

# Le collaborazioni nelle associazioni di promozione sociale tra volontari, lavoratori autonomi, lavoratori subordinati e percettori compensi sportivi.

Bologna 13/03/2014  
Dott. ssa Francesca Colecchia

PROGETTO REALIZZATO NELL'AMBITO DEL PIANO PER L'ASSOCIAZIONISMO CON ANCHE IL CONTRIBUTO DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA



CON LA COLLABORAZIONE TECNICA DI



[www.arseasrl.it](http://www.arseasrl.it)

## I SEMINARI DELLA PROVINCIA

- giovedì 13 marzo - Le collaborazioni nelle associazioni di promozione sociale tra volontari, lavoratori autonomi, lavoratori subordinati e percettori compensi sportivi.
- giovedì 27 marzo - I controlli alle associazioni di promozione sociale e la responsabilità dei dirigenti in ambito associativo.
- giovedì 3 aprile - I rapporti tra Pubblica Amministrazione ed enti non profit tra aspetti contrattuali e profili fiscali.
- giovedì 10 aprile - L'organizzazione di un evento: dalla pianificazione alla disciplina fiscale.

## GLI ARGOMENTI

forme di impegno

- il lavoro gratuito
- le collaborazioni in ambito sportivo dilettantistico
- le collaborazioni in ambito musicale

il lavoro autonomo

- la collaborazione occasionale
- la collaborazione accessoria (c.d. voucher)
- la collaborazione a progetto
- l'associazione in partecipazione
- il titolare di partita iva

Materiale didattico Arsea srl 2014

3

## POSSO RETRIBUIRE

Soci dell'associazione



Persone terze rispetto  
all'associazione

### Verificare il rispetto di

- Vincoli legati alla tipologia associativa
- Divieto di distribuzione – anche indiretto – di utili e proventi
- Onere di dimostrare l'effettiva natura non lucrativa del sodalizio

Materiale didattico Arsea srl 2014

4

## VINCOLI LEGATI ALLA TIPOLOGIA ASSOCIATIVA

### Associazioni di promozione sociale



Le associazioni di promozione sociale si avvalgono prevalentemente delle attività prestate in forma volontaria, libera e gratuita dai propri associati per il perseguimento dei fini istituzionali (art.18 L.383/2000)

### Organizzazioni di volontariato



- Le organizzazioni di volontariato possono assumere lavoratori dipendenti o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo esclusivamente nei limiti necessari al loro regolare funzionamento oppure occorrenti a qualificare o specializzare l'attività da esse svolta (art.3 L.266/1991)
- I volontari non possono essere mai retribuiti (in denaro o in natura) potendo ricevere solo rimborsi a piè di lista

## DIVIETO DI DISTRIBUZIONE DI UTILI

*Si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili o di avanzi di gestione: (...) e la corresponsione ai lavoratori dipendenti di salari o stipendi superiori del 20% rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi di lavoro per le medesime qualifiche.*



Ex art.10 DLgs 460/1997 previsto per le ONLUS ma applicabile alla generalità delle associazioni secondo prassi (Circolare 124/1998, Risoluzione 9/2007 e Risoluzione 38/2010)

## QUANDO IL SODALIZIO NON È UNA ASSOCIAZIONE MA UNA IMPRESA?

L'associazione è tale quando persegue **finalità di natura extraeconomica** (= *costituisco l'associazione per promuovere la cultura, non per organizzare corsi a pagamento in virtù dei quali mi remunerero*) e spetta all'associazione dimostrare che le proprie finalità siano effettivamente di tale natura ...

Se l'Agenzia delle Entrate verifica che il sodalizio si compone di:

- soci che vengono pagati (tanto più se componenti il Consiglio Direttivo o familiari dei componenti il Consiglio Direttivo)
- soci che sono meri utenti del servizio (non partecipano alle decisioni  
può arrivare a contestare l'effettiva natura associativa del sodalizio ...



