

## NOTA ESPLICATIVA DELLA NORMATIVA IN TEMA DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE E Co.Co.Co.

La normativa in materia di contratti di lavoro ha subito, dopo l'entrata in vigore del *Jobs Act*, rilevanti cambiamenti. In particolare in questo documento affronteremo le nuove specifiche sia in materia di prestazioni di lavoro occasionale, <sup>1</sup> con particolare riferimento al lavoro autonomo occasionale, sia in materia di lavoro parasubordinato ovvero le collaborazioni coordinate e continuative (c.d. genuine).

### 1. Lavoro Autonomo Occasionale

*Per lavoro autonomo occasionale si intende qualsiasi attività di lavoro caratterizzata dall'assenza di abitudine, professionalità, continuità e coordinazione.*

In specifico, tra le caratteristiche della prestazione devono essere riscontrate:

- la mancanza di **abitudine** ovvero le attività prestate dovranno essere sporadiche ed episodiche, non prolungate nel tempo e quindi non ripetitive, regolari, stabili o sistematiche.
- la mancanza di **professionalità** ovvero l'attività prestata, proprio perché occasionale, deve necessariamente essere diversa da quella svolta dal prestatore nell'ambito della propria attività professionale<sup>2</sup>;
- la mancanza di **continuità** ovvero la non continuità nella prestazione sta a sottolineare il carattere occasionale e saltuario della stessa.
- la mancanza di **coordinazione** ovvero di eterodirezione da parte del committente. L'attività in questione deve essere svolta in totale autonomia da parte del prestatore, che non può essere soggetto ad alcun obbligo di coordinamento sia per la quantità che per la distribuzione oraria della prestazione, oltre che al mancato assoggettamento al potere direttivo e disciplinare da parte del committente.

---

<sup>1</sup> In materia di prestazioni occasionali oggi è stato ripristinato anche il lavoro accessorio con D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella L. 96 del 21 giugno 2017. In particolare all'art. 54-bis vengono disciplinati i nuovi istituti del Libretto Famiglia e del Contratto di Prestazione Occasionale c.d. Presto (CPO) gestiti direttamente dall'INPS.

<sup>2</sup> I soggetti iscritti ad albi professionali non potranno quindi svolgere collaborazioni autonome occasionali aventi ad oggetto l'attività riservata agli iscritti all'albo.

### ***Cosa è cambiato nella normativa.***

L'art. 52 del D.Lgs. 15 n. 81/2015, con il quale è stata data attuazione all'art. 1, comma 7, della legge delega n. 183/2014 (Jobs Act), ha **abrogato** l'art. 61, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 che disciplinava **le collaborazioni occasionali**, (c.d. mini co.co.co.), rapporti di lavoro che dovevano avere, nell'anno, una durata non superiore a 30 giorni e un compenso non superiore a 5.000 euro. Pertanto, questo tipo di rapporti di lavoro, così come **il lavoro a progetto**, dal 25 giugno 2015 non può più essere instaurato<sup>3</sup>.

Quindi per esigenze di prestazioni occasionali e a carattere saltuario è oggi possibile, sostanzialmente, avvalersi del lavoro autonomo occasionale, secondo quanto qui di seguito specificato<sup>4</sup>.

La prestazione di lavoro autonomo occasionale rientra nel **contratto d'opera**.

Ai sensi dell'art. 2222<sup>5</sup> del codice civile si ha contratto d'opera "quando una persona 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 di organizzazione: libertà nella scelta delle modalità tecniche di esecuzione del lavoro;
- non vi è inserimento nell'organizzazione aziendale;
- raggiungimento di un risultato;

---

<sup>3</sup> Il Jobs Act all'art. 52 ha disposto "**il superamento del contratto di lavoro a progetto**" e delle "**altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo**" disciplinati dagli artt. 61 -69 bis del D.Lgs. n. 276/2003, facendo tuttavia salvo l'art.409 C.p.c.

<sup>4</sup> Le prestazioni occasionali oggi non hanno tempi e durate predefinite ma è stabilito che se la prestazione si ripete nel tempo la prestazione occasionale non può trovare accoglimento.

