore dipendente a tempo indeterminato della P.A., stante il disposto dell'art. 36 comma 7 D.Lgs. 29/93.

E' evidente, dunque, il rischio insito nell'instaurazione di rapporti di collaborazione che, non avendo i crismi dell'autonomia, possono facilmente portare a richieste di risarcimento danni e/o a declaratorie di responsabilità contabile.

In secondo luogo, se le parti hanno qualificato il rapporto come prestazione occasionale, potrebbe giungersi comunque ad affermare, anche in via giudiziale, la natura di collaborazione coordinata e continuativa, ove ne ricorrano in concreto gli elementi caratterizzanti, con quanto ne consegue in termini risarcitori.

## FONTI

### 11. Esiste una legge che disciplini organicamente i rapporti di collaborazione ?

No. Sono stati presentati in Parlamento vari progetti di legge volti a regolamentare unitariamente il fenomeno dei rapporti di lavoro cd. atipici, ormai decaduti per effetto della fine della legislatura. (v., ad esempio, il d.d.l. Smuraglia - il testo è disponibile in [www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile](http://www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile)).

### 12. Quali norme consentono alle PPAA. di affidare incarichi di collaborazione?

Nel d.lgs. 29 del 1993 si rinviene una norma di portata generale nell'art. 7, comma 6.

Inoltre, sarà necessario rispettare la disciplina in materia di incompatibilità e di cumulo di incarichi richiamata dall'art. 58 del medesimo d.lgs. 29/93.

Ancora nel d.lgs. citato, come modificato dal d.lgs. 80 del 1998, l'art.14, comma 2, disciplina l'ipotesi di conferimento di incarichi per la formazione da parte dei ministri di uffici di diretta collaborazione. Altra regola generale, riferita agli enti locali, si rinviene nell'art. 110 comma 6 del TUEL, che consente al singolo ente di dettare una disciplina specifica nel proprio statuto.

Sempre a livello di normativa statale, l'art. 1, comma 127 della l. 662 del 1996 pone un generale obbligo di pubblicità per tutte le PPAA. che affidino incarichi remunerati ad esterni.

Regole particolari vigono per il conferimento degli incarichi di progettazione.

Numerose regioni, infine, si sono dotate di regolamentazione di dettaglio.

### 13. Esistono nel settore pubblico contratti collettivi nazionali relativi ai collaboratori ?

A tutt'oggi le esperienze di contrattazione collettiva dei lavoratori cd. atipici sono poco significative.

È solo recente, infatti, la formazione di organizzazioni di rappresentanza.

Nel settore pubblico, comunque, non esiste alcun accordo quadro né alcun contratto collettivo di comparto: sono note, peraltro, alcune esperienze a livello di contrattazione decentrata (tra le quali un accordo della Regione Emilia Romagna - il cui testo è visibile in [www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile](http://www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile) - uno della Regione Lazio e uno del Comune di Cattolica).

### 14. Dove si rinviene allo stato la disciplina degli incarichi di collaborazione in particolare di quelle coordinate e continuative?

Le regole in materia di collaborazione coordinata e continuativa sono contenute in vari provvedimenti legislativi, che vi fanno espresso riferimento.

Essi sono, oltre al già citato art. 409 n. 3 del codice di procedura civile:

- l'art. 2113 c.c. che disciplina le rinunce e transazioni aventi ad oggetto diritti indisponibili del lavoratore;
- l'art. 34 della l. 342 del 2000 che ha recentemente riformulato l'art. 49, comma 2, lett. a) del testo unico delle imposte sui redditi;
- gli artt. 7, comma 6, e 14, comma 2, del D.Lgs. 29/93;
- l'art. 2, comma 26, della l. 335 del 1995 in materia di trattamento pensionistico;
- l'art. 59, comma 16, della l. 449 del 1997 sulla tutela della maternità e della famiglia;
- l'art. 5 del d.lgs. n.38 del 2000 sull'assicurazione contro gli infortuni;
- l'art. 110, comma 6, del D.Lgs. 267/2000 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.

## PRESUPPOSTI APPLICATIVI

### 15. La legge pone limiti generali alla possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa o di collaborazione occasionale?

Nel settore privato non si rinvencono limiti generali alla stipulazione del contratto in esame. Il discorso è diverso quando committente è una P.A.: in tal caso la norma generale contenuta nel comma 6 dell'art. 7 del d.lgs. 29/93, consente il conferimento di "*incarichi individuali ad esperti di provata competenza*", solo per "*esigenze cui [le PPAA.] non possono far fronte con il personale in servizio*" e "*determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione*".

#### **16. Esistono limiti previsti da normative speciali?**

L'art. 110 comma 6 del t.u. sugli EE.LL. prevede che possano essere affidati incarichi ad esperti esterni alla P.A., in base alle procedure previste dal regolamento del singolo ente, purché il conferimento dell'incarico avvenga "*per obiettivi determinati e con convenzioni a termine*", e in relazione a contributi "*ad alto contenuto di professionalità*".

Analogamente, l'art. 14, comma 2, D.Lgs.29/93 e s.m.i. stabilisce che i ministri possono affidare incarichi di collaborazione coordinata e continuativa a "*esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni*".

Limiti specifici al conferimento di incarichi di progettazione sono posti dal d.p.r. 554 del 1999.

#### **17. Quali limitazioni sono state individuate dalla giurisprudenza?**

La giurisprudenza, in particolare quella contabile, sul presupposto della eccezionalità del conferimento di incarichi di collaborazione, ha più volte affermato che gli stessi possono essere affidati sulla base della ricorrenza dei seguenti presupposti:

- la professionalità che si intende acquisire sia assolutamente assente nella struttura dell'ente e l'affidamento esterno non comporti, dunque, una duplicazione delle funzioni svolte dal personale interno;
- il collaboratore esterno sia effettivamente in possesso di competenze specifiche;
- la delibera di conferimento sia adeguatamente motivata e contenga i criteri di scelta del destinatario;
- l'oggetto dell'incarico non sia generico, né di durata indefinita.

#### **18. Esistono limiti alla durata massima del contratto?**

Non sono posti limiti generali di durata massima, ma è necessario che una durata sia indicata e che essa sia congrua ragionevole in relazione all'oggetto dell'incarico.

#### **19. Dalle limitazioni alla possibilità di conferire incarichi discende anche un restringimento delle professionalità di cui la P.A. può avvalersi tramite questo strumento giuridico?**

Come sottolineato, l'incarico può essere conferito solo per lo svolgimento di compiti che richiedano conoscenze particolari, di cui sia sfornita la struttura organizzativa della P.A. committente.

Inoltre, le limitazioni legali e quelle elaborate dalla giurisprudenza, sembrano escludere, in via generale, la possibilità che si possa ricorrere all'affidamento di incarichi per svolgere compiti di tipo meramente esecutivo o manuale, essendo necessario in tal caso avvalersi degli istituti che consentono l'assunzione o l'impiego di personale a termine.

Sembra pacifico, inoltre, che relativamente agli uffici di diretta collaborazione, l'incarico può essere conferito solo per acquisire professionalità elevate, difficilmente reperibili sul mercato del lavoro con i mezzi ordinari.

Ciò non dovrebbe comunque implicare che tali incarichi possano essere esclusivamente affidati a coloro che svolgono una professione il cui esercizio sia condizionato all'iscrizione in appositi albi professionali.

#### **20. Quali sono le ragioni di opportunità che possono orientare la P.A. verso la scelta dell'incarico di collaborazione piuttosto che verso altri strumenti di flessibilità del lavoro consentiti dalla legge (es. fornitura di lavoro temporaneo, contratto a termine, ecc.)?**

Come sembrano confermare talune esperienze applicative (consultabili sul sito [www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile](http://www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile)), l'affidamento dell'incarico si rivela il mezzo privilegiato per ottenere, con celerità, professionalità elevate di cui l'ente sia assolutamente carente, che non necessitano di formazione, ed anzi possano contribuire ad elevare le conoscenze del personale interno.

Sulla scelta del ricorso alla collaborazione può incidere anche la naturale riluttanza di soggetti forti sul mercato del lavoro ad abbandonare lo schema del lavoro autonomo, e aderire agli schemi del lavoro subordinato che limitano la libertà d'azione del lavoratore.

Solo ove ricorrano tali esigenze, l'opportunità di procedere all'affidamento di incarichi di collaborazione potrebbe, dunque, prevalere sulle considerevoli opportunità fornite dal ricorso ad altri rapporti di lavoro, anche di tipo flessibile.

## PROCEDURA DI STIPULAZIONE DEL CONTRATTO DA PARTE DI UNA P.A.

### 21. Trova applicazione l'art 36 del d.lgs. 29 del 1993, relativo al reclutamento del personale?

No, in quanto l'art. 36 cit. si riferisce alla stipulazione di contratti di lavoro subordinato.

Come ricordato, nel caso degli incarichi di collaborazione, si versa invece nel campo del lavoro autonomo.

### 22. L'affidamento di incarichi di collaborazione è soggetto a particolari obblighi di pubblicità?

A norma dell'art. 1, comma 127 della l. 662 del 1996, tutte le PPAA. che si avvalgono di collaboratori esterni debbono pubblicare un apposito elenco in cui siano indicati i compensi erogati, i soggetti percettori, e la ragione dell'incarico. Copia di tali elenchi va inviata semestralmente al Dipartimento della Funzione Pubblica.

### 23. Il corrispettivo del collaboratore è da considerare spesa per il personale?

È controvertibile che la spesa sia da imputare a quella del personale: si può infatti sostenere che la spesa relativa alla prestazione del collaboratore, poiché non fondata su un contratto di lavoro, sia spesa rivolta ad ottenere servizi.

Indicazioni in tal senso si ricavano dalla lettera dell'art. 110, comma 3, TUEL.

## INCARICHI DI COLLABORAZIONE – DISCIPLINA DEL RAPPORTO – POTERI DEL COMMITTENTE

### 24. Il committente esercita il potere direttivo e di controllo?

Nel caso della collaborazione si parla di coordinazione della prestazione del lavoratore con l'attività svolta dal committente.

Ciò esclude un potere direttivo penetrante alla stregua del lavoro subordinato: anzi, laddove in concreto risulti un'ingerenza pervasiva del committente nelle concrete modalità di esecuzione della prestazione, si potrebbe invocare, anche in via giudiziale, l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

### 25. È possibile indicare al collaboratore direttive e criteri per lo svolgimento della prestazione lavorativa?

Sì. È compatibile con il lavoro autonomo "parasubordinato" la mera fissazione di criteri direttivi e istruzioni da parte del committente, per l'adempimento dell'obbligazione del collaboratore.

**26. Possono essere variate unilateralmente dal committente le mansioni del lavoratore?**

Non si può parlare di variazione unilaterale delle mansioni, né operano i limiti di cui all'art. 2103 c.c., poiché il rapporto è di lavoro autonomo.

In base alle regole civilistiche, le parti, di comune accordo, possono però modificare e/o innovare l'oggetto della prestazione lavorativa.

**27. Il committente può cessare unilateralmente il rapporto con il collaboratore? In particolare si applicano le norme sulla necessaria giustificazione del licenziamento?**

Non si applicano le regole proprie del licenziamento del lavoratore subordinato, ma quelle del recesso dal rapporto di lavoro autonomo (art. 2227 c.c.) o dal rapporto con un professionista iscritto all'albo (art. 2237 c.c.) .

**28. È compatibile con lo schema della collaborazione la fissazione di un orario di lavoro?**

La giurisprudenza ha ritenuto che lo svolgimento dell'incarico secondo orari prestabiliti non è incompatibile con il contratto di collaborazione. L'eventuale fissazione di tali orari non vale, quindi, per sé sola, a configurare il rapporto come di lavoro subordinato.

**29. La prestazione deve essere svolta necessariamente nei locali del committente?**

La risposta è analoga a quella relativa all'orario di lavoro.

## **COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA – DISCIPLINA DEL RAPPORTO – DIRITTI DEL COLLABORATORE**

**30. Quali tutele sono apprestate dal legislatore in favore del collaboratore coordinato e continuativo?**

La legge ha nel tempo esteso ai collaboratori alcune tutele adattandole dal lavoro subordinato, intervenendo su singoli aspetti, quali la tutela processuale, quella previdenziale ed il trattamento fiscale dei redditi da parasubordinazione.

Altri diritti sono di derivazione giurisprudenziale.

**31. In cosa consiste la tutela previdenziale?**

La legge di riforma del sistema pensionistico n. 335 del 1995 ha istituito un apposito fondo di previdenza per i collaboratori coordinati e continuativi, per assicurare loro le prestazioni pensionistiche previste per i lavoratori subordinati nell'ambito della gestione generale dell'assicurazione contro l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti. Successivamente, la l. 449 del 1997 ha esteso ai lavoratori parasubordinati la disciplina in materia di tutela della maternità e assegni al nucleo familiare, analogamente a quanto avvenuto in tema di assicurazione contro gli infortuni in base al d. lgs. 38 del 2000 (per approfondimenti su tali profili, si rinvia alle ultime tre sezioni del presente lavoro).

**32. Quali sono i diritti economici del collaboratore? In particolare trova applicazione il disposto dell'art. 36 Cost.?**

Riguardo al diritto al corrispettivo spettante al collaboratore, non trattandosi di fattispecie di lavoro subordinato, non trova applicazione il principio della retribuzione proporzionata e sufficiente sancito dall'art. 36 della Costituzione.

Di conseguenza, non possono estendersi al lavoro parasubordinato le clausole dei contratti collettivi che prevedono trattamenti economici minimi per i lavoratori subordinati.

Troveranno invece applicazione le tariffe stabilite dagli ordini, nel caso di svolgimento da parte del collaboratore dell'attività professionale per la quale egli sia iscritto all'apposito albo.

### **33. Qual è la disciplina processuale applicabile?**

In virtù dell'art. 409, n. 3 c.p.c., come modificato dalla l. 533 del 1973, le controversie in cui è parte un collaboratore coordinato e continuativo sono soggette al rito del lavoro.

È da rilevare che, in deroga alla giurisdizione del g.o., le controversie sul rapporto di lavoro dei medici convenzionati con il S.S.N., a norma della l. 205 del 2000, spettano alla giurisdizione del giudice amministrativo.

### **34. Cosa si prevede in materia di rinunce e transazioni?**

L'art. 2113 c.c. si riferisce espressamente anche alle controversie sui rapporti di cui all'art. 409 c.p.c. Pertanto le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti indisponibili del lavoratore, previsti da norme di legge o da clausole collettive, non sono valide.

La natura di diritto indisponibile deve essere individuata in via interpretativa: ad esempio, è tale il diritto alla retribuzione.

## **SEZIONE FISCALE**

### **35. Come sono cambiate le collaborazioni coordinate e continuative in ambito fiscale?**

Va preliminarmente osservato che le norme in materia di determinazione del reddito e di calcolo dell'imposta - unitamente alle altre regole operanti nel contesto - trovano applicazione anche nel pubblico impiego. La disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative è stata modificata dall'art. 34 della legge 342/2000. In particolare la modifica, che riguarda l'aspetto fiscale, è stata apportata aggiungendo all'art. 47 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi - TUIR - approvato con D.P.R. n° 917 del 22 dicembre 1986 (che disciplina i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente), il nuovo comma "c-bis" nel quale sono state riportate tutte le tipologie di reddito già comprese nell'art. 49 del citato TUIR.

Dal 1° gennaio 2001, pertanto, i redditi erogati per tali rapporti vengono assimilati a quelli di lavoro dipendente e non più ai redditi di lavoro autonomo. Conseguenza di ciò è che, con la stessa decorrenza, ai compensi erogati non si applicherà più la ritenuta d'acconto pari al 20%, ma gli stessi saranno assoggettati alle medesime modalità di tassazione previste per i redditi di lavoro subordinato.

### **36. Quali redditi sono assimilati a quelli di lavoro dipendente?**

In base alla nuova formulazione dell'art. 47 del TUIR, sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente le somme e i valori in genere, percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione a:

- uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- partecipazione a collegi e commissioni;
- altri rapporti di collaborazione che abbiano per oggetto prestazioni di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita.

### **37. La modifica incide anche sull'individuazione del tipo di prestazione?**

A differenza del vecchio concetto di collaborazione, non è più richiesto il contenuto "intrinsecamente artistico o professionale" della prestazione. La conseguenza è che dal 1° gennaio 2001 sono considerate collaborazioni coordinate e continuative anche quelle relative a rapporti fino ad ora

esclusi perché privi di tale requisito (es.: i lavori manuali). Fatti salvi i limiti esistenti nella P.A. per la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Sul punto si veda anche la domanda n.....

**38. La variazione riguarda anche l'aspetto giuslavoristico e contrattuale?**

La modifica riguarda esclusivamente l'aspetto fiscale e non incide su quello contrattuale il cui schema resta invariato. Non trovano pertanto applicazione le regole previste nel CCNL applicato ai lavoratori subordinati. Ne consegue che per i collaboratori coordinati e continuativi taluni istituti quali – ad esempio – ferie, preavviso, permessi e patto di prova non trovano applicazione. Lo stesso dicasi per il trattamento di fine rapporto.