**PROSSIMO APPUNTAMENTO: I CONTROLLI ALLE ASSOCIAZIONI**

## COLLABORARE CON UNA ASSOCIAZIONE

- Perché?
- Come?
- Con quali risorse di tempo?
- Con quali risorse economiche?
- Con quali competenze?



# FORME DI IMPEGNO

## IL LAVORO GRATUITO

**= ATTIVITA' PRESTATATA A TITOLO GRATUITO SALVO IL DIRITTO DI RICEVERE IL RIMBORSO DELLE SPESE SOSTENUTE IN NOME E PER CONTO DELL'ASSOCIAZIONE, DEBITAMENTE DOCUMENTATE (= A PIÈ DI LISTA) E (PREFERIBILMENTE) PREVIAMENTE AUTORIZZATE.**

### Strumenti di tutela

far sottoscrivere ai soci volontari la dichiarazione di volontà di svolgere l'attività a titolo gratuito. La dichiarazione non vincola in ogni caso le parti/l'amministrazione quando si dimostri in realtà l'esistenza di un rapporto di lavoro retribuito



Alcune sentenze affermano una sostanziale incompatibilità tra rapporto associativo e rapporti di lavoro retribuito quando la prestazione dedotta coincide con l'oggetto o lo scopo dell'associazione di cui si è membri.

## IL RIMBORSO A PIÈ DI LISTA

Nome e cognome socio

Data	Causale	Indennità KM (Euro ...a Km)	Autostrada	Treno	Autobus	Vitto	Taxi	Varie	Totale
									Totale

Con verbale del Consiglio Direttivo si

- autorizzano i soci all'utilizzo del proprio veicolo per trasferte effettuate nell'interesse dell'associazione
- si stabilisce il criterio di erogazione del rimborso chilometrico (applicazione tabelle ACI ovvero importo uguale per tutti, es: 0,25 a chilometro)

## COMPENSI SPORTIVI

### chi li può erogare

associazioni e società sportive dilettantistiche iscritte nel Registro CONI, Federazioni sportive nazionali, Enti di promozione sportiva, Discipline sportive associate, CONI

### a chi è possibile erogarli

- istruttori, tecnici, allenatori, dirigenti allenatori per l'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche, intendendo tale "la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica" (ex Legge 14/2009);
- collaboratori amministrativo-gestionali, intendendo tali quanti si occupano in via non professionale della prima contabilità e del tesseramento (Agenzia Entrate Circolare 21/2003).

### quando è possibile erogarli

- quando non si tratta dell'attività professionale e/o esclusiva del percipiente, in caso contrario lavoro autonomo (anche CO.CO.CO./associato in partecipazione) o dipendente con contributi ENPALS

## COMPENSI SPORTIVI: AGEVOLAZIONI

### - agevolazione fiscale:

- non costituiscono reddito per il percipiente < 7.500 annui (**NO RITENUTE**)
- per importi superiori si applica la ritenuta nella misura fissata per il primo scaglione di reddito dall'articolo 11 del TUIR (23%) maggiorata delle addizionali di compartecipazione all'IRPEF (1,23%). La ritenuta è a titolo di acconto che diventa a titolo di imposta sulla soglia che supera € 28.158,28

### - agevolazione previdenziale/assicurativa:

- NO INPS (Circolare n.42 del 26 febbraio 2003);
- NO INAIL (Nota del 19 marzo 2003);
- NO ENPALS (purché sia dimostrata la natura di reddito diverso ...)

## COMPENSI SPORTIVI: RESPONSABILITA'

*Conferimento di compensi sportivi a persone che svolgono professionalmente questa attività o che lavorano full time in esclusiva per l'associazione*

- 1) **rischio lavoristico:** qualificazione del rapporto come lavoro subordinato a tempo indeterminato
- 2) **rischio gestionale:** sospensione dell'attività quando viene accertata presenza di lavoratori non iscritti nel Libro unico del lavoro  $\geq$  20% del tot. dei lavoratori presenti;
- 3) **rischio fiscale:** sanzione per omesso versamento delle ritenute fiscali
- 4) **rischio previdenziale:** sanzione per omesso versamento delle ritenute previdenziali all'ENPALS. **N.B.: anche per gli autonomi è il committente a dover versare**