<sup>5</sup> L'elemento tipico che contraddistingue il lavoro subordinato dal lavoro autonomo è costituito dalla subordinazione. Il lavoratore subordinato è assoggettato, infatti, al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro. Il lavoratore autonomo, invece, assume un'obbligazione di risultato, in quanto si obbliga a realizzare, con propria organizzazione e con mezzi prevalentemente propri, il risultato promesso assumendo su di sé il rischio professionale della riuscita.

- compenso determinato in funzione dell'opera eseguita o del servizio reso e privo pertanto del carattere della periodicità;
- assunzione del rischio economico da parte del lavoratore;
- unicità della prestazione: il lavoratore riceve un unico incarico, anche se l'assolvimento del medesimo richiede il compimento di una serie di atti in un certo arco temporale.

Nell'ipotesi in cui la **prestazione occasionale perda i suoi requisiti**<sup>6</sup>, a decorrere da gennaio 2016, si applica quanto previsto dall'art. 2, comma I, del D.Lgs. n. 81/2015.

La nuova disposizione in particolare richiede l'applicazione della **disciplina del rapporto di lavoro subordinato** nell'ipotesi di rapporti di collaborazione che si concretino in *prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro* (c.d. etero-organizzazione).

Pertanto, ogniqualvolta il collaboratore operi all'interno di una organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente, si considerano avverate le condizioni di cui all'art. 2, comma I, sempre che le prestazioni risultino continuative ed esclusivamente personali.

In ordine alle citate condizioni, che devono ricorrere **congiuntamente**<sup>7</sup>, si precisa che per "prestazioni di lavoro esclusivamente personali" si intendono le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti: le stesse devono essere inoltre "continuative", ossia ripetersi in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità e, come già indicato, organizzate dal committente quantomeno con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro".

A proposito dell'orario, è opportuno riflettere sul fatto che la eteroorganizzazione da parte del committente, si riferisce all'imposizione unilaterale di un determinato orario da parte di

---

<sup>6</sup> Troveranno applicazione le discipline riguardanti o il lavoro dipendente, se c'è l'elemento della coordinazione, oppure il lavoro autonomo (con partita Iva), per più prestazioni autonome abituali.

<sup>7</sup> La circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2016 sottolinea che se il committente non organizza anche soltanto i tempi della esecuzione della prestazione, ovvero anche soltanto il luogo, oppure se il collaboratore si avvale, anche se non in misura non prevalente, di mezzi propri o addirittura di suo personale, non si applicherà la nuova fattispecie della subordinazione.

quest'ultimo e non al caso in cui l'orario venga pattuito consensualmente nel contratto e, come tale, rispettato dalle parti.

Pertanto, perché si rientri nel campo di applicazione della norma, *devono sussistere congiuntamente* sia il coordinamento spaziale che quello temporale.

Di converso, ogni altra forma di collaborazione che non sia organizzata dal committente e/o non si concreti in un'attività di carattere esclusivamente personale, non sarà riconducibile alla disciplina del lavoro subordinato.

Lavoro autonomo occasionale: ***il punto di vista fiscale.***

Tra committente e lavoratore autonomo occasionale (soggetto privo di partita iva) viene stipulato un contratto d'opera, per la validità del quale non è richiesta la forma scritta, sebbene sia ritenuto opportuno definire per iscritto le indicazioni contrattuali.

Il reddito da lavoro autonomo occasionale rientrante nel contratto d'opera deve essere inquadrato fiscalmente tra i **“redditi diversi”** di cui all'art. 67, comma 1, lett. l), del TUIR.

Per tali prestazioni il reddito tassabile è determinato dalla differenza tra l'ammontare percepito nel periodo d'imposta e le spese specificamente inerenti alla loro produzione (art. 71, comma 2, del TUIR).