**39. A seguito delle nuove modifiche riguardanti le collaborazioni coordinate e continuative, quali regole devono essere seguite per l'individuazione del reddito imponibile Irpef?**

Dopo aver individuato il tipo di rapporto, così come specificato nella domanda n...., entrando ancor più nel merito, per l'individuazione del tipo di reddito imponibile occorre fare riferimento alla natura dell'incarico e al soggetto che lo assolve. Se la collaborazione rientra tra i compiti istituzionali compresi nella mansione svolta dal lavoratore dipendente, allora il compenso si considera reddito di lavoro dipendente e come già detto, in tal caso l'imposta si applica mediante le normali regole previste per il reddito di lavoro dipendente, non vi è obbligo di iscrizione all'INPS e all'INAIL. Nel caso in cui l'incarico venga affidato ad un professionista è necessario verificare se la collaborazione rientra tra le attività istituzionali esercitabili dal professionista stesso. Qualora vi sia compresa, il reddito viene considerato di lavoro autonomo, assoggettato ad IVA e a ritenuta d'acconto del 20%; mentre, al contrario, sarà assimilato al reddito di lavoro dipendente, non assoggettato ad IVA e l'imposta sarà calcolata con le stesse regole previste per i lavoratori dipendenti.

**40. Come si determina il reddito dei collaboratori coordinati e continuativi?**

Per la determinazione del reddito imponibile riferito ai compensi erogati ai collaboratori coordinati e continuativi, occorre fare riferimento – in via generale – alle regole stabilite dall'art. 48 del TUIR il quale dispone che il reddito è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono. Queste disposizioni trovano piena applicazione anche nel settore del pubblico impiego.

**41. Quali somme o valori sono esclusi dalla base imponibile?**

Le somme e i valori che non concorrono, in tutto o in parte, a formare il reddito sono elencate nell'art. 48 del TUIR che riguarda i redditi di lavoro dipendente (e assimilati).

Ad esempio sono esclusi dalla base imponibile:

- i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge;
- le erogazioni liberali concesse ai dipendenti in occasione di festività o ricorrenze, non superiori a £. 500.000 annue;
- i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente e quelli corrisposti a dipendenti vittime dell'usura;
- le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro;
- le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;
- le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza di asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari del lavoratore, nonché per le borse di studio a favore degli stessi familiari;

- il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nell'anno a £. 4.000.000, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione;
- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore a £. 500.000 l'anno.

Tutte regole queste, valide per i lavoratori dipendenti e oggi anche per i collaboratori coordinati e continuativi.

#### **42. Quali detrazioni fiscali possono essere applicate nella determinazione dell'imposta?**

Sino al 31/12/2000 il compenso erogato al collaboratore veniva assoggettato a irpef solo dopo averlo abbattuto di una percentuale riconosciuta a titolo di spese di produzione del reddito. Dal 1/1/2001, questo abbattimento non è più applicabile. A fronte della perdita della citata deduzione forfetaria che - lo ricordiamo - era del 5% (6% sino a 40 milioni di sola collaborazione, che sarebbe aumentata al 7% dal 2001), il collaboratore beneficia, a decorrere dal 1 gennaio 2001, della detrazione prevista per i redditi di lavoro dipendente.

Le detrazioni spettanti sono quelle per carichi di famiglia e di lavoro dipendente calcolate rapportando al periodo di paga le misure previste dagli articoli 12 e 13 del TUIR. Le detrazioni spettano a condizione che il collaboratore dichiari di averne diritto e ne indichi le condizioni di spettanza e si impegni a comunicare tempestivamente al committente le eventuali variazioni (es.: nascita di un figlio ecc...).

Riguardo le detrazioni per carichi di famiglia il collaboratore dovrà rilasciare al proprio sostituto d'imposta una dichiarazione con le seguenti informazioni:

- che il reddito complessivo del familiare non supera il limite di £.5.500.000 al lordo degli oneri deducibili;
- il numero dei figli e degli altri familiari a carico;
- la misura della percentuale di detrazione di cui può fruire per i figli e per gli altri familiari a carico (100% se è l'unico soggetto cui spetta la detrazione, una misura diversa qualora esistano altri soggetti).

Tenuto conto che il limite di reddito, affinché un familiare sia considerato fiscalmente a carico, è stabilito con riferimento all'intero periodo d'imposta; qualora il reddito complessivo superi detto limite, la detrazione in questione non spetta anche se tale reddito è stato prodotto in una sola parte del periodo d'imposta (ad esempio nel corso dell'ultimo trimestre dell'anno).

#### **43. Per l'anno 2001 quali sono le detrazioni fiscali applicabili?**

A seguito della modifica apportata dall'art. 34 della L. 342/2000, al collaboratore spettano le detrazioni fiscali per le spese inerenti la produzione del reddito (detrazioni per redditi di lavoro dipendente e assimilati). Queste detrazioni variano da un minimo di £. 100.000 per i redditi superiori a £. 100.000.000 ad un massimo di £.2.220.000 per i redditi non superiori a £. 12.000.000.

Per il coniuge a carico non legalmente separato spetta una detrazione che varia da un minimo di £. 817.552 ad un massimo di £. 1.057.552 in relazione al reddito complessivo del contribuente.

Per ciascun figlio e per ogni altro familiare a carico che conviva con il contribuente, la detrazione d'imposta per l'anno 2001 è pari a £. 516.000, da ripartire tra coloro che hanno diritto alla detrazione in proporzione all'effettivo onere sostenuto da ciascuno.

La detrazione aumenta a £. 552.000 se il reddito complessivo del contribuente non supera 100 milioni di lire. Per i figli successivi al primo la detrazione è di £. 616.000 sempre a condizione che il reddito non sia superiore a 100 milioni.

In caso di assenza fisica o giuridica dell'altro genitore, occorre tenere presente che al contribuente spetta per il primo figlio la detrazione stabilita per il coniuge a carico; mentre per gli altri la normale detrazione prevista per figli.

#### **44. Quando uno dei genitori è considerato giuridicamente assente ai fini fiscali determinando così il diritto a ricevere una detrazione fiscale più elevata?**

Ci troviamo in questo caso, quando:

- l'altro genitore manca e il contribuente non si è risposato o, se risposato, si è legalmente ed effettivamente separato. La mancanza che assume rilievo è di tipo fisico e giuridico e si può verificare a causa del decesso dell'altro genitore, o in presenza di una dichiarazione di assenza o morte presunta.
- l'altro genitore non ha riconosciuto i figli naturali e il contribuente che li ha riconosciuti non è coniugato o è legalmente ed effettivamente separato. In questo caso l'attribuzione della maggiore detrazione trova giustificazione nell'assenza giuridica del genitore naturale che non ha riconosciuto il figlio.
- si tratta di figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente, non coniugato o legalmente ed effettivamente separato. Come nel caso precedente anche qui l'attribuzione della maggiore detrazione trova giustificazione nell'assenza giuridica di un secondo genitore diverso da quello che ha adottato, affiliato o preso in affidamento il figlio.

#### **45. Alla fine dell'anno o del rapporto si deve eseguire un conguaglio?**

Entro il 28 febbraio dell'anno successivo o entro due mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, se questa è anteriore all'anno, il sostituto d'imposta (quindi tutte le amministrazioni che hanno erogato redditi a collaboratori coordinati e continuativi) è obbligato ad effettuare il conguaglio tra le ritenute complessivamente operate sulle somme corrisposte nei singoli periodi di paga e l'Irpef effettivamente dovuta sul totale delle somme corrisposte fino al 31 dicembre o al 12 gennaio, se riferite all'anno precedente, ovvero fino alla data di cessazione del rapporto di collaborazione. Il sostituto d'imposta, se nel corso dell'anno ad una stessa persona ha erogato sia redditi di collaborazione che redditi di lavoro dipendente, in sede di conguaglio dovrà tenere conto di tutti i redditi corrisposti. Inoltre, dovrà calcolare l'importo delle addizionali all'Irpef (sul reddito imponibile) dovute dal collaboratore. Come si può notare si tratta di una perfetta mutazione delle regole di comportamento previste per il datore di lavoro nel contesto dell'amministrazione del personale dipendente.

#### **46. Si deve rilasciare una certificazione?**

Entro la fine di febbraio dell'anno successivo a quello in cui sono stati corrisposti i compensi, il committente deve rilasciare al collaboratore la certificazione unica – modello CUD – dalla quale si evinca: l'ammontare complessivo delle somme e dei valori corrisposti, l'ammontare delle ritenute d'acconto operate, delle detrazioni d'imposta applicate e dei contributi previdenziali e assistenziali. Qualora il collaboratore coordinato e continuativo richieda al committente il rilascio del modello CUD prima del 28 febbraio dell'anno successivo, il committente è obbligato a rilasciarglielo entro dodici giorni dalla richiesta. Nel caso in cui, alla data del 28 febbraio dell'anno successivo il modello CUD, che viene rilasciato alla generalità dei lavoratori dipendenti e dei collaboratori coordinati e continuativi abbia subito variazioni di tipo grafico (come è noto ogni anno, infatti, i modelli vengono ridisegnati), il committente deve provvedere a emetterne un altro in sostituzione di quello precedentemente consegnato al collaboratore.

#### **47. Il nuovo meccanismo di calcolo dell'imposta si applica anche ai soggetti non residenti?**

Per i redditi di collaborazioni coordinate e continuative corrisposte a soggetti non residenti, si continua ad operare una ritenuta a titolo d'imposta nella misura del 30%.

#### **48. Quando il collaboratore coordinato e continuativo è considerato in trasferta?**

Il Ministero delle Finanze ha precisato che per determinare se un collaboratore è in trasferta o meno occorre fare riferimento alla sede di lavoro indicata dalle parti nel contratto. Qualora la peculiarità della prestazione non permetta la precisa individuazione della sede di lavoro il collaboratore coordinato e continuativo è considerato in trasferta quando svolge la sua attività fuori dal suo domicilio fiscale.

#### 49. Quale regime fiscale per le indennità di trasferta e i rimborsi spese?

Anche in questo caso trova applicazione l'art. 48 del TUIR, segnatamente il 5° comma.

Premesso che il collaboratore coordinato e continuativo è considerato in trasferta se si verificano le condizioni di cui al precedente punto, solo in questo caso è applicabile il più favorevole regime fiscale il quale prevede che:

- i rimborsi di spese di viaggio e di trasporto, siano considerati esenti;
- le indennità di missione o di trasferta, non vengano assoggettate a imposta sino all'importo massimo di lire 90.000 giornaliere (150.000 lire per trasferte svolte all'estero).

Tali fasce di esenzione si riducono di un terzo passando da 90.000 lire a 60.000 lire e da 150.000 lire a 100.000 lire se il committente rimborsa (o mette a disposizione) il vitto **oppure** l'alloggio.

Qualora, invece, il committente rimborsi o metta a disposizione **sia il vitto che l'alloggio**, la fascia di esenzione è ridotta di due terzi passando da 90.000 lire a 30.000 lire e da 100.000 lire a 50.000 lire. Se viene adottato il rimborso analitico di tutte le spese comprese quelle non documentate, l'eventuale indennità di missione è da considerare completamente imponibile. In tal caso, l'esenzione di un terzo (30.000 lire per le trasferte svolte in Italia e 50.000 lire per le trasferte svolte all'estero) trova applicazione solamente per il rimborso delle spese non documentabili, se analiticamente attestate dal dipendente.

## SEZIONE PREVIDENZIALE

#### 50. Per collaboratori coordinati e continuativi si versano i contributi?

Tutti i collaboratori (esclusi gli occasionali) a seguito della modifica legislativa introdotta dalla legge 335/95, sono obbligati all'iscrizione all'INPS e quindi alla contribuzione previdenziale.

Il contributo dovuto per le collaborazioni coordinate e continuative è calcolato sul reddito imponibile ai fini Irpef in misura pari al:

- 10% per i soggetti con altra copertura previdenziale;
- 13% per coloro che sono privi di altra copertura previdenziale obbligatoria.

#### 51. Quali sono i soggetti e redditi esclusi da tale obbligo?

La legge 335/95 prevede le seguenti esclusioni:

- gli iscritti obbligatoriamente ad altre forme di assicurazione;
- i titolari di borse di studio;
- i professionisti che sono già assicurati presso Casse professionali (relativamente ai redditi assoggettati a contribuzione);
- gli ultra sessantacinquenni che hanno optato per la non iscrizione (cfr. art. 4DM 282/96);
- i redditi da partecipazione ad associazioni in partecipazione;
- i redditi derivanti da utili corrisposti ai promotori finanziari;
- i redditi derivanti da cessazione di mandato di agenzia;
- redditi di impresa e derivanti da partecipazione (artigiani commercianti coltivatori diretti);
- redditi per lavoro autonomo esercitato solo occasionalmente;
- redditi assimilati a lavoro dipendente (ad esempio dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni a seguito di incarico conferito in relazione alla posizione rivestita dal dipendente all'interno della sua attività).

#### 52. Quali adempimenti in capo al collaboratore?

Il collaboratore coordinato, il professionista, il venditore a domicilio sono obbligati a iscriversi alla gestione dei lavoratori autonomi e parasubordinati dell'INPS.

Per i professionisti l'iscrizione deve avvenire al momento dell'apertura della partita IVA, mentre per i collaboratori e i venditori a domicilio l'iscrizione avviene all'inizio del rapporto di collaborazione. L'iscrizione può avvenire presentando una domanda in forma libera o avvalendosi di un modulo appositamente predisposto dall'INPS. La domanda può essere presentata indifferentemente alla sede INPS competente per territorio, nel quale:

- è ubicata la sede amministrativa o la filiale del committente;
- risiede il collaboratore o il professionista.

Non è fatto obbligo, ma è una consuetudine, comunicare all'INPS la cessazione dell'attività (entro 30 giorni dalla data dell'interruzione del rapporto).

### 53. Quali adempimenti in capo al committente?

Il committente procede all'applicazione delle aliquote contributive e trattiene i rispettivi contributi dovuti per poi versarli all'INPS (tramite il modello F24), entro il 16 del mese successivo a quello in cui è stato effettuato il pagamento del compenso. Per il versamento dei contributi trova applicazione il principio di cassa, mentre è escluso il ricorso alla rateazione.

### 54. I contributi previdenziali si versano sull'intero compenso?

A decorrere dal 1° gennaio 2001 per l'individuazione della base contributiva si deve far riferimento alle stesse regole previste per la determinazione del reddito di lavoro dipendente. (cfr. la sezione fiscale). Non trova più applicazione la riduzione forfettaria del 5% o 6%.

I contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dai lavoratori non concorrono a formare il reddito.

### 55. Esistono minimali o massimali su cui calcolare i contributi?

I committenti (le Amministrazioni) devono assoggettare a contribuzione i compensi erogati fino al raggiungimento di un massimale che viene rivalutato annualmente, in base alla variazione del costo della vita pari, per l'anno 2001, a £. 148.014.000 (il massimale non è rapportabile a mese e quindi, in caso di rapporti inferiori ad anno, va applicato per intero).

Nel caso in cui il collaboratore intrattenga contemporaneamente più rapporti di collaborazione, tutti i committenti devono tener conto del massimale; a tal fine il collaboratore deve comunicare ai committenti se e quando il massimale viene superato. Nel mese in cui il massimale viene superato, il contributo si calcola sino a concorrenza del massimale stesso.

In caso di più committenti, questi assoggetteranno i compensi erogati in percentuale rispetto alla seguente formula:

**COMMITTENTE A** = compensi di (A) <divisi> compensi di (A+B)

**COMMITTENTE B** = compensi di (B) <divisi> compensi di (A+B)

Non è previsto alcun minimale.

### 56. I collaboratori coordinati e continuativi hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare?

A decorrere dal 01/01/98 ai collaboratori che non sono iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, né pensionati e che versano il contributo addizionale dello 0,50% destinato a finanziare il fondo maternità ed assegni familiari, spetta l'assegno per il nucleo familiare in relazione alla composizione del nucleo familiare e al reddito del nucleo stesso.

L'assegno spetta solo se il reddito familiare percepito nell'anno solare precedente il 1° luglio di ciascun anno, suddiviso per il numero i componenti il nucleo, non è superiore a 8 milioni di lire a persona. Per nuclei con un solo genitore o con un soggetto inabile il limite sale a 10 milioni. Non si ha diritto all'assegno se l'ammontare dei redditi di collaborazione è inferiore al 70% del reddito complessivo. L'assegno viene erogato per i mesi dell'anno che risultano coperti da contribuzione. Opera il termine prescrizione di 5 anni; i collaboratori che, pur avendone i requisiti, non ne hanno usufruito, possono - entro tale termine - inoltrare richiesta all'Istituto.

### 57. Si deve presentare una domanda per usufruire di tale prestazione?

Va ricordato che l'assegno per il nucleo familiare è erogato direttamente dall'INPS. Ne consegue che il committente (amministrazione) non deve anticiparlo come, invece, avviene per i lavoratori su-

bordinati. Per ottenere l'assegno per il nucleo familiare il collaboratore coordinato e continuativo deve presentare un'apposita domanda all'INPS entro il 1° febbraio dell'anno successivo a quello in cui sono stati erogati i compensi, utilizzando il modello ANF/GEST.SEP.

#### **58. I collaboratori coordinati e continuativi hanno diritto all'indennità di maternità?**

È previsto il diritto a ricevere un trattamento previdenziale in caso di parto o di aborto (avvenuto non prima del terzo mese di gravidanza), per le "madri naturali" (quindi non adottive né affidatarie), iscritte alla gestione separata dell'INPS che versano il contributo addizionale dello 0,50%. Ne sono quindi escluse le collaboratrici coordinate e continuative per le quali si versa il contributo del 10%, in quanto non comprensivo dello 0,50% per la maternità.