## CONTROLLI: NOTA DEL MINISTERO DEL LAVORO N.37 DEL 21/2/2014

- Necessità di normare il settore per introdurre gradualmente forme di tutela previdenziale a favore dei soggetti che nell'ambito delle organizzazioni sportive riconosciute dal CONI svolgono attività sportiva dilettantistica nonché attività amministrativo-gestionale;
- concentrare l'attività di controllo non sulle asd/ssd iscritte nel Registro CONI ma sulle diverse realtà sportive imprenditoriali non riconosciute dal CONI

MA

- se il rapporto è in sostanza di natura subordinata: controlli e sanzioni
- se l'asd/ssd non è effettivamente tale (controlli dell'Agenzia delle Entrate): disconoscimento dei compensi sportivi

## COMPENSI FORFETTARI IN AMBITO CULTURALE

### *Chi li può erogare*

cori, bande musicali e filodrammatiche che operano a titolo dilettantistico

### *Chi li può percepire*

direttori artistici e collaboratori tecnici (= quei soggetti che insieme al direttore artistico prendono parte direttamente alle manifestazioni artistiche e musicali) che non si qualificano come professionisti e con i quali non sia instaurato un rapporto di lavoro subordinato

### *Quali agevolazioni prevedono*

non soggetti a ritenuta fiscale per importi complessivamente non superiori (in capo al percipiente) ad € 7.500,00. Qualora il percipiente superi detto importo, il coro, banda musicale e la filodrammatica sarà tenuta ad operare una ritenuta pari al 24,23%. Detta ritenuta sarà a titolo di imposta fino alla cifra di € 28.158,27, a titolo d'acconto per la cifra che supera detto importo .



## IL LAVORO AUTONOMO

## LE COLLABORAZIONI OCCASIONALI

- La collaborazione occasionale
- La collaborazione occasionale coordinata
- La collaborazione accessoria (NON più necessariamente occasionale)

## LA COLLABORAZIONE OCCASIONALE PURA

Per prestazione occasionale si deve intendere i rapporti “di durata complessiva **non superiore a trenta giorni** nel corso dell'anno solare **con lo stesso committente**, salvo che il **compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro**”.

Entrambi i tetti sono riferiti al medesimo committente.

Esempi:

- 1) Mauro effettua una collaborazione occasionale con un impegno di 30 giorni per ALFA ed una collaborazione di 20 giorni per BETA: in entrambi i casi può emettere ricevuta per prestazione occasionale;
- 2) Mauro può percepire da ALFA 3.000 euro e da BETA 2.000 euro, ed essere assoggettato alla sola ritenuta fiscale del 20%;
- 3) Se Mauro percepisce da ALFA 5.000 euro e successivamente percepisce da BETA 2.000 euro, ALFA applicherà solo la ritenuta fiscale del 20% mentre BETA dovrà applicare anche la ritenuta previdenziale gestione separata INPS.

Materiale didattico Arsea srl 2014

19

ADEMPIMENTI DEL COMMITTENTE	ADEMPIMENTI LAVORATORE
Contratto/lettera di incarico: non obbligatorio ma utile	Dichiarare l'eventuale superamento del plafond di 5.000 euro affinché sia correttamente applicata la ritenute previdenziale INPS;
pagamento compenso: mediante bonifico/assegno quando superiore a €1.000 (€ 516,46 per asd + plafond consigliato per tutti i soggetti in regime 398);	
versamento ritenute fiscali (20%) entro il 16 del mese successivo al pagamento mediante Modello F24;	Iscriversi nella gestione separata INPS (nella sede Inps competente rispetto alla sede del committente) qualora si superi il plafond dei 5.000 euro, utilizzando il modulo <b>SC04</b> , in cui evidenziare l'attività in qualità di collaboratore;
<b>solo se il collaboratore ha superato complessivamente € 5.000 annui da collaborazioni occasionali</b> , versamento ritenute previdenziali INPS Gestione separata [28,72% (22% se pensionato o con altra posizione previdenziale) di cui il 2/3 a carico del committente, 1/3 a carico del collaboratore]	
comunicazione Uniemens;	
predisposizione della certificazione annuale dei compensi erogati e delle ritenute operate;	Emettere ricevuta fiscale non gravata da IVA su cui apporre sull'originale € 2,00 per importi superiori a € 77,46
invio telematico del Modello 770 semplificato (Dichiarazione sostitutiva di imposta);	
invio telematico del Modello IRAP e versamento dell'imposta se dovuta.	