Il reddito autonomo occasionale, se corrisposto da un sostituto d'imposta, al momento dell'erogazione è soggetto ad una ritenuta d'acconto pari al 20%. La ritenuta deve essere effettuata dal committente sul compenso comprensivo dei rimborsi spese analiticamente risultanti dalla nota emessa dal prestatore (art. 25 D.P.R. n. 600/1973).

Lavoro autonomo occasionale: **la tutela previdenziale.**

I soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale devono iscriversi alla Gestione separata istituita presso l'INPS solo qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia **superiore ad euro 5.000<sup>8</sup>**.

Per il versamento dei contributi da parte dei soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, si applicano le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi; quindi, la contribuzione complessivamente dovuta alla Gestione separata è differenziata in relazione alla posizione previdenziale del collaboratore.

Il contributo è ripartito nella misura di un terzo a carico del collaboratore e due terzi a carico del committente, e per il 2018 è previsto: il 24% per i soggetti contemporaneamente iscritti ad altro Fondo previdenziale obbligatorio o titolari di pensione (diretta, indiretta, di reversibilità); il 33,72% per i soggetti non iscritti ad altro Fondo obbligatorio.

I committenti sono tenuti al versamento del contributo totale, comprensivo della quota a carico dei collaboratori.

L'INAIL ha chiarito che restano escluse dall'assoggettamento all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali le attività di lavoro autonomo occasionale, nelle quali non si riscontra un coordinamento ed una continuità delle prestazioni.

Il committente non è tenuto a registrare il prestatore di lavoro autonomo occasionale nel libro unico del lavoro, né a predisporre per il medesimo il cedolino paga.

---

<sup>8</sup> L'INPS ha chiarito che il reddito di euro 5.000 costituisce una fascia di esenzione e che, in caso di superamento di detta fascia, sempre in relazione alle sole attività considerate dalla norma, i contributi sono dovuti esclusivamente sulla quota di reddito eccedente. I lavoratori interessati devono comunicare tempestivamente ai committenti occasionali il superamento della soglia di esenzione.

## 2. Collaborazioni Coordinate e Continuative

Il lavoro parasubordinato si riferisce alle *cococo ordinarie*, prive di un progetto, libere da vincoli di durata (possono essere anche a tempo indeterminato), e da vincoli nella determinazione di un compenso.

### *L'origine.*

Il primo riconoscimento legislativo della parasubordinazione, intesa quale categoria giuridica elaborata solo dalla dottrina e dalla giurisprudenza, ci fu con la Legge n. 533/1973, che introdusse il n. 3 al comma 1 dell'**art. 409 c.p.c.** che annovera, fra le controversie individuali di lavoro, anche quelle che originano da *“rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”*.

La loro definizione fiscale arriva con il D.P.R. n. 917/1986 che all'art. 47, c. 1 lett. C bis specificava quali redditi di lavoro autonomo *le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazione 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, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente o nell'oggetto dell'arte o professione esercitate dal contribuente.*

Da tale definizione si possono distinguere sostanzialmente i rapporti di collaborazione in due grandi categorie:

- i cosiddetti **“rapporti di collaborazione tipici”** nei quali vanno ricompresi gli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazione e altri enti, la collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili e la partecipazione a collegi e commissioni;
- i rapporti di collaborazione **“non tipizzati”**, individuati sulla base di criteri di carattere oggettivo quali la continuità nel tempo della prestazione lavorativa e la coordinazione, che si realizza attraverso l'inserimento funzionale del parasubordinato

nell'organizzazione economica del committente. Tali attività devono, inoltre, essere svolte senza vincolo di subordinazione, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita.

**La riforma fiscale del 2000** (art. 34 della L. n. 342/2000) ha modificato l'art. 47, c. 1, D.P.R. 917/1986 (TUIR) inquadrando la tassazione dei redditi derivanti dai rapporti in esame nei **redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente**.

#### *Elementi costitutivi della collaborazione coordinata e continuativa.*

Gli elementi di un rapporto di lavoro parasubordinato sono rinvenuti dalla Corte di Cassazione nella continuità, nella coordinazione e nel carattere prevalentemente personale della prestazione di lavoro; non costituisce, invece, elemento essenziale lo stato di debolezza contrattuale del lavoratore.

Di fatto, per ritenere esistente un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, occorre verificare la sussistenza di tre requisiti:

- **la continuità**, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale ma perduri nel tempo con un legame funzionale fra collaborato e collaboratore;
- **la coordinazione**, intesa come inserimento del collaboratore nell'organizzazione del committente e, in senso lato, nelle finalità perseguite dal committente;
- **la prevalenza** del lavoro del collaboratore, rispetto ai mezzi da lui forniti.

#### *Continuità della prestazione.*

La prestazione lavorativa si protrae in maniera indeterminata e implica una reiterazione delle prestazioni lavorative, ovvero quando il rapporto non si esaurisce con l'esecuzione di una o più prestazioni occasionali ma importi un insieme di prestazioni che nel complesso possono essere considerate come unica collaborazione. La prestazione non deve essere meramente occasionale, bensì continuativa e resa in misura apprezzabile nel tempo. In sintesi, il requisito della continuità risulta dal ripetersi nel tempo della prestazione personale effettuata in modo regolare e sistematico.

#### *Coordinazione.*

Si ha coordinazione quando, al di fuori di un rapporto con il vincolo della subordinazione, il collaboratore con la propria attività opera per il raggiungimento dei fini del soggetto collaborato.

Anche nella prestazione parasubordinata si ha un collegamento funzionale tra l'attività del collaboratore e quella del collaborato ma, a differenza del lavoro subordinato, nella collaborazione il prestatore mantiene l'autonomia operativa e di scelta delle modalità per l'esecuzione della prestazione. Si verifica perciò coordinazione in tutti quei casi in cui l'attività del collaboratore è inserita nel più ampio contesto della realizzazione degli obiettivi del committente, senza privarla di quella autonomia organizzativa che costituisce elemento di differenziazione con il lavoro dipendente.

*Carattere prevalentemente personale della prestazione.*

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, purché non si perda la preminenza della sua personale partecipazione né l'unicità della responsabilità gravante sullo stesso.

Riepilogando le collaborazioni coordinate e continuative:

- intercorrono con un determinato soggetto senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti dello stesso;
- autonomia del collaboratore che decide autonomamente tempi e modalità della prestazione;
- hanno carattere unitario di durata, cioè protratto 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, ancorché 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;
- hanno un intrinseco contenuto artistico o professionale oppure di attività manuali e operative;



- non attrazione dell'attività lavorativa nell'oggetto dell'eventuale professione svolta dal contribuente<sup>9</sup>.

### ***Cosa è cambiato nella normativa.***

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 la disciplina del Lavoro a progetto è stata abrogata<sup>10</sup> e, conseguentemente, non è più possibile stipulare collaborazioni riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.

Ciò, comunque, non ha eliminato la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa in forma autonoma ai sensi dell'art. 409 n. 3) cod. proc. civ.<sup>11</sup> Sono, comunque, considerate originariamente lecite (art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015) e, quindi, *escluse dalla presunzione di subordinazione*, anche in presenza degli indici di subordinazione, le seguenti quattro tipologie di collaborazioni:

- collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

---

<sup>9</sup> Al fine di stabilire se sussista o meno una connessione tra l'attività di collaborazione e quella di lavoro autonomo esercitata, si deve valutare se per lo svolgimento dell'attività della collaborazione siano necessarie conoscenze tecnico giuridiche direttamente collegate all'attività di lavoro autonomo esercitata abitualmente.

<sup>10</sup> La predetta disciplina continua a trovare applicazione esclusivamente per la regolazione dei contratti già in essere al 25 giugno 2015 fino alla loro naturale scadenza.

<sup>11</sup> Qualifica tale tipologia contrattuale come rapporto di lavoro in cui il collaboratore si impegna a compiere un'opera o un servizio, a carattere prevalentemente personale e in via continuativa, a favore del committente ed in coordinamento con quest'ultimo, ma senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.

È fondamentale fare attenzione alla natura/caratteristiche della collaborazione poiché al di fuori delle condizioni proprie di quella genuina si passa al rapporto di lavoro subordinato.

Il contratto di collaborazione, quindi, per essere considerato "genuino" non deve presentare congiuntamente i tre parametri indici della subordinazione: prestazioni esclusivamente personali, prestazioni continuative, etero-organizzazione<sup>12</sup>.

In sostanza, la collaborazione si intende coordinata e continuativa, e quindi genuina, quando, le parti negoziali, committente e collaboratore di comune accordo convengono le modalità del coordinamento, e nel contesto e nel rispetto del comune accordo, convengono formalmente e sostanzialmente che il collaboratore svolga la propria prestazione nella piena autonomia organizzativa nell'ottica del risultato da raggiungere verso il committente (opera o servizio).

La collaborazione coordinata e continuativa: ***il punto di vista fiscale.***

L'instaurazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa deve essere comunicata al Centro per l'impiego e i collaboratori devono essere registrati sul Libro Unico del lavoro con le medesime modalità previste per i dipendenti, fatta eccezione per il calendario presenze.

Ai fini fiscali i redditi percepiti dai co-co-co sono considerati **redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente** dal 1° gennaio 2001. La riqualificazione fiscale dei redditi di collaborazione ha comportato, a decorrere da tale data, l'applicazione di tutti gli istituti tipici del rapporto di lavoro dipendente, quali ad esempio le diverse norme di definizione della base imponibile (art. 51 del TUIR - ex art. 48), il principio di cassa allargato, ecc..

Ai collaboratori si applicano le modalità di tassazione contenute nell'art. 24, D.P.R. n. 600/1973. Pertanto, il committente in qualità di sostituto d'imposta, applica all'atto del pagamento del compenso, una ritenuta a titolo d'acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche calcolata sulla base delle aliquote progressive per scaglioni di reddito.

---

<sup>12</sup> Le parti possono richiedere la certificazione dell'assenza dei requisiti previsti per l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle commissioni di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003.

La collaborazione coordinata e continuativa: ***la tutela previdenziale.***

I collaboratori coordinati e continuativi devono iscriversi obbligatoriamente alla Gestione separata, istituita presso l'INPS. A differenza di quanto stabilito per i lavoratori dipendenti, a carico del committente non è previsto alcun obbligo di iscrizione, ma è opportuno che quest'ultimo si assicuri che il collaboratore abbia provveduto a quanto di sua competenza.

La contribuzione è ripartita per 1/3 a carico del collaboratore e per 2/3 a carico del committente. L'obbligo del versamento grava per l'intero contributo (compresa la quota a carico del lavoratore) sul committente.

Per i collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie l'aliquota è salita al 33,72% nel 2018. Per i soggetti già pensionati o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie, l'aliquota per il 2018, è stabilita al 24%.

I collaboratori coordinati e continuativi *che svolgono attività protette* ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965 devono essere assicurati all'INAIL.

I collaboratori coordinati e continuativi (ad esclusione dei collaboratori pensionati o iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria per i quali non sussiste l'obbligo di versamento dell'aliquota aggiuntiva) hanno diritto a percepire: l'indennità di maternità e paternità; l'indennità per congedo parentale; l'assegno per il nucleo familiare; l'indennità per malattia; l'indennità per degenza ospedaliera; l'indennità DIS-COLL.

### ***Un confronto finale***

Rispetto alla collaborazione coordinata e continuativa, che rientra nel genere più ampio del lavoro autonomo, le caratteristiche differenziali del lavoro autonomo occasionale vanno riconosciute nei seguenti punti:

- completa autonomia del lavoratore circa i tempi e le modalità di esecuzione del lavoro, dato il mancato potere di coordinamento del committente;
- mancanza del requisito della continuità, dato il carattere del tutto episodico dell'attività lavorativa;

- mancato inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale.

*Di seguito si riporta una tabella riepilogativa*

	<b>ADEMPIMENTI</b>	<b>SPECIFICHE</b>
<b>CO.CO.CO.</b>	Contributi	Gestione separata Inps 2/3 il committente 1/3 il collaboratore, obbligato al versamento è il committente.
	Regole Fiscali	Reddito assimilato al lavoro dipendente.
<b>OCCASIONALI</b>	Compensi di lavoro autonomo con ricevuta	
	Contributi	Nessun contributo con il limite di € 5.000 annui. Oltre si pagano i contributi Inps 2/3 il committente 1/3 il collaboratore, sempre il committente è obbligato al versamento.
	Regole Fiscali	Reddito di lavoro autonomo, sul compenso si effettua una ritenuta del 20% operata e versata al fisco dal committente, se sostituito d'imposta.
<b>LAVORO AUTONOMO NON PROFESSIONALE (PROFESSIONISTI ISCRITTI ALL'ALBO PRIVI DI PART. IVA)</b>	Se il professionista non ha la partita iva emetterà ricevuta.	
	Contributi	Verserà i contributi alla cassa di appartenenza (se previsto dalla propria cassa).
	Regole fiscali	Reddito di lavoro autonomo. Ritenuta del 20% se il (cliente) è sostituito d'imposta.
<b>LAVORO AUTONOMO PROFESSIONALE (PROFESSIONISTI ISCRITTI ALL'ALBO)</b>	Compensi con fattura da titolare di partita iva (professionisti con cassa)	
	Contributi	Verserà i contributi alla cassa di appartenenza.
	Regole fiscali	Reddito di lavoro autonomo. Ritenuta del 20% se il (cliente) è sostituito d'imposta.
<b>LAVORO AUTONOMO (PROFESSIONISTI NON ISCRITTI ALL'ALBO)</b>	Compensi con fattura da titolare di partita iva (professionisti senza cassa)	
	Contributi	Gestione separata da versare in sede di dichiarazione dei redditi.
	Regole fiscali	Reddito di lavoro autonomo. Ritenuta del 20% se il (cliente) è sostituito d'imposta.

***Fattispecie concreta legata all'utilizzo di personale sanitario dipendente pubblico, addetto alla raccolta.***

*E' ammesso che l'operatore possa esercitare la libera-professione anche al di fuori della struttura di appartenenza, purché sia esercitata extra orario di lavoro, non sia incompatibile o non crei perturbativa con i compiti di istituto e/o conflitti di interesse con l'ente di appartenenza (concorrenza); non sia esercitata in strutture private comunque convenzionate o accreditate; non sia stata scelta l'esclusività di rapporto con la struttura, nel qual caso permane il diritto all'esercizio della sola libera-professione intramoenia (cioè all'interno delle strutture dell'ente di appartenenza).*

Ulteriore normativa da tenere in considerazione è il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 sulle Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, il quale all'art. 53, disciplina incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi. In particolare sancisce che "i dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza" (rif. Comma 7); "Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la preventiva autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi" (rif. Comma 9); "L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato" (rif. Comma 10).

Elaborata e redatta dal **Gruppo di Studio Fondazione Sapientia per Avis Calabria - ONLUS**

**FONTI**

Circolare n. 3/2016 Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Codice Civile

Codice di procedura civile

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Consiglio Nazionale dell'Ordine, quesito del

28.11.2017

Ghera E. Diritto del Lavoro, Cacucci Editore, Bari 2006

<http://www.confindustriamarchenord.it/unione/>

<http://www.daverioflorio.com/it/lo-studio>

<http://www.fiscal-focus.it/>

<http://www.lavoro-confronto.it/>

<http://www.rizzatodainese.it/>

<http://www.tuttononprofit.com/>

<https://lavoroeimpresa.com/>

<https://www.fiscomania.com/>

<https://www.guidafisco.it/>

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>

<https://www.laleggepertutti.it/>

Ipsa in Pratica Lavoro e Previdenza 2018, Wolters Kluwer 2018

Ipsa, Modulo Lavoro 2001, Legoprint spa 2001

Ipsa, Modulo Lavoro 2002, Legoprint spa 2001