Hanno diritto all'assegno di parto (in vigore dal 01/01/98), le lavoratrici che:

- non sono iscritte a nessuna altra gestione previdenziale obbligatoria e non sono pensionate;
- sono iscritte alla gestione separata, con il pagamento del contributo addizionale dello 0,50%;
- vantano almeno tre mesi di contributi, nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori al parto.

L'assegno, previsto in caso di parto, varia in relazione ai contributi versati e va da un minimo di £. 886.350 a un massimo di £. 3.545.407 (valori ipotizzati per l'anno 2001). In caso di aborto la misura dell'assegno è pari alla metà di quello stabilito per il parto.

L'indennità non deve essere anticipata dal committente. Per il pagamento provvede l'INPS direttamente.

#### **59. I collaboratori coordinati e continuativi hanno diritto all'indennità di malattia?**

A favore dei collaboratori coordinati e continuativi, è prevista un'indennità di malattia per i soli giorni di ricovero ospedaliero. Il relativo Decreto Ministeriale attuativo, è stato emanato il 26/03/2001. Si è in attesa della circolare esplicativa dell'INPS. Come per la maternità, anche per la malattia il committente non è tenuto ad anticipare alcuna somma.

#### **60. Si devono presentare denunce periodiche?**

Annualmente il committente deve presentare una denuncia all'INPS contenente i dati dei collaboratori e l'importo dei contributi effettivamente versati sui compensi corrisposti.

Nel mese di gennaio 2001 l'INPS ha diffuso un nuovo modello di denuncia annuale denominato GLA che si compone di due fogli (R e C). Il modello GLA può essere spedito per posta a mezzo raccomandata o presentato direttamente allo sportello.

Per quanto riguarda l'anno 2000 la denuncia non dovrà contenere i dati relativi al 1° trimestre in quanto già denunciati nel modello GLA.

## **SEZIONE INAIL**

#### **61. L'assicurazione INAIL è obbligatoria per tutti i collaboratori coordinati e continuativi?**

Non tutti i collaboratori devono essere assicurati presso l'INAIL, ma solo quelli che svolgono una delle attività previste dall'art. 1 del D.P.R. 1124/65.

Sono, obbligatoriamente, da assicurare quelli che usano direttamente video terminali e macchine di ufficio. Allo stesso modo rientrano nell'obbligo assicurativo coloro che, nell'esercizio della loro attività, si avvalgono - non in via occasionale - di veicoli a motore personalmente condotti. Deve trattarsi di un automezzo strumentale all'attività svolta. Quindi, l'obbligo assicurativo non sorge se il collaboratore conduce un mezzo durante il normale percorso di andata e ritorno da casa al lavoro e viceversa.

#### **62. Da quando i collaboratori coordinati e continuativi sono da assicurare presso l'INAIL?**

L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è stata estesa

ai lavoratori parasubordinati dal 16/03/2000, a patto che la prestazione lavorativa sia soggetta a rischio e avvenga dietro compenso.

**63. Al momento della costituzione e della cessazione del rapporto, vanno inoltrate delle comunicazioni all'INAIL?**

Al momento della costituzione del rapporto, se il collaboratore che si vuole inserire nell'organizzazione deve svolgere un'attività che rientra tra quelle per le quali il committente ha già provveduto ad aprire una posizione assicurativa è sufficiente presentare all'INAIL una denuncia di variazione (entro 8 giorni dall'inizio del rapporto). Se l'attività, invece, che il collaboratore andrà a svolgere non è compresa tra quelle già assicurate, il committente deve aprire una nuova posizione assicurativa mediante denuncia di esercizio (almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'attività).

In entrambi i casi, alle denunce - il committente - deve allegare il modulo chiamato DNA (denuncia nominativa degli assicurati), contenente i nominativi dei collaboratori, i compensi pattuiti e la durata del rapporto di collaborazione. L'INAIL ha precisato che per i lavoratori parasubordinati non sussiste l'obbligo dell'invio contestuale delle denunce e del modello DNA (valido, invece, per i lavoratori subordinati).

In caso di cessazione della lavorazione il committente ne deve dare notizia, entro 8 giorni, all'INAIL che provvederà alla chiusura della posizione assicurativa, aperta al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

È prevista anche una denuncia da parte del committente all'INAIL e alle autorità di Pubblica Sicurezza per tutti gli infortuni occorsi ai lavoratori, con una prognosi superiore a tre giorni; la denuncia deve essere presentata entro due giorni da quello in cui il committente ne è venuto a conoscenza. Il limite temporale per la presentazione della denuncia è elevato a cinque giorni nel caso si tratti di malattie professionali.

**64. Il premio assicurativo è lo stesso previsto per i lavoratori dipendenti?**

Il premio assicurativo dovuto viene corrisposto dal committente all'INAIL in sede di autoliquidazione (da eseguirsi entro il 16 febbraio di ogni anno avvalendosi del modello F24). È possibile anche la rateazione in 4 rate (scadenti il 16/2 - 16/5 - 16/8 - 16/11) con l'aggiunta di interessi calcolati mediante l'applicazione di coefficienti di calcolo rapido resi noti dall'INAIL nel corso dell'anno. Il premio, per i lavoratori parasubordinati, è ripartito nella misura di 1/3 a carico del lavoratore e di 2/3 a carico del committente (a differenza dei lavoratori subordinati che sono totalmente sollevati dal costo dell'assicurazione che grava esclusivamente sul datore di lavoro).

**65. È prevista la copertura del così detto rischio ambientale?**

Ai collaboratori non si estende l'assicurazione obbligatoria riferita alla sola frequentazione di ambienti ove sono utilizzati macchinari e attrezzature. Questo significa che fa scattare l'obbligo assicurativo il fatto che il collaboratore sia effettivamente adibito all'uso di un macchinario elettronico (computer, fax, fotocopiatore ecc..) ovvero conduca personalmente un'autovettura aziendale che gli serve per esercitare la sua attività di collaboratore. Al di fuori di questi casi citati, l'eventualità che il collaboratore frequenti un luogo a rischio, non fa scattare l'obbligo assicurativo.

**66. Come si calcola e versa il premio?**

Il premio è calcolato sui compensi effettivamente percepiti nel periodo d'imposta in denaro o in natura.

**67. Esistono minimali e massimali?**

Il premio deve essere calcolato nei limiti compresi tra un importo minimo e un importo massimo. Tali limiti sono stabiliti dalla legge e rivalutati annualmente. Sino al 30/06/2000 il minimale previ-

sto era pari a £. 21.382.000, mentre il massimale era di £. 39.709.000. Dal 01/07/2000 il minimale è passato a £. 21.724.000, mentre il massimale è stato elevato a £. 40.345.000.

Se il compenso effettivo è inferiore al minimale, il premio viene calcolato su quest'ultimo. Se, invece, il compenso erogato è superiore al massimale, quest'ultimo (cioè il massimale stesso) costituirà la base imponibile di calcolo del premio.

Il minimale e il massimale sono frazionabili a mese. Quindi nel caso di un rapporto di durata inferiore all'anno, il raffronto andrà fatto tra il compenso percepito e il valore minimo e massimo riferito ai mesi considerati.

In caso di una pluralità di committenti, il collaboratore deve comunicare ad ogni committente i compensi percepiti e il relativo periodo di riferimento. Sulla base delle informazioni ricevute, i singoli committenti calcolano, in percentuale, quale e quanta parte del compenso erogato deve essere assoggettata a contribuzione.

La somma dei compensi pagati nel mese, da tutti i committenti, va confrontata con il minimale e con il massimale mensile. Se i compensi sono inferiori o superiori a detti valori, ogni committente applica il minimale (o il massimale) in proporzione ai compensi da lui erogati.

#### **68. Gli amministratori, i sindaci, i revisori devono essere assicurati?**

Per quanto concerne gli amministratori unici di società, l'INAIL ha ritenuto che possano trovare applicazione i criteri previsti per gli amministratori delegati. Dato che l'amministratore unico è titolare di tutti i poteri della società, e per lui non si configura alcun vincolo di coordinamento continuativo, l'INAIL ritiene escluso l'obbligo assicurativo infortunistico.

Gli amministratori delegati, non essendo considerati lavoratori parasubordinati, sono esclusi dall'obbligo dell'assicurazione, se il Consiglio di amministrazione gli ha conferito tutti i poteri di gestione; mentre nel caso in cui abbiano ricevuto dal Consiglio di amministrazione un mandato ordinario, con obbligo di riferire circa l'attività amministrativa svolta, sono considerati parasubordinati e quindi obbligatoriamente assicurati.

Per quanto riguarda i sindaci e i revisori, occorre fare riferimento al soggetto a cui è attribuita la carica. Se si tratta di un libero professionista iscritto a un Ordine professionale che non prevede espressamente l'esercizio di detta funzione, sussiste l'obbligo dell'assicurazione. Al contrario, se la funzione ricoperta è contemplata tra quelle proprie della professione esercitata abitualmente, l'obbligo dell'assicurazione cade.

#### **69. È obbligatorio tenere i libri anche per i collaboratori coordinati e continuativi?**

Il committente è tenuto, anche per i lavoratori parasubordinati alle registrazioni sui libri obbligatori già utilizzati per i lavoratori subordinati (libro matricola, libro paga, registro infortuni). Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha confermato l'obbligatorietà della tenuta dei libri, precisando che tale obbligo non sussiste solo per il libro presenze in quanto per i collaboratori non è prevista una prestazione a tempo. Secondo le indicazioni fornite dal Ministero i committenti possono optare per la tenuta dei libri matricola e paga, relativi ai collaboratori, separati da quelli già in uso per i lavoratori subordinati (solo dopo il rilascio di un'apposita autorizzazione scritta da parte dell'Istituto assicuratore).

Il Ministero ha inoltre precisato che per i lavoratori parasubordinati la registrazione effettuata sul libro paga, al momento del pagamento del compenso, deve contenere il corrispettivo lordo, le ritenute previdenziali e fiscali nonché il netto pagato.

Sul libro matricola vanno registrati, per ogni collaboratore, i dati anagrafici, la data di inizio e termine del rapporto, le mansioni, e l'ammontare del compenso pattuito per la durata dell'accordo, inoltre le Direzioni Regionali delle Entrate del Piemonte e della Lombardia hanno affermato che il committente deve emettere un prospetto in forma libera da consegnare al collaboratore, dal quale risultino gli oneri fiscali e contributivi a carico dello stesso. Su queste ricevute (relative a prestazione non soggette a IVA e superiori a £. 150.000), deve essere applicato il bollo di £. 2.500.

È stato di recente precisato che le registrazioni sui libri obbligatori devono essere effettuate solo per quei collaboratori coordinati e continuativi che sono iscritti all'INAIL. Per gli altri resta comunque l'obbligo della redazione di un prospetto di compenso da parte del committente.





# appendice

- Art. 2, L. 14 luglio 1959, n. 741
- Art. 409, n. 3), codice di procedura civile
- Art. 2113, comma 1, codice civile
- Art. 49, comma 2, lett. A), DPR 22/12/1986, n. 917 "Testo unico delle imposte sui redditi"
- Art. 59, comma 16, della L. n. 449 del 27.12.1997 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica"
- Artt. 7, comma 6, e 14, comma 2, del D.Lgs. 29 del 3/2/1993 "Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego"
- Art. 2, comma 26, L. 335 dell'8.8.1995 "Riforma del sistema pensionistico e complementare"
- Art. 5, D.Lgs. 38 del 23/2/2000 "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali"
- Art. 110, comma 6, D.Lgs. 267 del 18/8/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"
- Art. 34, L. 342 del 21/11/2000 "Nuove misure in materia fiscale"
- Circ. INPS n. 32 del 7/2/2001
- Circ. INAIL n. 32 dell'11/4/2000
- Circ. INPS n. 83 del 28/3/1997

## Art. 2, L. 14 luglio 1959, n. 741.

Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai Lavoratori.

2. Le norme di cui all'art. 1 dovranno essere emanate per tutte le categorie per le quali risultino stipulati accordi economici e contratti collettivi riguardanti una o più categorie per la disciplina dei rapporti di lavoro, dei rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e dei rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata.

## Art. 409, numero 3), codice di procedura civile.

### 409. Controversie individuali di lavoro.

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

[...]

3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;

[...]

## Art. 2113, comma 1, codice civile.

### 2113. Rinunzie e transazioni.

Le rinunzie e le transazioni, 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'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

## Art. 49, comma 2, lett. a), d.p.r. 22 dicembre 1986, n. 917. Testo unico delle imposte sui redditi.

### Capo V - Redditi di lavoro autonomo

#### Art. 49. Redditi di lavoro autonomo.

2. Sono inoltre redditi di lavoro autonomo:

a) i redditi derivanti dagli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, dalla partecipazione a collegi e commissioni e da altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Si considerano tali i rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o professione esercitata dal contribuente ai sensi del comma 1, che pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita [...]

## Art 59, comma 16 della L. n. 449 del 27 dicembre 1997. Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica.

16. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, con effetto dal 1° gennaio 1998 il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di 1,5 punti percentuali. Lo stesso è ulteriormente elevato con effetto dalla stessa data in ragione di 0,5 punti percentuali ogni biennio fino al raggiungimento dell'aliquota di 19 punti percentuali. La relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è maggiorata rispetto a quella di finanziamento di un punto percentuale. È dovuta una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi della tutela relativa alla maternità e agli assegni al nucleo familiare. A tal fine, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, è disciplinata tale estensione nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo.

## D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29

### Art. 7. Gestione delle risorse umane

6. Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali ad esperti di provata competenza, determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione. *Cfr. il DPR 18 aprile 1994, 338 "Regolamento recante semplificazione del procedimento di conferimento di incarichi individuali ad esperti da parte di Ministri (S.O. a G.U. 8 giugno 1994, n. 132).*

### Art. 14. Indirizzo politico-amministrativo

2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi del comma 4-bis dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni, con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle Segreterie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorità di governo competente, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, è determinato, in attuazione dell'articolo 12, comma 1, lettera n), della legge 15 marzo 1997, n. 59, senza aggravii di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consistente in un unico emolumento, è sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale. Con effetto dalla data di entrata in vigore del regolamento di cui al presente comma sono abrogate le norme del R.D.L. 10 luglio 1924, n. 1100, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ogni altra norma riguardante la costituzione e la disciplina dei Gabinetti dei Ministri e delle Segreterie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato.

## Art. 2, comma 26, l. 8 agosto 1995, n. 335. Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare.

### 2. Armonizzazione.

26. A decorrere dal 1° gennaio 1996, sono tenuti all'iscrizione presso una apposita Gestione separata, presso l'INPS, e finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al comma 1 dell'articolo 49 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera a), dell'articolo 49 del medesimo testo unico e gli incaricati alla vendita a domicilio di cui all'articolo 36 della legge 11 giugno 1971, n. 426. Sono esclusi dall'obbligo i soggetti assegnatari di borse di studio, limitatamente alla relativa attività.

## Art. 5, d.lgs. 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

### Assicurazione dei lavoratori parasubordinati

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono soggetti all'obbligo assicurativo i lavoratori parasubordinati indicati all'articolo 49, comma 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni e integrazioni, qualora svolgano le attività previste dall'articolo 1 del testo unico o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti.

2. Ai fini dell'assicurazione INAIL il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal testo unico.

3. Il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente.

4. Ai fini del calcolo del premio la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti, salvo quanto stabilito dall'articolo 116, comma 3, del testo unico. Il tasso applicabile all'attività svolta dal lavoratore è quello dell'azienda qualora l'attività stessa sia inserita nel ciclo produttivo, in caso contrario, dovrà essere quello dell'attività effettivamente svolta.

5. Ferma restando la decorrenza dell'obbligo assicurativo e del diritto alle prestazioni dalla data di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, i termini per la presentazione delle denunce di cui all'articolo 12 del testo unico sono stabiliti in trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

## D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"

### Art. 110

#### Incarichi a contratto.

6. Per obiettivi determinati e con convenzioni a termine, il regolamento può prevedere collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità.

# Legge 21 novembre 2000 n.342 "Nuove misure in materia fiscale" (G. U. 25 novembre 2000)

## Art. 34. (Disposizioni in materia di redditi di collaborazione coordinata e continuativa)

1. Al testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:
  - a. nell'articolo 20, concernente applicazione dell'imposta ai non residenti, al comma 2, la lettera b) è sostituita dalla seguente: "b) i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui alle lettere c), c-bis), f), h), h-bis), i) e l) del comma 1 dell'articolo 47";
  - b. all'articolo 47, concernente redditi assimilati a quello di lavoro dipendente, al comma 1, dopo la lettera c), è inserita la seguente: "c-bis) le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, semprechè gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 46, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 49, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente";
  - c. all'articolo 13, concernente altre detrazioni, al comma 2-ter, le parole: " , il reddito di lavoro autonomo derivante da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa" sono soppresse;
  - d. all'articolo 49, concernente redditi di lavoro autonomo, al comma 2, la lettera a) è abrogata;
  - e. all'articolo 50, concernente determinazione del reddito di lavoro autonomo, al comma 8, il primo periodo è soppresso;
  - f. all'articolo 50, concernente determinazione del reddito di lavoro autonomo, al comma 8, secondo periodo, le parole: "dello stesso comma" sono sostituite dalle seguenti: "del comma 2 dell'articolo 49".
2. Al decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, recante disposizioni comuni in materia di accertamento delle imposte sui redditi, sono apportate le seguenti modificazioni:
  - g. all'articolo 24, concernente ritenuta sui redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, al comma 1 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Sulla parte imponibile dei redditi di cui all'articolo 16, comma 1, lettera c), del medesimo testo unico, la ritenuta è operata a titolo di acconto nella misura del 20 per cento";
  - h. all'articolo 24, dopo il comma 1-bis, è inserito il seguente: "1-ter. Sulla parte imponibile dei redditi di cui all'articolo 47, comma 1, lettera c-bis), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, corrisposti a soggetti non residenti, deve essere operata una ritenuta a titolo d'imposta nella misura del 30 per cento";
  - i. all'articolo 25, concernente ritenuta sui redditi di lavoro autonomo e su altri redditi, al primo comma, terzo periodo, le parole: "di cui alle lettere a) e c) del terzo comma dell'articolo 49 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 597 " sono sostituite dalle seguenti: "di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 49 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917." e al quarto periodo, le parole: "di cui alle lettere f) e g) dell'articolo 12 del decreto stesso" sono sostituite dalle seguenti: "di cui alle lettere c) e d) del comma 1 dell'articolo 16 dello stesso testo unico, concernente tassazione separata".
3. Tutti i riferimenti all'articolo 49, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, concernente redditi di lavoro autonomo, contenuti in disposizioni legislative emanate anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge devono intendersi come effettuati all'articolo 47, comma 1, lettera c-bis), del medesimo testo unico, concernente redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.
4. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2001.

## Circolare n. 32

Roma, 7 febbraio 2001

*Ai Dirigenti centrali e periferici  
Ai Direttori delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
periferici dei Rami professionali  
Al Coordinatore generale Medico legale e  
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente  
Ai Consiglieri di Amministrazione  
Al Presidente e ai Membri del Consiglio  
di Indirizzo e Vigilanza  
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali  
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

**OGGETTO: Gestione separata di cui all'art.2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n.335. Contributi dovuti nell'anno 2001**

**SOMMARIO:** 1. *Premessa.*  
2. *Legge 12 novembre 2000, n.342.*  
a) *art.34*  
b) *art.37*  
3. *Contributi 2001*

### 1. Premessa

La legge 12 novembre 2000, n.342, pubblicata nel supplemento ordinario della Gazzetta Ufficiale n.27 del 25.11.2000, ha introdotto rilevanti innovazioni in ordine al trattamento fiscale dei redditi derivanti da collaborazioni coordinate e continuative e, conseguentemente, in ordine ai criteri di imposizione dei contributi previdenziali dovuti, per dette collaborazioni, alla Gestione separata di cui all'art.2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n.335.

Considerato che la norma si applica a decorrere dal 1 gennaio 2001, si forniscono al riguardo le prime disposizioni di attuazione unitamente agli elementi necessari per la determinazione dei contributi dovuti alla prossima scadenza del 16/2/2001.

### 2. Legge 12 novembre 2000, n.342.

#### **a) art.34**

L'art.34 della legge in esame, ridefinendo i redditi da collaborazioni coordinate e continuative, li configura quali redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, inserendo la lettera c bis) al comma 1 dell'art.47 del TUIR. (D.P.R. 22 dicembre 1986, n.917) . La disposizione abroga, quindi, la lettera a) del comma 2 del successivo art.49 ed il primo periodo del comma 8 dell'art.50.

Il comma 3 del citato art.34 dispone, quindi, che tutti i riferimenti all'art.49, comma 2, lettera a) del TUIR, concernenti redditi da lavoro autonomo, contenuti in disposizioni legislative anteriormente emanate, devono intendersi come effettuati all'art.47, comma 1, lettera c bis), del medesimo testo unico, concernente redditi assimilati al lavoro dipendente.

Risultano conseguentemente modificati i riferimenti alla normativa fiscale contenuti nella citata legge n.335/1995 e relative disposizioni di attuazione; in particolare, diviene inoperante il rinvio all'art.50, comma 8, del TUIR, previsto, al fine dell'individuazione della base imponibile dei contributi previdenziali, dall'art. 1 del decreto ministeriale 2 maggio 1996, n.281.

Resta comunque fermo il disposto dell'art.2, comma 29, della legge n.335/1995, in base al quale il contributo previdenziale deve essere 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.

Nel nuovo contesto normativo il reddito imponibile ai fini dei contributi previdenziali dovuti per i collaboratori coordinati e continuativi, a decorrere dal 1° gennaio 2001, è il reddito assimilato al lavoro dipendente, determinato ai sensi dell'art.48 bis del TUIR e, quindi, stante il richiamo nello stesso contenuto, ai sensi dell'art.48 che precede.

Consegue da quanto precede che i redditi in questione, costituiti dagli emolumenti corrisposti dal gennaio 2001, in virtù del principio di cassa, non costituiscono più redditi di lavoro autonomo e gli stessi non sono determinabili con le modalità già previste dall'art.50, comma 8, del TUIR (importo lordo degli emolumenti, riduzione forfetaria del 5% a titolo di rimborso spese, ecc.) ora abrogato.

A tal riguardo preme preliminarmente evidenziare che, ai sensi del secondo comma dell'art.48 del TUIR non concorrono a formare il reddito, tra gli altri, i contributi previdenziali ed assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore per effetto di disposizioni di legge. Ne consegue che i contributi dovuti alla Gestione separata dovrebbero essere determinati sull'imponibile dichiarato ai fini IRPEF dal collaboratore e, quindi, previa esclusione dei contributi stessi, per la quota di spettanza del lavoratore.

Tale evidente incongruenza è stata già sottoposta all'attenzione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale affinché sia stabilito, in analogia a quanto disposto per i lavoratori dipendenti dall'art.6 del decreto legislativo 2 /9/1997, n.314, che le somme ed i valori di cui al primo comma dell'art.48 del TUIR, ai fini dell'imposizione dei contributi previdenziali dovuti per i collaboratori coordinati e continuativi, s'intendano al lordo dei contributi stessi.

Nella attesa che il predetto Ministero faccia conoscere le determinazioni di competenza e considerata l'imminente scadenza del termine del 16/2/2001, fissato per il versamento dei contributi dovuti sugli emolumenti erogati ai collaboratori nel mese di gennaio u.s. si autorizzano i committenti interessati a corrispondere, in via provvisoria e salvo eventuali conguagli, i contributi previdenziali sugli emolumenti erogati, determinati ai sensi dell'art. 48 del TUIR, ma al lordo della quota del contributo a carico dei collaboratori.

La predetta deroga all'equiparazione tra imponibile previdenziale ed imponibile fiscale, provvisoriamente e come sopra disposta, concerne esclusivamente il trattamento da riservare ai contributi previdenziali; restano quindi ferme tutte le altre disposizioni contenute nell'articolo 48 ai fini della determinazione dell'imponibile contributivo.

Nel far rinvio alle predette disposizioni ed alle determinazioni assunte in materia dal Ministero delle Finanze ( vedi anche circolare n.207 del 16.11.2000), si rammenta che costituiscono reddito imponibile tutte le somme ed i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali e che la determinazione in denaro dei predetti valori è disciplinata dai commi da 3 a 9 dell'art. 48 del TUIR.

Le somme che, viceversa, non concorrono in tutto o in parte alla formazione del reddito sono elencate nel comma 2 dell'art.48 più volte citato. Si richiamano, a titolo meramente esemplificativo, le erogazioni liberali non superiori a lire 500.000, la somministrazione di vitto, le prestazioni di servizi di trasporto collettivo, il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti non superiori complessivamente a lire 4.000.000 nel periodo d'imposta, ecc.

Un cenno particolare meritano gli ulteriori criteri applicativi dettati dal Ministero delle Finanze, con la recente circolare n.7 del 26 gennaio 2001, in relazione al trattamento fiscale delle indennità di trasferta. Il predetto Dicastero ha precisato che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nel comma 5 dell'art.48, che detto trattamento disciplina, è necessario accertare se la prestazione lavorativa è stata resa fuori della sede di lavoro, fissata generalmente dal datore di lavoro nella lettera o contratto di assunzione.

Rilevato che per talune attività di collaborazione non è possibile, in virtù delle caratteristiche peculiari della prestazione svolta, determinare contrattualmente la sede di lavoro né identificare tale sede con quella della società, la circolare citata fa presente che in tali casi occorre far riferimento al domicilio fiscale del lavoratore e che tale criterio può essere utilizzato, ad esempio, per gli amministratori di società od enti, sempre che dall'atto di nomina non risulti diversamente individuata la sede di lavoro.

Sugli ulteriori aspetti innovativi della norma in esame appare sufficiente evidenziare, in questa sede, che la nuova definizione dei redditi da collaborazione coordinata e continuativa contenuta nel comma 1, lettera c bis, dell'art.47 del TUIR, non considerando più tra i caratteri essenziali della collaborazione la natura intrinsecamente artistica o professionale della prestazione, chiarisce definitivamente che possono rientrare nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative anche attività manuali ed operative, in presenza, ovviamente, di tutti gli altri presupposti per il riconoscimento di un'attività di collaborazione.

Si esprime l'avviso, inoltre, che la nuova disposizione non modifichi in modo sostanziale il previgente sistema in ordine all'esclusione, dal regime fiscale e contributivo delle collaborazioni coordinate e continuative, delle fattispecie nelle quali gli uffici o le attività rientrino nell'oggetto della professione esercitata dal soggetto. Carattere più innovativo, viceversa, presenta il riferimento, al fine della loro esclusione dalle collaborazioni coordinate e continuative, alle prestazioni che rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente

### **b) art. 37**

Per effetto di quanto disposto dall'art. 37 della legge n.342/2000 i compensi erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalle federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegua le medesime finalità e sia da essi riconosciuto, sono qualificati come redditi diversi, tramite il loro inserimento nell'art.81, comma 1, del TUIR.

Conseguentemente, poiché la norma previdenziale, così come novellata dal terzo comma dell'art.34 della citata legge n.342/2000, si riferisce esclusivamente ai redditi di cui all'art.47, comma 1, lettera c-bis del TUIR, per i predetti emolumenti non è più configurabile l'imposizione dei contributi dovuti alla Gestione separata. In relazione a quanto precede devono ritenersi superate le disposizioni impartite con circolare 27 giugno 2000, n.121.

Sebbene il nuovo inquadramento dei predetti compensi decorra dal 1° gennaio 2000, (art 37, comma 4), si precisa che non possono essere rimborsati contributi previdenziali eventualmente corrisposti nell'anno 2000, in attuazione della previgente normativa. Il quarto comma dell'art.37 della legge n.342/2000, che fa salvi gli atti adottati anteriormente all'entrata in vigore della medesima legge, non può non applicarsi, infatti, anche in materia previdenziale.

Su tali aspetti innovativi si fa comunque riserva di ulteriori comunicazioni, alla luce delle determinazioni che saranno assunte dal Ministero delle Finanze.

### **3. Contributi 2001.**

Nessuna ulteriore modifica consegue dalle disposizioni in argomento in ordine sia alla misura dei contributi dovuti, alla ripartizione degli stessi ed alle modalità di pagamento. In particolare, le disposizioni sin qui descritte non trovano alcuna applicazione, anche in riferimento alla base imponibile, nei confronti dei liberi professionisti privi di cassa previdenziale e dei venditori porta a porta.

Resta inoltre confermato, tra i principi che caratterizzano la Gestione, il criterio di cassa, in relazione al quale si precisa che la deroga disposta dall'art.48, comma 1, del TUIR, che considera percepite nel periodo di imposta anche le somme ed i valori in genere corrisposti entro il 12 gennaio del periodo di imposta successivo a quello cui si riferiscono, avrà applicazione a decorrere dall'anno 2002.

L'aliquota dei contributi previdenziali dovuti nell'anno 2001 dai committenti di collaborazioni coordinate e continuative e dai professionisti iscritti alla Gestione separata resta confermata nella misura complessiva del 13%, di cui il 12,50% a titolo di contributo per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e lo 0,50 ai fini della tutela per la maternità, degli assegni per il nucleo familiare e dell'assistenza di malattia in caso di ricovero ospedaliero. Il prossimo aumento biennale di un punto percentuale dell'aliquota, di cui all'articolo 51 della legge 23 dicembre 1999, n.488 è fissato con decorrenza dal primo gennaio 2002.

Per i soggetti iscritti ad altre gestioni pensionistiche obbligatorie e per i pensionati il contributo continua ad essere determinato nella misura del 10%.

Il massimale imponibile di cui all'art.2, comma 18, della citata legge 8 agosto 1995, n.335 è pari, per l'anno 2001, a £ 148.014.000.

Nulla è innovato in ordine alle modalità ed ai termini di versamento dei contributi in argomento, sulla quota di rivalsa a carico del collaboratore, pari ad un terzo dell'onere complessivo, si rammenta che entro il 31 marzo 2001 i committenti dovranno produrre la denuncia degli emolumenti corrisposti ai collaboratori coordinati e continuativi nel secondo, terzo e quarto trimestre dell'anno 2000, tramite i modelli GLA di recente istituzione. I committenti che si avvalgono del sistema di denuncia tramite supporto magnetico hanno facoltà di rinviare il predetto adempimento sino al 30 aprile 2001.

A tal riguardo, nel richiamare quanto comunicato con circolare n.16 del 24 gennaio 2001 (punto 3), si precisa che la denuncia degli emolumenti erogati nel corrente anno dovrà essere presentata entro il 31 marzo 2002 (30 aprile 2002 per i supporti magnetici) e che, in ogni caso, i termini di denuncia in questione sono riferiti al periodo nel quale sono corrisposti gli emolumenti, dovendosi prescindere, a tal fine, dal periodo nel quale le prestazioni si sono svolte.

IL DIRETTORE GENERALE  
TRIZZINO

# INAIL circolare 11 aprile 2000, n. 32

## Assicurazione dei lavoratori parasubordinati.

### *Quadro normativo*

Legge 17 maggio 1999, n. 144:

- art. 55 "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali".

Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38:

- art. 5 "Assicurazione dei lavoratori parasubordinati";

- art. 14, comma 2.

Decreto del Presidente della Repubblica del 22 dicembre 1986, n. 917:

- art. 49, comma 2, lett. a) "Redditi di lavoro autonomo";

- art. 50, comma 8 "Determinazione del reddito di lavoro autonomo".

D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124:

- artt. 1, 4, 12, 28, 44, 116, 127.

Legge 8 agosto 1995, n. 335:

- art. 2, comma 26.

*Sommario: Premessa - 1.1. Soggetti assicurati - 1.2. Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa: requisiti - 2. Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa: fattispecie - 3. Individuazione dei rapporti - 4. Attività protette - 5. Committenti - Adempimenti previsti - 6. Premio assicurativo - 7. Base imponibile - 8. Tasso applicato - 9. Pagamento del premio - 10. RegISTRAZIONI obbligatorie - 11. Istruzioni operative - 12. Prestazioni.*

### *Premessa*

In attuazione della delega di cui all'art. 55 della legge n. 144/1999 (comma 1, lettera i), il decreto legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 50, del 1° marzo c.a., stabilisce, all'articolo 5, l'estensione dell'assicurazione INAIL ai lavoratori parasubordinati, purchè svolgano le attività previste dall'articolo 1 del Testo unico del 1965, ivi compresa la conduzione personale di veicoli a motore, non in via occasionale e per l'esercizio delle proprie mansioni.

Dette disposizioni decorrono dal 16 marzo 2000 ed - in sede di prima applicazione - le denunce di cui all'art. 12 T.U. debbono essere effettuate entro il 15 aprile 2000.

Il menzionato articolo prevede:

1) A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono soggetti all'obbligo assicurativo i lavoratori parasubordinati indicati all'art. 49, comma 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni e integrazioni, qualora svolgano le attività previste dall'articolo 1 del Testo unico o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti.

2) Ai fini dell'assicurazione INAIL il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal Testo unico.

3) Il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente.

4) Ai fini del calcolo del premio la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti, salvo quanto stabilito dall'articolo 116, comma 3, del Testo unico. Il tasso applicabile all'attività svolta dal lavoratore è quello dell'azienda qualora l'attività stessa sia inserita nel ciclo produttivo; in caso contrario, dovrà essere quello dell'attività effettivamente svolta.

5) Ferma restando la decorrenza dell'obbligo assicurativo e del diritto alle prestazioni dalla data di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, i termini per la presentazione delle denunce di cui all'articolo 12 del Testo unico sono stabiliti in trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

### *1.1. Soggetti assicurati*

I soggetti destinatari della norma in esame, individuati dall'articolo 49, comma 2, lett. a), del decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986 - recante disposizioni in materia di "Imposta sul reddito delle persone fisiche" - sono i percettori di:

“redditi derivanti dagli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, dalla partecipazione a collegi e commissioni e da altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Si considerano tali i rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell’oggetto dell’arte o professione esercitata dal contribuente ai sensi del comma 1, che pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita”.

La suddetta norma configura la tipologia dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, individuando, nella prima parte, talune fattispecie “tipiche” (amministratore, sindaco o revisore di società, ecc.) e, nella seconda parte, i requisiti generali per la ricorrenza dei rapporti in esame.

Tanto premesso, si formulano le seguenti precisazioni ed istruzioni.

## *1.2. Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*

### Requisiti

Dalla formulazione della disposizione menzionata si evince che gli elementi indicatori della parasubordinazione sono:

- a) la collaborazione;
- b) il coordinamento;
- c) la continuità;
- d) la natura prevalentemente personale della prestazione.

#### a) Collaborazione

Nei rapporti in argomento, come per espresso indicato nel secondo capoverso della citata lettera a), manca il vincolo della subordinazione nei confronti del soggetto destinatario della prestazione lavorativa.

Il prestatore, quindi, è svincolato dall’inserimento strutturale nell’organizzazione gerarchica dell’impresa, la quale è destinataria di un’opera o di un servizio predeterminato, per la cui realizzazione il prestatore medesimo gode di autonomia circa le modalità, il tempo ed il luogo dell’adempimento.

Il lavoratore in questione è, di norma, un collaboratore estraneo all’impresa, che agisce in via autonoma, ma in funzione delle finalità e delle necessità organizzative dell’imprenditore.

#### b) Coordinamento

Tale elemento, che per il lavoro parasubordinato sostituisce il vincolo della subordinazione, si identifica nel rapporto consensuale di costante coordinamento con la struttura organizzativa del destinatario della prestazione.

Detto aspetto, strettamente connesso con quello della continuità, consiste nel collegamento funzionale dell’attività del lavoratore parasubordinato con la struttura del committente, in quanto concorre alla realizzazione dell’attività economica di quest’ultimo.

E’ il requisito del coordinamento con la struttura organizzativa del destinatario della prestazione ad assumere rilevanza determinante ai fini della connotazione del rapporto.

Pertanto, la differenza tra prestazione di lavoro parasubordinato e quella di lavoro subordinato sta anche nella modalità dell’esecuzione: la prima deve conformarsi soltanto alle direttive dell’imprenditore, mentre la seconda anche alle modalità di esecuzione preventivamente stabilite.

#### c) Continuità

La prestazione dedotta in rapporto non deve essere meramente occasionale, bensì continuativa e resa in misura apprezzabile nel tempo.

Conseguentemente, l’accordo fra le parti deve comportare lo svolgimento di una serie imprecisata di adempimenti a contenuto professionale per un arco di tempo determinato cosicché l’attività da prestarsi sia programmata dal prestatore in funzione dell’esigenza a carattere non transitorio del richiedente.

Esulano, pertanto, da tali rapporti quelli che, estrinsecandosi in una relazione occasionale con il committente, sono destinati ad esaurirsi con il compimento dell’unica prestazione oggetto dell’accordo delle parti.

A tale proposito la Suprema Corte si è pronunciata sulla non ravvisabilità del requisito della continuità e della coordinazione nell’ipotesi di prestazione unica ad esecuzione istantanea, occasionale e de-

stinata, quindi, a non ripetersi nel tempo (Cass. 23 novembre 1988, n. 6298). Analogamente, è stato ritenuto in ipotesi di “affidamento di un “opus” unico sia pure ad esecuzione non istantanea ed ancorchè articolato in una serie di atti esecutivi dell’unico incarico” (Cass., Sez. lav., sent. n. 1495 del 26 febbraio 1996).

Tuttavia la medesima Corte di cassazione non ha escluso l’esistenza della continuità purchè la prestazione, benchè unica, richieda non solo un’attività prolungata, ma anche un’interazione tra le parti che si protragga per tutta la durata del rapporto e che non sia limitata alle sole fasi dell’accettazione dell’opera e del versamento del corrispettivo (Cass. 15 ottobre 1986, n. 6052).

In sintesi, il requisito della continuità risulta dal ripetersi nel tempo della prestazione personale effettuata in modo regolare e sistematico.

#### d) Natura prevalentemente personale dell’opera

Tale requisito consiste nella necessaria prevalenza del carattere personale dell’apporto lavorativo del prestatore rispetto all’impiego di mezzi e/o altri soggetti, dei quali pure il collaboratore può avvalersi, semprechè non si perda la preminenza della sua personale partecipazione nè l’unicità della responsabilità gravante sullo stesso.

La relativa indagine andrà svolta, caso per caso, tenendo conto della qualità e natura della prestazione dedotta in rapporto.

In via esemplificativa, il rapporto tra il proprietario ed il gestore di un impianto di carburante, con l’obbligo per quest’ultimo dell’acquisto dei prodotti petroliferi forniti dal concedente, rientra nei rapporti di collaborazione di che trattasi solo se il gestore sia in concreto obbligato ad una continua e coordinata collaborazione con il concedente nell’esercizio di un’attività prevalente personale.

Tale rapporto non sussisterà allorchè il gestore abbia organizzato la sua attività con criteri imprenditoriali tali da far ritenere che egli si sia limitato a coordinare e a dirigere l’opera dei suoi collaboratori, senza alcun coinvolgimento personale nella distribuzione del carburante (Cass., Sez. lav., sent. n. 11326 del 30 dicembre 1994).

In sintesi ed in via generale, detti rapporti:

- intercorrono con un determinato soggetto senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti dello stesso;
- hanno carattere unitario di durata, cioè protrato nel tempo;
- sono svolti in modo continuativo, cioè non saltuario;
- non necessitano di mezzi organizzati;
- sono retribuiti con periodicità e con ammontare determinato, o determinabile, ancorchè corrisposto in un’unica soluzione, con riferimento all’intera durata della prestazione;
- non hanno carattere gratuito;
- la fonte giuridica del rapporto è solitamente un contratto concluso fra le parti in forma scritta o comunque un incarico formale conferito dal committente ed accettato dal lavoratore (la proposta di legge sulla “tutela dei lavori atipici”, in corso d’approvazione parlamentare, prevede per tali contratti la forma scritta obbligatoria);
- hanno un intrinseco contenuto artistico o professionale;
- si riferiscono ad attività che non rientrano nell’esercizio di arte e professione nel senso indicato dal comma 1 dell’articolo 49 del D.P.R. n. 917/1986 (che definisce il reddito di lavoro autonomo).

## 2. *Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*

Al fine di fornire chiarimenti in ordine alle problematiche connesse all’esatta individuazione dei soggetti rientranti nell’obbligo assicurativo, si reputa opportuno passare in rassegna alcune tipologie di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, tenendo pure conto dell’evolversi della giurisprudenza nella specifica materia nonchè degli indirizzi emanati al riguardo dall’Amministrazione finanziaria.

#### a) Sindaci e revisori

Tali figure devono intendersi ricomprese nell’obbligo assicurativo allorchè il relativo ufficio sia affidato a soggetti per i quali l’ordinamento della professione non preveda espressamente lo svolgimento di detta funzione.

Così, ad esempio, è da ritenersi assoggettato all’obbligo assicurativo l’avvocato che espliciti tale funzione, in quanto l’attività di sindaco non risulta espressamente prevista dall’ordinamento professionale forense (circ. min. n. 97/E del 9 aprile 1998).

Diversamente è da dirsi per i dottori commercialisti e ragionieri e periti commerciali, per i quali i relativi ordinamenti professionali indicano tale attività fra quelle proprie della professione.

Nè a diverse conclusioni pare possa pervenirsi pure a seguito dell'istituzione del Registro dei revisori contabili, posto che l'iscrizione in detto Registro dà esclusivamente diritto all'uso del titolo di "revisore contabile", ma non introduce una nuova figura professionale (Circ. min. n. 108/E del 3 maggio 1996).

#### b) Amministratori di società

Tali soggetti sono fra quelli cui estendere la tutela assicurativa, in quanto i rapporti intrattenuti sono da ricondurre nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative, anche qualora i relativi incarichi siano ricoperti da dottori commercialisti o da ragionieri, trattandosi di attività che, neppure per questi ultimi, rientrano nell'oggetto "proprio" dell'attività svolta (Circ. min. n. 97/E del 9 aprile 1998 e n. 141/E del 4 giugno 1998).

Giova inoltre precisare che sono da ritenersi esclusi dall'area della parasubordinazione gli amministratori delegati ai quali il Consiglio di amministrazione abbia conferito tutti i poteri di gestione, il cui ruolo tende a coincidere con quello dell'imprenditore non essendo soggetti a quest'ultimo nemmeno nella forma attenuata del coordinamento continuativo.

Diversamente, si tratterà di collaborazione coordinata qualora essi siano tenuti a rispettare un mandato ordinario da parte del Consiglio di amministrazione, con l'obbligo di riferire circa l'attività amministrativa.

#### c) Componenti di collegi e commissioni

Analogamente, rientrano nella tutela i soggetti che partecipano a collegi e commissioni, sempreché ricorrano i requisiti e le condizioni di legge già declinate.

Un'eccezione a tale principio, peraltro riconducibile alle motivazioni sopra espresse per i dottori commercialisti che svolgono attività di sindaco, è stata introdotta con le istruzioni ministeriali di cui al decreto del 30 marzo 1998, allegate al mod. UNICO, con le quali si è affermato, a titolo di esempio, che l'attività prestata dai geometri in qualità di componenti del Consiglio nazionale o dei Collegi provinciali dell'Ordine di appartenenza si considera rientrante in quella principale dagli stessi svolta in via autonoma.

#### d) Collaboratori di giornali, riviste, enciclopedie e simili

Nell'ambito di dette attività si deve distinguere l'ipotesi in cui viene ceduta un'opera dell'ingegno, di cui all'art. 2575 cod. civ., dai casi in cui si instaura un rapporto di collaborazione a giornali e riviste in relazione al quale l'oggetto complessivo della prestazione esula dalla disciplina relativa alla tutela del diritto d'autore, quale è, ad esempio, l'ipotesi dei correttori di bozze o di quanti si limitano a fornire notizie utili per la redazione dell'articolo.

Questi ultimi rientrano senz'altro nella fattispecie della collaborazione coordinata e continuativa che interessa ai fini assicurativi.

#### e) Amministratori di condominio

In via generale, l'attività di amministratore di condominio rientra nell'ambito delle figure "atipiche" dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui al comma 2, dell'art. 49, del menzionato Testo unico fiscale, allorquando l'attività presenti i requisiti delineati dalla norma, più sopra riportati in dettaglio.

Pertanto debbono considerarsi inerenti ai menzionati rapporti di collaborazione coordinata e continuativa le prestazioni che un condomino, esercente attività lavorativa di altra natura, rende nello svolgimento delle funzioni di amministratore attribuitegli dall'assemblea in conformità al regolamento di condominio.

Viceversa nell'ipotesi in cui un soggetto compia, in maniera sistematica ed abituale, con una organizzazione di mezzi, una pluralità di prestazioni relative all'amministrazione di più condomini, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto intrattenuto con il singolo condominio e dall'esercizio di altre attività economiche, non può porsi in dubbio che le prestazioni dal medesimo rese concretizzino esercizio abituale di lavoro autonomo, come tale produttivo di analogo reddito ai sensi del comma 1 (cfr. circolare Ministero delle finanze n. 77 del 24 dicembre 1992 e sentenza Corte di cassazione n. 6671 del 24 luglio 1996).

Per la corretta individuazione della fattispecie considerata è rilevante accertare la sussistenza di mezzi organizzati nello svolgimento dell'attività, in quanto, ai fini dell'inclusione del rapporto fra quelli di collaborazione coordinata e continuativa, si impone la condizione dell'assenza di spiccata autonomia economico-organizzativa del prestatore del servizio.

#### f) Soci - amministratori

Com'è noto, tali lavoratori, ai sensi dell'art. 4, n. 7, del Testo unico del 1965 sono già compresi nell'obbligo assicurativo se nell'esercizio delle attività di cui all'art. 1 operano in via abituale con rapporto di dipendenza - almeno funzionale - dalla società datrice di lavoro.

Al riguardo, è da rilevare che il concetto di "dipendenza funzionale", estrinsecantesi in un rapporto di collaborazione caratterizzato dalla professionalità, sistematicità ed abitudine, è stato coniato dalla giurisprudenza per consentire la tutela dei suddetti soggetti, anche in assenza di uno specifico rapporto di lavoro subordinato.

Tale "dipendenza funzionale" costituisce un aspetto tipico della parasubordinazione, talchè i requisiti per la sussistenza della prima debbono ritenersi coincidenti, se addirittura non mutuati, dalla parasubordinazione.

In tale ottica, si ritiene che l'attività di amministrazione della stessa società, per la quale naturalmente ricorrono le condizioni di cui all'articolo 1 T.U., sia assorbita dall'altra già assicurata.

In tali ipotesi non si dovrà pertanto provvedere all'apertura di un'ulteriore posizione assicurativa.

#### g) Insegnanti

Possono considerarsi collaborazioni coordinate e continuative anche quei rapporti che si instaurano tra insegnanti e scuole private e pubbliche qualora, naturalmente, non siano sussumibili nell'ambito dello schema giuridico del lavoro subordinato.

La ricorrenza di tale ultimo rapporto può ritenersi esclusa qualora:

- il compenso sia determinato in base alla professionalità ed alle singole prestazioni;
- non sia imposto un orario prestabilito e non siano previsti vincoli e sanzioni disciplinari;
- sia riconosciuta la libertà del docente nelle modalità di trattazione degli argomenti;
- ci sia la volontà delle parti per l'esclusione della subordinazione.

\* \* \*

Si ritiene, infine, utile evidenziare come per gli stessi soggetti valga anche l'obbligo di iscrizione all'apposita gestione previdenziale separata istituita presso l'INPS, ai sensi dell'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, che - a fini statistici - ha distinto i sottoindicati settori di attività:

1) amministratore, sindaco, revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, liquidatore di società;

2) amministratore di condominio;

3) archiviazione, traduzioni, servizi amministrativi e contabili;

4) assistenza tecnica, macchinari, impianti, collaudi, certificazione della qualità;

5) collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e mezzi di comunicazione in genere;

6) consulenze aziendali, fiscali, amministrative, contabili, informatiche, ecc.;

7) estetica, igiene in genere;

8) formazione, istruzione, addestramento;

9) intermediazione, recupero crediti, notifica atti, ecc.;

10) moda, arte, sport, spettacolo;

11) partecipanti a collegi e commissioni;

12) salute, assistenza;

13) sondaggi di opinione, marketing e telemarketing, pubblicità, ricerche statistiche e di mercato;

14) trasporti e spedizioni;

15) turismo, animazione, intrattenimento, mostre, mercati;

16) vendite a domicilio;

17) altre;

18) dottorati di ricerca.

L'accertamento della sussistenza di detta iscrizione, correlata allo svolgimento di una delle attività di cui all'art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 38/2000, costituisce elemento rilevante ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo.

### *3. Individuazione dei rapporti*

Dopo aver delineato, seppure sommariamente, gli elementi costitutivi dei rapporti di lavoro in esame ed avere passato in rassegna, a titolo necessariamente non esaustivo, le figure più ricorrenti (sia tipiche che atipiche), si reputa opportuno sottolineare la rilevanza da attribuire alla volontà delle parti

nella definizione della tipologia contrattuale, pur competendo in via esclusiva al giudice l'esatta qualificazione legale del rapporto di lavoro indipendentemente dal "nomen iuris" utilizzato.

Al riguardo, la giurisprudenza più recente ha precisato come, qualora dallo svolgimento del rapporto non possano trarsi elementi certi di qualificazione, a tali fini non si possa prescindere dalla preventiva ricerca della volontà delle parti nel senso che si deve tener conto del relativo reciproco affidamento e della concreta disciplina giuridica del rapporto quale voluta dalle parti medesime nell'esercizio della loro autonomia contrattuale (Cass. 17 giugno 1996, n. 5532 e 15 febbraio 1997, n. 1427).

#### *4. Attività protette*

Il menzionato articolo 5 del decreto legislativo in esame stabilisce, al comma 1, che le attività protette sono quelle individuate all'articolo 1 del Testo unico del 1965, integrate dalla conduzione personale di veicoli a motore dei quali i lavoratori parasubordinati si avvalgano, non in via occasionale, per l'esercizio delle proprie mansioni.

In buona sostanza, le attività rischiose oggetto di tutela sono le stesse che già danno luogo all'obbligo di assicurazione per i soggetti individuati all'articolo 4 del Testo unico.

Per quanto concerne, in particolare, la conduzione di veicoli a motore, il relativo obbligo sussiste se la stessa è strumentale all'esercizio delle mansioni svolte. Ne deriva che, di norma, la sola conduzione del veicolo durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro ovvero durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro - se il lavoratore ha più rapporti - non è di per sé sufficiente all'insorgenza dell'obbligo assicurativo, pur costituendo condizione di indennizzo dell'eventuale infortunio "in itinere" in costanza delle specifiche attività rischiose di cui all'articolo 1 del Testo unico.

Analogamente, può osservarsi che l'obbligo ricorre per i soggetti che facciano uso diretto di videoterminali e macchine da ufficio, ritenendosi quindi non estensibile la tutela infortunistica per la sola frequentazione di ambienti ove tali apparecchi siano utilizzati.

#### *5. Committenti - adempimenti previsti*

Committenti possono essere tutte le persone e gli enti privati o pubblici, compresi lo Stato e gli enti locali, che instaurano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per le attività indicate all'articolo 1 del Testo unico, anche qualora svolte in ambito agricolo, integrate dalla previsione della conduzione, non in via occasionale, di veicoli a motore personalmente condotti.

Al riguardo, si precisa che la "gestione per conto", disciplinata dall'art. 127 T.U. per i dipendenti dello Stato, non è applicabile alle collaborazioni in argomento stante la loro diversa natura giuridica.

Per espressa disposizione normativa (art. 5, comma 2), il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal Testo unico.

Pertanto, egli dovrà provvedere alla iscrizione del lavoratore mediante la:

- denuncia di esercizio, nella quale debbono essere indicati la natura dei lavori nonché tutti gli elementi idonei alla valutazione del rischio ed alla determinazione del premio di assicurazione, con accensione di un'apposita posizione assicurativa, se l'attività effettivamente svolta dal lavoratore parasubordinato non rientra fra le lavorazioni già denunciate;
- denuncia della modificazione di estensione del rischio già coperto dall'assicurazione, conseguente alla variazione dei soggetti da assicurare e quindi della base imponibile di cui tenere conto ai fini della determinazione del premio, qualora la suddetta attività sia ricompresa in una delle posizioni assicurative già accese dal committente.

In entrambi i casi dovranno essere comunicati, tramite il modulo di cui si allega fac-simile (cfr. All. 4):

- i nominativi dei lavoratori in questione;
- la misura dei compensi pattuiti;
- la durata del rapporto di collaborazione.

Detto modulo dovrà comunque - a regime - essere sempre compilato e presentato in allegato alle medesime denunce, al fine di acquisire tutte le notizie necessarie alla gestione del rapporto assicurativo.

Il committente dovrà altresì provvedere:

- al pagamento del premio alle scadenze di legge o a quelle fissate dall'Istituto, nella misura integrale prevista, gravando l'obbligo del versamento sul committente per il premio totale dovuto (comprensivo quindi della quota a carico del collaboratore) e restando demandata alle parti la regolazione dei conseguenti rapporti patrimoniali;

- alla denuncia dell'infortunio e della malattia professionale occorsi ai lavoratori, da effettuarsi nei termini e con le modalità disciplinate dal Testo unico;
- alla denuncia di cessazione della lavorazione - da effettuarsi entro i termini di legge -finalizzata alla chiusura della relativa posizione assicurativa, se specificatamente accesa per l'attività svolta dal lavoratore parasubordinato.

#### *6. Il premio assicurativo*

Il premio assicurativo, ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente, è calcolato, in base al tasso applicabile all'attività svolta, sull'ammontare dei compensi effettivamente percepiti, salvo quanto stabilito dall'art. 116, comma 3, del Testo unico (art. 5, commi 3 e 4, del decreto in esame).

#### *7. Base imponibile*

Per la determinazione dei compensi da assumere quale base imponibile, si deve fare riferimento alle disposizioni dettate in materia fiscale dall'articolo 50, comma 8, del medesimo D.P.R. n. 917/1986, in virtù del quale si è pervenuti alla individuazione delle nuove figure da assicurare.

Ciò, anche in un'ottica di omogeneità con le norme che regolano la contribuzione INPS per gli stessi soggetti.

Pertanto, la base imponibile è da intendersi costituita dal reddito percepito dal lavoratore al netto delle detrazioni di cui all'art. 50, comma 8, del citato D.P.R. n. 917/1986 in materia fiscale.

Quest'ultima norma stabilisce che il reddito derivante dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa - di cui alla lett. a) del comma 2 dell'art. 49 - è costituito dall'ammontare dei compensi in danaro o in natura percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di partecipazione agli utili, con esclusione delle somme documentate e rimborsate per spese di viaggio, alloggio e vitto relative alle prestazioni effettuate fuori del territorio comunale, ridotto del 5 per cento a titolo di deduzione forfetaria delle altre spese; la riduzione non si applica alla parte dei compensi che supera l'ammontare di cento milioni di lire e alle indennità percepite per la cessazione del rapporto.

Si aggiunge, inoltre, che ai sensi dei commi 3 e 4 dell'articolo 51 della legge n. 488/1999 (legge finanziaria 2000), a decorrere dal 1° gennaio 1999, e per l'anno 2000, la menzionata riduzione forfetaria (del 5 per cento) è stata fissata nella maggiore misura del 6% se alla formazione del reddito complessivo concorrono soltanto redditi di collaborazione coordinata e continuativa entro il limite di lire 40.000.000 ed il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze, non superiore alla deduzione fiscale per esso prevista (attualmente lire 1.800.000).

Detta aliquota, alle medesime condizioni, è fissata al 7% a decorrere dal 1° gennaio 2001.

L'importo, così come sopra determinato ai fini fiscali, costituisce, pertanto, la base imponibile su cui calcolare il premio dovuto, nei limiti stabiliti, ai sensi del citato articolo 116 del Testo unico, allo stato pari, rispettivamente, a lire 21.382.000 e a lire 39.709.000 annue.

Dall'espressione letterale della norma in commento, si evince che detti limiti si riferiscono a tutti i compensi percepiti dal lavoratore parasubordinato per l'attività di collaborazione coordinata e continuativa svolta nel corso dell'intero anno, derivanti anche da più rapporti siano essi contemporanei o susseguenti, intrattenuti con lo stesso ovvero con committenti diversi.

I succitati parametri annuali sono, peraltro, divisibili in tanti dodicesimi per quanti sono i mesi, o frazione di mese, di durata del rapporto di collaborazione.

Ai fini della determinazione della base imponibile da assoggettare a contribuzione, si rende pertanto necessario distinguere le ipotesi di compensi derivanti da:

- a) un unico rapporto intrattenuto con un solo committente;
- b) due o più rapporti intrattenuti con committenti diversi;
- c) due o più rapporti intrattenuti con un unico committente.

#### *a) Unico rapporto intrattenuto con un solo committente*

Da quanto già innanzi indicato, risulta evidente che, in caso di durata annuale del rapporto di collaborazione, la base imponibile sulla quale determinare il premio dovuto è pari all'intera misura dei compensi corrisposti, nei limiti stabiliti ai sensi del succitato articolo 116 del Testo unico.

Diversamente, per i rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno, la misura dei compensi deve essere preliminarmente ripartita per i mesi, o frazione di mese, di durata del rapporto.

Se il compenso medio mensile così ottenuto è di importo compreso fra i limiti del minimale e massimale mensile di riferimento (allo stato pari, rispettivamente, a lire 1.781.835 e a lire 3.309.085), esso,

moltiplicato per i mesi di durata del rapporto, costituirà la base imponibile per il calcolo del premio.

Qualora il compenso medio mensile risulta, invece, di importo inferiore o superiore al minimale o massimale mensile, la base imponibile sarà comunque pari a detto minimale o massimale, moltiplicato per i mesi di durata del rapporto (cfr. All. 1).

b) Due o più rapporti intrattenuti con committenti diversi, di durata totalmente o parzialmente coincidente

Considerata la peculiarità dei rapporti di che trattasi, è frequente che il medesimo collaboratore intrattenga due o più rapporti con diversi committenti, anche contemporaneamente.

Preliminarmente, al fine di procedere alla corretta determinazione della base imponibile relativa a ciascun rapporto di lavoro, il collaboratore è tenuto a comunicare a ciascuno dei committenti i compensi stabiliti per ogni rapporto contemporaneamente intrattenuto.

Conseguentemente, ciascuno dei committenti, che è peraltro tenuto all'assolvimento di tutti gli adempimenti previsti per i datori di lavoro, dovrà determinare l'imponibile contributivo per la quota di competenza.

A tale scopo, egli procederà a:

- determinare il compenso medio mensile, calcolato suddividendo l'importo complessivo dei compensi stabiliti per i mesi o frazione di mese di durata del rapporto;
- sommare l'importo così ottenuto con i compensi medi mensili relativi agli altri committenti;
- denunciare, nel caso in cui detta somma risulti essere compresa fra i succitati limiti minimo e massimo mensile (pari, rispettivamente, a lire 1.781.835 e a lire 3.309.085), quanto effettivamente stabilito per ciascun mese di durata del rapporto di collaborazione (cfr. All. 2, es. n. 1);

ovvero:

- denunciare, qualora la medesima somma risulti essere inferiore all'imponibile minimale mensile, quota parte del minimale mensile medesimo determinata in base alla stessa percentuale derivante dal rapporto tra i compensi globali mensili spettanti al lavoratore e quanto mensilmente stabilito per il rapporto di collaborazione (cfr. All. 2, es. n. 2);

ovvero:

- denunciare, qualora la somma stessa risulti essere superiore all'imponibile massimale mensile, quota parte del medesimo massimale mensile determinata in base alla stessa percentuale derivante dal rapporto tra i compensi globali mensili spettanti al lavoratore e quanto mensilmente stabilito per il rapporto di collaborazione (cfr. All. 2, es. n. 3).

c) Due o più rapporti intrattenuti con un solo committente di durata totalmente o parzialmente coincidente

In questa ipotesi il committente determinerà la base imponibile relativa a ciascun rapporto di collaborazione seguendo i criteri come sopra già evidenziati sub B), nel rispetto dei menzionati limiti annuali, minimo e massimo, tenendo peraltro conto della totale o parziale coincidenza di durata dei rapporti stessi (cfr. All. 2 e 3).

### *8. Tasso applicabile*

Per il tasso applicabile all'attività svolta dal lavoratore, ai sensi del 4° comma del citato articolo 5, si deve fare riferimento "a quello dell'azienda, qualora l'attività stessa sia inserita nel ciclo produttivo; in caso contrario, a quello dell'attività effettivamente svolta".

Più precisamente:

- qualora l'attività del lavoratore parasubordinato sia riferibile ad una delle posizioni assicurative già in capo al committente, si applicherà il tasso in vigore per detta posizione;
- in caso contrario (come avviene di norma per i rapporti di collaborazione coordinata stipulati da committenti non titolari di rapporti assicurativi istituiti ai sensi del Titolo I, quali - ad esempio - le imprese agricole e le Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato), si applicherà il tasso medio previsto per la corrispondente voce di tariffa, eventualmente oscillato ai sensi delle vigenti modalità tariffarie.

### *9. Pagamento del premio*

Poichè la norma in esame nulla dispone al riguardo, debbono ritenersi confermate le modalità previste dagli articoli 28 e 44 del Testo unico, con la previsione del pagamento di una rata anticipata in base ai compensi pattuiti ovvero presunti e della conseguente regolazione sui compensi effettivamente corrisposti alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

Pertanto, nel caso di instaurazione di un nuovo, specifico rapporto assicurativo, il pagamento del premio dovrà essere effettuato a seguito di apposita richiesta della competente Sede, che provvederà, contestualmente, al rilascio del relativo certificato di assicurazione.

Nell'ipotesi in cui i soggetti in argomento debbano essere inseriti in una posizione assicurativa già in atto (denuncia di variazione), sarà la Sede medesima - ricorrendone le condizioni - a richiedere l'integrazione del premio anticipato per detta posizione.

Resta inteso che la regolazione del premio è dovuta alla scadenza del periodo assicurativo ed è calcolata e pagata all'atto dell'autoliquidazione da effettuarsi entro il successivo 16 febbraio, sulla base dei compensi effettivamente corrisposti nell'anno di riferimento.

Considerata la specificità dei rapporti di collaborazione in argomento, per i quali è più frequente che i compensi o parte di essi siano corrisposti successivamente al 31 dicembre, per consentire l'eventuale integrazione della regolazione del premio dovuto in base al tasso in vigore nell'anno di competenza, i committenti dovranno procedere alla rettifica delle denunce dei compensi già presentate ed al ricalcolo del dovuto entro il giorno 16 del secondo mese successivo al pagamento degli ulteriori compensi erogati.

#### *10. RegISTRAZIONI obbligatorie*

In coerenza con l'espressione letterale della norma, che pone a carico del committente tutti gli adempimenti previsti dal Testo unico per il datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto, anche per i lavoratori in esame, alle registrazioni obbligatorie sui libri di legge.

Si rende noto che sul punto, tuttavia, è stato formulato apposito quesito al Ministero del lavoro e della previdenza sociale anche per acquisirne il parere in ordine alla semplificazione dei previsti adempimenti.

Si fa pertanto riserva di definitive istruzioni all'esito del riscontro ministeriale.

#### *11. Istruzioni operative*

Le Sedi competenti dovranno acquisire e protocollare le denunce da inoltrarsi da parte dei committenti, che, per i rapporti in corso alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, debbono essere presentate entro il menzionato termine del 15 aprile 2000, secondo la previsione dell'art. 5, comma 5, del decreto in esame.

Sul piano operativo, si ribadisce che:

- nel caso in cui l'attività effettivamente svolta dal lavoratore parasubordinato non rientri fra le lavorazioni già denunciate dal committente, si dovrà procedere all'apertura di un'apposita posizione assicurativa, alla quale verrà applicato il tasso di premio previsto per la classificazione effettuata;

- qualora l'attività prestata sia inserita nel ciclo produttivo dell'azienda, relativamente al quale sussista già una posizione assicurativa che possa comprendere la lavorazione svolta, occorrerà semplicemente acquisire agli atti la denuncia di variazione anche per valutare l'opportunità di richiedere l'eventuale integrazione di premio.

Per una più puntuale evidenza dei dati e delle notizie concernenti i rapporti assicurativi in argomento, le Sedi utilizzeranno le informazioni contenute nel modulo in precedenza indicato, il cui "file" parimenti si trasmette (cfr. All. 4).

#### *12. Prestazioni*

Per quanto riguarda le prestazioni si ritiene che l'unico problema specifico sorga per la determinazione della base di calcolo da prendere in riferimento per l'erogazione dell'indennità di inabilità temporanea assoluta e della rendita (diretta o a superstiti), in quanto in linea generale trovano per il resto applicazione gli istituti giuridici previsti dal Testo unico e successive modificazioni, nonchè i principi vigenti in tema di riconoscimento della natura professionale dell'infortunio o della malattia.

Sullo specifico problema va considerato che:

- l'art. 5, comma 4, individua la base imponibile ai fini del calcolo del premio ma non contiene una analoga disposizione ai fini indennitari (diversamente da quanto previsto dall'art. 4 per il lavoratori dell'area dirigenziale);

- è dubbio che i "compensi effettivamente percepiti", cui fa riferimento il legislatore ai fini contributivi, possano assimilarsi alla "retribuzione" di un lavoratore dipendente;

- comunque, la remunerazione di un lavoratore parasubordinato presenta caratteristiche particolari in quanto potrebbe variare in relazione all'andamento del rapporto di collaborazione, e quindi non essere fissa, potrebbe non essere periodica, nè accertabile preventivamente nella sua effettività;

- il reddito percepito da un parasubordinato potrebbe, in alcuni casi, non essere pregiudicato da un periodo di inabilità temporanea assoluta, la quale, in questi casi, non incidendo sulla concreta capacità di guadagno, deve essere indennizzata in forma presuntiva.

In base a queste considerazioni, allo scopo di evitare che le incertezze interpretative si traducano in un pregiudizio alla tempestività della erogazione delle prestazioni, si ritiene che possa provvisoriamente trovare applicazione il disposto dell'art. 30, 4° comma, T.U., come modificato dall'art. 8 del decreto legislativo n. 38/2000, considerando tutti i lavoratori parasubordinati non percettori di retribuzione fissa o comunque accertabile.

Pertanto, in prima approssimazione, si dispone che, in ogni caso, per la liquidazione della rendita sia presa per base la retribuzione minimale di legge; quest'ultima, inoltre, divisa per trecento, costituirà la retribuzione giornaliera valida ai fini della erogazione della indennità di temporanea.

Le presenti direttive hanno il preciso fine di garantire ai parasubordinati, che dovessero infortunarsi nel periodo di prima applicazione della norma, prestazione di misura almeno pari a quella minima prevista dalla legge; tale misura sarà oggetto di conguaglio qualora la concreta esperienza applicativa ed i primi riscontri giurisprudenziali dovessero indurre ad una modifica di indirizzo.

Inoltre, appare opportuno precisare che alla fattispecie in esame, non coincidendo il soggetto assicurato con l'assicurante (cfr. al riguardo la circolare n. 30/1998), resta applicabile il principio dell'automaticità delle prestazioni di cui all'articolo 67 del D.P.R. n. 1124/1965, qualora il committente non abbia adempiuto agli obblighi stabiliti.

Attesa la novità e la complessità della materia trattata, codeste Strutture cureranno la più ampia e tempestiva diffusione della presente circolare, fornendo agli interessati la massima collaborazione per ogni eventuale richiesta di chiarimenti.

#### Allegato 4

##### Allegato 1 alla circolare n. 32/2000

*A) Determinazione della base imponibile per unico rapporto di collaborazione intrattenuto con un solo committente*

Minimale annuale: L. 21.382.000 - Minimale mensile: L. 1.781.835

Massimale annuale: L. 39.709.000 - Massimale mensile: L. 3.309.085

Esempio n. 1 - Rapporto annuale coincidente con l'anno solare

- Compensi complessivi: L. 36.000.000.

Poichè la misura dei compensi è compresa tra il minimale e massimale annui, la base imponibile da dichiarare coincide con i medesimi compensi stabiliti e pertanto essa sarà pari a lire 36.000.000.

Esempio n. 2 - Rapporto di durata inferiore all'anno, pari a mesi 8

- Compensi complessivi: L. 12.000.000

L. 12.000.000 : 8 = L. 1.500.000/mese (compenso medio mensile di importo inferiore al minimale mensile).

Poichè la misura del compenso medio mensile (lire 1.500.000) è inferiore al minimale mensile (lire 1.781.835), la base imponibile è pari al suddetto minimale mensile per i mesi di durata del rapporto di collaborazione.

Pertanto, la base imponibile da dichiarare è pari a:

L. 1.781.835 x 8 = L. 14.254.680.

Esempio n. 3 - Rapporto di durata inferiore all'anno, pari a mesi 10

- Compensi complessivi: L. 40.000.000

L. 40.000.000 : 10 = L. 4.000.000/mese (compenso medio mensile di importo superiore al massimale mensile).

Poichè la misura del compenso medio mensile (lire 4.000.000) è superiore al massimale mensile (lire 3.309.085), la base imponibile è pari al suddetto massimale mensile per i mesi di durata del rapporto di collaborazione.

Pertanto, la base imponibile da dichiarare è pari a:

L. 3.309.085 x 10 = L. 33.090.850.

Allegato 2 alla circolare n. 32/2000

*(B) Determinazione della base imponibile per due o più rapporti intrattenuti con committenti diversi, di durata totalmente coincidente*

Minimale annuale: L. 21.382.000 - Minimale mensile: L. 1.781.835  
 Massimale annuale: L. 39.709.000 - Massimale mensile: L. 3.309.085

Esempio n. 1 - Compenso medio mensile compreso tra minimale e massimale

<i>Committenti</i>	<i>Durata del rapporto</i>	<i>Compensi</i>	<i>Compenso medio mensile</i>
(A)	10 gennaio-30 giugno	L. 3.000.000 : 6 =	L. 500.000
(B)	(6 mesi)	L. 9.000.000 : 6 =	L. 1.500.000
(C)		L. 6.000.000 : 6 =	L. 1.000.000
	<b>Totali</b>	<b>L. 18.000.000</b>	<b>L. 3.000.000</b>

Poichè la misura del compenso complessivo medio mensile (lire 3.000.000) è compresa fra il minimale ed il massimale mensili, per ciascuno dei committenti la base imponibile da dichiarare coincide con il compenso stabilito per il relativo rapporto di collaborazione.

Pertanto, il committente (A) denuncerà lire 3.000.000, il committente (B) lire 9.000.000, il committente (C) lire 6.000.000.

Esempio n. 2 - Compenso medio mensile inferiore al minimale

<i>Committenti</i>	<i>Durata del rapporto</i>	<i>Compensi</i>	<i>Compenso medio mensile</i>	<i>Incidenza dei compensi medi mensili sul compenso globale mensile (1)</i>
(A)	1° gennaio-31 marzo	L. 1.500.000 : 3 =	L. 500.000	41,70%
(B)	(3 mesi)	L. 1.200.000 : 3 =	L. 400.000	33,30%
(C)		L. 900.000 : 3 =	L. 300.000	25,00%
	<b>Totali</b>	<b>L. 3.600.000</b>	<b>L. 1.200.000</b>	<b>100,00%</b>

(1) L'incidenza (I) dei compensi medi mensili su quello globale mensile si ottiene applicando la seguente formula:

$I = \text{Compenso medio mensile} \times 100 : \text{compenso globale mensile}$ .

Poichè la misura del compenso complessivo medio mensile (lire 1.200.000) è inferiore al minimale mensile (lire 1.781.835), a detto minimale debbono essere rapportate le basi imponibili, tenendo conto delle rispettive incidenze sul compenso globale mensile.

Pertanto, le basi imponibili da dichiarare saranno:

*Importi da dichiarare*

Per (A) il 41,7% di L. 1.781.835 = L. 743.025 x 3 mesi L. 2.229.075  
 Per (B) il 33,3% di L. 1.781.835 = L. 593.351 x 3 mesi L. 1.780.053  
 Per (C) il 25,0% di L. 1.781.835 = L. 445.459 x 3 mesi L. 1.336.377  
 Totale L. 1.781.835

Esempio n. 3 - Compenso medio mensile superiore al massimale

In tali casi si procederà analogamente a quanto previsto nell'esempio n. 2:

<i>Committenti</i>	<i>Durata del rapporto</i>	<i>Compensi</i>	<i>Compenso medio mensile</i>	<i>Incidenza dei compensi medi mensili sul compenso globale mensile (2)</i>
(A)	1° febbraio-15 giugno	L. 5.000.000 : 5 =	L. 1.000.000	28,57%
(B)	(5 mesi)	L. 10.000.000 : 5 =	L. 2.000.000	57,15%
(C)		L. 2.500.000 : 5 =	L. 500.000	14,28%
	<b>Totali</b>	<b>L. 17.500.000</b>	<b>L. 3.500.000</b>	<b>100,00%</b>

(2) Vedi nota (1).

Poichè la misura del compenso complessivo medio mensile (lire 3.500.000) è superiore al massimale mensile (lire 3.309.085), a detto massimale debbono essere rapportate le basi imponibili, tenendo conto delle rispettive incidenze sul compenso globale mensile.

Pertanto, le basi imponibili da dichiarare saranno:

*Importi da dichiarare*

Per (A) il 28,57% di L. 3.309.085 =	L. 945.405 x 5 mesi	L. 4.727.025
Per (B) il 57,15% di L. 3.309.085 =	L. 1.891.143 x 5 mesi	L. 9.455.715
Per (C) il 14,28% di L. 3.309.085 =	L. 472.537 x 5 mesi	L. 2.362.685
<b>Totale L.</b>	<b>3.309.085</b>	

Allegato 3 alla circolare n. 32/2000

*(B) Determinazione della base imponibile per due o più rapporti intrattenuti con committenti diversi, di durata parzialmente coincidente*

Minimale annuale:	L. 21.382.000	- Minimale mensile:	L. 1.781.835
Massimale annuale:	L. 39.709.000	- Massimale mensile:	L. 3.309.085

Esempio n. 1

<i>Committenti</i>	<i>Durata del rapporto</i>	<i>Compensi</i>	<i>Compenso medio mensile</i>
(A)	10 gennaio-31 marzo (3 mesi)	L. 4.500.000 : 3 =	L. 1.500.000
(B)	1° febbraio-20 maggio (4 mesi)	L. 16.000.000 : 4 =	L. 4.000.000
	<b>Totali</b>	<b>L. 20.500.000</b>	<b>L. 5.500.000</b>

Periodo coincidente: 1° febbraio-31 marzo.

Poichè nell'ipotesi considerata i due rapporti di collaborazione si svolgono contemporaneamente solo per il periodo 1° febbraio-31 marzo, quale base imponibile per gennaio il committente (A) sarà tenuto a denunciare l'imponibile minimale mensile di lire 1.781.835 a fronte dell'importo di lire 1.500.000 (compenso effettivo medio mensile), mentre il committente (B) sarà tenuto a denunciare per aprile e maggio l'imponibile massimale mensile di lire 3.309.085 per ciascuno dei due mesi a fronte di lire 4.000.000 (compenso effettivo medio mensile).

Per i restanti mesi di febbraio e marzo, relativamente ai quali sussiste coincidenza fra i due rapporti di collaborazione, valgono le esemplificazioni di cui all'allegato 2, tenendo conto che, poichè nella fattispecie considerata il compenso medio (globale) mensile effettivo (5.500.000) è superiore al massimale mensile (lire 3.309.085), è quest'ultimo importo a costituire l'imponibile mensile da denunciare complessivamente da parte dei due committenti nella misura percentuale da ognuno dovuta.

Conseguentemente per l'intero periodo risulterà:

<i>Imponibile committente (A)</i>	<i>Mesi</i>	<i>Imponibile committente (B)</i>
L. 1.781.385 (minimale mensile)	Gennaio	-
L. 902.387 (27,27% di L. 3.309.085)	Febbraio	L. 2.406.698 (72,73% di L. 3.309.085)
L. 902.387 (27,27% di L. 3.309.085)	Marzo	L. 2.406.698 (72,73% di L. 3.309.085)
-	Aprile	L. 3.309.085 (massimale mensile)
-	Maggio	L. 3.309.085 (massimale mensile)

Fac-simile modulo

## Circolare n. 83

DIREZIONE CENTRALE  
CONTRIBUTI  
DIREZIONE CENTRALE  
TECNOLOGIA INFORMATICA

Roma, 28 marzo 1997 AI DIRIGENTI CENTRALI E PERIFERICI  
AI COORDINATORI GENERALI, CENTRALI E PERIFERICI DEI RAMI PROFESSIONALI  
AL COORDINATORE GENERALE MEDICO LEGALE E PRIMARI MEDICO LEGALI

e, per conoscenza,

AL PRESIDENTE  
AI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE  
AL PRESIDENTE E AI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA  
AI PRESIDENTI DEI COMITATI AMMINISTRATORI DI FONDI, GESTIONI E CASSE  
AI PRESIDENTI DEI COMITATI REGIONALI  
AI PRESIDENTI DEI COMITATI PROVINCIALI

**Oggetto: Gestione lavoratori autonomi art. 2, comma 26 legge 8 agosto 1995, n. 335. Precisazioni**

### 1 - MASSIMALE DI REDDITO AI FINI CONTRIBUTIVI

Gli articoli 1, comma 2 e 2, comma 2 del decreto interministeriale n. 281 del 2 maggio 1996 e l'articolo 1, comma 215 della legge 23 dicembre 1996, n. 662 - rispettivamente per i soggetti con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, per gli incaricati alle vendite a domicilio e per i liberi professionisti - stabiliscono che il contributo del 10 per cento e' dovuto nel limite del massimale contributivo annuo previsto dall'articolo 2, comma 18 della legge n. 335 del 1995 (per l'anno 1996, L. 132.000.000). A sua volta, tale ultimo articolo dispone che il massimale in parola debba essere annualmente rivalutato sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, cosi' come calcolato dall'ISTAT.

Poiche' tale indice e' risultato pari al 3,9 per cento, il massimale suddetto, per l'anno 1997, e' di L. 137.148.000 annue. si ricorda che i massimali sopra riportati, ai sensi dell'articolo 50 del TUIR, approvato con DPR 22 dicembre 1996, n. 917 e successive modificazioni, sono al netto delle spese deducibili indicate nell'articolo stesso.

Si conferma inoltre che il massimale stesso non e' suddivisibile a mese. Ad esso occorre pertanto fare riferimento anche se le prestazioni lavorative si riferiscono ad un periodo inferiore all'anno solare. I committenti dovranno sottoporre a contribuzione alle scadenze di legge i compensi erogati, fino al raggiungimento del massimale annuo.

Nel caso di diversi rapporti che si susseguono nel corso dell'anno, i compensi percepiti in relazione ai precedenti rapporti si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale. Pertanto, il lavoratore e' tenuto ad esibire ai committenti successivi al primo la documentazione relativa ai compensi riscossi in precedenza.

In caso di rapporti simultanei, i compensi derivanti dai due distinti rapporti si cumulano agli effetti del massimale. I diversi committenti provvederanno a sottoporre a contribuzione gli emolumenti corrisposti fino a quando, tenendo conto dei compensi derivanti dai simultanei rapporti, non venga raggiunto il massimale.

Nel il mese in cui si verifica il superamento del massimale, il contributo e' dovuto fino a concorrenza del massimale predetto. Qualora in tale mese vengano erogati compensi da due o piu' committenti, il reddito imponibile verra' determinato, per i vari rapporti, in misura proporzionalmente ridotta.

Il lavoratore e' tenuto a fornire ai committenti gli elementi occorrenti per effettuare le relative operazioni.

Al raggiungimento del massimale contributivo concorrono anche i redditi prodotti nell'esercizio di un'attivita' professionale, visto che la gestione assicurativa e' unica ed accoglie sia i soggetti con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, sia i protezionisti che non assoggettano a contribuzione obbligatoria i redditi di natura professionale.

Per i professionisti non sorgono problemi, visto che i versamenti contributivi vengono effettuati direttamente dai medesimi, che quindi sono in grado di individuare il momento in cui viene superato il massimale.

## 2 - OCCASIONALITA' DELLE LAVORAZIONI

Pervengono con frequenza quesiti in merito alla possibilita' di assoggettare al contributo del 10 per cento i redditi conseguiti nell'esercizio di attivita' occasionali e sul significato da attribuire all'espressione "collaborazione coordinata e continuativa" contenuta nell'art. 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995.

Anche se ovvio, si precisa che le istruzioni che seguono si riferiscono esclusivamente ad una migliore definizione dei concetti di abitualita', continuita' ed occasionalita' e non all'individuazione dei soggetti da assicurare. Per quest'ultimo aspetto, oltre ai punti seguenti della presente circolare, si richiamano le disposizioni fornite in precedenza. Si vedano al riguardo, fra le altre, le circolari n. 112 del 25 maggio 1996, n. 124 del 12 giugno 1996 e n. 201 del 17 ottobre 1996.

### 2.1 - Professionisti

Per quanto riguarda i professionisti, si osserva che l'art. 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con DPR n. 917 del 1986, stabilisce che: "Per esercizio di arti e professioni si intende l'esercizio per professione abituale, ancorche' non esclusiva, di attivita' di lavoro autonomo diverse da quelle considerate nel capo VI, compreso l'esercizio in forma associata di cui alla lettera c) del comma 3 dell'articolo 5".

Premesso che i concetti di professionalita' e di abitualita' - almeno nel contesto dell'art. 49 comma 1 del citato testo unico, cioe' per i professionisti - assumono sostanzialmente lo stesso significato, nessun dubbio puo' sussistere nell'ipotesi di iscrizione ad un albo di categoria o di possesso di un titolo abilitante allo svolgimento di una determinata attivita': in tale ipotesi deve ritenersi provato l'esercizio di un'attivita' professionale abituale.

Nel caso in cui manchi tale iscrizione o il soggetto non sia in possesso del titolo suddetto, la valutazione dovra' essere effettuata caso per caso. Si deve comunque ritenere abituale l'attivita' quando la stessa consiste in una pluralita' di atti coordinati e finalizzati ad uno scopo e viene esercitata con regolarita', stabilita' e sistematicita', soprattutto se viene svolta nei confronti di una pluralita' di soggetti.

Ovviamente dovra' essere accertato che non siano state costituite o non siano in corso di costituzione Casse previdenziali, ovvero non sia stata effettuata l'inclusione della categoria in una delle forme di previdenza obbligatorie, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103. In tali ipotesi, qualora il reddito sia soggetto a contribuzione presso le Casse stesse, nulla e' dovuto alla gestione separata del 10 per cento. Si veda in proposito la circolare n. 201 del 17 ottobre 1996. 2.2 - Collaborazioni coordinate e continuative

Per quanto riguarda i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, si osserva in primo luogo che devono esser considerati tali quelli espressamente indicati dall'articolo 49, comma 2, lettera a) del citato Testo Unico (amministratori, sindaci o revisori di societa' associazioni ed altri enti, con o senza personalita' giuridica, collaboratori di giornali, riviste enciclopedie e simili, membri di collegi e commissioni). Per quanto riguarda gli altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, si osserva che gli stessi devono essere caratterizzati da una prestazione d'opera prevalentemente personale, non rientrante nell'oggetto dell'arte o della professione esercitata dal contribuente, anche se di natura intrinsecamente artistica o professionale. Tale opera deve essere svolta: - senza vincolo di subordinazione - nel quadro di un rapporto unitario e continuativo; - senza impiego di mezzi organizzati; - con retribuzione periodica e prestabilita.

Anche per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e' necessario accertare, ai fini della sussistenza dell'obbligo contributivo, che non sussistano diverse indicazioni o preclusioni. Si cita, ad esempio, il caso dei compensi ricevuti dal collaboratore a giornali e riviste che, se sono disciplinati tramite cessione del diritto d'autore (art. 49, comma 2, lett. b del citato TUIR), non sono assoggettabili al contributo del 10 per cento; ovvero l'ipotesi dei pubblicitari o collaboratori a giornali, che sono tenuti al versamento del contributo alla gestione separata in corso di costituzione, ai sensi del decreto legislativo n. 103 del 1996.

Da ultimo, si ritiene opportuno precisare che la continuita' richiesta dalla norma in esame deve essere valutata non tanto e non solo in relazione alla materiale reiterazione di determinati adempimenti -

che potrebbe anche mancare - ma soprattutto alla permanenza nel tempo del vincolo che lega il prestatore d'opera al committente o ai committenti. 2.3 - incaricati alla vendita a domicilio

Il problema non si pone per gli incaricati alla vendita a domicilio, per i quali l'obbligo contributivo discende dall'esercizio dell'attività, anche se la medesima, di fatto, non ha i requisiti dell'abitudine e della continuità.

### 3 - ACCREDITO DEI CONTRIBUTI

Il comma 29 dell'articolo 2 della legge 8 agosto 1995, n. 335 stabilisce che i soggetti tenuti al versamento del contributo del 10 per cento hanno diritto all'accREDITamento di tutti i contributi mensili relativi a ciascun anno solare cui si riferisce il versamento, a condizione che abbiano corrisposto un contributo non inferiore a quello calcolato sul minimale di reddito stabilito dall'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233 e successive modificazioni ed integrazioni. In caso di contribuzione annua inferiore a detto importo, i mesi di contribuzione da accREDITare sono ridotti in proporzione alla somma versata.

Per l'anno 1997, il minimale di reddito stabilito dal citato articolo 1, comma 3, della legge n.233/1990 è fissato in misura pari a L. 21.634.600. Di conseguenza, l'accREDITamento di tutti i contributi mensili relativi all'anno in corso si realizza in presenza di un versamento non inferiore a L. 2.163.460.

### 4) PROFESSIONISTI NON TENUTI ALLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI

Il decreto-legge 10 giugno 1994, n. 357, convertito con modificazioni dalla legge 8 agosto 1994, n. 489 - recante "Disposizioni tributarie urgenti per accelerare la ripresa dell'economia e dell'occupazione, nonché per ridurre gli adempimenti a carico del contribuente" - prevede, all'art. 1 comma 1, un regime fiscale sostitutivo per nuove iniziative produttive.

L'imposta sostitutiva prevista dalle disposizioni richiamate è pari a due milioni di lire per l'anno di inizio dell'attività, a tre milioni per il secondo e a quattro milioni per il terzo. Tale imposta, se regolarmente versata, sostituisce, fra le altre, l'imposta sul reddito delle persone fisiche. Pertanto, i soggetti che si avvalgono della facoltà in parola non dichiarano al Fisco i redditi prodotti nell'esercizio della loro attività.

La disposizione ha riflessi sull'obbligo del pagamento del contributo del 10 per cento da parte dei liberi professionisti.

Considerato che il contributo deve essere pagato sui redditi di lavoro autonomo dichiarati ai fini IRPEF, i soggetti in parola sono esonerati dal pagamento del contributo stesso, visto che, nel caso ipotizzato, manca la base imponibile che, ai sensi dell'art. 2 comma 29, è quella utile ai fini fiscali.

Si fa presente che possono avvalersi per una sola volta del regime fiscale sostitutivo i soggetti indicati nell'art. 1 del citato DL n. 337 del 1994 che negli anni 1994, 1995 e 1996 ne fanno richiesta in sede di inizio dell'attività. Pertanto, l'agevolazione, per i soggetti che hanno iniziato l'attività nell'anno 1994 è limitata all'anno 1996. Per coloro che hanno iniziato l'attività negli anni 1995 e 1996, può estendersi rispettivamente all'anno 1997 e 1998.

### 5 - SOGGETTI OCCUPATI IN LAVORI SOCIALMENTE UTILI

Le somme erogate ai soggetti impegnati in lavori socialmente utili sono da qualificare, ai fini fiscali, come compensi assimilati a redditi di lavoro dipendente. Si vedano al riguardo l'art. 9 comma 20 del decreto-legge 2 agosto 1996, n. 404, decaduto per mancata conversione nei termini di legge, e l'articolo 9 comma 20 del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito dalla legge 28 novembre 1996, n. 608 nonché il messaggio n 06711 del 1 ottobre 1996.

I redditi in parola non debbono pertanto essere assoggettati al contributo del 10 per cento.

### 6 - COMPENSI CHE DEVONO ESSERE RIVERSATI AL DATORE DI LAVORO O ALLO STATO

È stato chiesto se, nell'ipotesi in cui, per clausola contrattuale o per legge, un soggetto debba riversare al proprio datore di lavoro o allo Stato i compensi ricevuti dal proprio committente nell'ambito

di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, sorge l'obbligo di pagare il contributo del 10 per cento sui compensi stessi.

Considerato che la base imponibile ai fini del versamento del contributo di cui trattasi e' il reddito di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF, i compensi in parola sono esenti da contribuzione se non devono essere dichiarati al Fisco.

## 7 - COMPENSI EROGATI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI COLLABORATORI

L'articolo 3, comma 21, della legge 23 dicembre 1996, n.662 ha apportato alcune modificazioni all'articolo 50 del testo unico delle imposte sui redditi approvato con DPR 22 dicembre 1986, n. 917. In particolare, il suddetto comma 21, alla lettera c), stabilisce che, dopo il comma 6 dell'articolo 50 del citato testo unico, e' inserito il seguente comma "6 bis. Non sono ammesse deduzioni per i compensi al coniuge, ai figli affidati o affiliati, minori di eta' o permanentemente inabili al lavoro, nonche' agli ascendenti dell'artista o professionista ovvero della societa' o associazione. I compensi non ammessi in deduzione non concorrono a formare il reddito complessivo dei percipienti".

In applicazione del principio gia' ricordato nei paragrafi precedenti sulla determinazione della base imponibile ai fini della particolare forma previdenziale, il collaboratore - nel cui patrimonio non entra piu' il compenso in parola - non e' tenuto al pagamento del contributo del 10 per cento.

Ai sensi del successivo comma 23, "Le disposizioni del comma 21 si applicano a decorrere dal periodo di imposta in corso alla data del 31 dicembre 1996", cioe' dall'anno in cui ha avuto inizio l'obbligo assicurativo. Pertanto, i contributi eventualmente versati dai professionisti a favore dei familiari sopra indicati devono essere restituiti. Ovviamente, la restituzione riguarda le somme versate sui compensi erogati nell'ambito di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa instaurato con il professionista.

## 8 - GIUDICI DI PACE

Il Ministero di Grazia e Giustizia, con circolare n. 19 del 12 settembre 1996, ha effettuato un esame approfondito della situazione giuridica dei giudici di pace. In particolare, il suddetto Dicastero ha esaminato il trattamento fiscale dei compensi erogati a tali magistrati ed ha concluso che i compensi stessi non rientrano fra gli emolumenti collegati a prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 49 del testo unico n. 917 gia' citato, ma debbono essere assimilati ai redditi di lavoro dipendente previsti dall'articolo 47 dello stesso testo unico.

Il Ministero delle Finanze ha recentemente comunicato di condividere il parere espresso dal Ministero di Grazia e Giustizia.

Si deve pertanto concludere che i compensi in parola sono esclusi dal contributo del 10 per cento.

## 9 - AMMINISTRATORI LOCALI

L'articolo 19 della legge 27 dicembre 1986, n. 816 - recante disposizioni in materia di aspettative, permessi e indennita' degli amministratori locali - dispone che: "Le indennita'" di carica e di presenza sono assoggettate al trattamento fiscale previsto per i redditi di cui alla lettera d) dell'articolo 47 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 597 e successive modificazioni ed integrazioni". Considerato che, per legge, sono assimilati a quello di lavoro dipendente, tali redditi non rientrano nella base imponibile ai fini del calcolo del contributo del 10 per cento.

## 10 - AGENTI MANDATARI DELLA SIAE

E' stato accertato che i soggetti che svolgono attivita' lavorativa a favore della SIAE con la qualifica di agenti mandatari non sono vincolati da un contratto di lavoro subordinato, ma da un contratto di mandato e che l'attivita' svolta dai medesimi non e' quella tipica degli ausiliari del commercio, ma e' quella propria dell'Ente al quale sono legati, e consiste, in via principale, nella concessione a chi lo richiede della possibilita' di utilizzare le opere dell'ingegno affidate alla tutela dell'Ente stesso e nella ri-

scossione dei relativi diritti. In via complementare, gli agenti mandatarî svolgono anche attività di accertamento, liquidazione e riscossione dei diritti erariali sugli spettacoli e trattenimenti pubblici nonché dell'IVA derivante da detti pubblici spettacoli.

Pertanto, i suddetti lavoratori non devono essere considerati agenti o rappresentanti di commercio, iscrivibili come tali all'assicurazione obbligatoria degli esercenti attività commerciali di cui alla legge 22 luglio 1966, n.613, ma devono essere qualificati come lavoratori autonomi, assicurabili ai sensi dell'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n.335. In particolare, i compensi ricevuti dai suddetti lavoratori devono esser fatti rientrare nella previsione di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con DPR 22 dicembre 1986, n. 917 e successive modificazioni ed integrazioni (redditi professionali).

## 11 - CONTRATTI DI INSEGNAMENTO UNIVERSITARIO

I rapporti di lavoro instaurati dalle università con i professori a contratto, ove non debbano essere qualificati di lavoro subordinato, vanno ricondotti nella figura della collaborazione coordinata e continuativa prevista dall'articolo 49, comma 2 lettera a), del TUIR. Ovviamente, deve trattarsi di prestazioni non occasionali. Si veda al riguardo quanto precisato nel precedente punto 2.

## 12 - RACCOMANDATARI MARITTIMI

L'articolo 1, comma 62, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, che ha modificato l'articolo 16 della legge n. 135/1977 sulla professione di raccomandatario marittimo, prevede il versamento al Fondo Agenti Marittimi ed Aerei di una percentuale sui compensi dovuti ai raccomandatari marittimi per le loro prestazioni.

Nel caso di specie, pertanto, gli imprenditori individuali di cui trattasi, per i redditi professionali prodotti, non sono tenuti al versamento del contributo del 10 per cento, in quanto i predetti redditi sono già assoggettati a contribuzione previdenziale obbligatoria.

Alla stessa conclusione deve pervenirsi per i redditi prodotti dai rappresentanti legali delle società che esplicano attività di raccomandazione marittima ed agenzia aerea e per quelli prodotti dagli amministratori delle stesse società che, al pari di quelli degli imprenditori individuali, sono soggetti a contribuzione obbligatoria presso il Fondo Agenti Marittimi ed aerei.

## 13 - MOMENTO IN CUI SORGE L'OBBLIGO CONTRIBUTIVO

Vengono frequentemente posti quesiti sul momento in cui sorge l'obbligo contributivo, in relazione alla materiale riscossione del compenso relativo a prestazioni d'opera professionale o a collaborazioni coordinate e continuative.

Al riguardo, si conferma che l'argomento, in applicazione dei criteri vigenti ai fini fiscali, richiamati dal comma 29 dell'articolo 2 della legge 335 del 1995, è regolato dal cosiddetto principio di cassa: i compensi in parola debbono essere dichiarati ai fini fiscali come redditi dell'anno nel quale vengono riscossi. In conseguenza, debbono essere assoggettati a contribuzione, sulla base imponibile determinata ai fini IRPEF, alle scadenze seguenti:

- A - Professionisti: due acconti determinati sul reddito dell'anno precedente, commisurati ognuno al 40 per cento del reddito stesso e saldo entro il 31 maggio dell'anno successivo, da calcolare sul reddito dell'anno al quale il contributo si riferisce;
- B - soggetti con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa: il compenso deve essere assoggettato a contribuzione entro il giorno 20 del mese successivo a quello nel corso del quale viene erogato.

L'attribuzione del compenso ai fini della copertura assicurativa e del rispetto del massimale deve essere effettuata con riferimento all'anno nel quale il compenso stesso viene corrisposto, indipendentemente dal periodo al quale si riferisce.

A titolo di esempio, si precisa che se un collaboratore riceve nel mese di gennaio del 1997 un compenso relativo al secondo semestre del 1996 e alla fine dell'anno 1997 un compenso relativo all'intero anno 1997, i due emolumenti vanno sommati ai fini del massimale - che, come si è detto, per l'anno in

corso e' di L. 137.148.000 - e la somma riscossa deve essere attribuita a copertura dell'anno 1997, a decorrere dal mese di gennaio. Ad analoghe conclusioni deve pervenirsi per i professionisti.

Il principio sopra esposto trova un temperamento nelle disposizioni dell'articolo 1, comma 5, del decreto n. 281 del 2 maggio 1996 e dell'articolo 1, comma 214 della legge 23 dicembre 1996, n. 662 i quali hanno disposto - rispettivamente per i collaboratori e per i professionisti - l'esclusione dalla contribuzione dei redditi relativi a prestazioni effettuate o a fatture emesse prima dell'entrata in vigore dell'obbligo assicurativo ( 1.4.96 per i soggetti non assicurati e 30.6.96 per i soggetti gia' assicurati e per i pensionati).

## 14 - RESTITUZIONE DEI CONTRIBUTI VERSATI IN ECCEDEXZA

### 14.1 - Soggetti con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e incaricati alle vendite a domicilio

L'articolo 1, comma 3, del decreto interministeriale n. 281 del 2 maggio 1996 stabilisce che qualora i versamenti effettuati per i soggetti indicati in epigrafe superino il limite del massimale, l'eccedenza viene contabilizzata dall'Istituto come acconto degli eventuali importi dovuti nell'anno successivo oppure - a richiesta - viene rimborsata agli aventi diritto, maggiorata dell'interesse di cui all'articolo 2 comma 1, della legge 5 marzo 1990, n. 45 (interessi composti al tasso annuo del 4,5 per cento, decorrenti dalla data della domanda e fino alla data dell'effettivo rimborso).

Per effetto del richiamo operato dall'articolo 2, comma 2, dello stesso decreto, le disposizioni di cui sopra si applicano anche agli incaricati alle vendite domicilio.

### 14.2 - Professionisti

L'articolo 1, comma 213, della legge n. 662 del 1996 piu' volte citata - che recepisce analoghe disposizioni contenute nei decreti-legge gia' emanati nel corso dell'anno 1996 e decaduti per mancata conversione in legge - stabilisce che: "Qualora all'atto della determinazione del saldo di cui al comma 212, lettera c), risultano gia' versate all'INPS somme superiori al 10 per cento dei redditi netti di cui al medesimo comma, l'eccedenza viene dedotta dagli eventuali importi dovuti dai soggetti assicurati nell'anno successivo. Su richiesta l'eccedenza e' restituita dall'INPS agli assicurati con applicazione degli interessi nella misura e secondo le modalita' stabilite dall'articolo 44 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n.602".

L'argomento e' stato trattato nella circolare n.112 del 25 maggio 1996 (punto 6). Al riguardo, si precisa, prima di tutto, che il DPR n. 602 citato nella circolare stessa e' del 1973 e non del 1993. In secondo luogo si comunica che l'interesse da corrispondere nell'ipotesi prevista e' del 3 per cento semestrale decorrente dal secondo semestre successivo alla data della domanda di rimborso e fino a tutto il semestre precedente la data dell'effettivo rimborso. Si veda in proposito, oltre all'articolo 44 del DPR n. 602, anche l'art 13 del D.L. 30 dicembre 1993, n. 557, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1994, n. 133. Con le presenti istruzioni, si intende sciolta la riserva contenuta nel punto 6, lett. b), della circolare n. 112 del 25 maggio 1996.

### 14.3 - Ultrasessantenni che non conseguono il diritto a trattamenti pensionistici

L'articolo 4, comma 2, del decreto interministeriale n.282 del 2 maggio 1996 stabilisce che, per il primo quinquennio di applicazione della legge n.335, i soggetti (professionisti, collaboratori, incaricati alle vendite a domicilio) in possesso del requisito di sessanta anni di eta' alla data di decorrenza dell'obbligo assicurativo - che , come e' noto, e' stata fissata al 30 giugno 1996 per coloro che risultano gia' pensionati o iscritti a forme pensionistiche obbligatorie e al primo aprile 1996 per coloro che non risultano iscritti alle predette forme - che alla cessazione dell'attivita' lavorativa non conseguono il diritto a trattamenti pensionistici possono richiedere la restituzione dei contributi versati alla gestione, maggiorati dell'interesse di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 5 marzo 1990, n 45. La misura di tale interesse e' quella indicata nel precedente punto 14.1.

#### 14.4 - Modalita' per il rimborso

La domanda di rimborso puo' essere redatta in forma libera purché contenga i dati di cui agli allegati n. 1 e 2.

La sede competente alla trattazione del rimborso e' quella presso la quale sono stati versati i contributi.

Si precisa che la richiesta di rimborso puo' essere presentata anche da uno solo dei soggetti interessati (committente o lavoratore).

La somma indebita deve essere rimborsata attribuendo a ciascuno degli interessati la parte di sua competenza, secondo quanto disposto dalle norme che disciplinano l'obbligo contributivo. In particolare, deve essere rimborsato al professionista l'intero contributo indebitamente versato dal medesimo; i contributi indebiti versati dal committente dovranno invece essere rimborsati in parte al committente stesso ed in parte al lavoratore, nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo.

Le disposizioni sopra illustrate sono valide anche per la trattazione della restituzione delle somme erroneamente versate, anche se non eccedenti il massimale. Per l'effettuazione del rimborso, e' in corso di approntamento, da parte della Direzione Centrale Tecnologia Informatica, un'apposita procedura, che sara' rilasciata entro la fine del prossimo mese di giugno; conseguentemente, si fa riserva di fornire le necessarie istruzioni.

In attesa del rilascio della procedura automatizzata, le SAP potranno procedere al rimborso per i casi particolarmente urgenti, mantenendo in evidenza la documentazione relativa alle posizioni trattate per il successivo aggiornamento degli archivi automatizzati.

Con successivo messaggio, verranno fornite le istruzioni per l'imputazione contabile delle somme rimborsate.

IL DIRETTORE GENERALE  
TRIZZINO

All. 1  
ALLA SEDE INPS DI .....

#### DOMANDA DI RIMBORSO DI CONTRIBUZIONE INDEBITA

Il sottoscritto.....nato il..... residente a .....  
CAP ..... Prov. .... Via/Piazza ..... N.....  
codice fiscale ..... partita IVA ..... iscritto alla gestione separata di cui  
all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335,

CHIEDE

la restituzione dei contributi indebitamente versati alla gestione stessa per l'anno .....  
Dichiara che il versamento - e' stato effettuato dall'assicurato in qualita' di libero professionista - dalla  
ditta..... codice fiscale ..... sede amministrativa o filiale  
via/piazza ..... N. .... Comune ..... CAP ..... Prov. ....  
operante con la Sede INPS di ..... data ..... firma .....

All. 2

ALLA SEDE INPS DI .....

DOMANDA DI RIMBORSO DI CONTRIBUZIONE INDEBITA

Il sottoscritto ..... nato il ..... titolare/legale  
rappresentante della ditta ..... codice fiscale .....  
. sede amministrativa o filiale via/piazza .....N. .... Comune.....  
CAP ..... Prov. .... operante con la Sede INPS di .....

CHIEDE

la restituzione dei contributi indebitamente versati alla gestione stessa per l'anno ..... a favore del  
sig ..... nato il ..... residente a .....  
CAP ..... Prov. .... Via/Piazza ..... N. ....  
codice fiscale ..... partita IVA .....

Dichiara che il versamento e' stato effettuato alla Sede INPS di .....  
data ..... firma .....