## LA COLLABORAZIONE OCCASIONALE COORDINATA

Prestazione occasionale (quindi di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e con compenso inferiore a 5 mila euro) che prevede una forma di **coordinamento con il committente** per la sua esecuzione.

ADEMPIMENTI DEL COMMITTENTE	ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE
comunicare preventivamente l'instaurazione del rapporto;	isciversi alla Gestione separata INPS;
emettere la busta paga ai fini del Libro Unico del Lavoro;	
versare la ritenuta fiscale (pari a quella dei dipendenti) sul compenso erogato;	
versare i contributi alla Gestione Separata INPS [28,72% (22% se pensionato o con altra posizione previdenziale) di cui il 2/3 a carico del committente, 1/3 a carico del collaboratore];	
versare i contributi all'INAIL ( quando c'è un rischio assicurabile. Es:uso PC);	
predisporre il CUD;	
inviare telematicamente il Modello 770; semplificato (Dichiarazione sostituti di imposta);	
inviare telematicamente il Modello IRAP e versare l'imposta se dovuta.	

## LAVORO ACCESSORIO

- Attività svolte da qualsiasi soggetto e per qualsiasi prestazione (sono venuti meno i vincoli originariamente previsti salve peculiarità nel settore agricolo);
- Attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a **compensi superiori** (per il 2014) a **€5.050,00 netti** (pari a 6.740 € lordi) per la totalità dei committenti;
- Percettori prestazioni **integrative del salario o di sostegno al reddito: massimo 3.000 euro per anno solare**. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio (misura transitoria valida anche per il 2014);
- Il valore nominale del voucher è comprensivo della contribuzione a favore della gestione separata INPS (13%), di quella in favore dell'INAIL (7%) e di una quota pari al 5% per la gestione del servizio. Un voucher € 10, netto € 7,50. Minimo un voucher all'ora...

## PRO PER IL COLLABORATORE



- Esenzione fiscale
- Non computabilità Ise – Isee
- il percettore (se non ha altri redditi) può essere considerato fiscalmente a carico - ancorché superi il tetto di € 2.840,51;
- Emersione dal nero
- Cumulabilità con sostegno reddito/pensione
- Copertura assicurativa / previdenziale
- Mantenimento status disoccupazione



## VOUCHER: COME LI ATTIVO?

modalità cartacea attraverso:

- Tabaccai abilitati;
- Banche abilitate;
- INPS;
- Posta

modalità telematica

Per maggiori dettagli: <http://www.inps.it/>

**+ Comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto.** A decorrere dal 15 gennaio 2014, non sono più operativi il fax INAIL e la sezione del sito [www.inail.it](http://www.inail.it). La dichiarazione di inizio attività lavorativa e le comunicazioni di eventuali variazioni relative alle prestazioni compensate con voucher cartacei distribuiti dalle sedi INPS, dovranno essere comunicate direttamente all'INPS ed esclusivamente con modalità telematica (sito [www.inps.it](http://www.inps.it), Contact center, sede).

## LA COLLABORAZIONE COORDINATA A PROGETTO

## CARATTERISTICHE

- prestazione resa in modo prevalentemente personale;
- attività resa senza vincoli di subordinazione;
- riconducibilità della prestazione ad uno o più progetti specifici;
- gestione del progetto o programma di lavoro da parte del collaboratore in autonomia e in funzione del risultato;
- il progetto non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente e deve indicare il risultato che si intende perseguire;
- il progetto non può comportare lo svolgimento di lavori meramente esecutivi o ripetitivi;
- attività di coordinamento con la organizzazione del committente;
- l'incarico prescinde dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

## RESTANO CO.CO.CO. ...

- i collaboratori delle associazioni e società sportive dilettantistiche iscritte nel Registro CONI (purché prestazioni rese e utilizzate a fini istituzionali);
- le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- i componenti gli organi di amministrazione e controllo (c.d. indennità di carica);
- i partecipanti a collegi e commissioni;
- i percettori pensione di vecchiaia.

## IL CONTRATTO

Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- a) durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
- c) corrispettivo e criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e disciplina dei rimborsi spese;
- d) forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

### FORMA SCRITTA

*“Il personale ispettivo, in assenza di una formalizzazione del progetto, ovvero di altri elementi idonei aliunde ricavabili, provvederà a ricondurre la fattispecie contrattuale nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato (...) ferma restando la possibilità da parte del committente/datore di lavoro di provare in sede giudiziaria l'effettiva sussistenza di un rapporto di natura autonoma” (Ministero del lavoro Circolare n° 4 del 29/01/2008).*

## TEMPO DI ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE...

*Cosa succede se viene definito un orario di lavoro...*



Normalmente viene considerato indice della natura subordinata della prestazione richiesta ma il Consiglio di Stato (sentenza 3/04/2006 n.1743) ha offerto un'interpretazione della nozione del contratto di collaborazione a progetto soffermandosi in particolare sulla distinzione tra i concetti di “assenza di orario di lavoro” e di “irrilevanza dell'orario di lavoro”.

*“Affermare che l'orario di lavoro è irrilevante (...) non significa affatto che alle parti di un “contratto a progetto” sia recisamente precluso di accordarsi su una prestabilita misura temporale della prestazione, ritenuta necessaria ai fini del conseguimento dello specifico obiettivo contrattualmente individuato; nondimeno siffatta eventuale predeterminazione resta comunque ai margini della configurazione negoziale ed, in questa accezione, appare “irrilevante”, ovvero sia non costituisce l'elemento caratterizzante il rapporto, il cui connotato essenziale è piuttosto rappresentato dallo scopo (progetto, programma o fase) da realizzare”.*



## DURATA DEL CONTRATTO



- Le collaborazioni a progetto si risolvono al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto.
- Le parti possono recedere prima della scadenza del termine **per giusta causa** (per il committente quanto il collaboratore ha effettuato un inadempimento talmente grave che qualsiasi altra sanzione diversa dalla risoluzione del rapporto risulterebbe insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro).
- Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi **oggettivi profili di inidoneità professionale** del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.
- Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, **dandone preavviso**, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro



## ... DENARO

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici 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.

In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

**ATTENZIONE:** Il collaboratore potrà chiedere in giudizio l'applicazione della norma con la conseguente disapplicazione degli accordi contrattuali e la quantificazione del compenso da parte del Giudice autorizzato a valutare secondo criteri di equità.



## DIRITTI E DOVERI DEL COLLABORATORE

### il diritto di...

- svolgere altre prestazioni lavorative, salvo diverso accordo tra le parti;
- essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto;
- ottenere la sospensione – senza corrispettivo - e non l'estinzione del rapporto in caso di gravidanza, malattia e infortunio;
- vedersi applicate le norme sulla sicurezza del lavoro (ex DLgs 81/2008) quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente.

### il divieto di...

- svolgere attività in concorrenza con il/i committente/i;
- comunicare/diffondere informazioni acquisite nello svolgimento dell'attività lavorativa.

ADEMPIMENTI DEL COMMITTENTE	ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE
comunicare preventivamente l'instaurazione del rapporto;	isciversi alla Gestione separata INPS;
stipulare il contratto in cui individuare il progetto;	apporre la marca da bollo di € 2,00 sulla busta paga di importo superiore a € 77,46
emettere la busta paga ai fini del Libro Unico del Lavoro;	
versare la ritenuta fiscale (pari a quella dei dipendenti) sul compenso erogato;	
versare le ritenute previdenziali alla Gestione separata INPS [28,72% (22% se pensionato o con altra posizione previdenziale), 2/3 a carico del committente, 1/3 del collaboratore];	Comunicare lo svolgimento di eventuali altre attività lavorative affinché sia possibile operare correttamente le ritenute fiscali
versare i contributi all'INAIL (quando c'è un rischio assicurabile);	
effettuare la comunicazione UNIEMENS;	
predisporre il CUD;	
inviare telematicamente il Modello 770 semplificato (Dichiarazione sostitutiva di imposta);	
inviare telematicamente il Modello IRAP e versare l'imposta se dovuta.	

## ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE (CON APPORTO DI LAVORO)

## ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE (CON APPORTO DI LAVORO)

*“Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.*

*Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, **il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre**, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro **si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato**”*

*(art.2549 del codice civile)*

## CONVERSIONE IN RAPPORTO SUBORDINATO

- 1) In presenza di **più di 3 associati** in partecipazione, a meno che non siano famigliari;
- 1) con apporto di lavoro instaurati o attuati **senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili** dell'impresa o dell'affare,
- 2) **senza consegna del rendiconto** previsto dall'articolo 2552 del codice civile,
- 3) qualora l'apporto di lavoro **non sia connotato da competenze teoriche di grado elevato** acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;

Presunzione assoluta

Salvo prova contraria

### DIRITTI DELL'ASSOCIATO (COLLABORATORE)

retribuzione quantificata in misura percentuale (si ritiene ammissibile anche una parte fissa) sugli utili (secondo alcuni calcolabile anche sui proventi);

diritto di esaminare il rendiconto e la relativa documentazione inerente l'affare di cui è associato.

### DOVERI DELL'ASSOCIATO

Iscrivere alla Gestione separata INPS;

apporre la marca da bollo di € 2,00 sulla busta paga di importo superiore a € 77,46.

## ADEMPIMENTI DEL COMMITTENTE

predisposizione del contratto [non obbligatorio ma necessario per dedurre il costo: in tal caso da registrare (*Agenzia delle Entrate Circolare 50/2002*);]

comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro;

emissione della busta paga (Libro Unico del Lavoro);

versamento delle ritenute fiscali (20%);

versamento ritenute previdenziali Gestione separata INPS [28,72% (22% se pensionato o con altra posizione previdenziale) di cui il 55% a carico dell'associante, 45% a carico dell'associato];

versamento delle ritenute assicurative INAIL (quando c'è un rischio assicurabile);

Comunicazioni UNIMENS;

predisposizione del CUD;

invio telematico del Modello 770 semplificato (Dichiarazione sostituti di imposta);

invio telematico del Modello IRAP e versamento dell'imposta se dovuta.

## IL TITOLARE DI PARTITA IVA



ADEMPIMENTI A CARICO DEL COMMITTENTE	ADEMPIMENTI A CARICO DEL LAVORATORE
Versare la ritenuta fiscale (20%) sul compenso erogato (a meno che il lavoratore non abbia optato per un regime fiscale agevolato: <b>N.B. deve indicarlo in fattura</b> );	Emettere fattura gravata da IVA (a meno che la prestazione non sia esente);
Versare i contributi previdenziali se è in gestione ENPALS (a meno che non sia un musicista e abbia optato per versare autonomamente);	versarsi i contributi previdenziali (a meno che non sia soggetto ad Enpals e non sia un musicista).
predisporre la certificazione annuale dei compensi erogati e delle ritenute operate;	
inviare telematicamente il Modello 770 semplificato (Dichiarazione sostitutiva di imposta).	

Materiale didattico Arsea srl 2014 41

## “PARTITE IVA” ASSIMILATE A CO.CO.CO.

**Quando**

- superano gli 8 mesi annui per due anni consecutivi;
- il corrispettivo è più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di 2 anni solari consecutivi;
- il collaboratore dispone di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

← Ricorrono almeno 2 di questi fattori

**Fatta eccezione quando la prestazione ...**

- è connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
- è svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore circa a € **18.000 euro**;
- è svolta nell'esercizio di attività professionali che richiedono l'iscrizione ad un ordine/registro/albo.

Materiale didattico Arsea srl 2014 42

## “PARTITE IVA” ASSIMILATE A CO.CO.CO.

### Conseguenze:

- 1) gli oneri contributivi della Gestione separata INPS sono a carico per 2/3 del committente e per 1/3 del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente.

Rivalsa dal 4%



ai 2/3 del dovuto

- 2) l'assimilazione determina l'**integrale applicazione della disciplina delle cocopro** (= necessità di individuare un progetto).

### Da quando?

Si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della riforma Fornero.

## PROFESSIONISTI NEL REGIME DEI MINIMI

Il regime si applica esclusivamente alle persone fisiche:

- a) che intraprendono un'attività d'impresa, arte o professione;
- b) che l'hanno intrapresa successivamente al 31 dicembre 2007;

### Purché

- non abbiano esercitato nei tre anni precedenti** l'inizio attività, un'attività artistica, professionale o d'impresa anche in forma associata o familiare (OK se hanno percepito compensi sportivi o compensi occasionali per la stessa attività);
- l'attività non sia prosecuzione di un'altra svolta prima come dipendente o autonomo** (fa eccezione il periodo di tirocinio nonché l'ipotesi in cui l'interessato dia prova di aver perso il lavoro o di essere in mobilità per cause indipendenti dalla propria volontà).

## .. E A QUALI CONDIZIONI

**sussistano i seguenti requisiti:**

- a) l'interessato **non** deve conseguire ricavi o compensi, ragguagliati all'anno, di importo **superiore ad euro 30.000;**
- b) l'interessato non può effettuare cessioni per esportazioni;
- c) l'interessato **non deve sostenere spese per lavoratori** dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto, né sostenere spese per contratti di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro;
- d) l'interessato **non deve effettuare acquisti** di beni strumentali, anche tramite appalto/locazione/leasing, per un ammontare **superiore ad euro 15.000.**

## LE AGEVOLAZIONI FISCALI

- 1) **Niente ritenute a titolo di acconto**, specificando in fattura che trattasi di "Prestazione svolta in regime fiscale di vantaggio, ex art.1, commi 96-117, Legge 244/2007 come modificato dall'articolo 27, DL 98/2011, non soggetto ad IVA né a ritenuta fiscale, come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con provvedimento n.185820 del 22.12.2011";
- 2) versa una **imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali pari al 5%**. Il reddito è costituito dalla differenza tra compensi percepiti e spese inerenti sostenute e su cui si deducono i contributi previdenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge;
- 3) **non applica l'IVA** sulla fattura e quindi non la liquida (salvo autoliquidazione dell'iva per gli acquisti intracomunitari);
- 4) non versa l'**IRAP** (ex art.1, comma 104, Legge 24/12/2007 n. 244).



## ATTIVITÀ INIZIATA DAL 1 GENNAIO 2012

Requisiti	Periodo di possesso	Durata regime	Adempimenti
Art. 27, c. 1 e 2, del D.L. n. 98 del 2011;	Al momento di inizio dell'attività.	5 anni. Dopo 5 anni chi non ha ancora compiuto 35 anni prosegue, fino al periodo di compimento del 35 anno d'età.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicazione nella dichiarazione di inizio attività</li> <li>• Se non è stata comunicata l'adesione al regime e l'attività è iniziata dopo l'apertura della partita Iva: dichiarazione di variazione dati, revocando l'eventuale diversa opzione effettuata</li> </ul>
Art 1, commi 96 e 99, della legge n. 244 del 2007	Per tutta la durata di applicazione del regime		

## ATTIVITÀ INIZIATA DAL 1/1/2008 AL 31/12/2011

Requisiti	Periodo di possesso	Durata regime	Adempimenti
Art. 27, c. 1 e 2, D.L. n. 98 del 2011	Al momento di inizio dell'attività	<ul style="list-style-type: none"> <li>• per il periodo residuo al compimento dei 5 anni, ovvero</li> <li>• oltre i 5 anni fino al periodo di imposta di compimento del 35 anno d'età.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chi era nell'ex regime dei minimi: nuovo regime senza adempimenti;</li> <li>- Chi era in ordinario: revoca del regime in dichiarazione dei redditi - quadro VO</li> <li>- Chi aveva optato per regime nuove iniziative imprenditoriali e di lavoro autonomo: revoca l'opzione presentando una dichiarazione di variazione dati</li> </ul>
Art 1, commi 96 e 99, legge n. 244 del 2007, (requisiti degli ex minimi)	Alla data di inizio attività e dal 1 gennaio 2011. Non è rilevante se nel periodo intermedio i requisiti sono stati persi e riacquistati.		



## INDENNITA' DI CARICA

1. Equiparata sotto il profilo fiscale ad un reddito di lavoro subordinato (= stesse ritenute) e sotto il profilo previdenziale ad una collaborazione coordinata e continuativa (= Gestione separata Inps);
2. richiede l'emissione di busta paga.

N.B.

- 1) Verificare se non sia vietata dallo statuto
- 2) Verificare che non si configuri come distribuzione indiretta di utili o proventi

←

Quando l'indennità è superiore a quella del presidente del collegio sindacale di una spa (ex art.10 DLgs 460/1997: difficile da quantificare da quando non ci sono più i tariffari professionali)

→

Quando l'indennità supera quella corrisposta ad amministratori di organismi che operano nei medesimi o analoghi settori (DLgs 155/2006)

Materiale didattico Arsea srl 2014

49

## CENNI IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

50

## SI APPLICA IL TESTO UNICO IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO ALLE ASSOCIAZIONI?

Si ma le norme che trovano applicazione sono diverse a seconda della tipologia di collaboratori:

- Volontari
- Percettori compensi sportivi/rimborsi forfettari
- Titolari di partita iva



Solo alcuni adempimenti

- Dipendenti
- Cocopro/cococo quando operano nella sede
- Associati in partecipazione



Tutti gli adempimenti

## IN PRESENZA DI VOLONTARI, PERCETTORI RIMBORSI SPESE FORFETTARI, TITOLARI DI PARTITA IVA

### **i collaboratori dovranno:**

- 1) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del DLgs;
- 2) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III del DLgs;
- 3) tesserino di riconoscimento se opero in "appalto"

### **l'associazione dovrà:**

- 1) fornire ai volontari **dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti** in cui è chiamato ad operare e sulle **misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;**
- 2) se il volontario opera con collaboratori retribuiti dell'associazione (*dipendenti o lavoratori autonomi*) o opera in un contesto lavorativo (*es: all'interno di una scuola dove realizza un progetto*) l'associazione dovrà adottare le misure utili ad eliminare/ridurre al minimo i rischi da interferenze e dovrà, altresì, acquisire dal datore di lavoro dell'ente (*es: la scuola*) c/o cui opera il volontario, informazioni in merito ai rischi presenti;
- 3) verificare l'idoneità tecnico-professionale del collaboratore

## QUESTO È SUFFICIENTE PER ESSERE ESONERATI DA RESPONSABILITÀ?

**NO**

l'associazione, ancorché non si qualifichi come “datore di lavoro”, rappresenta in ogni caso una organizzazione che deve valutare e monitorare ogni attività dalla stessa organizzata. La circostanza che le attività siano espletate da volontari non preclude infatti la possibilità – che in questo caso diventa viceversa un onere - di verificare come i volontari si comportano, se utilizzano dispositivi di protezione individuali e se vengono offerte indicazioni su come svolgere l'attività che siano conformi all'esigenza di evitare infortuni.



Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza del 15 ottobre 2013 n. 23372



**PROSSIMO APPUNTAMENTO: LA RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI**