



Circolare Informativa

n°40/2013

Prestazioni autonome, Collaborazioni a progetto e in regime di partita IVA



INDICE

Premessa	<i>pag. 3</i>
1) Ministero del Lavoro: circolare n.29/2012 – Co.co.pro	<i>pag. 3</i>
2) Il corrispettivo nel contratto a progetto	<i>pag. 5</i>
3) Contratto a progetto e dimissioni in bianco	<i>pag.5</i>
4) Inail. circolare n.13/2013 – Istruzioni al personale ispettivo	<i>pag. 6</i>
5) Inps: circolare n.38/2013	<i>pag. 6</i>
6) Soggetti beneficiari	<i>pag. 6</i>
7) Requisiti e condizioni	<i>pag. 7</i>
8) Domanda dell'indennità e misura	<i>pag. 7</i>
9) Ministero del Lavoro: circolare n.32/2012 – Le collaborazioni autonome con partita IVA	<i>pag. 7</i>
10) Soggetti interessati e presunzioni	<i>pag. 8</i>
11) Deroghe all'operatività della presunzione	<i>pag. 9</i>
12) Periodo transitorio	<i>pag. 9</i>



Premessa

Da un pò di tempo, le prestazioni di lavoro autonomo sono al centro dell'attenzione del nostro legislatore.

Tale interesse è motivato da un forte abuso che viene fatto delle stesse, utilizzate il più delle volte come alternativa al rapporto di lavoro subordinato e ciò per una duplice "convenienza", sia dal punto di vista della *flessibilità* di tale forma contrattuale che, dal punto di vista della *maggiore economicità* sotto l'aspetto contributivo, assicurativo e gestionale offerta da tali istituto.

La Riforma Fornero e di recente il D.L. n.76/2013 "Pacchetto lavoro" sono intervenuti sulla fattispecie delle collaborazioni autonome al fine di contrastare l'intento elusivo e distorsivo delle stesse, inserendo specifiche condizioni in ragione delle quali si possa legittimamente parlare di collaborazione coordinata e continuativa a progetto e collaborazione autonoma.

Il Ministero del Lavoro con le circolari n. 29 e 32 rispettivamente dell'11/12/2012 e del 27/12/2012 ha fornito chiarimenti al personale ispettivo ed individuato le ipotesi in cui scatta il disconoscimento del rapporto di collaborazione e conseguentemente la trasformazione dello stesso in rapporto di lavoro subordinato.

Da ultimo è intervenuto l'INPS che con la circolare n. 38 del 14 marzo 2013 ha fornito delle delucidazioni circa l'indennità riconosciuta - a far data dal 1° gennaio 2013 - ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto al verificarsi di particolari condizioni.

Il nostro approfondimento si propone lo scopo di analizzare gli istituti della collaborazione a progetto e della collaborazione autonoma alla luce delle specificità introdotte dalla Riforma del Lavoro, dal D.L. n.76/2013 considerando, altresì gli interventi di prassi in materia.

1) Ministero del Lavoro: circolare n.29/2012 Co.co.pro

Requisiti del progetto

La nuova formulazione dell'art. 61 co.1 del D.Lgs n. 276/2003 così come modificato dalla Legge n.92/2012 individua il "progetto" quale requisito unico ed indispensabile dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sottoscritti successivamente al 18 luglio 2012 (*data di entrata in vigore della Riforma*).

Con l'entrata in vigore del D.L. n.76/2013 - *così come abbiamo avuto modo di analizzare con la nostra circolare n.33/2013* - sono state ulteriormente modificate talune disposizioni sul contratto di lavoro a progetto.

Nella specie, *la forma del contratto prima del D.L. n.76/2013 doveva contenere, ai fini della prova, alcuni elementi fra cui la descrizione del progetto, l'individuazione del suo contenuto specifico e del risultato finale da conseguire, la durata del progetto e il corrispettivo pattuito.*

Il "Pacchetto Lavoro" ha eliminato l'inciso "ai fini della prova" con la conseguenza che l'elencazione degli elementi che il contratto deve contenere, diventa tassativa.



Specificità del progetto

“I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore”.

Permane l'elemento che impone il collegamento ad uno o più progetti specifici del contratto a progetto, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.

Collegamento ad un determinato risultato finale

“Il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale”, difatti con riguardo alla forma del contratto viene sottolineata l'importanza della descrizione del progetto, dell'individuazione del suo contenuto e del risultato finale che si vuole conseguire.

Pertanto alla luce delle novità introdotte, ***il progetto deve essere:***

- ***finalizzato ad un risultato finale;***
- ***obiettivamente verificabile;***
- ***idoneo a realizzare uno specifico interesse del committente.***

Non coincidenza con l'oggetto sociale del committente

Il novellato articolo 61 del D.Lgs. n.276/2003 al co.1 stabilisce: ***“Il progetto non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente”.***

Pertanto, **il progetto pur rientrando nel ciclo produttivo aziendale deve mantenere una propria autonomia di contenuti ed obiettivi.**

Svolgimento di compiti non meramente esecutivi o ripetitivi

Sempre l'art.61 co.1 stabilisce che ***“Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.***

Su tale aspetto interviene il **D.L. n.76/2013** e modifica nuovamente il comma 1 dell'art.61 sostituendo la vocale “o” con **“e”** e precisando che, **il contratto a progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi.**

Nel testo *ante* D.L. n.76/2013 erano esclusi sia i compiti meramente esecutivi che quelli ripetitivi, considerati disgiuntamente.

Con l'attuale formulazione i requisiti devono essere contemporaneamente presenti ai fini della stipula di un contratto a progetto.

Secondo le precisazioni ministeriali:

- per ***compiti meramente esecutivi*** devono intendersi quelli caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito, anche di volta in volta, dal committente, senza alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore;
- per ***compiti meramente ripetitivi*** devono intendersi quelle attività rispetto alle quali, per loro stessa natura nonché per il contenuto delle mansioni nelle quali si articolano, non è necessaria alcuna indicazione da parte del committente.

Per quanto precede, ***la genuinità del rapporto di collaborazione è subordinata anche all'effettiva autonomia (anche operativa) da parte del collaboratore nello svolgimento dei compiti assegnati.***



A riguardo è da sottolineare il ruolo della contrattazione collettiva nell'individuare le attività di natura esecutiva o ripetitiva che non rientrano nell'ambito di un rapporto di collaborazione a progetto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo e sulla base di orientamenti giurisprudenziali preesistenti **il Ministero del Lavoro elenca una serie di attività difficilmente inquadrabili nell'ambito di un genuino rapporto di collaborazione a progetto e rispetto alle quali, il personale ispettivo provvederà a ricondurle nell'ambito della subordinazione.**

Tali attività sono le seguenti:

- addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;
- addetti alle agenzie ippiche, addetti alle pulizie, autisti e autotrasportatori;
- baristi e camerieri, commessi e addetti alle vendite;
- custodi e portieri, estetiste e parrucchieri, facchini;
- istruttori di autoscuola e lettori di contatori;
- magazzinieri, manutentori, muratori e qualifiche operaie dell'edilizia;
- piloti e assistenti di volo, prestatori di manodopera nel settore agricolo;
- addetti alle attività di segreteria e terminalisti;
- addetti alla somministrazione di cibi o bevande;
- prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti in bound.

2) Il corrispettivo nel contratto a progetto

Il nuovo comma 1 dell'art.63 del D.Lgs. n.276/2003 così come modificato dalla Legge Fornero ribadisce – *come per il passato* – che il corrispettivo deve essere proporzionato alla quantità e qualità dell'attività svolta disponendo altresì che, *“Tale corrispettivo non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati”*.

Qualora non vi sia una specifica contrattazione collettiva, è onere del committente garantire che *“il compenso non sia inferiore alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi di categoria applicati al settore di riferimento ed alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto”*.

E' importante evidenziare che il riferimento normativo alle *“retribuzioni minime”* concerne i minimi tabellari di categoria e non il complesso delle voci retributive previste dai contratti.

3) Contratto a progetto e dimissioni in bianco

La novità maggiormente significativa introdotta dal **D.L. n.76/2013** è rappresentata dall'estensione ai collaboratori a progetto delle disposizioni introdotte dalla Legge n.92/2012 concernenti le *“dimissioni in bianco”*, in quanto tali disposizioni risultano compatibili con l'istituto



contrattuale in esame.

Nella specie, viene estesa anche ai co.co.pro. ed agli associati in partecipazione il divieto di far firmare “dimissioni in bianco”, nonché quanto normativamente disposto circa l’obbligo di convalida del recesso volontario del collaboratore e della risoluzione consensuale del rapporto.

Peraltro, a norma dell’art.75 del DLgs 276/2003, sono assoggettabili alla procedura di volontaria certificazione tutti i contratti in cui sia dedotta, *direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro*, compresi quindi i contratti a progetto e quelli di associazione in partecipazione.

4) INAIL: circolare n.13/2013 – Istruzioni al personale ispettivo

L’INAIL con circolare n.13/2013 ha dettato le prime istruzioni al personale ispettivo concernenti le collaborazioni a progetto alla luce della nuova disciplina.

Sia per quanto riguarda l’obbligo assicurativo del personale occupato con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto ed il calcolo del relativo premio vanno confermate le istruzioni già in vigore per i lavoratori parasubordinati.

Pertanto, il premio assicurativo andrà calcolato sulla base del tasso applicabile all’attività svolta e sull’ammontare delle somme effettivamente erogate al collaboratore rispettando i limiti minimi e massimi previsti per il pagamento delle rendite erogate dall’INAIL.

Come sopra esposto, le modifiche introdotte dalla Riforma e concernenti le collaborazioni sono state oggetto della circolare n.29/2012 del Ministero del Lavoro e pertanto, l’Inail ha invitato il personale ispettivo ad attenersi a quanto disposto dalla circolare *de quo*, fornendo ulteriori precisazioni al fine di uniformare i comportamenti sull’intero territorio.

Viene ribadito che la nuova disciplina trova applicazione esclusivamente con riguardo ai contratti di collaborazione stipulati successivamente all’entrata in vigore della Riforma, ovvero successivamente al 18 luglio 2012.

Durante la fase ispettiva, qualora non si ravvisi nel contratto un progetto specifico ovvero, l’individuazione del progetto è finalizzata ad eludere un altro tipo di rapporto lavorativo, il funzionario di vigilanza procederà alla conversione del rapporto di collaborazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sulla base di una “*presunzione assoluta di subordinazione*”.

5) INPS: circolare n.38/2013

Con la circolare n.38/2013, l’INPS ha fornito indicazioni in ordine a quanto disciplinato all’art.2 commi da 51 a 56 della Riforma Fornero.

La Legge n.92/2012 riconosce – a far data dal 1° gennaio 2013 – delle indennità con riguardo ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata.

6) Soggetti beneficiari

I soggetti beneficiari sono i collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata INPS.



Diversamente sono *esclusi*:

- *I soggetti titolari di redditi autonomi;*
- *I lavoratori iscritti alla Gestione Separata a vario titolo, ma non inquadrabili nell'ambito di applicazione dei contratti di collaborazione a progetto;*
- *I soggetti iscritti presso altre casse previdenziali obbligatorie.*

7) Requisiti e condizioni

Ai fini del riconoscimento dell'indennità, i soggetti collaboratori devono aver soddisfatto in via congiunta i seguenti requisiti previsti dalla Riforma del Lavoro, ovvero:

- devono aver operato nell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
- devono aver conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo non superiore al limite di 20.000 euro, annualmente rivalutato e soggetto ad imposizione fiscale;
- con riguardo all'anno di riferimento devono essere accreditate presso la Gestione Separata INPS, un numero di mensilità non inferiore a uno;
- nell'anno precedente, devono aver avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno due mesi;
- nell'anno precedente devono risultare accreditate almeno quattro mensilità presso la Gestione Separata.

8) Domanda dell'indennità – Misura dell'indennità

La domanda dell'indennità deve essere presentata dal collaboratore a progetto, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

L'importo dell'indennità è pari al 5% del minimale annuo di reddito di cui all'art. 1 co. 3, Legge n. 233/1990 "Trattamento pensionistico dei lavoratori autonomi", moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

9) Ministero del Lavoro: circolare n.32/2012 Le collaborazioni autonome con partita IVA

La Legge n.92/2012 ha introdotto l'art.69-bis al D.Lgs. n.276/2003 intitolato "Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo".

Il fine è sempre quello di contrastare l'utilizzo improprio delle *c.d. partite IVA* che, talvolta nascondono prestazioni lavorative che andrebbero meglio inquadrare nell'ambito dei co.co.pro. o addirittura nell'ambito del lavoro subordinato.

Con la circolare n.32/2012 il Ministero del Lavoro fornisce le prime indicazioni al personale ispettivo.

