

CIRCOLARE ESPLICATIVA IN MERITO ALL'EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PRESTAZIONI OCCASIONALI

La presente circolare esplica la complessa materia del lavoro occasionale che ha subito numerose evoluzioni a livello legislativo e quindi operativo. Il lavoro che presentiamo è un percorso completo che spiega la situazione attuale percorrendo le fonti normative dell'intera materia.

Al fine di produrre un quadro quanto più esauriente dell'intera disciplina, è opportuno, come punto di partenza, fare la distinzione delle varie tipologie di lavoro occasionale. Per comprendere in modo accurato la nuova normativa è necessario, quindi, tracciare, in primis, le caratteristiche fondamentali e quindi le principali differenze tra le varie forme di lavoro occasionale. La disciplina si dispiega in tre differenti casi, di seguito portati in esame.

1. La Collaborazione Occasionale

La collaborazione occasionale è nata con la riforma del mercato del lavoro D.Lgs. 276/2003* c.d. Riforma Biagi agli articoli 61-69-bis in cui veniva disciplinato il lavoro a progetto e il lavoro occasionale, mentre i collaboratori coordinati e continuativi venivano eliminati, salvo specifiche eccezioni.

Dettagli prestazioni occasionali (c.d. mini cococo) della Riforma Biagi:

- durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente;
- compenso non superiore a 5 mila euro da ciascun committente;

Evoluzione della Normativa

- Il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 all'art. 52 "Superamento del contratto a progetto" abroga le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003.

*Rif. Legge n.30/2003

2. Lavoro Occasionale Accessorio

Il lavoro occasionale accessorio nasce con la riforma del mercato del lavoro D.Lgs. 276/2003* c.d. Riforma Biagi agli articoli 70-73 dove *“per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorativa di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell’ambito...e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà”*.*

Dettagli Lavoro Occasionale Accessorio della Riforma Biagi

- Il pagamento delle prestazioni avviene attraverso i voucher
- Indicazione puntuale di attività e categorie di prestatori
- Si tratta di un lavoro senza contratto

Evoluzione della Normativa

- L’art. 22 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 poi L. 6 agosto 2008, n. 133 e modificato con il co. 12 dell’art. 7-ter del D.L. n. 5 del 10 febbraio 2009 poi L. n. 33 del 9 aprile 2009* in cui *“in via sperimentale per il 2009 le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito”*.
- La riforma del mercato del lavoro L. 92/2012 c.d. Riforma Fornero modifica l’art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003. In particolare alza a 5.000 euro il tetto massimo di compensi da ricevere in un anno solare dalla totalità dei committenti, e viene fissato il limite di 2.000 euro per compensi ricevuti da un unico committente. Sono stati quindi abrogati sia gli specifici settori di attività sia le categorie di prestatori.
- Il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 all’art. 55 “Abrogazioni e norme transitorie” co.1 lettera d) abroga le disposizioni di cui agli articoli da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

*INPS circ. 88/2009 specifica “il limite del compenso erogabile dal singolo committente deve intendersi per il prestatore come netto”.

*Per Lavoro Accessorio si intendono attività lavorative svolte in maniera discontinua e saltuaria ed aventi natura meramente occasionale. Per prestazioni di lavoro accessorio s’intendono quelle attività non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo, rese nell’ambito delle attività indicate nella Riforma Biagi.

- Il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 agli art. da 48 a 50 disciplina il Lavoro Accessorio innalzando a 7.000 euro il tetto massimo di compensi con riferimento alla totalità dei committenti e per ciascun singolo committente il limite resta a 2.000 euro.
- Il D.L. 17 marzo 2017, n. 25 all'art.1 poi L. 20 aprile 2017, n. 49 abroga gli articoli da 48 a 50 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.
- La manovra correttiva approvata con D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella L. 96 del 21 giugno 2017 regola il nuovo lavoro accessorio. Vedi dettagli di seguito.

3. Lavoro Autonomo Occasionale

Il lavoro autonomo occasionale trova fondamento nell'art. 2222 c.c. nel Contratto d'Opera destinato alla *"persona che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente"*.

Dettagli lavoro autonomo art. 2222 c.c.

- Autonomia nella gestione della prestazione (anche orario)
- Autonomia organizzazione
- Non vi è inserimento nell'organizzazione aziendale

Evoluzione Normativa

- La Legge 22 maggio 2017, n. 81 entrata in vigore il 14 giugno 2017 disciplina *le Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale* il cui ambito di applicazione resta quello riferito all'art. 2222 c.c.

Quadro odierno della disciplina del lavoro occasionale

Abrogazioni

- La disciplina del lavoro a progetto e lavoro occasionale (collaborazione occasionale) è stata abrogata con il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
- La disciplina del lavoro accessorio (voucher) è stata abrogata con la L. 20 aprile 2017, n. 49;

Nuova legislazione

- La nuova disciplina del lavoro autonomo è entrata in vigore il 14 giugno 2017 con la L. 22 maggio 2017, n. 81
- La nuova disciplina delle prestazioni occasionali (nuovo lavoro accessorio) è regolamentata all'interno della manovra correttiva approvata con D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella L. 96 del 21 giugno 2017.

"PrestO"

Entriamo nel merito delle indicazioni previste della manovra correttiva approvata con D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella L. 96 del 21 giugno 2017 che disciplina all'art. 54-bis sia il Libretto Famiglia che il Contratto di Prestazione Occasionale c.d. **PrestO (CPO)**.

Campo di applicazione

Il campo di applicazione è destinato a:

- a) **persone fisiche**, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, attraverso il **Libretto Famiglia**;
- b) **gli altri utilizzatori**, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro attraverso il contratto di prestazione occasionale "**PrestO**".

Il Contratto di Prestazione Occasionale è definito *contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità*.

In particolare il campo di applicazione del CPO è riferito a: professionisti, lavoratori autonomi, gli imprenditori, le associazioni, le fondazioni ed altri Enti di natura privata ed infine le Amministrazioni Pubbliche.

Requisiti

Per prestazione occasionale si intendono le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

- *per ciascun prestatore*, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- *per ciascun utilizzatore*, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del *medesimo utilizzatore*, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Detti importi sono da considerare al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Adempimenti per prestatori ed utilizzatori

- ✓ Registrazione alla “piattaforma informatica INPS”, la quale sarà operativa entro il mese di luglio 2017, attraverso il sito www.inps.it al servizio: Prestazioni Occasionali oppure attraverso il servizio di contact center INPS.
- ✓ Pagamento elettronico attraverso operazioni di erogazione ed accredito dei compensi anche per la valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori. I pagamenti possono essere effettuati altresì attraverso il modello di versamento F24.
- ✓ Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore versa, attraverso la piattaforma informatica INPS, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali. Tale trattenuta avviene al momento della dichiarazione/comunicazione della prestazione lavorativa sulla piattaforma informatica INPS.
- ✓ L'utilizzatore è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

- a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
 - b) il luogo di svolgimento della prestazione;
 - c) l'oggetto della prestazione;
 - d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione;
 - e) il compenso pattuito per la prestazione. Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di un SMS o di posta elettronica.
 - f) altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.
- ✓ I prestatori dovranno indicare, inoltre, il codice Iban del conto corrente bancario/postale, libretto postale ovvero carta di credito, sul quale l'Istituto provvederà ad erogare il compenso pattuito. Si precisa che l'INPS è esente da ogni forma di responsabilità in caso di errata compilazione dei dati relativi all'Iban.
 - ✓ Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. L'INPS provvederà ad inviare un SMS al prestatore per avvisarlo della revoca. In mancanza della predetta revoca da parte dell'utilizzatore, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.
 - ✓ La conferma dell'avvenuto svolgimento della prestazione deve avvenire da parte dell'utilizzatore o da parte del prestatore attraverso la procedura telematica che sarà disponibile entro il terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione. Trascorso tale termine la conferma non è più disponibile.
 - ✓ Con riferimento a tutte le prestazioni nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori, al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica, l'INPS provvede altresì sia all'accREDITAMENTO dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del

prestatore contestualmente all'erogazione del compenso, sia al trasferimento all'INAIL dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato, due volte l'anno, sulla base di modalità concordate tra l'INPS e l'INAIL.

Limiti

Il ricorso al contratto di prestazione occasionale è vietato:

- a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato; si precisa che ai fini di tale computo devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica e che i lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.
- b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Indennità

La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo. Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata nella misura del 33 per cento del compenso, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nella misura del 3,5 per cento del compenso.

Il compenso giornaliero non può essere in nessun caso inferiore a 36 euro per quattro ore lavorative.

Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione e dell'erogazione del compenso nella misura dell'1 per cento.

La misura del compenso è calcolata sulla base del 75 per cento del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate che abbiano reso la DID;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Tali categorie devono essere dichiarate dall'utilizzatore nella fase di comunicazione della prestazione lavorativa.

I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata ed all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, tutti oneri a carico dell'utilizzatore.

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali.

Sanzioni

In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo previsto di 2.500 euro per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore, o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva all'INPS ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14 dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una

somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

Conclusioni

Quanto dispiegato sin qui ci induce a concludere che tale disciplina, ad oggi, per ciascuna tipologia, non risulta essere vantaggiosa nel soddisfare le esigenze logistico-amministrative delle associazioni di volontariato.

A tal proposito di seguito si riportano alcuni esempi di discipline contrattuali/forme giuridiche alternative che meglio potrebbero avvicinarsi alle esigenze del mondo del volontariato, senza ricorrere al “lavoro nero” non tracciabile, né applicabile:

- ❖ Lavoro intermittente/contratto a chiamata (job on call)
- ❖ Somministrazione di lavoro/contratto interinale
- ❖ Cooperativa
- ❖ Società di servizi

Alcuni cenni.

A. Lavoro intermittente/contratto a chiamata (job on call).

Rif. Articoli da 13 a 18 del D.Lgs. 15/06/2015, n. 81.

Il contratto di lavoro intermittente è un contratto di lavoro subordinato con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo intermittente o discontinuo.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età e con più di 55 anni.

Con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) Presso unità produttive nelle quali si è preceduto a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) Ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- ✓ Luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- ✓ Forme e modalità con cui il datore di lavoro richiede l'esecuzione della prestazione di lavoro;
- ✓ Tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- ✓ Misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il datore di lavoro è tenuto con cadenza annuale ad informare le rappresentanze sindacali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro mediante sms o posta elettronica. In caso di violazione degli obblighi si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi.

In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento.

Il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico e normativo meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

Il trattamento economico e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione, delle ferie dei trattamenti per malattia o infortunio, congedo di maternità e parentale.

Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

B. Somministrazione di lavoro/contratto interinale.

Rif. Articoli da 30 a 40 del D.Lgs. 15/06/2015, n. 81.

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano

lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

- d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- ✓ gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- ✓ il numero dei lavoratori da somministrare;
- ✓ l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- ✓ la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- ✓ le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- ✓ il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

Tali informazioni, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero

alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni previste, il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

C. Cooperativa

Rif. Legge 3 aprile 2001. N. 142.

Sono definite cooperative società nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci.

I soci lavoratori di cooperativa:

- ✓ concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- ✓ partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- ✓ contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

- ✓ mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

Le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

Trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea e possono essere erogati:

- ✓ a titolo di maggiorazione retributiva
- ✓ in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristorno, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime.

D. Società di servizi

Le società di servizi sono società caratterizzate dall'offerta di determinati servizi a clienti. L'ambito operativo di queste società può essere vario, ad esempio società per trasporto. Le società di servizi danno seguito ad un determinato progetto dettagliato, il così detto business plan, in cui la società indica le proprie caratteristiche, specificando le finalità, l'utilità sociale,

la sua ubicazione e le eventuali spese economiche necessarie alla realizzazione. Detto progetto, deve essere presentato presso la camera di commercio, che effettuerà un'attenta e rigorosa valutazione della sua validità locale e sociale, consentendone o meno la sua costituzione/realizzazione. Per tale motivo avvalersi dell'ausilio di un commercialista esperto nel settore potrà fornire una serie di consigli in merito alla specifica materia.

I sopracitati esempi di discipline contrattuali alternative al lavoro occasionale sono da intendersi indicative e, ovviamente, è necessaria una accurata valutazione di ciascun singolo caso. Resta ferma la certezza che, purtroppo, ad oggi, il sistema legislativo italiano, pur nella importante foga della Riforma del Terzo Settore, sembra non volere in alcun modo agevolare ma anzi ostacolare l'amministrazione e l'attività del mondo no profit.

Fonti: D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276; L. 28 giugno 2012, n. 92; D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81; D.L. 25 giugno 2008, n. 112; L. 6 agosto 2008, n. 133; D.L. 10 febbraio 2009, n. 5; L. 9 aprile 2009, n. 33; D.L. 17 marzo 2017, n. 25; L. 20 aprile 2017, n. 49; D.L. 24 aprile 2017, n. 50; L. 21 giugno 2017, n. 96; art. 2222 c.c.; L. 22 maggio 2017, n. 81; L. 3 aprile 2001, n. 142; circolare INPS n. 107/2017; Fiscal Focus.

Caraffa di Catanzaro, 12 Luglio 2017

Redatta dal

Gruppo di Studio Fondazione Sapienza per Avis Calabria - ONLUS