10) **Soggetti interessati e presunzioni**

Il co.1 dell'art.69-bis di cui al D.Lgs. dispone "*Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini IVA sono considerate, salvo prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa laddove ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:*

- *La collaborazione col medesimo committente abbia una durata complessiva superiore ad otto mesi annui per due anni consecutivi;*
- *Il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibile allo stesso centro di imputazione di interessi, rappresenti più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;*
- *Il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente."*

A riguardo si rendono necessarie delle precisazioni, poiché relativamente ai primi due punti (*durata complessiva della prestazione e corrispettivo*) è possibile verificare la correttezza e la genuinità del rapporto solo a posteriori.

Quanto alla *durata*, il Decreto n.83/2012 c.d. Decreto Sviluppo ha modificato la precedente formulazione eliminando il richiamo *all'anno solare* ed indicando quale nuovo riferimento temporale un *periodo di 8 mesi annui per due anni*.

Pertanto, il *periodo* in esame riguarda **l'anno civile 1° gennaio – 31 dicembre** e la *durata* della collaborazione non deve superare i **241 giorni continuativi** (considerando che la durata convenzionale di ogni mese è pari a 30 giorni).

Tale condizione potrà essere effettivamente operativa al termine del 2014, in considerazione del fatto che la disposizione normativa è entrata in vigore il 18 luglio 2012.

Quanto al *corrispettivo*, lo stesso deve rappresentare almeno l'80% di quanto complessivamente ricavato nell'arco dei due anni solari consecutivi.

Ai fini dell'accertamento del corrispettivo non andranno considerate somme derivanti da redditi di altra natura.

In ogni caso il legislatore fa rientrare **nel computo i compensi dovuti da più soggetti riconducibili al medesimo centro di interessi**.

Ai fini di una corretta interpretazione della disposizione, è necessario richiamare il pensiero giurisprudenziale che ha sottolineato l'esistenza di un unico "*centro di imputazione di interessi*" laddove ricorrano particolari requisiti.

A riguardo segnaliamo la sentenza n.25763/2009 secondo la quale "*Il collegamento economico-funzionale fra imprese di uno stesso gruppo non è elemento sufficiente sulla base del quale il rapporto di lavoro subordinato intercorso fra un lavoratore ed una di esse si estenda anche alle altre collegate, sempreché non ricorrano particolari condizioni tali da identificare un unico centro di imputazione del rapporto, ci riferiamo:*

- *all'unicità della struttura organizzativa e produttiva;*
- *all'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune;*



- *al coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario da parte del soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune;*
- *all'utilizzazione contemporanea e non esclusiva della prestazione lavorativa."*

11) Deroghe all'operatività della presunzione

L'art.69 co.2 del D.Lgs. n.276/2003 sottolinea che *la presunzione non opera:*

- *Laddove la prestazione sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi ovvero, da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso esperienze maturate concretamente nelle attività;*
- *Laddove la prestazione sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali ovvero pari ad €15.357,00 per l'anno 2013;*

La circolare ministeriale lascia intendere che ai fini dell'applicabilità dell'art.69 –bis entrambi i requisiti devono realizzarsi in capo al collaboratore.

Infine, sono escluse dall' operatività della presunzione, le prestazioni svolte nell'esercizio di attività professionali riguardo alle quali è prevista l'iscrizione all'ordine, ovvero ad appositi registri o, albi.

12) Periodo transitorio

Con riguardo agli effetti della novella normativa il nostro Legislatore dispone che, **la presunzione trova applicazione riguardo ai rapporti instaurati successivamente al 18 luglio 2012** (data di entrata in vigore della Riforma Fornero).

Relativamente ai rapporti già in essere, il legislatore da un tempo di 12 mesi dall'entrata in vigore della Legge n.92/2012 per gli opportuni adeguamenti alla nuova disposizione.

Da quanto esposto, riteniamo sottolineare come il corretto inquadramento del lavoratore nella fattispecie di autonomo o collaboratore sia indispensabile per assicurare la corretta gestione dell'intero rapporto e ciò non solo ai fini previdenziali ed assicurativi, ma anche sanzionatori.

Purtroppo, nella realtà non è sempre facile individuare tali differenze e ciò anche a causa di particolari figure lavorative che presentano caratteristiche promiscue e sono figlie di una variegata strutturazione del rapporto di lavoro

I nostri uffici, come di consueto, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari chiarimenti e confronti.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Pagina 9 di 9

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese