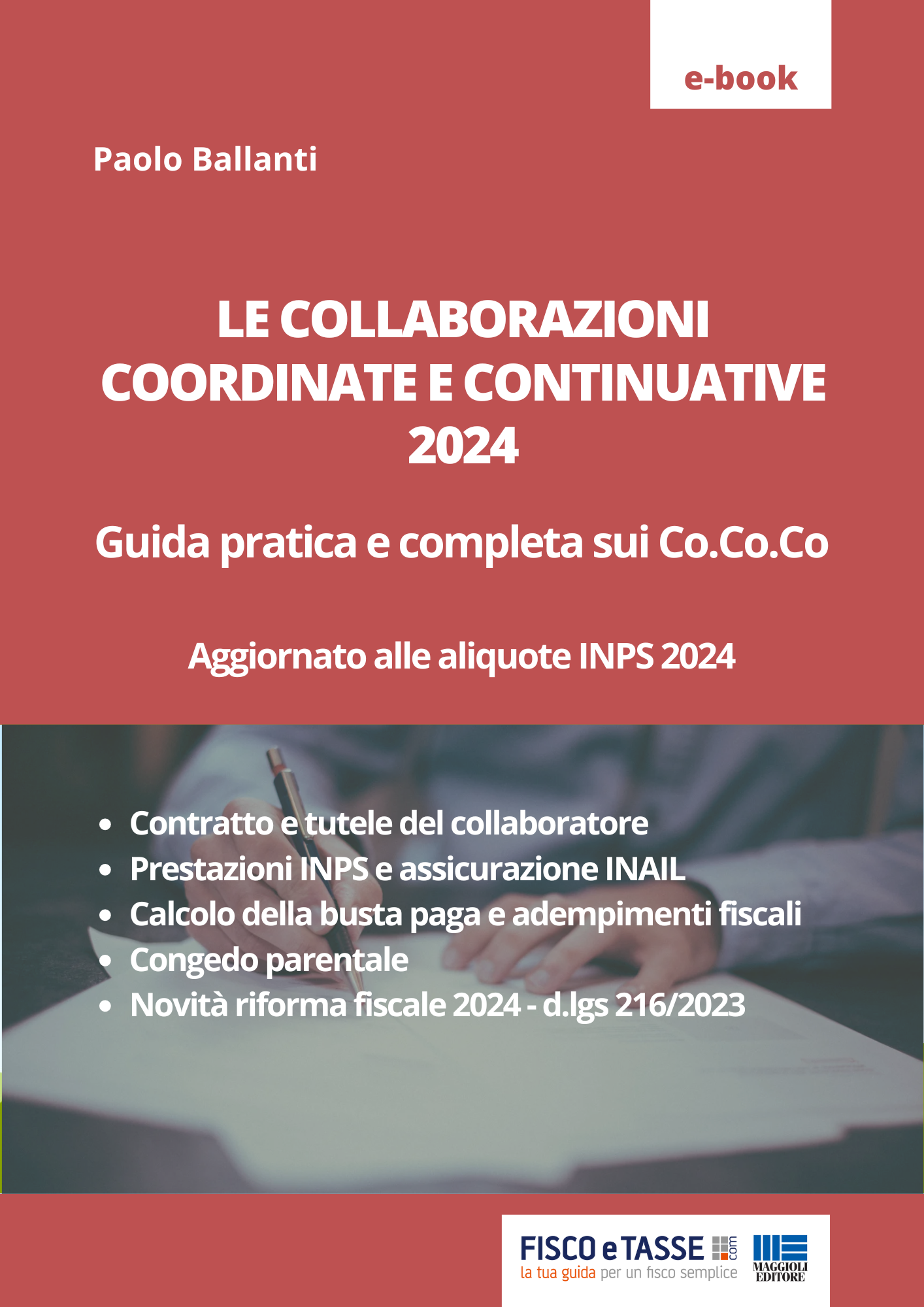
******

**Paolo Ballanti**

**LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE**

**2024**

**Guida pratica e completa sui Co.Co.Co**

**Aggiornato alle aliquote INPS 2024**

* **Contratto e tutele del collaboratore**
* **Prestazioni INPS e assicurazione INAIL**
* **Calcolo della busta paga e adempimenti fiscali**
* **Congedo parentale**
* **Novità riforma fiscale 2024 - d.lgs 216/2023**

****

***Paolo Ballanti***

Nato a Lugo (Ra) classe 1988, dopo la laurea in Consulente del Lavoro conseguita all’Università di Bologna nel 2012 ha frequentato tre master: Elaborazione buste paga (Ipsoa scuola di formazione – 2014); Diritto del Lavoro (Business school Il Sole 24 Ore – 2015); Hr specialist (Business school Il Sole 24 Ore – 2016).

Dal 2012 si occupa di consulenza giuslavoristica, elaborazione paghe e gestione risorse umane presso associazioni di categoria, studi professionali ed aziende di grandi dimensioni.

Ha collaborato e collabora attualmente con testate giornalistiche e blog su temi di Diritto del Lavoro.

**ISBN:** 9788891669957

© Copyright 2024 Maggioli

Maggio 2024

[www.fiscoetasse.com](http://www.fiscoetasse.com/)



**Indice**

[Prefazione 12](#_Toc166135753)

[1.](#_Toc166135754) [Le origini della parasubordinazione 14](#_Toc166135755)

[1.1 Il lavoro a progetto 15](#_Toc166135756)

[1.2 Dlgs n. 81/2015 16](#_Toc166135757)

[2.](#_Toc166135758) [Cosa significa oggi collaborazione coordinata e continuativa 18](#_Toc166135759)

[2.1 Applicazione disciplina lavoro subordinato 19](#_Toc166135760)

[2.2 Personalità 20](#_Toc166135761)

[2.3 Continuità 20](#_Toc166135762)

[2.4 Sanatoria 21](#_Toc166135763)

[2.5 Collaborazioni tipiche 21](#_Toc166135764)

[3.](#_Toc166135765) [Obblighi e tutele del collaboratore 23](#_Toc166135766)

[3.1 Salute e sicurezza sul lavoro 25](#_Toc166135767)

[4.](#_Toc166135768) [Contratto di collaborazione 27](#_Toc166135769)

[4.1 Contenuti 28](#_Toc166135770)

[4.2 Certificazione 32](#_Toc166135771)

[4.3 Commissioni di certificazione 32](#_Toc166135772)

[4.4 Istanza 33](#_Toc166135773)

[4.5 Avvio del procedimento 36](#_Toc166135774)

[4.6 Audizione 36](#_Toc166135775)

[4.7 Conclusione 36](#_Toc166135776)

[4.8 Verbale 37](#_Toc166135777)

[4.9 Efficacia temporale 37](#_Toc166135778)

[4.10 Inversione della prova 37](#_Toc166135779)

[4.11 Verifiche ispettive 37](#_Toc166135780)

[4.12 Impugnazione dell’atto certificato 38](#_Toc166135781)

[4.13 Le novità del Decreto Trasparenza 38](#_Toc166135782)

[4.14 Le informazioni da fornire al collaboratore 39](#_Toc166135783)

[4.15 Come trasmettere le informazioni e quando? 41](#_Toc166135784)

[4.16 Modifiche successive 41](#_Toc166135785)

[4.17 Le sanzioni 41](#_Toc166135786)

[4.18 Entrata in vigore e regime transitorio 42](#_Toc166135787)

[5.](#_Toc166135788) [Libro Unico del Lavoro e documenti obbligatori 43](#_Toc166135789)

[5.1 Contenuto 43](#_Toc166135790)

[5.2 Dati anagrafici 44](#_Toc166135791)

[5.3 Dati retributivi 44](#_Toc166135792)

[5.4 Tenuta 44](#_Toc166135793)

[5.5 Modalità di tenuta del LUL 45](#_Toc166135794)

[5.6 Organi di vigilanza 45](#_Toc166135795)

[5.7 Elenchi riepilogativi 46](#_Toc166135796)

[5.8 Busta paga 46](#_Toc166135797)

[5.9 Modello di busta paga 47](#_Toc166135798)

[5.10 Trasmissione con posta elettronica 47](#_Toc166135799)

[5.11 Sanzioni 48](#_Toc166135800)

[5.12 Erogazione del compenso 48](#_Toc166135801)

[5.13 Sanzioni 49](#_Toc166135802)

[5.14 UniLav 49](#_Toc166135803)

[5.15 Comunicazione agli enti 49](#_Toc166135804)

[5.16 Termine 50](#_Toc166135805)

[5.17 Soggetti delegati 50](#_Toc166135806)

[5.18 Modalità di invio 51](#_Toc166135807)

[5.19 Sanzione amministrativa 53](#_Toc166135808)

[5.20 Maxisanzione per lavoro “in nero” 53](#_Toc166135809)

[5.21 Proroghe e cessazioni 53](#_Toc166135810)

[6.](#_Toc166135811) [Iscrizione alla Gestione separata e tutele INPS 55](#_Toc166135812)

[6.1 Procedura di iscrizione 56](#_Toc166135813)

[6.2 Iscrizione come Parasubordinato 57](#_Toc166135814)

[6.3 Iscrizione come Professionista 57](#_Toc166135815)

[6.4 Cassetto previdenziale 58](#_Toc166135816)

[6.5 Contribuzione 59](#_Toc166135817)

[6.6 Iscritti in via esclusiva alla Gestione separata 59](#_Toc166135818)

[6.7 Iscritti ad altre forme pensionistiche 61](#_Toc166135819)

[6.8 Base imponibile 62](#_Toc166135820)

[6.9 Massimale e minimale contributivo 62](#_Toc166135821)

[6.10 Trattamento di fine mandato 63](#_Toc166135822)

[6.11 Versamento con F24 64](#_Toc166135823)

[6.12 Sanzioni 66](#_Toc166135824)

[6.13 Automaticità delle prestazioni 66](#_Toc166135825)

[6.14 Denuncia UniEmens 66](#_Toc166135826)

[6.15 Compilazione del modello UniEmens 67](#_Toc166135827)

[6.16 Codice Comune 67](#_Toc166135828)

[6.17 Tipo Rapporto 68](#_Toc166135829)

[6.18 Aliquota 69](#_Toc166135830)

[6.19 Altra copertura previdenziale 69](#_Toc166135831)

[6.20 Data di inizio e fine attività 71](#_Toc166135832)

[6.21 Agevolazione 71](#_Toc166135833)

[6.22 Calamità 71](#_Toc166135834)

[6.23 Certificazione del contratto 72](#_Toc166135835)

[6.24 Flusso unico 72](#_Toc166135836)

[6.25 Malattia 72](#_Toc166135837)

[6.26 Durata 73](#_Toc166135838)

[6.27 Continuazione o ricaduta 73](#_Toc166135839)

[6.28 Certificazione di malattia 73](#_Toc166135840)

[6.29 Domanda telematica 74](#_Toc166135841)

[6.30 Reperibilità 74](#_Toc166135842)

[6.31 Assenza alla visita di controllo 75](#_Toc166135843)

[6.32 Contrasto tra certificati 76](#_Toc166135844)

[6.33 Deroghe 76](#_Toc166135845)

[6.34 Importo 77](#_Toc166135846)

[6.35 Degenza ospedaliera 77](#_Toc166135847)

[6.36 Requisiti 78](#_Toc166135848)

[6.37 Durata 78](#_Toc166135849)

[6.38 Misura 78](#_Toc166135850)

[6.39 Domanda 79](#_Toc166135851)

[6.40 Contributi figurativi 79](#_Toc166135852)

[6.41 Sospensione dei versamenti 80](#_Toc166135853)

[6.42 Maternità 80](#_Toc166135854)

[6.43 Adozione o affidamento 83](#_Toc166135855)

[6.44 Padre 83](#_Toc166135856)

[6.45 Condizioni 84](#_Toc166135857)

[6.46 Domanda 84](#_Toc166135858)

[6.47 Scadenze 84](#_Toc166135859)

[6.48 Misura dell’indennità 85](#_Toc166135860)

[6.49 Differimento 85](#_Toc166135861)

[6.50 Posticipo 86](#_Toc166135862)

[6.51 Parto prematuro 86](#_Toc166135863)

[6.52 Sospensione 86](#_Toc166135864)

[6.53 Interruzione della gravidanza 87](#_Toc166135865)

[6.54 Congedo parentale 87](#_Toc166135866)

[6.55 Periodo massimo 87](#_Toc166135867)

[6.56 Requisiti 88](#_Toc166135868)

[6.57 Contributi figurativi 89](#_Toc166135869)

[6.58 DIS-COLL 89](#_Toc166135870)

[6.59 Stato di disoccupazione 89](#_Toc166135871)

[6.60 Contribuzione 90](#_Toc166135872)

[6.61 Durata 90](#_Toc166135873)

[6.62 Importo 91](#_Toc166135874)

[6.63 Domanda 93](#_Toc166135875)

[6.64 Decorrenza 93](#_Toc166135876)

[6.65 Rapporto con attività di lavoro subordinato o autonomo 94](#_Toc166135877)

[6.66 ISCRO 94](#_Toc166135878)

[7.](#_Toc166135880) [Pensioni 97](#_Toc166135881)

[7.1 Riscatto contributi 97](#_Toc166135882)

[7.2 Contributi volontari 98](#_Toc166135883)

[7.3 Ricongiunzione 99](#_Toc166135884)

[7.4 Totalizzazione 100](#_Toc166135885)

[7.5 Cumulo gratuito 101](#_Toc166135886)

[7.6 Pensione di vecchiaia 101](#_Toc166135887)

[7.7 Pensione anticipata 102](#_Toc166135888)

[7.8 Calcolo 103](#_Toc166135889)

[7.9 Calcolo retributivo 104](#_Toc166135890)

[7.10 Contributivo 105](#_Toc166135891)

[8.](#_Toc166135892) [INAIL 111](#_Toc166135893)

[8.1 Attività soggette ad assicurazione 112](#_Toc166135894)

[8.2 Infortuni 112](#_Toc166135895)

[8.3 Occasione di lavoro 113](#_Toc166135896)

[8.4 Trasferta 113](#_Toc166135897)

[8.5 Infortunio in itinere 113](#_Toc166135898)

[8.6 Causa violenta 115](#_Toc166135899)

[8.7 Malattie professionali 115](#_Toc166135900)

[8.8 Verificarsi dell’infortunio 116](#_Toc166135901)

[8.9 Prestazioni sanitarie 119](#_Toc166135902)

[8.10 Prestazioni economiche 120](#_Toc166135903)

[8.11 Inabilità permanente 121](#_Toc166135904)

[8.12 Franchigia 121](#_Toc166135905)

[8.13 Indennizzo in capitale 121](#_Toc166135906)

[8.14 Indennizzo in rendita 121](#_Toc166135907)

[8.15 Rendita diretta 122](#_Toc166135908)

[8.16 Morte 123](#_Toc166135909)

[8.17 Assistenza personale 125](#_Toc166135910)

[8.18 Premio 125](#_Toc166135911)

[8.19 Tasso 126](#_Toc166135912)

[8.20 Autoliquidazione 127](#_Toc166135913)

[9.](#_Toc166135914) [Controversie tra le parti e processo del lavoro 132](#_Toc166135915)

[9.1 Rito del lavoro 132](#_Toc166135916)

[9.2 Decadenza 133](#_Toc166135917)

[9.3 Prescrizione 133](#_Toc166135918)

[9.4 Decorrenza della prescrizione 134](#_Toc166135919)

[9.5 Sospensione ed interruzione 134](#_Toc166135920)

[9.6 Rinunce e transazioni 135](#_Toc166135921)

[9.7 Rinuncia 135](#_Toc166135922)

[9.8 Transazioni 135](#_Toc166135923)

[9.9 Sedi protette 136](#_Toc166135924)

[9.10 Arbitrato 136](#_Toc166135925)

[9.11 Svolgimento dell’arbitrato 136](#_Toc166135926)

[9.12 Conciliazione 137](#_Toc166135927)

[9.13 Procedura di conciliazione 138](#_Toc166135928)

[9.14 Svolgimento della conciliazione 138](#_Toc166135929)

[9.15 Covid-19 139](#_Toc166135930)

[9.16 Processo del lavoro 139](#_Toc166135931)

[9.17 Contributo unificato 139](#_Toc166135932)

[9.18 Telematizzazione del processo del lavoro 140](#_Toc166135933)

[9.19 Primo grado 140](#_Toc166135934)

[9.20 Assistenza legale 141](#_Toc166135935)

[9.21 Ricorso 141](#_Toc166135936)

[9.22 Notifica al convenuto 141](#_Toc166135937)

[9.23 Costituzione 142](#_Toc166135938)

[9.24 Domanda riconvenzionale 142](#_Toc166135939)

[9.25 Terzo soggetto 143](#_Toc166135940)

[9.26 Prima udienza 143](#_Toc166135941)

[9.27 Interrogatorio 144](#_Toc166135942)

[9.28 Fase istruttoria 144](#_Toc166135943)

[9.29 Ordinanze anticipatorie 145](#_Toc166135944)

[9.30 Rinuncia 145](#_Toc166135945)

[9.31 Decisione 145](#_Toc166135946)

[9.32 Spese legali 146](#_Toc166135947)

[9.33 Interessi e rivalutazione monetaria 146](#_Toc166135948)

[9.34 Impugnazione in appello 147](#_Toc166135949)

[9.35 Contenuti del ricorso 147](#_Toc166135950)

[9.36 Notifica alla controparte 148](#_Toc166135951)

[9.37 Costituzione in appello 148](#_Toc166135952)

[9.38 Svolgimento dell’appello 149](#_Toc166135953)

[9.39 Cassazione 149](#_Toc166135954)

[9.40 Ricorso in Cassazione 150](#_Toc166135955)

[9.41 Decisione 150](#_Toc166135956)

[10.](#_Toc166135957) [Adempimenti del sostituto d’imposta 151](#_Toc166135958)

[10.1 Soggetti non residenti 152](#_Toc166135959)

[10.2 Operazioni del sostituto 152](#_Toc166135960)

[10.3 Casi particolari 153](#_Toc166135961)

[10.4 Scaglioni IRPEF 154](#_Toc166135962)

[10.5 Retribuzione imponibile 157](#_Toc166135963)

[10.6 Retribuzione in natura 157](#_Toc166135964)

[10.7 Detrazioni d’imposta 163](#_Toc166135965)

[10.8 Altre detrazioni 163](#_Toc166135966)

[10.9 Giorni detrazioni 164](#_Toc166135967)

[10.10 Redditi da pensione 166](#_Toc166135969)

[10.11 Assegni periodici corrisposti al coniuge 167](#_Toc166135970)

[10.12 Redditi diversi da lavoro o pensione 167](#_Toc166135971)

[10.13 Ulteriore detrazione 168](#_Toc166135972)

[10.14 Coniuge a carico 170](#_Toc166135973)

[10.15 Figli a carico 170](#_Toc166135974)

[10.16 Ripartizione detrazioni 172](#_Toc166135975)

[10.17 Detrazione per famiglie numerose 172](#_Toc166135976)

[10.18 Altri familiari a carico 173](#_Toc166135977)

[10.19 Detrazioni per oneri 174](#_Toc166135978)

[10.20 Spese sanitarie 174](#_Toc166135979)

[10.21 Premi per assicurazioni sulla vita 175](#_Toc166135980)

[10.22 Trattamento integrativo 176](#_Toc166135981)

[10.23 Importo 177](#_Toc166135982)

[10.24 Caratteristiche del trattamento integrativo 177](#_Toc166135983)

[10.25 Erogazione automatica 177](#_Toc166135984)

[10.26 Pluralità di rapporti 178](#_Toc166135985)

[10.27 Versamento in F24 178](#_Toc166135986)

[10.28 Conguaglio di fine anno 178](#_Toc166135987)

[10.29 Addizionale regionale 180](#_Toc166135988)

[10.30 Residenza 180](#_Toc166135989)

[10.31 Base imponibile 180](#_Toc166135990)

[10.32 Modalità di tassazione rateale 181](#_Toc166135991)

[10.33 Cessazione del rapporto 182](#_Toc166135992)

[10.34 Compensi corrisposti in un’unica soluzione 182](#_Toc166135993)

[10.35 Versamento con F24 183](#_Toc166135994)

[10.36 Soggetti esclusi 183](#_Toc166135995)

[10.37 Addizionali comunali 184](#_Toc166135996)

[10.38 Residenza 184](#_Toc166135997)

[10.39 Base imponibile 184](#_Toc166135998)

[10.40 Acconto 184](#_Toc166135999)

[10.41 Metodo previsionale 185](#_Toc166136000)

[10.42 Versamento 185](#_Toc166136001)

[10.43 Saldo 185](#_Toc166136002)

[10.44 Conguaglio di fine anno o fine rapporto 186](#_Toc166136003)

[10.45 Reddito di riferimento 186](#_Toc166136004)

[10.46 Conguaglio positivo 186](#_Toc166136005)

[10.47 Conguaglio negativo 187](#_Toc166136006)

[10.48 Altri redditi 187](#_Toc166136007)

[10.49 Crediti d’imposta 188](#_Toc166136008)

[10.50 Detrazioni 188](#_Toc166136009)

[10.51 Conguaglio 730 189](#_Toc166136010)

[10.52 Ricezione 730-4 189](#_Toc166136011)

[10.53 Conguaglio 189](#_Toc166136012)

[10.54 Debito 190](#_Toc166136013)

[10.55 Credito 190](#_Toc166136014)

[10.56 Rimborso diretto 191](#_Toc166136015)

[10.57 Particolarità dei co.co.co. 191](#_Toc166136016)

[10.58 Le novità della Riforma Fiscale 2024 191](#_Toc166136017)

[10.59 Certificazioni uniche 193](#_Toc166136018)

[10.60 Dati fiscali 194](#_Toc166136019)

[10.61 Dati previdenziali ed assicurativi 195](#_Toc166136020)

[10.62 Modello 770 195](#_Toc166136021)

[10.63 Quadro ST 199](#_Toc166136023)

[10.64 Quadro SV 199](#_Toc166136024)

[10.65 Quadro SX 200](#_Toc166136025)

# Prefazione

Il presente ebook ha lo scopo di fornire un’analisi dettagliata degli adempimenti richiesti per la gestione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Destinatari dell’elaborato sono sia gli operatori del settore che gli stessi collaboratori, con lo scopo di avere un quadro completo su una tipologia contrattuale che, collocandosi a metà strada tra i rapporti di lavoro subordinato e i contratti autonomi, presenta una serie significativa di particolarità e aspetti che meritano piena attenzione.

In primis dal punto di vista previdenziale e contributivo, il versamento delle somme destinate ad alimentare la pensione e a finanziare una serie di prestazioni temporanee (ad esempio malattia, maternità e assegni familiari) vede come beneficiaria la Gestione separata INPS, regolata da normative e criteri diversi rispetto ai lavoratori dipendenti.

La stessa assicurazione INAIL contro gli infortuni e le malattie professionali, seppur estesa anche ai collaboratori, opera nei confronti di questi ultimi con regole differenti che si traducono in una gestione particolare della busta paga e degli oneri in capo al prestatore.

Ultimo ma non meno importante è l’insieme delle operazioni necessarie alla tassazione dei redditi generati dai collaboratori, individuati dalla normativa come assimilati a quelli da lavoro dipendente. Da questa parificazione nasce a cascata l’obbligo, in capo al committente – sostituto d’imposta, di trattenere in busta paga le ritenute a titolo di acconto dell’Imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) e addizionali regionali / comunali, riconoscere le eventuali detrazioni d’imposta e i trattamenti di riduzione del cuneo fiscale.

Il dettaglio delle operazioni appena citate dev’essere comunicato all’Agenzia entrate attraverso i modelli CU e 770.

Allontanandoci da quelli che sono gli adempimenti nei confronti degli enti pubblici, il rapporto di co.co.co. merita una serie di tutele, prima di tutto quelle in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, oltre all’estensione del rito del lavoro (al pari dei lavoratori dipendenti).

Emerge inoltre l’obbligo di istituzione e tenuta del Libro unico del lavoro, la consegna (all’atto dell’erogazione del compenso) del cedolino paga e la denuncia di avvio della collaborazione ai Centri per l’impiego, attraverso il flusso telematico UNILAV.

Nell’ottica poi di un rischio di utilizzo abusivo del rapporto di co.co.co., in luogo di un contratto subordinato, un approfondimento doveroso dev’essere fatto sull’istituto della certificazione, volto a verificare, da parte delle commissioni abilitate, la genuinità della collaborazione.

La particolarità delle co.co.co. ha altresì, giocoforza, effetti importanti sul calcolo della busta paga. Per questo motivo, l’ebook è arricchito da prospetti di calcolo che analizzano, passaggio dopo passaggio, come dal compenso lordo si individua il netto da corrispondere al collaboratore, senza dimenticare le somme da versare a INPS, INAIL ed Erario.

# 1.

# Le origini della parasubordinazione

Il concetto di parasubordinazione, collocandosi tra quello di subordinazione (articolo 2094 Codice civile) e lavoro autonomo (articolo 2222 Cod. civ.) fa capolino nel sistema legislativo italiano solo negli anni ’70 attraverso la L. n. 533/1973, di riforma del processo del lavoro.

La norma in parola, nel modificare l’articolo 409 del Codice di procedura civile, annovera tra le controversie soggette al processo del lavoro, i “*rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*”.

Da questa definizione è nato il concetto di “*collaborazione coordinata e continuativa*” che, come vedremo nel corso della trattazione, è stato arricchito di disposizioni previdenziali e fiscali specifiche.

In tal senso si citano dal punto di vista fiscale l’articolo 49, comma 2, lettera a), DPR n. 917/1986 (Testo unico delle imposte sui redditi) con cui sono stati assimilati i redditi derivanti da collaborazioni coordinate e continuative a quelli da lavoro dipendente.

Sotto il profilo previdenziale, l’articolo 2 comma 26 della Legge numero 335/1995, di riforma del sistema pensionistico, ha ricompreso i collaboratori coordinati e continuativi tra i soggetti tenuti ad iscriversi alla Gestione separata INPS.

Grazie all’elaborazione giurisprudenziale, assumono rilievo i tre elementi caratteristici della co.co.co.:

* continuità, da intendersi come collaborazione durevole nel tempo, eventualmente attraverso un unico contratto di durata apprezzabile (Cass. n. 7288/1998);
* prevalente personalità, da intendersi come prevalenza dell’attività del collaboratore sugli altri mezzi e strumenti utilizzati per eseguire la prestazione (Cass. n. 709/1998);
* coordinamento, da interpretare come il collegamento funzionale tra collaboratore ed attività economica del committente (Cass. n. 14722/1999).

Con riferimento all’ultimo punto è l’articolo 15 della L. n. 81/2017 ad integrare l’articolo 409 n. 3 Codice di procedura civile specificando che la collaborazione si intende coordinata, quando “*nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa*”.

La norma appena citata traccia una linea netta tra subordinazione e co.co.co., posto che il tipo di coordinamento richiesto all’interno di un rapporto di collaborazione è diverso da quello insito nel lavoro subordinato, in quanto il collaboratore mantiene comunque un’apprezzabile libertà nelle modalità di esecuzione della prestazione.

Questa differenza di base ha avuto come conseguenza l’omessa estensione ai rapporti di co.co.co. di una serie di tutele proprie del lavoro subordinato, eccezion fatta per le prestazioni assistenziali garantite dalla Gestione separata INPS, quelle assicurative dell’INAIL oltre all’applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

All’inizio del terzo millennio, la spinta dottrinale, con l’obiettivo di dare un minimo di certezza agli operatori sulla gestione delle co.co.co., ha portato a numerose proposte di riforma. Tra queste spicca nel 2001 il cosiddetto “*Libro bianco*”, con l’intento di prevedere un agglomerato minimo di tutele per tutte le ipotesi di prestazione rese in favore di terzi. In particolare si citano:

* norme in materia di salute e sicurezza;
* diritto ad un equo compenso;
* diritto di libertà sindacale;
* divieto di discriminazione nell’accesso al lavoro;
* libertà e dignità del lavoratore.

1.1 Il lavoro a progetto

Sulla scia delle intenzioni del “*Libro bianco*”, il Decreto legislativo numero 276 del 10 settembre 2003 (in attuazione della Legge delega n. 30/2003) ha voluto fare chiarezza sul tema delle collaborazioni introducendo la figura del “lavoro a progetto” (articoli 61-69).

Alla base di questa scelta c’era la volontà non tanto di garantire un livello minimo di tutele comune a tutti i rapporti di lavoro, ma evitare un utilizzo fraudolento delle collaborazioni coordinate e continuative (le cosiddette “false co.co.co.”), al solo fine di non applicare la normativa sul lavoro subordinato.

Nel Decreto numero 276 le collaborazioni dovevano essere riconducibili a uno specifico progetto, programma di lavoro o fasi di esso. Nelle intenzioni del legislatore, il requisito essenziale di un risultato, su cui la collaborazione doveva essere improntata, avrebbe garantito genuinità al rapporto oltre ad una certa autonomia del collaboratore nell’esercizio della prestazione.

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è una forma di lavoro cosiddetto “*parasubordinato*”, grazie al quale il collaboratore si impegna, senza alcun vincolo di subordinazione, a compiere un’opera o un servizio in favore del committente.

Con l’intento di definire ulteriormente i confini della parasubordinazione, la Legge numero 92/2012 era intervenuta:

* eliminando “*programma di lavoro o fasi di esso*”;
* introducendo la precisazione che “*il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell’oggetto sociale del committente*”, oltre a non comportare “*lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, che possono essere individuati da contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”.

Di conseguenza, il progetto non poteva in alcun modo coincidere con il risultato finale dell’attività produttiva o economica del committente ma, al contrario, essere dotato di una propria autonomia.

1.2 Dlgs n. 81/2015

Dopo oltre un decennio di dibattiti sul tema dell’intervento legislativo in materia di parasubordinazione,il Dlgs. n. 81/2015 interviene:

* abrogando all’articolo 52 il lavoro a progetto (articoli 61-69 Dlgs. n. 66/2003);
* riconducendo le collaborazioni coordinate e continuative nell’alveo dell’articolo 409 numero 3 Codice di procedura civile.

Si ritorna pertanto alla possibilità di stipulare contratti senza alcun vincolo:

* di fattispecie, posto che non è più necessario prevedere un progetto da raggiungere;
* di forma, in quanto non è richiesta la forma scritta né determinati contenuti obbligatori del contratto;
* di regolamentazione, in virtù del fatto che viene meno il corrispettivo parametrato sugli importi minimi previsti dai contratti collettivi, oltre all’eventuale preavviso in caso di recesso.

Con esclusivo riferimento ai contratti di lavoro a progetto in corso alla data di entrata in vigore del Dlgs. n. 81 (25 giugno 2015), si ammette che gli stessi possano proseguire sino a naturale scadenza.

# 2.

# Cosa significa oggi collaborazione coordinata e continuativa

A seguito della situazione creatasi dagli effetti del Dlgs. n. 81/2015, nonché dell’evoluzione giurisprudenziale e dottrinale in materia, gli elementi che attualmente caratterizzano il rapporto di co.co.co. sono:

* autonomia, da intendersi come svolgimento di un’attività senza alcun vincolo di subordinazione, in cui la definizione dei tempi di lavoro e delle modalità di esecuzione è rimessa al collaboratore;
* collaborazione, da intendersi quale svolgimento di un’attività finalizzata al raggiungimento di scopi determinati da altri (in base alle esigenze organizzative e finalità del committente) con totale autonomia del prestatore nella scelta delle modalità di svolgimento della prestazione;
* coordinamento, dal momento che il committente può fornire direttive al collaboratore, nei limiti dell’autonomia professionale di quest’ultimo;
* continuità, da intendersi come attività non occasionale, la quale perdura nel tempo e richiede un impegno costante del collaboratore;
* prestazione prevalentemente personale, in quanto è necessario che l’apporto lavorativo del collaboratore prevalga sull’eventuale impiego di mezzi e / o altri soggetti.

Contribuiscono peraltro ad escludere una possibile contestazione del carattere parasubordinato dell’attività, i seguenti elementi (anche formalmente precisati nel contratto):

* l’identificazione dell’attività in funzione del risultato da raggiungere;
* autonomia del collaboratore nella gestione dei tempi di lavoro, presupponendo che gli stessi devono comunque essere posti in coordinamento con l’attività del committente, con modalità tali da non comportare comunque un’ingerenza di quest’ultimo nei confronti del prestatore;
* l’oggetto della prestazione condiziona, in maniera determinata o determinabile, la durata della collaborazione;
* definire contrattualmente importi, tempi e modalità di pagamento dei compensi oltre alla previsione di eventuali benefit, rimborsi spese o rimborsi chilometrici;
* determinare le modalità di coordinamento, come la possibilità per il committente di fornire direttive (sempre nel rispetto dell’autonomia professionale del collaboratore) ed il collegamento funzionale del con la struttura organizzativa dell’azienda (aspetto che non deve tradursi in un inserimento strutturale del prestatore nell’organizzazione gerarchia dell’impresa);
* prevedere un congruo periodo di preavviso (per entrambe le parti) in caso di interruzione del rapporto di co.co.co.

2.1 Applicazione disciplina lavoro subordinato

L’articolo 2, comma 1 del Dlgs. numero 81/2015, a far data dal 1° gennaio 2016 prevede l’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni che si concretano (in maniera sostanziale e non solo formale) in prestazioni di lavoro:

* prevalentemente personali;
* continuative;
* organizzate dal committente.

I requisiti devono ricorrere tutti affinché si possa applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

In generale si parla di “etero-organizzazione” come elemento determinante nell’individuare la natura subordinata della collaborazione. Quest’ultima ipotesi si verifica essenzialmente a fronte dell’inserimento funzionale del collaboratore nell’organizzazione del committente.

In particolare, come chiarito dall’Ispettorato del lavoro (circolare numero 7/2020) sussiste etero-organizzazione qualora l’attività del collaboratore sia pienamente integrata nell’attività produttiva del committente. Tale integrazione dev’essere indispensabile al fine di rendere la prestazione lavorativa.

Peraltro, la qualificazione del rapporto come contratto di collaborazione non ha alcuna rilevanza in presenza di elementi di fatto, sintomatici di una natura subordinata dell’attività (Cassazione n. 7024/2015 e n. 23520/2019), tra cui si citano:

* compenso fisso;
* orario di lavoro stabile e continuativo;
* collegamento tecnico organizzativo e produttivo tra l’attività svolta dal collaboratore e le esigenze aziendali.

Sempre a livello giurisprudenziale, sono stati nel tempo indicati come indici rivelatori della subordinazione:

* la mancanza di qualsiasi rischio di impresa in capo al collaboratore;
* l’obbligo di osservare un preciso orario di lavoro;
* l’utilizzo di strumentazioni fornite dal committente;
* svolgimento dell’attività in locali messi a disposizione dall’azienda;
* erogazione del compenso a cadenza periodica, calcolato in base alla presenza e non ai risultati.

Le conseguenze dell’applicazione della disciplina del lavoro subordinato comportano il riconoscimento degli istituti legali e contrattuali tipici di quest’ultimo, ad esempio orario di lavoro, retribuzione, copertura previdenziale. A ciò si aggiungono le sanzioni previste in materia di comunicazioni obbligatorie di assunzione.

2.2 Personalità

Con specifico riferimento all’attività prevalentemente personale, richiamata dall’articolo 2 comma 1, sono potenzialmente ricondotte nell’alveo della subordinazione le collaborazioni in cui:

* le attività sono svolte anche con l’ausilio di altri soggetti;
* le prestazioni vengono rese grazie a strumentazioni o mezzi nella disponibilità del collaboratore.

Prevedere contrattualmente che il collaboratore possa farsi sostituire da un terzo, non esclude di per sé il requisito della personalità.

2.3 Continuità

Sempre con riferimento all’articolo 2 comma 1, per “continuità” si intende una prestazione che, per essere utile e d’interesse al committente, si ripete in un determinato ed apprezzabile arco temporale.

Il carattere dell’occasionalità è da escludersi ogni qual volta la ripetizione di una stessa prestazione lavorativa è oggetto o presupposto del contratto, anche nel caso in cui non sia predefinito l’arco temporale di esecuzione della prestazione.

2.4 Sanatoria

Al fine di mitigare le sanzioni e incentivare la diffusione di rapporti di lavoro stabili il Dlgs. numero 81 prevede (articolo 54), l’estinzione degli illeciti civili, amministrativi, contributivi e fiscali legati alla qualificazione del contratto nell’alveo delle collaborazioni coordinate e continuative.

La sanatoria si applica ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2016 assumono a tempo indeterminato soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto) nonché titolari di partita IVA.

Naturalmente trattasi di attivazione di un nuovo rapporto e non trasformazione del contratto, come al contrario avviene per gli eventi di:

* trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
* trasformazione da orario full-time a part-time;
* rapporto di apprendistato il quale prosegue a tempo indeterminato al termine del periodo formativo.

Le condizioni richieste dalla normativa per applicare la sanatoria riguardano:

* attivazione di un contratto a tempo indeterminato;
* presso le commissioni di certificazione sottoscrizione di un atto di conciliativo con la rinuncia (da parte del lavoratore) a qualsiasi pretesa relativa ad una diversa qualificazione giuridica del precedente rapporto in lavoro subordinato;
* nei 12 mesi successivi alla stabilizzazione i datori di lavoro non possono recedere, eccezion fatta che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

2.5 Collaborazioni tipiche

Ai sensi dell’articolo 2 comma 2 Dlgs. n. 81/2015 la disciplina relativa alle collaborazioni coordinate e continuativa si applica a:

* collaborazioni per le quali i contratti collettivi nazionali siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative prevedono particolari disposizioni riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle esigenze organizzative e produttive di 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 da parte dei componenti gli organi di amministrazione e controllo delle società, nonché dai partecipanti a collegi e commissioni;
* collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società dilettantistiche, affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate ed agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI;
* collaborazioni prestate nell’ambito della produzione e realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al Dlgs. n. 367 del 29 giugno 1996;
* collaborazioni degli operatori che prestano le attività del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico di cui alla Legge n. 74 del 21 marzo 2001.

In particolare con riferimento al secondo punto è opportuno precisare che per gli amministratori la natura parasubordinata si rinviene quando gli stessi sono tenuti a rispettare un mandato conferito dal consiglio di amministrazione, con l’obbligo di riferire sull’attività di gestione ed amministrativa. È esclusa la parasubordinazione se l’attività è attratta nell’ambito professionale dell’interessato lavoratore autonomo.

Parimenti, non si rinviene un rapporto di collaborazione per i sindaci e revisori quando, accanto all’attività sindacale o di revisione, gli stessi svolgono anche un’attività professionale, nel cui alveo può essere ricondotto l’incarico in parola.

In particolare, per i ragionieri o dottori commercialisti che rivestono le cariche di sindaco o revisore, i compensi rappresentano sempre redditi di lavoro autonomo.

Particolare attenzione merita il tema dell’utilizzo di piattaforme digitali. In base alle modifiche introdotte all’articolo 2 comma 1, ad opera del Decreto legge numero 101/2019 convertito in Legge numero 128/2019, le collaborazioni in cui, per eseguire la prestazione, ci si avvale di piattaforme anche digitali, sono ricondotte, dal 5 settembre 2019, a rapporti di lavoro subordinato.

# 3.

# Obblighi e tutele del collaboratore

Il collaboratore è tenuto a garantire, se previsto nel contratto, diligenza e buona fede nell’esecuzione delle attività.

*Diligenza*

La diligenza (articolo 2104 comma 1 Codice civile) consiste nell’esattezza e scrupolosità nel compiere l’attività.

Il concetto di diligenza (Cass. n. 6664/2000) dev’essere proporzionale al tipo di prestazione da svolgere, nonché alla sua complessità.

*Fedeltà*

Il dovere di fedeltà (articolo 2105 Codice civile) è finalizzato a tutelare il committente dall’uso pregiudizievole che il collaboratore può fare delle informazioni di cui viene a conoscenza nel corso dell’attività.

La giurisprudenza di Cassazione ha esteso il concetto appena citato, parlando di un divieto al collaboratore di compiere attività contrarie agli interessi del committente, anche solo potenzialmente produttive di danni.

In quest’ottica si censurano ad esempio comportamenti sufficienti a ledere il rapporto fiduciario con l’azienda (Cassazione numero 26023/2019).

Di conseguenza, rientrano nell’obbligo di fedeltà:

* il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in contrasto con quelli del committente, nello stesso settore commerciale o produttivo (divieto di concorrenza);
* diffondere notizie riguardanti i metodi di produzione e l’organizzazione interna del committente ovvero di farne un uso pregiudizievole (riservatezza).

Gli obblighi in parola sono comunque mitigati dalla possibilità, per il collaboratore, di utilizzare le informazioni acquisite, in modo lecito, al fine di accrescere il proprio background professionale.

*Fedeltà: non concorrenza*

Il collaboratore si pone in concorrenza con l’azienda nel momento in cui:

* svolge attività che sono anche solo potenzialmente produttive di danno nei confronti del committente (Cassazione n. 1878/2005);
* pone in essere efficaci strumenti concorrenziali senza necessariamente conseguirne un profitto (Cassazione n. 2372/1986).

*Fedeltà: obbligo di riservatezza*

Al collaboratore può essere fatto divieto di divulgare all’esterno notizie attinenti l’organizzazione produttiva del committente e, più in generale, l’attività d’impresa.

L’obbligo di riservatezza si estende sia alle notizie idonee a produrre un danno per il committente che a quelle in grado di gettare discredito sull’azienda.

*Sanzioni*

L’inosservanza del collaboratore degli obblighi di diligenza, fedeltà, non concorrenza e riservatezza, previsti nel contratto, può comportare:

* recesso senza preavviso del committente se tale ipotesi è contemplata nel contratto;
* richiesta di risarcimento del danno subito dal committente se quest’ultimo è in grado di fornirne prova.

Con riferimento all’ultimo punto, è a carico del:

* collaboratore dimostrare di aver posto in essere le cautele richieste dall’ordinaria diligenza al fine di evitare un pregiudizio per l’azienda;
* committente provare il nesso di causalità fra il danno e la condotta del collaboratore.

3.1 Salute e sicurezza sul lavoro

Ai collaboratori coordinati e continuativi si applicano le tutele previste in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs. n. 81/2008).

In particolare, la figura del “datore di lavoro” ai fini degli obblighi previsti dalla normativa in parola, coincide con quella del committente nei rapporti di co.co.co.

Il datore di lavoro è colui che ha l'effettiva e sostanziale titolarità dei poteri decisionali e finanziari all’interno dell’impresa o di una sua unità produttiva, a prescindere dal rapporto di lavoro con cui questi è inquadrato.

Per quanto concerne invece i collaboratori, questi sono equiparati ai lavoratori dipendenti, a patto che l’attività si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

*Obblighi del committente*

Il committente è tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare integrità fisica, personalità e benessere psicologico dei lavoratori.

Sono in capo esclusivo al committente i seguenti obblighi:

* redazione del documento di valutazione dei rischi;
* nomina del Responsabile servizio prevenzione e protezione (RSPP).

Al contrario, se non diversamente precisato, gli adempimenti in elenco sono in capo anche al dirigente:

* adozione di misure di prevenzione in base alle caratteristiche dell’attività produttiva;
* informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori sull’osservanza delle norme di sicurezza;
* nomina del medico competente;
* gestione delle emergenze, nel cui ambito è compresa la designazione degli addetti e l’informativa ai lavoratori interessati da un pericolo grave e immediato;
* fornitura ai lavoratori di idonei dispositivi di protezione individuale;
* provvedimenti in grado di evitare che le misure tecniche possano provocare rischi per la salute della popolazione ovvero danneggiare l’ambiente esterno;
* convocare la riunione periodica (per le aziende con più di 15 lavoratori) a cui partecipano il datore di lavoro (o un suo rappresentante), il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
* consentire ai lavoratori di verificare, per il tramite del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l’applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.

*Obblighi del collaboratore*

Ai sensi del Dlgs. n. 81/2008 articolo 20 il collaboratore è tenuto a:

* collaborare, insieme al committente, nell’adempiere gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e sicurezza;
* segnalare eventuali deficienze di mezzi e dispositivi;
* utilizzare correttamente i dispositivi di protezione;
* sottoporsi ai controlli sanitari;
* partecipare alle iniziative di formazione in materia di sicurezza organizzate dal committente.

*Sanzioni e risarcimenti*

Eventuali danni alle persone o a terzi, causati dall’omessa osservanza delle disposizioni legislative, possono comportare una richiesta di risarcimento in capo al committente, commisurata alla lesione subita.

La responsabilità cui può essere esposta l’azienda riguarda sia un danno patrimoniale (rappresentato da una diminuzione della ricchezza) che non patrimoniale, riguardante la sfera non reddituale del danneggiato, come la qualità della vita e l’integrità psico-fisica.

La stessa normativa competente (Dlgs. n. 81/2008) prevede una serie di sanzioni:

* amministrative, di cui la maggior parte pecuniarie eccezion fatta per la sospensione dell’attività imprenditoriale in caso di gravi e reiterate violazioni, oltre alla confisca di cose o mezzi utilizzati per commettere le stesse;
* penali per gravi responsabilità ad esempio del datore di lavoro, come la mancata nomina del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro).

# 4.

# Contratto di collaborazione

Il contratto di collaborazione non deve necessariamente essere stipulato in forma scritta, tuttavia si considera abusivo il rifiuto del committente (articolo 3, comma 2, Legge n. 81/2017) di redigere il documento per iscritto.

Sono altresì considerate abusive le clausole che riconoscono al committente la possibilità di modificare unilateralmente le condizioni contrattuali (articolo 3, comma 1, L. n. 81/2017).

A differenza di quanto avviene per il lavoro subordinato, nel caso delle collaborazioni non esistono clausole contrattuali minime ed obbligatorie. Si lascia alla libera dialettica tra le parti (committente e collaboratore) la scelta dei contenuti e la loro determinazione.

Tuttavia, come anticipato, esistono una serie di elementi (formali e di fatto) che concorrono a determinare la genuinità del rapporto di collaborazione:

* indicazione dell’oggetto della prestazione, a titolo di esempio un’attività riconducibile ad una professione regolamentata ovvero una prestazione per cui il contratto collettivo ha previsto il ricorso alla collaborazione (ciò avviene ad esempio per le attività dei call center a norma del CCNL Commercio e terziario);
* autonomia del collaboratore nel gestire i tempi di lavoro, sia pure funzionale al coordinamento dell’attività del committente;
* durata della collaborazione, determinata o determinabile in ragione dell’attività;
* corrispettivo, tempi e modalità di pagamento ed eventuale disciplina dei rimborsi spese;
* recesso, prevedendo un congruo periodo di preavviso.

Con riferimento al compenso sono considerate abusive (pertanto prive di effetto) le clausole che prevedono tempi di pagamento superiori ai 60 giorni, a decorrere dalla richiesta del collaboratore.

È altresì possibile riconoscere, nei casi di risoluzione anticipata del rapporto, il diritto del collaboratore ad una parte del compenso, calcolato in base al risultato conseguito dal committente, sino al momento della cessazione del rapporto.

4.1 Contenuti

Nella redazione del contratto di collaborazione gli elementi da riportare riguardano:

* identità delle parti;
* richiamo alla disciplina di cui al Dlgs. n. 81/2015;
* oggetto della collaborazione e incarico;
* durata;
* modalità di esecuzione della collaborazione;
* obblighi del collaboratore;
* compenso;
* risoluzione anticipata.

**All. A\_contratto co.co.co**

[Scarica in formato word](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11937/alla-contratto-cococo) 

**OGGETTO: Contratto di collaborazione coordinata e continuativa**

Tra l’Azienda / Datore di lavoro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ con sede in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_)

codice fiscale \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ partita IVA \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

nella persona del legale rappresentante \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ codice fiscale \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(di seguito “Committente”)

e

il sig. / la sig.ra \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ nato / a il \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) residente in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_)

codice fiscale \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (di seguito “Collaboratore”), in possesso delle

competenze e qualifiche necessarie per l’espletamento dell’incarico di cui al successivo

punto 1

Si stipula

Un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a norma degli articoli 2, 52, 54 di cui al Decreto legislativo numero 81/2015; disciplinato dalle seguenti clausole:

1. **INCARICO**

La collaborazione ha ad oggetto lo svolgimento dell’attività di \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ conferita dal Committente. L’attività in parola non integra prestazioni di lavoro subordinato.

1. **LUOGO**

Per quanto ritenuto necessario dal Collaboratore ai fini dell’incarico di cui al punto 1, l’attività potrà essere svolta presso la sede del Committente sita in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(\_\_\_\_).

1. **DURATA**

L’attività oggetto del presente contratto avrà decorrenza dal \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ con termine il

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Alla scadenza il contratto non si intende rinnovato.

Nel caso in cui per lo svolgimento dell’incarico sia necessario un periodo di tempo superiore, la collaborazione potrà essere prorogata con stipula di un nuovo accordo scritto.

[*Il contratto può essere stipulato anche a tempo indeterminato*]

1. **MODALITA’ DI SVOLGIMENTO**

Il Collaboratore si impegna a conseguire il risultato come determinato al punto 1 in totale autonomia e senza alcun vincolo di orario, servendosi dei locali e delle strumentazioni messe a disposizione dal Committente.

Il Collaboratore svolgerà l’attività personalmente, eventualmente avvalendosi, nel caso in cui lo ritenga necessario ai fini del risultato, di collaboratori di sua fiducia, soggetti alla responsabilità economica e giuridica del Committente.

Il Committente non potrà esercitare, nell’esercizio della prestazione oggetto del presente accordo, alcun potere gerarchico o disciplinare.

1. **OBBLIGHI DEL COLLABORATORE**

Il Collaboratore è tenuto, nell’esecuzione della prestazione oggetto del presente accordo, a mantenere un comportamento diligente e secondo buona fede.

Il Collaboratore si impegna a non diffondere dati sensibili del Committente o di terzi di cui dovesse venire a conoscenza nell’espletamento della prestazione, ivi comprese le informazioni idonee a ledere l’attività economica, produttiva e l’organizzazione del Committente.

1. **COMPENSO**

Il corrispettivo dell’attività di cui al punto 1) è fissato in euro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) annui al lordo delle somme trattenute per contributi previdenziali e ritenute fiscali. La somma annua sarà riconosciuta con periodicità \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [*mensile / trimestrale / semestrale / annuale*].

Il Committente determinerà sul compenso erogato le trattenute previdenziali e fiscali previste dalla normativa vigente.

1. **ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SEPARATA**

Il Collaboratore dichiara di essere iscritto alla Gestione separata con decorrenza \_\_\_\_\_\_\_\_ ed altresì non sussiste alcun obbligo né iscrizione a casse o gestioni previdenziali diverse dalla Gestione separata ovvero percezione di trattamenti pensionistici.

Diversamente da quanto sopra, il Collaboratore dichiara di essere iscritto a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ con decorrenza \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in qualità di \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. **RISOLUZIONE DEL CONTRATTO**

Le parti possono risolvere il contratto per qualsiasi causa con un preavviso di \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. In alternativa, il contratto potrà essere risolto per giusta causa senza il rispetto di alcun preavviso.

La comunicazione di recesso dovrà essere inviata per iscritto con raccomandata a mani o con avviso di ricevimento.

Il Committente potrà risolvere il rapporto per giusta causa, senza alcun preavviso, in caso di:

* Divulgazione di informazioni idonee a creare nocumento all’attività aziendale;
* Prolungata inattività del collaboratore (non dovuta a causa di forza maggiore ovvero altre assenze tutelate dalla legge) per un periodo non inferiore a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. **RINVIO**

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme di legge in materia e del Codice civile.

1. **FORO COMPETENTE**

Ogni controversia tra le Parti, riguardante il presente contratto, sarà devoluta al Foro di \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Luogo \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, data \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Il Committente

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Il Collaboratore

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Con specifico riferimento alle ipotesi di cessazione della co.co.co., è opportuno che la parte recedente comunichi la propria intenzione di risolvere il contratto con apposito atto scritto.

**All. B\_recesso co.co.co con preavviso**

[Scarica in formato Word](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11938/allb-recesso-con-preavviso) 

**OGGETTO: Recesso con preavviso**

All’attenzione di\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

con la presente si comunica, nel rispetto dell’accordo da Lei sottoscritto in data \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, l’intenzione irrevocabile di:

* Opzione 1, Risolvere il contratto in data \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ con decorrenza dal giorno \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;
* Opzione 2, Risolvere il contratto al termine dell’attività di \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ e comunque entro e non oltre il giorno \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Luogo \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, data \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Il Committente / Collaboratore \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**All. C\_recesso senza preavviso**

[Scarica in formato word](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11939/allc-recesso-senza-preavviso) 

**OGGETTO: Recesso senza preavviso / giusta causa**

All’attenzione di\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

con la presente si comunica, nel rispetto dell’accordo da Lei sottoscritto in data

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, l’intenzione irrevocabile di risolvere il contratto in data \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

senza alcun periodo di preavviso per la seguente motivazione \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Luogo \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, data \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Il Committente / Collaboratore \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4.2 Certificazione

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 75 Dlgs. n. 276/2003) possono essere oggetto di certificazione in merito all’assenza dei requisiti che comportano l’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato (articolo 2, comma 3, Dlgs. n. 81/2015).

La certificazione è di norma attivata su iniziativa di una delle parti del contratto individuale. Può tuttavia essere promossa anche dalle associazioni o organizzazioni sindacali di rappresentanza dei datori di lavoro, per definire schemi contrattuali uniformi a livello nazionale.

4.3 Commissioni di certificazione

Le Commissioni di certificazione (artt. 76 e 77 Dlgs. n. 276/2003) possono essere istituite presso:

* ispettorato territoriale del lavoro;
* province;
* consigli provinciali dei consulenti del lavoro;
* enti bilaterali;
* università pubbliche e private, ivi comprese le fondazioni universitarie;
* ministero del lavoro – Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali.

4.4 Istanza

Il procedimento di certificazione è attivato (art. 78 Dlgs. n. 276/2003) su istanza scritta delle parti che hanno stipulato il contratto, redatta su un apposito modulo, in carta da bollo.

La richiesta dev’essere sottoscritta in originale da committente e collaboratore, con allegata copia dei documenti di identità di entrambi.

A pena di improcedibilità, la richiesta deve contenere:

* indicazione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali per i quali le parti chiedono la certificazione;
* copia originale del contratto sottoscritto dalle parti;
* dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti di certificazione pendenti;
* dichiarazione di assenza di precedenti provvedimenti di diniego sulla stessa istanza (in caso contrario è necessario allegarne copia).

**Istanza di certificazione all’Ispettorato territoriale del lavoro**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11940/all2-modulo-inl-18-istanza-certificazione-contratto-di-lavoro) 

****



4.5 Avvio del procedimento

Una volta ricevuta l’istanza, la Commissione inoltra la comunicazione di avvio del procedimento alle autorità pubbliche terze interessate nei cui confronti l’atto di certificazione è destinato a produrre i suoi effetti.

Gli enti pubblici possono partecipare all’iter di certificazione, presentando osservazioni e commenti.

4.6 Audizione

Una volta valutata la regolarità della documentazione ricevuta, il Presidente della Commissione convoca le parti (eventualmente a mezzo posta elettronica o fax).

Committente e collaboratore partecipano personalmente alle audizioni e, solo in caso di comprovate motivazioni, possono farsi rappresentare da un soggetto appositamente delegato. E’ tuttavia consentito farsi assistere da organizzazioni sindacali / di categoria ovvero da un professionista regolarmente abilitato.

L’assenza di una delle due parti rende l’istanza improcedibile e implica la necessaria presentazione di una nuova domanda.

Oggetto dell’audizione è:

* assunzione di informazioni sui fatti e gli elementi dedotti o da dedurre nel contratto di lavoro di cui si chiede la certificazione;
* assistere e fornire consulenza per la stipula del contratto;
* verificare la correttezza del contratto scelto dalle parti, oltre a proporre eventuali modifiche e integrazioni.

4.7 Conclusione

Entro 30 giorni dal ricevimento dell’istanza, il procedimento di certificazione deve giungere al termine.

Se la certificazione si conclude in maniera positiva il relativo atto (redatto in triplice originale) ha natura di provvedimento amministrativo. Quest’ultimo dev’essere:

* motivato;
* contenere il riferimento agli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali;
* indicare l’autorità cui è possibile inoltrare ricorso.

Al contrario, in caso di diniego, la Commissione è tenuta ad emanare un provvedimento, motivato, in cui esplicare le ragioni per cui non si è potuta accogliere l’istanza di certificazione.

4.8 Verbale

Le dichiarazioni rese dalle parti e l’attività svolta dalla Commissione devono essere riportate in un apposito verbale da allegare all’atto di certificazione.

4.9 Efficacia temporale

La certificazione del contratto ha efficacia a decorrere dalla sottoscrizione dello stesso sino a che non è accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi esperibili.

È opportuno tuttavia distinguere tra:

* contratti certificati in corso di esecuzione, in cui gli effetti decorrono dalla stipula del contratto stesso nel caso in cui la Commissione rilevi che l’esecuzione del rapporto è stata, anche nel periodo precedente la certificazione, conforme alle condizioni contrattuali;
* contratti non ancora sottoscritti, in cui gli effetti della certificazione si producono soltanto previa stipula delle parti, tenuto conto delle modifiche o integrazioni suggerite dalla Commissione.

4.10 Inversione della prova

Nei confronti dei contratti certificati opera la cosiddetta “*inversione della prova*”, caratterizzata dal fatto che spetta a chi contesta la regolarità del contratto, dimostrare l’invalidità del testo sottoposto al vaglio della Commissione.

4.11 Verifiche ispettive

In caso di verifiche ispettive gli organi competenti non possono adottare atti o provvedimenti da cui deriva una diversa qualificazione del rapporto di lavoro.

È tuttavia possibile, su domanda del lavoratore o d’ufficio, effettuare accertamenti su contratti certificati.

In caso di attività ispettiva iniziata in data anteriore alla presentazione dell’istanza di certificazione, l’autorità è tenuta a comunicare alla Commissione che l’accertamento è pendente.

Al contrario, se l’ispezione ha inizio dopo l’avvio del procedimento di certificazione, quest’ultimo rimane sospeso sino al termine delle verifiche.

4.12 Impugnazione dell’atto certificato

Colui che intende proporre ricorso contro un atto certificato è tenuto preventivamente a rivolgersi alla Commissione che ha adottato il provvedimento al fine di espletare un tentativo di conciliazione (articolo 410 c.p.c.).

Una volta esperito il tentativo di conciliazione il ricorso può essere proposto al Giudice del lavoro (articolo 413 c.p.c.) per:

* erronea qualificazione del contratto;
* vizi del consenso.

I soggetti autorizzati ad inoltrare ricorso sono:

* le parti del contratto;
* i soggetti terzi interessati, nella cui sfera giuridica l’atto produce effetti.

Sempre collaboratore o committente possono impugnare il contratto dinanzi al Giudice del lavoro per vizi del consenso.

Entro 60 giorni dalla notifica del provvedimento di certificazione, le parti o i terzi interessati possono impugnare il contratto dinanzi al TAR per violazione del procedimento o eccesso di potere.

L’autorità amministrativa competente è quella nella cui giurisdizione ha sede l’organo che ha certificato il contratto.

Ad esclusione dei casi appena citati, il giudice non può, nel qualificare il contratto o nell’interpretare le clausole, discostarsi dalle valutazioni espresse in Commissione.

4.13 Le novità del Decreto Trasparenza

Il 13 agosto 2022 è entrato in vigore il Decreto legislativo 27 giugno 2022 numero 104 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea".

La norma in questione, ribattezzata Decreto "Trasparenza", si applica, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 1, anche al "rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81" ed al "contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile".

**DECRETO LEGISLATIVO 104 2022**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/14977/decreto-legislativo-104-2022-1) 

**DECRETO LEGISLATIVO 152 1997**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/14978/decreto-legislativo-152-1997-2) 

4.14 Le informazioni da fornire al collaboratore

Nell'ottica di fornire maggiori informazioni ai lavoratori, il Decreto "Trasparenza" riscrive (articolo 4) il D.Lgs. del 26 maggio 1997 numero 152, articolo 1.

Nello specifico, si dispone che il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

1. L'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori, di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3­-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
2. Il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
3. La sede o il domicilio del datore di lavoro;
4. L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
5. La data di inizio del rapporto di lavoro;
6. La tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
7. Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
8. La durata del periodo di prova, se previsto;
9. ll diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
10. La durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
11. La procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
12. L'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
13. La programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
14. Se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
15. La variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
16. Le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
17. Il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
18. Il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
19. Gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
20. Gli elementi previsti dal successivo articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Il successivo comma 5 dell'articolo 1, estende gli obblighi informativi, nei limiti della compatibilità ed in considerazione delle caratteristiche particolari del rapporto, anche ai committenti nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile ed all'articolo 2, comma 1, del Decreto legislativo numero 81/2015).

4.15 Come trasmettere le informazioni e quando?

L'obbligo di informazione a carico dei committenti, è assolto mediante consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

* 1. Del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
  2. Della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del Decreto - legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

Le informazioni richieste al precedente comma 1, eventualmente non contenute nel contratto o nella comunicazione di assunzione, sono fornite per iscritto dal committente entro i 7 giorni successivi l'inizio della prestazione lavorativa.

Al contrario, le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q), ed r) possono essere fornite al collaboratore entro un mese dall'avvio della prestazione lavorativa.

In caso di estinzione del rapporto prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al collaboratore dev'essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia già stato adempiuto.

4.16 Modifiche successive

L'articolo 3 del Decreto legislativo numero 152/1997, come novellato dal D.Lgs. numero 104/2022, impone al committente di segnalare per iscritto al collaboratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2, che non derivino direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo (quest'ultimo aspetto opera naturalmente per i soli lavoratori dipendenti).

4.17 Le sanzioni

Il Decreto "Trasparenza" riscrive anche le disposizioni in materia di sanzioni, disponendo che "il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2" può essere denunciato dal lavoratore / collaboratore all'Ispettorato nazionale del lavoro (articolo 4, come novellato).

L'Ispettorato, compiuti i necessari accertamenti, applica la "sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276".

Quest'ultima norma prevede che:

* La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4, del Decreto legislativo numero 152/1997 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato;
* La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1-bis, commi 2, 3, secondo periodo, 5 del Decreto legislativo numero 152/1997, è punita, per ciascun mese di riferimento, con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro "ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni".

Con riguardo a quest'ultimo aspetto, se la violazione si riferisce a:

* Più di cinque lavoratori, la somma dovuta è compresa tra 400 e 1.500 euro;
* Più di dieci lavoratori, la somma dovuta è compresa tra 1.000 e 5.000 euro, senza che sia ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 6, secondo periodo, articolo 1-bis si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.

4.18 Entrata in vigore e regime transitorio

Nonostante il Decreto legislativo numero 104/2022 sia entrato in vigore il 13 agosto 2022, l'articolo 16, comma 1 della norma in parola, impone al committente di fornire, su richiesta scritta, una serie di informazioni ai collaboratori già assunti alla data del 1° agosto 2022.

In particolare l'azienda è tenuta a "fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152".

In caso di inadempimento dell'obbligo citato, è prevista la sanzione amministrativa di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. numero 276/2003, da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Al contrario, per le collaborazioni instaurate dal 13 agosto 2022, non si applica alcun regime transitorio.

# 5.

# Libro Unico del Lavoro e documenti obbligatori

L’obbligo di istituire il Libro Unico del Lavoro (art. 39 D.l. n. 112/2008 conv. in L. n. 133/2008) nasce nel momento in cui il committente / datore di lavoro occupa lavoratori dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi ovvero associati in partecipazione.

Per “soggetti obbligati” si intendono:

* i datori di lavoro italiani e stranieri operanti in Italia con lavoratori o collaboratori italiani o stranieri;
* aziende italiane che operano all’estero con forza lavoro di nazionalità italiana.

5.1 Contenuto

Il Libro unico del lavoro (Circolare Min. Lav. n. 20/2008) si compone di tre sezioni:

* dati anagrafici;
* dati retributivi;
* dati relativi alle presenze.

A differenza di quanto avviene per i lavoratori dipendenti, nei confronti dei collaboratori coordinati e continuativi non è previsto il calendario presenze. Al verificarsi di assenze di cui il committente sia conoscenza, questi è tenuto a fornirne un’annotazione libera, dal momento che possono incidere sull'obbligo di astensione dal lavoro, come avviene nel caso della maternità.

5.2 Dati anagrafici

Nel Libro unico devono essere riportati i seguenti dati relativi al collaboratore:

* cognome e nome;
* codice fiscale;
* posizioni assicurative e previdenziali.

5.3 Dati retributivi

Il LUL ospita le somme in denaro o in natura corrisposte dal committente, ivi comprese:

* somme erogate a titolo di rimborso spese;
* trattenute effettuate dal committente;
* trattenute applicate a titolo di contributi a carico del collaboratore;
* trattenute a titolo di IRPEF e addizionali regionali / comunali;
* detrazioni fiscali;
* prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali.

In sintesi, i dati principali da riportare nel LUL nel caso specifico dei co.co.co. sono:

* nome e cognome;
* compenso base ed altri elementi retributivi, come rimborsi spese o rimborsi chilometrici;
* codici identificativi dell’azienda nei suoi rapporti con INPS (matricola INPS e codice fiscale) e INAIL (Posizione assicurativa territoriale, in sigla PAT);
* importi erogati da enti previdenziali.

5.4 Tenuta

Il LUL può essere tenuto da:

* datore di lavoro ovvero in alternativa da uno dei soggetti di seguito citati;
* consulenti del lavoro nonché altri professionisti abilitati;
* centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane o delle piccole imprese, anche in forma cooperativa.

L’elaborazione del Libro unico non procede di pari passo con la tenuta. Può infatti accadere che:

* il datore di lavoro affida l’elaborazione del LUL ad un soggetto esterno mantenendone comunque la tenuta;
* il datore di lavoro affida l’elaborazione e la tenuta del LUL ad un soggetto esterno.

Il Libro unico dev’essere conservato nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali e per la durata di 5 anni dall’ultima registrazione.

5.5 Modalità di tenuta del LUL

I soggetti (aziende o professionisti) che si occupano della tenuta del LUL sono obbligati ad adottare uno dei seguenti sistemi:

* elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo;
* stampa laser (con autorizzazione preventiva INAIL alla stampa e generazione della numerazione automatica);
* supporti magnetici, in cui ogni singola scrittura rappresenta un documento informatico, collegato alle registrazioni precedenti (in questo frangente è necessaria la preventiva comunicazione scritta all’Ispettorato nazionale del lavoro competente per territorio).

Nel primo caso, l’elaborazione può avvenire con:

* numerazione di ogni pagina e vidimazione prima della messa in uso presso l’INAIL;
* in alternativa, numerazione e vidimazione effettuata dai soggetti autorizzati dall’INAIL, in sede di stampa del modulo continuo.

A prescindere dalla modalità adottata, in sede di stampa è obbligatorio:

* attribuire una numerazione progressiva a ciascun foglio, evitando “vuoti” nella sequenza;
* conservare fogli annullati o deteriorati;
* istituire un documento unitario in termini di vidimazione, registrazioni, numerazione e tenuta.

L’INAIL è l’unico ente preposto ad effettuare la vidimazione.

5.6 Organi di vigilanza

In caso di ispezione da parte degli organi di vigilanza, il datore di lavoro (o il soggetto da questi delegato) sono tenuti ad esibire il LUL.

I tempi di consegna per fornire la documentazione non sono assoluti ma differiscono in base a:

* sede di lavoro stabile, l’azienda deve fornire il LUL in maniera tempestiva, eventualmente a mezzo fax o posta elettronica;
* in presenza di attività itineranti o mobili, il datore di lavoro è obbligato a rendere disponibile il LUL entro il termine imposto dagli organi di vigilanza;
* se la documentazione è tenuta da un consulente del lavoro o altro soggetto delegato, questi ha 15 giorni di tempo decorrenti dalla richiesta degli ispettori.

In particolare, la consegna del LUL agli organi di vigilanza si considera “tempestiva” se avviene prima che gli stessi redigano il verbale di primo accesso ispettivo.

*Sede di lavoro stabile*

Con il concetto di “*sede stabile di lavoro*” si intende un’articolazione autonoma dell’impresa, in cui si svolge, in tutto o in parte, l’attività aziendale.

*Attività mobili*

Per attività “*mobili* *o itineranti*” si identificano le realtà in cui la prestazione lavorativa si svolge presso più luoghi nell’arco della stessa giornata.

5.7 Elenchi riepilogativi

In sede di controllo ispettivo, gli organi di vigilanza possono chiedere l’esibizione di elenchi riepilogativi mensili relativi alla forza lavoro (compresi i collaboratori) ovvero alle statistiche sulle presenze.

L’obbligo di produrre gli elenchi riepilogativi interessa i datori di lavoro che impiegano oltre 10 lavoratori ovvero hanno più sedi stabili di lavoro.

I documenti in questione possono riferirsi ad un’epoca non anteriore di 5 anni rispetto all’inizio dell’accertamento ispettivo.

5.8 Busta paga

Il committente, all’atto dell’erogazione del compenso, è tenuto a fornire (L. n. 4/1953) copia della cosiddetta “Busta paga” o “cedolino”, in cui devono essere riportati:

* nome e cognome ed altri dati anagrafici del collaboratore come il codice fiscale;
* il periodo cui il compenso si riferisce;
* l’ammontare dei compensi;
* le trattenute a titolo di contributi e tassazione IRPEF.

Tra le somme da indicare nel cedolino paga rientrano:

* le erogazioni in denaro:
* i compensi in natura, soltanto se e nella misura in cui hanno rilevanza ai fini contributivi e / o fiscali.

I dati riportati in busta paga devono corrispondere esattamente con quanto indicato nel Libro unico del lavoro.

5.9 Modello di busta paga

La normativa italiana non ha imposto un modello specifico di busta paga, con lo scopo di lasciare le aziende ed in generale i datori di lavoro liberi di utilizzare prospetti conformi alle specificità amministrativo – contabili.

È ammessa la possibilità di consegnare la busta paga attraverso copia delle scritturazioni effettuate sul Libro Unico del Lavoro. In questa ipotesi, tuttavia, in caso di omessa o inesatta compilazione, si applicano le sanzioni previste per il LUL anziché quelle relative alla busta paga.

5.10 Trasmissione con posta elettronica

La busta paga può essere inviata (Risposta ad Interpello Min. Lav. n. 1, 11 febbraio 2008) al collaboratore a mezzo posta elettronica, a patto che l’indirizzo sia accessibile dall’interessato con password personale.

Nel caso in cui il file venga trasmesso dal consulente del lavoro o dal professionista delegato dall’azienda, quest’ultima resta comunque responsabile della consegna, oltre a dover fornire prova dell’invio al collaboratore.

Con un’altra Risposta ad interpello (numero 13 del 30 maggio 2012) il Ministero del lavoro ha ammesso la consegna del cedolino paga su un apposito sito web, accessibile dai singoli lavoratori a mezzo password o codice segreto personale.

Al fine poi di consentire la verifica immediata da parte del destinatario e facilitare l’attività degli organi ispettivi, è necessario che sul portale telematico vi sia traccia della pubblicazione mensile delle buste paga.

5.11 Sanzioni

In caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore della busta paga è prevista una sanzione amministrativa da 150,00 a 900,00 euro. Salvo che il fatto costituisca un reato più grave, se la condotta si protrae per più mensilità è possibile applicare, in sede di ordinanza – ingiunzione, il tetto massimo di 900,00 euro aumentato del triplo.

La stessa fattispecie sanzionatoria si applica in caso di dati omessi dal cedolino paga o inesatti.

Peraltro, la forbice – base della sanzione (150,00 – 900,00 euro) è aumentata fino a:

* 600,00 – 3.600,00 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi;
* 1.200,00 – 7.200,00 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o ad un periodo superiore a 12 mesi.

5.12 Erogazione del compenso

A prescindere dall’azienda interessata e dalla tipologia contrattuale, è fatto assoluto divieto di corrispondere la retribuzione direttamente ai lavoratori dipendenti o i compensi ai collaboratori coordinati e continuativi, in denaro contante.

L’erogazione (art. 1 commi 910-914 L. n. 205/2017) delle provvidenze mensili (compresi gli anticipi) deve avvenire per il tramite di una banca o ufficio postale, con una delle seguenti modalità:

* bonifico sul conto corrente indicato dal collaboratore;
* assegno o vaglia postale;
* strumenti di pagamento elettronico;
* a mezzo contanti ritirati presso lo sportello bancario o postale dove il committente ha acceso un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento.

Per quanto concerne l’assegno, questo può essere consegnato direttamente al collaboratore ovvero ad un soggetto delegato in caso di comprovato impedimento dello stesso:

* coniuge;
* convivente;
* familiare, in linea retta o collaterale, purché di età non inferiore a 16 anni.

Con esclusivo riferimento alle ipotesi di accredito delle somme con strumenti di pagamento elettronici, si sottolinea che rientra in questa casistica anche la carta di credito prepagata intestata direttamente al collaboratore, dotata o meno di IBAN.

5.13 Sanzioni

La violazione in materia di erogazione del compenso con strumenti tracciabili è punita con una sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro a seconda dei mesi in cui si è protratto l’illecito ma a prescindere dal numero di dipendenti coinvolti.

Incorrono nella stessa sanzione anche coloro che non effettuano il pagamento dello stipendio, nonostante l’utilizzo delle modalità consentite dalla legge. È il caso del bonifico al collaboratore successivamente revocato.

In tal senso, la firma apposta dall’interessato sulla busta paga non costituisce alcuna prova di avvenuta erogazione del compenso. Tuttavia, la sottoscrizione concorre insieme ad altri elementi a fornire una presunzione circa il pagamento della retribuzione.

5.14 UniLav

A partire dal 1º gennaio 2007 i committenti (o i soggetti da questi delegati) sono tenuti ad inviare in via telematica, attraverso i servizi messi a disposizione dai Centri per l’impiego, una comunicazione contenente i dati essenziali del rapporto di collaborazione, entro le ore 24 del giorno precedente quello di instaurazione del rapporto.

Il tracciato telematico dovrà riportare i seguenti dati:

* dati anagrafici del collaboratore;
* data di instaurazione del rapporto;
* data di scadenza;
* tipologia contrattuale;
* qualifica professionale attribuita;
* compenso lordo complessivo.

5.15 Comunicazione agli enti

La comunicazione UniLav di instaurazione del rapporto è utile ai fini dell’assolvimento degli obblighi di denuncia del collaboratore nei confronti di INPS, INAIL, ANPAL e Ispettorato del lavoro.

È opportuno precisare che la comunicazione UniLav non esime il collaboratore dall’obbligo di iscriversi alla Gestione separata.

5.16 Termine

Come anticipato, il termine per l’invio della comunicazione di assunzione è fissato alle ore 24 del giorno precedente quello di effettiva instaurazione del rapporto, a meno che non si rientri nei casi di urgenza o forza maggiore.

Per “urgenza” si intendono le ipotesi in cui l’instaurazione del rapporto è effettuata:

* al fine di evitare danni a persone o impianti;
* nelle ipotesi in cui sussistono motivate esigenze produttive, tecniche ed organizzative che non consentono di procrastinare l’utilizzo della forza lavoro.

L’urgenza, come appena definita, consente di effettuare la comunicazione in due tempi:

* comunicazione sintetica entro le ore 24 del giorno precedente quello di instaurazione del rapporto, attraverso il modulo “Unificato URG” detto anche “UniUrg”;
* entro i 5 giorni successivi l’instaurazione del rapporto invio della comunicazione di assunzione in forma completa.

Discorso diverso nelle ipotesi di “forza maggiore” ovvero eventi che il committente non avrebbe potuto oggettivamente prevedere con l’ordinaria diligenza. Si annoverano come “forza maggiore”:

* catastrofi naturali come alluvioni, terremoti e incendi;
* assunzioni non procrastinabili in sostituzione di lavoratori che comunicano al datore di lavoro la propria indisponibilità senza un adeguato preavviso (ad esempio i supplenti);
* assunzioni da parte di imprese che, oltre all’invio della cosiddetta “Comunicazione unica”, hanno necessità di occupare personale sin dal primo giorno di costituzione della società.

Nelle casistiche appena citate è ammesso l’invio della comunicazione telematica entro il primo giorno utile, comunque non oltre il 5º giorno dall’instaurazione del rapporto.

5.17 Soggetti delegati

Il committente può delegare soggetti esterni (Nota Min. Lav. n. 7857 del 29 aprile 2010) alla trasmissione della comunicazione di assunzione. Si tratta in particolare di:

* consulenti del lavoro;
* avvocati, procuratori legali, dottori commercialisti, periti commerciali e ragionieri;
* servizi istituiti dalle associazioni di categoria delle imprese considerate artigiane e delle piccole imprese (anche in forma cooperativa) cui il datore aderisca o abbia conferito mandato.

Ciascun delegato è tenuto a trasmettere, con apposita dichiarazione di responsabilità, all’Ispettorato territoriale del lavoro (ITL), la lista dei soggetti da cui ha ricevuto l’incarico alla trasmissione telematica.

Non sono invece abilitati ad effettuare le comunicazioni di assunzione:

* i centri di elaborazione dati (CED);
* tributaristi, esperti tributaristi, consulenti fiscali, revisori e titolari di iscrizione alla Camera di Commercio (a meno che non si tratti di dottori commercialisti).

5.18 Modalità di invio

La comunicazione di assunzione dev’essere, come anticipato, inviata in via telematica, utilizzando il servizio messo a disposizione dalla regione in cui insiste l’unità produttiva. I modelli inviabili sono:

* modello UniLav per le comunicazioni ordinarie di instaurazione del rapporto;
* modello UniUrg per le comunicazioni sintetiche di assunzione nei casi di urgenza.

Nei casi di malfunzionamento dei sistemi informatici il modello UniUrg può essere trasmesso in formato cartaceo al numero fax 848800131, fermo restando l’obbligo di successiva comunicazione telematica entro il primo giorno utile.

Per procedere all’inoltro delle comunicazioni UniLav / UniUrg il soggetto obbligato (committente) ovvero il delegato da quest’ultimo devono necessariamente accreditarsi al servizio telematico messo a disposizione dalla Regione o Provincia Autonoma in cui è ubicata la sede di lavoro. Tuttavia, il modello da utilizzare per le comunicazioni è unico su tutto il territorio nazionale.

Di norma, le piattaforme regionali / provinciali permettono di:

* compilare i campi dell’UniLav all’interno del portale telematico con inoltro diretto della comunicazione;
* compilare la comunicazione di assunzione utilizzando i servizi messi a disposizione dai principali gestionali paghe, con produzione di un file in formato xml da caricare sulla piattaforma telematica per il successivo invio.

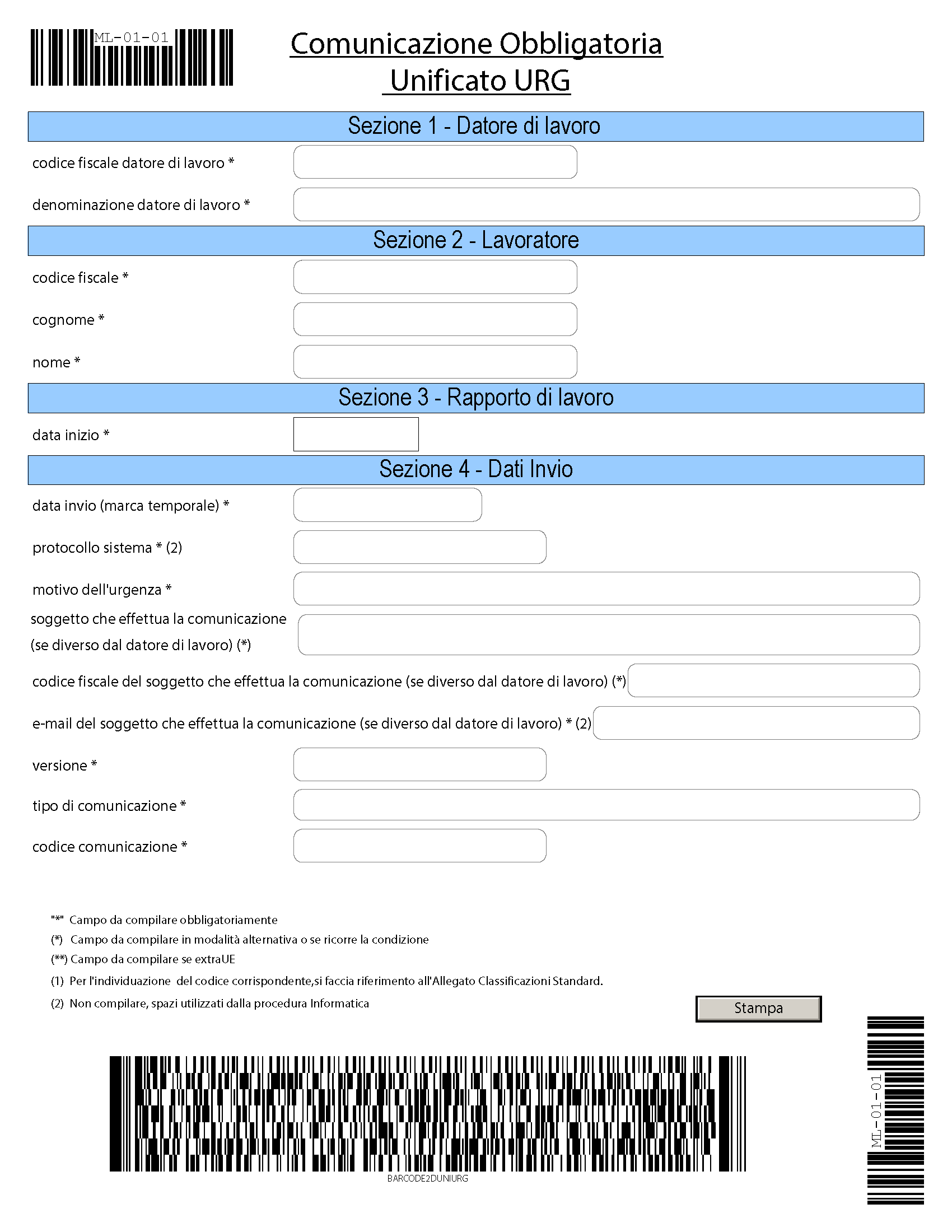
È bene da ultimo precisare che le aziende operanti in due o più regioni possono accentrare le comunicazioni obbligatorie su un solo sistema informativo regionale, indipendentemente dalle singole sedi di lavoro.

**UNILAV ASSUNZIONE**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11918/all5-unilav-assunzione) 

**UNI URG**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11919/all6-uni-urg) 

******

5.19 Sanzione amministrativa

L’omesso invio della comunicazione UniLav di instaurazione del rapporto è punita con una sanzione amministrativa da 100 a 500 per ogni collaboratore interessato.

5.20 Maxisanzione per lavoro “in nero”

I committenti che occupano lavoratori parasubordinati senza avere effettuato la comunicazione preventiva al Centro per l’impiego con il modello UniLav non incorrono nella maxisanzione per lavoro nero, prevista al contrario per i lavoratori dipendenti.

Rimane tuttavia ferma la sanzione amministrativa come descritta nel paragrafo precedente.

5.21 Proroghe e cessazioni

Salvo i casi di cessazione del rapporto di co.co.co, per raggiungimento del termine di scadenza, tutte le altre ipotesi di interruzione del contratto devono essere comunicate attraverso l’apposito modello UniLav, riportante nella sezione 4.1 i dati relativi a:

* data di cessazione;
* codice relativo alla causa di cessazione.

Al contrario, se alla scadenza della collaborazione la stessa viene prorogata, è necessario inviare l’UniLav con, sempre nella sezione 4.1, la data di fine proroga.

Sia gli eventi di cessazione che di proroga devono essere comunicati entro i cinque giorni successivi all’evento.

Si evidenzia tuttavia che, vista la peculiarità del rapporto di co.co.co. e la necessaria stipula di un nuovo accordo nel caso in cui, alla scadenza inizialmente fissata, si manifesti l’opportunità di prolungare la collaborazione, si consiglia in tali ipotesi di inviare un flusso UNILAV di assunzione e non di proroga.

**UNILAV CESSAZIONE**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11920/all3-unilav-cessazione) 

**UNILAV PROROGA**

[**Scarica formato PDF**](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11921/all4-unilav-proroga)

# 6.

# Iscrizione alla Gestione separata e tutele INPS

La Legge 8 agosto 1995, numero 335 nell’ottica di riformare il sistema pensionistico obbligatorio e la previdenza complementare ha previsto (articolo 2 comma 26), dal 1º gennaio 1996, l’iscrizione ad un’apposita Gestione separata istituita presso l’INPS da parte dei titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Scopo della norma è stato quello di estendere l’assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti a categorie lavorative sino a quel momento escluse dalla copertura previdenziale.

In sede di prima applicazione della Legge numero 335 le tempistiche di iscrizione alla Gestione separata sono state differenziate in base a:

* soggetti non iscritti ad altre forme pensionistiche, scadenza di iscrizione fissata al 30 aprile 1996 e obbligo assicurativo presso l’INPS decorrente dal 1º aprile 1996;
* soggetti pensionati o iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie, iscrizione entro il 30 giugno 1996 con obbligo di versare i contributi all’INPS decorrente dal 30 giugno 1996.

In questa seconda ipotesi rientrano coloro che avevano già attivi rapporti di contribuzione con l’INPS in quanto:

* lavoratori dipendenti;
* artigiani, commercianti, coloni e mezzadri, coltivatori diretti;
* interessati da prosecuzione volontaria o con contributi figurativi alla data del 27 marzo 1996.

Al contrario, per tutti coloro che, senza alcuna distinzione, avviano l’attività di collaborazione in data successiva al 1º aprile 1996 o al 30 giugno 1996 operano le seguenti scadenze:

* obbligo di versare i contributi alla Gestione separata, decorrente dalla data di inizio dell’attività;
* obbligo di iscriversi alla Gestione separata a partire dalla data di inizio della collaborazione.

Le disposizioni comunitarie in materia di sicurezza sociale (Regolamento CE n. 883/2004 e numero 987/2009) trovano applicazione in favore degli iscritti alla Gestione separata, nel caso in cui l’attività sia svolta in Italia e all’estero in un paese UE, da parte di soggetti già titolari in Italia di una posizione assicurativa in qualità di lavoratori dipendenti o autonomi.

Al contrario, colui che è assoggettato alla legislazione di un altro stato membro, il quale esercita in Italia un’attività che comporta l’iscrizione alla Gestione separata, resta assoggettato esclusivamente alla normativa dello stato estero, senza alcun obbligo di versamento di contributi alla Gestione separata INPS.

Da ultimo, è opportuno precisare che i compensi percepiti da un soggetto non residente in Italia, il quale svolge l’attività per conto di un soggetto residente nel territorio nazionale, sono imponibili anche in Italia, eccezion fatta per le ipotesi in cui:

* la collaborazione sia svolta esclusivamente all’estero;
* altresì, il paese estero riservi la potestà impositiva al paese in cui il reddito è prodotto ovvero al paese di residenza del collaboratore.

6.1 Procedura di iscrizione

L’iscrizione dev’essere effettuata una sola volta, al momento dell’instaurazione del primo rapporto di collaborazione. Pertanto, l’adempimento non deve ripetersi se cambia il committente originario o se ne aggiungono altri.

La procedura di iscrizione presso l’INPS avviene attraverso uno dei seguenti canali:

* in autonomia sul portale telematico dell’Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)) sezione “*Prestazioni e servizi*” sottosezione “*Domanda di iscrizione alla Gestione Separata”;*
* chiamando il Contact center dell’Istituto di previdenza al numero 803-164 da telefono fisso ovvero il 06-164-164 da cellulare;
* avvalendosi degli intermediari dell’Istituto.

Si ricorda che l’accesso in autonomia ai servizi telematici INPS è possibile soltanto agli utenti in possesso delle seguenti credenziali:

* PIN (riservato ai cittadini residenti all'estero non in possesso di un documento di riconoscimento italiano);
* Identità digitale SPID almeno di livello 2;
* Carta di identità elettronica (CIE);
* Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

Una volta effettuato l’accesso al servizio come:

* Azienda o consulente per conto del lavoratore;
* Direttamente dall’interessato;

il primo passaggio è quello di indicare se l’iscrizione alla Gestione separata viene inviata dall’utente per sé stessi o per altro soggetto (del quale si dovrà riportare il codice fiscale).

Il sistema a questo punto interroga gli archivi INPS per verificare se sono state inoltrate precedenti domande di iscrizione.

In caso negativo, si potrà procedere alla trasmissione della pratica, selezionando l’opzione interessata tra “*Parasubordinato*” o “*Professionista*”.

6.2 Iscrizione come Parasubordinato

Per chi si iscrive alla Gestione separata come Parasubordinato i dati anagrafici saranno automaticamente proposti dal sistema. Unici riferimenti da inserire:

* data di inizio dell’attività di Collaborazione Coordinata e Continuativa (corretta in automatico dal sistema se risulta contribuzione antecedente a carico dell’interessato);
* numero di telefono;
* indirizzo e-mail.

Ultimo passaggio è la conferma dei dati inseriti e la protocollazione della domanda da parte dell’INPS.

6.3 Iscrizione come Professionista

Nel caso di iscrizione come Professionista, i dati anagrafici saranno compilati in automatico, al pari di quanto avviene per i Parasubordinati.

L’utente dovrà tuttavia indicare:

* data di inizio attività;
* codice ATECO identificativo della prestazione svolta;
* partita IVA;
* se trattasi o meno di Socio di Studio Associato;
* numero di telefono;
* indirizzo e-mail.

L’invio della domanda e la sua protocollazione da parte dell’INPS avverranno una volta confermati i dati inseriti.

6.4 Cassetto previdenziale

Al pari di quanto avviene per i lavoratori dipendenti, anche i committenti che versano contributi alla Gestione Separata INPS possono comunicare con l’Istituto di previdenza attraverso il servizio “*Cassetto Previdenziale*”.

La piattaforma è accessibile dal portale telematico INPS, sezione “*Prestazioni e servizi*” sottosezione “*Cassetto previdenziale per committenti della Gestione separata*”, per gli utenti dotati delle seguenti credenziali:

* PIN (riservato ai cittadini residenti all'estero non in possesso di un documento di riconoscimento italiano);
* Identità digitale SPID almeno di livello 2;
* Carta di identità elettronica (CIE);
* Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

Possono accedere al Cassetto i committenti o loro intermediari cui hanno affidato in delega la gestione dei rapporti con l’INPS.

In particolare, per chi opera in nome e per conto di più aziende / committenti il sistema, dopo l’autenticazione, propone la lista dei deleganti identificati con il codice fiscale.

Il portale consente di:

* visualizzare i dettagli anagrafici dell’azienda e quelli contributivi dei collaboratori;
* visualizzare le denunce UniEmens inviate;
* comunicare direttamente con gli operatori INPS al fine di gestire eventuali irregolarità o scoperture contributive;
* gestire le eventuali deleghe rilasciate all’intermediario.

6.5 Contribuzione

A differenza di quanto avviene per i dipendenti in cui il carico contributivo in capo al lavoratore è differente in funzione del settore di inquadramento dell’azienda presso l’INPS, nel caso dei collaboratori coordinati e continuativi il finanziamento dell’ente di previdenza è ripartito in:

* 1/3 dell’aliquota totale a carico del collaboratore;
* 2/3 dell’aliquota totale in capo al committente.

Le aliquote contributive si differenziano in base a:

* soggetti iscritti in via esclusiva alla Gestione separata;
* soggetti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria o titolari di pensione.

6.6 Iscritti in via esclusiva alla Gestione separata

Nei confronti dei soggetti iscritti esclusivamente alla Gestione separata l’aliquota contributiva tiene conto sia del finanziamento all’assicurazione per invalidità, vecchiaia e superstiti (33%) che di quello destinato alle prestazioni temporanee:

* aliquota dello 0,50% stabilita dall’articolo 59 comma 16 della Legge 27 dicembre 1997 numero 449, destinata al finanziamento degli eventi di maternità, assegni nucleo familiare e malattia (anche in caso di non degenza ospedaliera, disposta dall’articolo 1, comma 778 della Legge 27 dicembre 2006 numero 296);
* aliquota dello 0,22% introdotta dall’articolo 7 del Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze del 12 luglio 2007, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 1 comma 791 della Legge numero 296/2006;
* aliquota dell’1,31% relativa all’indennità di disoccupazione DIS-COLL, disposta dall’articolo 15-*quinquies* del Decreto Legislativo 4 marzo 2015 numero 22, introdotto dall’articolo 1 comma 223 della Legge 30 dicembre 2021 numero 234 (Manovra 2022).

Della contribuzione totale del 35,03%, 1/3 è a carico del collaboratore pari all’11,68% e 2/3 a carico del committente (23,35%).

La citata Legge numero 234/2021 “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022 – 2024*” grazie all’articolo 1 comma 223 ha introdotto al Decreto Legislativo numero 22/2015 l’articolo 15-*quinquies* con cui si prevede, tra le altre cose, che a decorrere dal “*1° gennaio 2022, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci*” è applicata “*un’aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpI*”.

Sul punto la Circolare INPS dell’11 febbraio 2022 numero 25 ha precisato che le aliquote di finanziamento della NASpI sono disciplinate dall’articolo 2 della Legge 28 giugno 2012 numero 92 e, secondo quanto disposto dal comma 25 del medesimo articolo, concorrono al “*finanziamento della prestazione i contributi di cui agli articoli 12, sesto comma, e 28, primo comma, della legge 3 giugno 1975, n. 160*” così ripartiti:

* aliquota dell’1,30% a titolo di contributo integrativo per l’assicurazione contro la disoccupazione involontaria;
* aliquota dello 0,01% come percentualizzazione del contributo base dovuto per l’assicurazione contro la disoccupazione.

Acquisito il parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, rende noto l’INPS, non si applica agli iscritti alla Gestione Separata “*l’aliquota di contribuzione dovuta al Fondo di rotazione o ai Fondi interprofessionali per la formazione continua, ai sensi dell’articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845*”, pari allo 0,30%.

Di conseguenza, a decorrere dal 1° gennaio 2022 (ancora la Circolare dell’Istituto) “*è dovuta un’aliquota contributiva aggiuntiva pari all’1,31% in sostituzione della precedente aliquota pari allo 0,51% stabilita al comma 15-bis dell’articolo 15 del decreto legislativo n. 22/2015, così come modificato dall’articolo 7 della legge 22 maggio 2017, n. 81*”.

Tenendo conto del fatto che la Circolare INPS è datata 11 febbraio 2022, l’Istituto ha precisato per le “*aziende committenti che, per il versamento dei contributi relativi al mese di gennaio 2022, non abbiano potuto tenere conto della nuova aliquota contributiva relativa al finanziamento della prestazione della DIS-COLL*” possono effettuare gli “*adempimenti relativi a detto periodo entro tre mesi dalla pubblicazione della presente circolare*”.

Il documento INPS fornisce anche (paragrafo 1.3) una tabella riepilogativa con:

* codice e tipo rapporto;
* aliquota IVS;
* aliquota malattia, maternità, ANF;
* aliquota ex D.M. del 12/07/2007 per maternità;
* aliquota DIS-COLL;
* totale.

Le aliquote appena citate, in vigore per l’anno 2024, sono state fornite con la Circolare Inps del 29 gennaio 2024 numero 24.

**CIRCOLARE INPS 29 GENNAIO 2024 NUMERO 24**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/18311/circolare-inps-29-gennaio-2024-numero-24-1) 

**CIRCOLARE INPS 1 FEBBRAIO 2023 NUMERO 12**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/15769/circolare-inps-1-febbraio-2023-numero-12) 

**CIRCOLARE INPS 11 FEBBRAIO 2022 NUMERO 25**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/14055/circolare-inps-11-febbraio-2022-numero-25) 

6.7 Iscritti ad altre forme pensionistiche

Coloro che sono iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie (ad esempio in qualità di lavoratori dipendenti) o pensionati hanno un carico contributivo inferiore pari, per il 2024, al 24%, di cui l’8% in capo al collaboratore ed il 16% a carico del committente.

Può accadere che un soggetto iscritto in via esclusiva alla Gestione separata, a seguito dell’avvio di un’attività di lavoro dipendente o autonomo, debba ridurre la contribuzione al 24%.

Per tale motivo, i committenti sono tenuti ad accertare, in sede di avvio della collaborazione, l’eventuale iscrizione dell’interessato ad altre forme previdenziali. E’ altresì opportuno informare adeguatamente il collaboratore circa l’obbligo di segnalare future ipotetiche variazioni della sua condizione occupazionale al fine di determinare correttamente il carico contributivo.

6.8 Base imponibile

La base imponibile su cui applicare l’aliquota previdenziale è rappresentata da tutte le somme e i valori a qualunque titolo percepiti dagli interessati, comprese le erogazioni liberali, con applicazione degli stessi parametri previsti per i lavoratori dipendenti.

In particolare, i contributi devono essere calcolati sulla base utilizzata per il calcolo dell’IRPEF, risultante dalla dichiarazione annuale dei redditi (articolo 2 comma 29 L. n. 335/1995).

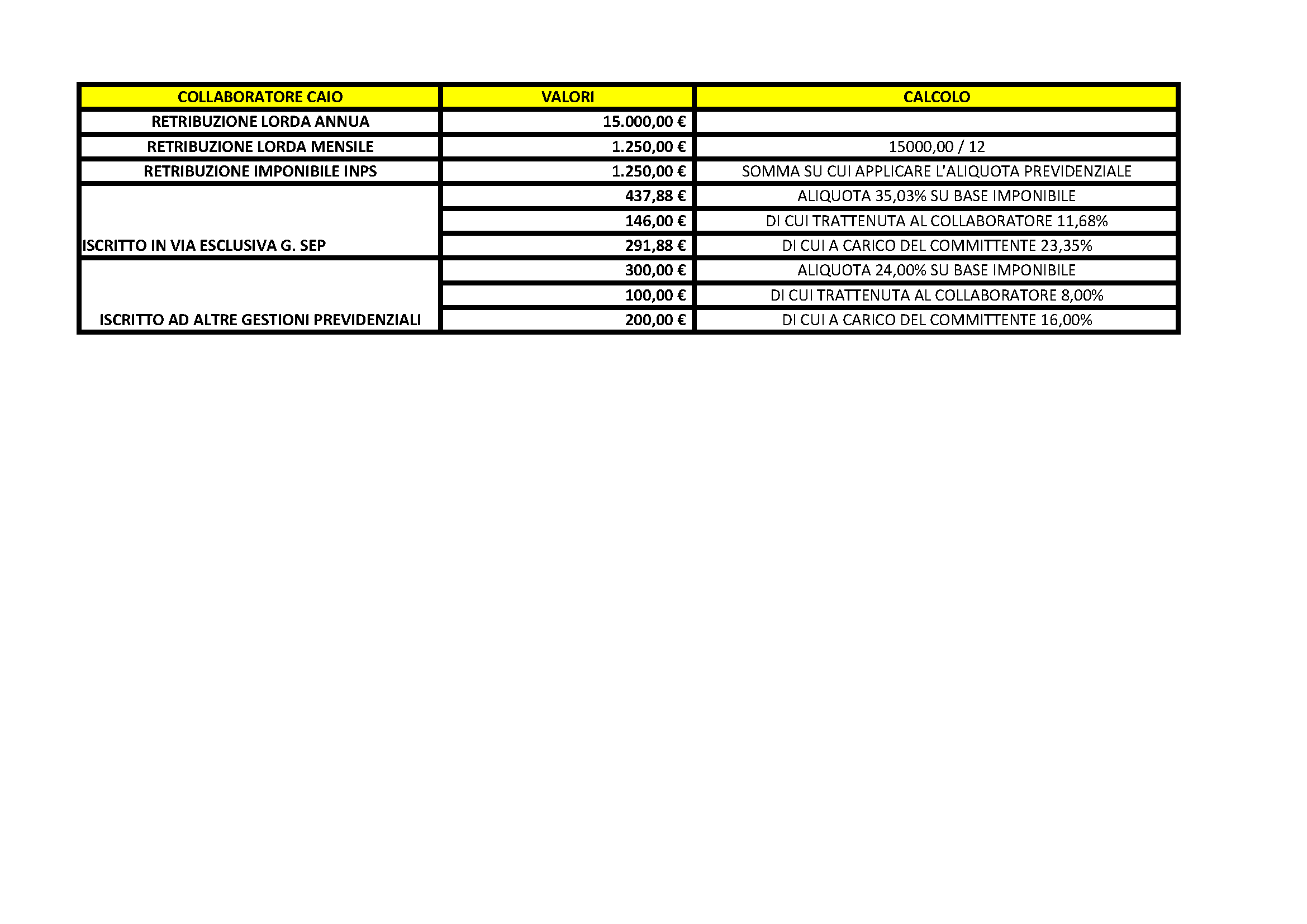
Facciamo l’esempio di un collaboratore (iscritto in via esclusiva alla Gestione separata) il cui compenso per il mese di Febbraio 2022 sia pari ad euro 15.000,00. Nel suo caso l’imponibile su cui applicare l’aliquota del 35,03% è pari a 15.000,00 euro.

Pertanto, i contributi saranno:

* Euro 15.000,00 \* 23,35% = 3.502,50 a carico azienda;
* Euro 15.000,00 \* 11,68% = 1.752,00 a carico collaboratore.

Di conseguenza le somme da versare all’INPS – Gestione separata relative al mese di Ottobre 2021 saranno pari ad euro 5.254,50.

**CALCOLO INPS**



6.9 Massimale e minimale contributivo

I contributi INPS alla Gestione separata sono dovuti nel rispetto di un limite massimo, cosiddetto “*massimale contributivo*”, rivalutato annualmente sulla base dell’indice ISTAT di variazione del costo della vita per le famiglie di operai e impiegati.

Il massimale 2024 è stato comunicato dall’INPS con circolare 25 gennaio 2024 numero 21, in misura pari a 119.650,00 euro.

**CIRCOLARE INPS 25 GENNAIO 2024 NUMERO 21**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/18313/circolare-inps-25-gennaio-2024-numero-21-1) 

Il valore citato non è frazionabile in mese, pertanto dev’essere osservato a prescindere dalla durata della collaborazione.

Al contrario, per vedersi accreditato un intero anno di contributi, il collaboratore dovrà totalizzare nel 2023 un reddito (cosiddetto “*minimale contributivo*”) pari ad euro 18.415,00 come comunicato dalla citata Circolare Inps numero 24/2024. Di conseguenza l’ammontare dei contributi versati all’INPS nel 2024 sarà pari a:

* 18.415,00\* 24% = 4.419,60 euro per gli iscritti alla Gestione separata con una contribuzione pari al 24%;
* 18.415,00\* 35,03% = 6.450,77 euro per i collaboratori con aliquota contributiva del 35,03%.

Al contrario, per vedersi accreditato un mese di contribuzione, l’interessato dovrà versare:

* (18.415,00/ 12) \* 24% = 368,30 euro per gli iscritti ad altre casse / gestioni previdenziali ovvero pensionati;
* (18.415,00/ 12) \* 35,03% = 537,56 euro per gli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata.

A differenza del massimale, per il minimale non è previsto alcun valore annuo, pertanto i contributi possono essere versati anche a fronte di redditi modesti, salvo quanto sopra descritto circa l’accreditamento o meno di un anno di contribuzione alla Gestione separata.

6.10 Trattamento di fine mandato

Ai fini del rispetto del massimale, l’eventuale trattamento di fine mandato rileva per l’anno in cui viene erogato, a prescindere dal fatto che la somma sia dovuta in base ad un atto anteriore ovvero a seguito di accordo al termine della collaborazione.

Il riferimento temporale ha rilevanza unicamente sotto l’aspetto fiscale, dovendo scegliere se applicare la tassazione ordinaria o quella separata. In assenza di parametri certi, la modalità di tassazione da utilizzare sarà quella corrente.

6.11 Versamento con F24

La contribuzione alla Gestione Separata, sia quella a carico azienda che quella trattenuta al collaboratore, deve essere versata con modello F24 entro il giorno 16 del mese successivo quello di erogazione dei compensi. Nei confronti dei collaboratori vale pertanto il principio di contribuzione per cassa, a differenza dei lavoratori dipendenti per i quali si applica il parametro per competenza, secondo cui i contributi sono dovuti entro il giorno 16 del mese successivo quello cui si riferiscono, a prescindere dal pagamento dei compensi.

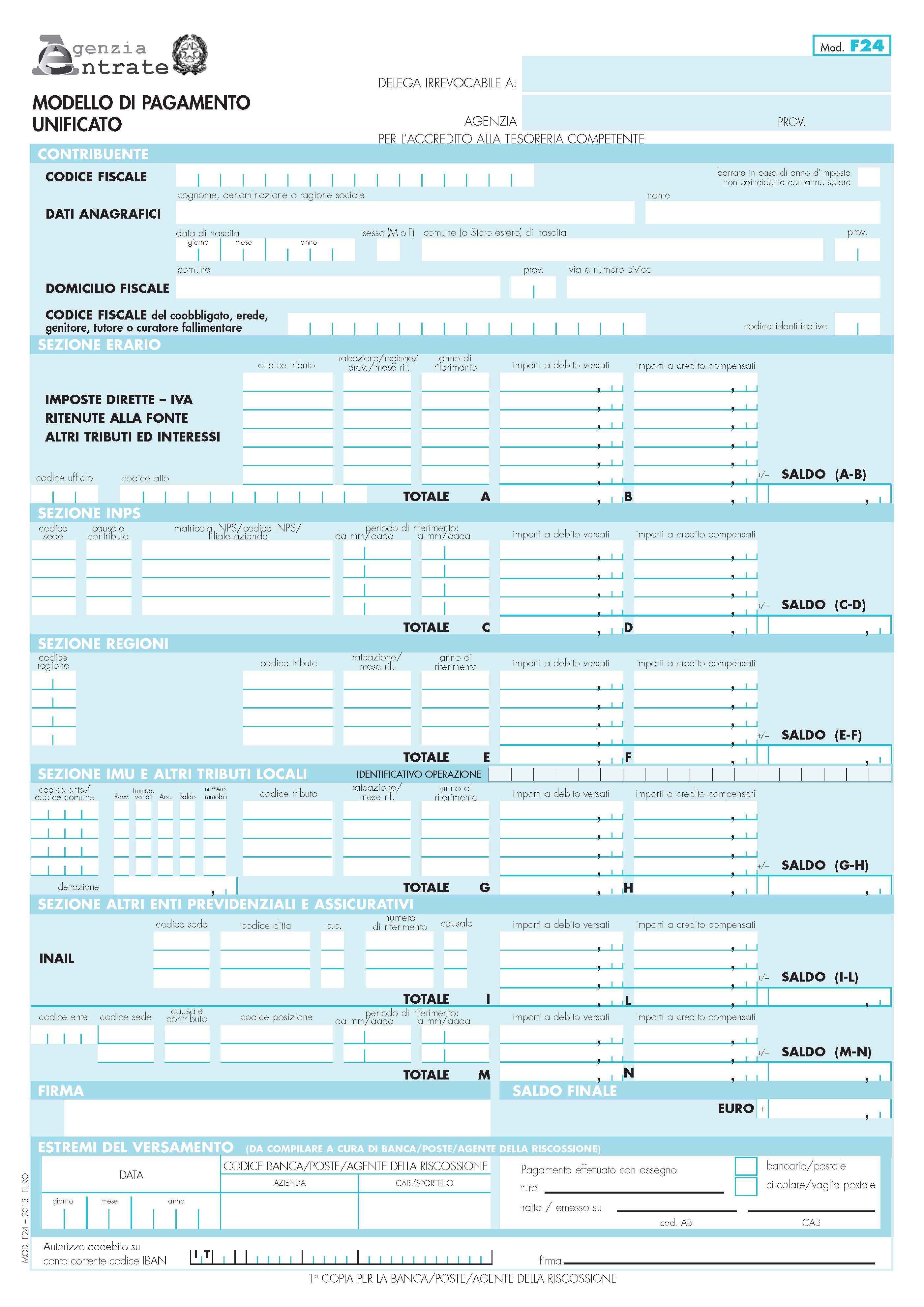
Il committente è tenuto a pagare i contributi a prescindere dall’iscrizione o meno del collaboratore alla Gestione separata, in quanto onere completamente a carico di quest’ultimo.

All’interno del modello F24, i contributi devono essere riportati nella sezione INPS con i seguenti dati:

* in corrispondenza del “Codice sede” le quattro cifre che identificano la sede INPS di riferimento del committente;
* campo “Causale contributo”, codice “C10” per i collaboratori già iscritti ad altra forma pensionistica ovvero codice “CXX” per gli iscritti in esclusiva alla Gestione separata;
* campo “Matricola INPS / Codice INPS / filiale azienda” in cui indicare il cap. (5 caratteri numerici) del luogo in cui insiste la filiale aziendale e, altresì, il nome del Comune (12 caratteri);
* nel campo “Periodo di riferimento” si dovrà compilare solo la colonna “Da”, riportando mese e anno di erogazione del compenso nel formato mm/aaaa;
* campo “Importi a debito versati” dovranno essere riportati i contributi a carico di committente e collaboratore;
* campo “Importi a credito versati” non deve ospitare alcun dato.

**MODELLO F24**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11923/all7-modello-f24) 



6.12 Sanzioni

Il committente che non provvede al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali applicati ai collaboratori, incorre nella reclusione sino a 3 anni e nella multa fino a 1.032,00 euro nel caso in cui l’importo non versato ecceda i 10.000,00 euro annui.

Le conseguenze citate sono escluse qualora il committente provveda al versamento delle somme entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell’avvenuto accertamento della violazione.

6.13 Automaticità delle prestazioni

Il principio previsto per i lavoratori dipendenti dall’articolo 2116 del Codice civile in materia di automaticità delle prestazioni non opera con riferimento agli iscritti alla Gestione separata.

Si ricorda che in virtù dell’assunto in questione, le prestazioni previdenziali ai dipendenti sono comunque garantite anche in caso di mancato versamento dei contributi ad opera del datore di lavoro.

Come anticipato, nei confronti dei collaboratori non si estende il principio di automaticità delle prestazioni, eccezion fatta, in virtù dell’articolo 64-*ter* del D.lgs. n. 151/2001, per quanto attiene la valutazione dei requisiti contributivi ai fini del diritto all’indennità di maternità, l’omesso versamento dei contributi da parte del committente non incide sull’accesso alla prestazione.

6.14 Denuncia UniEmens

L’utilizzo del flusso UniEmens ex Emens è stato introdotto dal mese di Gennaio 2005 per i committenti di collaborazioni coordinate e continuative.

La comunicazione dev’essere obbligatoriamente inviata in via telematica all’INPS entro l’ultimo giorno del mese successivo quello in cui avviene il pagamento del compenso.

In ottemperanza al cosiddetto “Principio di cassa allargato” le somme erogate entro il 12 gennaio ma relativi all’anno precedente si considerano di competenza di quest’ultimo. Facciamo l’esempio del committente Alfa il quale eroga a Tizio euro 15.000,00 lordi a titolo di compensi del mese di Dicembre 2020.

Il pagamento avviene entro il 12 gennaio 2022, pertanto le somme devono ritenersi di competenza dell’anno 2021.

La corretta gestione del Principio di cassa allargato in UniEmens impone di includere nella denuncia di Dicembre i:

* compensi di novembre corrisposti in dicembre;
* compensi di dicembre corrisposti entro il 12 Gennaio dell’anno successivo.

Prendiamo il caso di un collaboratore che riceve:

* in Dicembre 2021 il compenso di Novembre 2021;
* entro il 12 Gennaio 2022 il compenso di Dicembre 2021.

Nel flusso UniEmens da inviare all’INPS relativo al mese Dicembre 2021 si dovranno riportare i compensi corrisposti a Dicembre 2021 e Gennaio 2022, indicando, come periodo di riferimento delle somme, dal 01-11-2021 al 31-12-2021.

6.15 Compilazione del modello UniEmens

Il flusso UniEmens per la parte relativa ai collaboratori, contiene i dati relativi a:

* codice Comune;
* tipo rapporto;
* aliquota;
* altra assicurazione;
* data di inizio e fine attività;
* tipo agevolazione contributiva;
* codice calamità;
* codice certificazione.

6.16 Codice Comune

All’interno del flusso UniEmens l’elemento <CodiceComune> dev’essere valorizzato i riferimenti del Comune in cui il collaboratore svolge prevalentemente l’attività.

Il luogo in questione può coincidere con sede, filiale, cantiere o unità produttiva del committente.

Il campo dev’essere valorizzato con il codice alfanumerico, composto da quattro elementi tra caratteri e numeri, con cui si identifica ai fini fiscali il Comune. Si citano a titolo di esempio Roma “*H501*” e Milano “*F205*”. L’elenco completo è disponibile sul portale Agenzia entrate al seguente percorso: “*Home – Servizi – Ricerca codici tributo – Tabelle Codici – Tabella dei codici dei Comuni*”.

Per i collaboratori che svolgono l’attività all’estero il campo in parola sarà animato dal codice ente relativo allo stato interessato.

Qualora nello stesso mese l’interessato svolga la prestazione in più comuni, quello che rileva nel flusso UniEmens è l’ultimo luogo di lavoro.

6.17 Tipo Rapporto

Nel campo *<TipoRapporto>* è necessario riportare il codice alfanumerico, composto da due elementi, che identifica la tipologia di collaborazione instaurata. Si citano ad esempio:

* codice 01 corrispondente ai soggetti con l’incarico di amministratore, sindaco o revisore di società (il codice non è più utilizzabile dalle denunce di luglio 2009);
* codice 02 per i collaboratori di giornali, riviste, enciclopedie e simili;
* codice 1A per gli amministratori di società, associazioni ed altri enti con o senza personalità giuridica;
* codice 1D per i liquidatori di società;
* codice 13 per gli associati in partecipazione.

Ecco la lista completa dei codici:

* 01, Amministratore, sindaco, revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica (soppresso dalle denunce di luglio 2009);
* 1A, Amministratore di società, associazione ed altri enti;
* 1E, Amministratore ed al tempo stesso rappresentante in carica (codice valido da luglio 2011);
* 1B, Sindaco di società, associazione ed altri enti;
* 1C Revisore di società, associazione ed altri enti;
* 1D, Liquidatore di società;
* 02, Collaboratore di giornali, riviste, enciclopedie e simili;
* 03, Partecipante a collegi e commissioni;
* 04, Amministratore di enti locali;
* 05, Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio;
* 06, Co.co.co;
* 07, Venditore porta a porta;
* 08, Collaborazioni occasionali (soppresso dal 1° luglio 2015 a norma dell’articolo 52 del Decreto legislativo 15 giugno 2015 numero 81)
* 09, rapporti di lavoro autonomo occasionali;
* 10, Collaborazioni coordinate e continuative dei titolari di pensione di vecchiaia o ultrasessantacinquenni;
* 11, Collaborazioni coordinate e continuative nelle Pubbliche Amministrazioni;
* 12, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prorogati;
* 13, Associati in partecipazione;
* 14, Medici in formazione specialistica;
* 15, Volontari del Servizio civile;
* 17, Consulente parlamentare;
* 18, Collaborazioni coordinate e continuative ai sensi del Decreto legislativo numero 81/2015;
* 19, Amministratori locali iscritti in Gestione Separata come liberi professionisti;
* 20, Collaboratori coordinati e continuativi per emergenza COVID-19;
* A1, rapporto generico ex denuncia annuale 2000-2001;
* A2, rapporto generico ex denuncia annuale 2002-2004 esclusi gli associati in partecipazione per i quali va utilizzato il valore 13;
* DS, rapporto generico ex distinta mensile 1996-1997;
* TR, rapporto generico ex denuncia trimestrale 1998-2000.

Sempre nell’ambito dell’elemento *<TipoRapporto>* è necessario indicare l’ammontare dei compensi erogati nel mese interessato, su cui sono stati calcolati i contributi.

6.18 Aliquota

Il campo *<Aliquota>* del flusso UniEmens riporterà la percentuale applicata sull’imponibile contributivo, per il calcolo delle somme dovute all’INPS.

L’aliquota vigente per il periodo di corresponsione del compenso sarà espressa in centesimi, ad esempio per i collaboratori iscritti ad altre forme di previdenza il campo conterrà il valore “*2400*” anziché 24% o semplicemente 24.

6.19 Altra copertura previdenziale

Nel caso in cui l’aliquota applicata al collaboratore sia ridotta al 24%, nel flusso UniEmens dovrà essere popolato l’elemento *<AltraAss>*, con il codice che identifica l’altra copertura assicurativa di cui gode il collaboratore. Ad esempio:

* 001, relativo ai soggetti pensionati di tutti gli Enti pensionistici obbligatori;
* 002, per i titolari di pensione diretta;
* 101, per i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dipendenti (FPLD);
* 102 con cui si identificano gli artigiani;
* 103 relativo ai commercianti.

Di seguito la lista completa:

* 001, per i soggetti pensionati di tutti gli enti pensionistici obbligatori;
* 002, per i titolari di pensione diretta;
* 101, per i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dipendenti (FPLD);
* 102, per la Gestione Artigiani;
* 103, per la Gestione Commercianti;
* 104 per Coltivatori diretti, Coloni e Mezzadri;
* 105 versamenti volontari;
* 106 versamenti figurativi;
* 107 Fondi speciali;
* 201 dipendenti di enti locali e dipendenti delle Amministrazioni dello Stato;
* 301 Dottori commercialisti;
* 302 Ragionieri;
* 303 Ingegneri e Architetti;
* 304 Geometri;
* 305 Avvocati;
* 306 Consulenti del lavoro;
* 307 Notai;
* 308 Medici;
* 309 Farmacisti;
* 310 Veterinari;
* 311 Chimici;
* 312 Agronomi;
* 313 Geologi;
* 314 Attuari;
* 315 Infermieri professionali, Assistenti sanitari, Vigilatrici d’infanzia;
* 316 Psicologi;
* 317 Biologi;
* 318 Periti Industriali;
* 319 Agrotecnici, Periti Agrari;
* 320 Giornalisti;
* 321 Spedizionieri (sino al 31 dicembre 1997);
* 401 Dirigenti d’Azienda;
* 501 Lavoratori dello spettacolo;
* 601 Lavoratori Poste Italiane S.p.a.

6.20 Data di inizio e fine attività

La data di inizio e fine attività cui si riferisce il compenso, soggetto a contributi, dovrà essere indicata negli elementi:

* *<Dal>* nel formato AAAA-MM-GG con cui si rappresenta la data di inizio attività cui si riferisce il compenso corrisposto;
* *<Al>* sempre nel formato AAAA-MM-GG per indicare la data di fine attività relativa alle somme erogate.

6.21 Agevolazione

Eventuali agevolazioni contributive fruite dal collaboratore saranno indicate nell’elemento *<Agevolazione>* caratterizzato da:

* *<ImpAgevolazione>* con l’ammontare dello sgravio contributivo;
* *<TipoAgevolazione>* con il codice identificativo della misura di favore.

Nel campo *<TipoAgevolazione>* i valori possibili sono:

* 01, per l’agevolazione contributiva riconosciuta in favore degli ex lavoratori socialmente utili che collaborano con la PA, prevista dal Decreto legislativo 28 febbraio 2000 numero 81;
* 02, riguardante l’agevolazione contributiva in favore degli ex lavoratori socialmente utili che collaborano con la PA, disciplinata dal Decreto legislativo 28 febbraio 2000 numero 81 (per periodi ante 2005);
* 04, per l’agevolazione contributiva pari ad un terzo in favore degli ex lavoratori socialmente utili che collaborano con gli Istituti scolastici, di cui al Decreto legislativo 28 febbraio 2000 numero 81;
* 94, restituzione dell’agevolazione contributiva 04, pari ad un terzo in favore degli ex lavoratori socialmente utili che collaborano con gli Istituti scolastici, indebitamente fruita.

6.22 Calamità

L’elemento *<CodCalamita>* può assumere i seguenti valori:

* 01, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 23 relativi alla sospensione dei contributi per calamità naturali (alluvioni, terremoti, dissesti idrogeologici), emergenze umanitarie;
* 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 riguardanti le sospensioni dal versamento dei contributi decise a seguito dell’emergenza epidemiologica COVID-19;
* S1, per la sospensione dal versamento dei contributi a seguito di malattia o infortunio grave (ai sensi dell’articolo 14, comma 3, Legge 22 maggio 2017 numero 81).

6.23 Certificazione del contratto

Nel caso in cui il contratto di collaborazione sia stato oggetto di certificazione, sarà necessario riportare i seguenti codici, all’interno dell’elemento *<CodCertificazione>*:

* “*001*” se la certificazione è stata svolta dalla Direzione / Ispettorato territoriale del lavoro;
* “*002*” nel caso in cui l’ente di certificazione sia la Provincia;
* “*003*” per le Università;
* “*004*” se la certificazione ha interessato gli enti bilaterali.

6.24 Flusso unico

È frequente il caso di aziende che hanno attivi sia rapporti di lavoro dipendente che di collaborazione coordinata e continuativa.

In queste ipotesi, l’invio del flusso UniEmens può essere unico, con la specificità propria dei collaboratori ai quali si applica, come avviene per le trattenute fiscali, il principio di cassa in luogo di quello per competenza, previsto invece per i dipendenti.

6.25 Malattia

In caso di malattia di durata non inferiore a 4 giorni, ai collaboratori “*a decorrere dal 1° gennaio 2007*” (art. 1, comma 788, L. n. 296/2006) spetta un’apposita indennità INPS, alle seguenti condizioni:

* Astensione effettiva dal lavoro;
* Risulti accreditato almeno un mese di contribuzione alla Gestione separata nei 12 mesi che precedono l’evento morboso. Il contributo mensile utile ai fini dell’accertamento del requisito si ottiene, per il 2024, applicando l’aliquota contributiva prevista sul minimale di reddito (rapportando a mese la misura annua, fissata, per il 2024, in euro 18.415,00);
* Nell’anno solare precedente la malattia, l’interessato deve aver totalizzato un reddito individuale (assoggettato a contribuzione) non superiore al 70% del massimale 2023.

Con riferimento all’ultimo punto, il reddito imponibile ai fini contributivi non deve eccedere il 70% di 113.520,00 euro (massimale 2023).

Per le malattie che configurino una continuazione o una ricaduta rispetto ad un precedente evento (di durata inferiore a quattro giorni) l’indennizzo (Circolare INPS 13 maggio 2013 numero 77) è “*previsto per l’intera durata dell’evento, compresi i primi 3 giorni*”.

6.26 Durata

L’indennità INPS spetta per tutte le giornate di malattia, comprese le festività, nel rispetto dei seguenti limiti:

* 61 giorni per anno solare, corrispondenti ad 1/6 di 365 giorni;
* 20 giorni per chi non può far valere periodi lavorativi superiori a 120 giorni nei 12 mesi precedenti la malattia.

Ad ogni modo, il limite massimo indennizzabile non potrà essere mai inferiore a 20 giorni.

6.27 Continuazione o ricaduta

Nei casi di continuazione o ricaduta di un precedente evento di malattia, l’indennità INPS spetta anche per periodi inferiori a 3 giorni.

6.28 Certificazione di malattia

Al verificarsi dell’evento morboso, il collaboratore è tenuto a recarsi dal medico curante per il rilascio del certificato di malattia.

Copia del documento dovrà essere inviato in via telematica all’INPS da parte del medico. Una volta trasmesso, il certificato (con la sola prognosi) sarà a disposizione del committente il quale potrà prenderne visione sul portale dell’Istituto di previdenza.

È opportuno precisare che l’invio telematico è disponibile anche nei casi di rilascio del certificato di ricovero e di malattia da parte di strutture ospedaliere.

Qualora non sia possibile trasmettere il certificato all’INPS (ad esempio per un malfunzionamento informatico) il collaboratore è tenuto ad inviare entro 2 giorni dal rilascio:

* una copia cartacea del certificato di malattia all’INPS;
* l’attestato di malattia (cartaceo) al committente, privi dei dati di diagnosi.

Eventuali omissioni nell’invio della documentazione comportano la perdita dell’indennità, per ogni giorno di ritardo oltre il termine previsto.

Un’eccezione è rappresentata dai certificati di ricovero (ma non di eventuali malattie post ricovero): per queste ipotesi la consegna può avvenire anche oltre i due giorni dalla data del rilascio, ma comunque entro il termine prescrizionale di un anno.

6.29 Domanda telematica

Sia in caso di invio del certificato telematico che in forma cartacea, il collaboratore è tenuto a presentare apposita domanda all’INPS, entro il termine di prescrizione di un anno, calcolato dal giorno successivo il termine della malattia.

L’istanza dev’essere trasmessa sul portale dell’Istituto, sezione “*Prestazioni e servizi* - *Malattia e degenza ospedaliera per iscritti alla Gestione Separata*”.

Il servizio è accessibile da parte degli utenti in possesso delle credenziali PIN (riservato ai cittadini residenti all'estero non in possesso di un documento di riconoscimento italiano), SPID di livello 2, Carta di identità elettronica (CIE), Carta nazionale dei servizi (CNS).

In alternativa la richiesta può essere inoltrata tramite:

* contact center raggiungibile al numero 803.164 (da rete fissa) ovvero 06.164.164 (da rete mobile);
* patronati ed intermediari dell’Istituto.

6.30 Reperibilità

I collaboratori in malattia sono tenuti a rispettare le fasce di reperibilità previste dalla legge. L’interessato deve infatti essere presente nel proprio domicilio al fine di consentire le verifiche sull’effettiva temporanea incapacità lavorativa. Le fasce di reperibilità si applicano dal lunedì alla domenica, compresi i giorni festivi, dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19.

Particolare attenzione dev’essere posta in sede di rilascio del certificato medico e di invio dello stesso all’INPS. Nel documento è riportato infatti l’indirizzo di reperibilità utile per consentire le verifiche di controllo.

Una volta trasmesso il certificato, è possibile modificare l’indirizzo:

* comunicando tempestivamente il nuovo recapito al committente, con le modalità previste nel contratto;
* inoltrando apposita segnalazione all’INPS utilizzando il servizio disponibile sul portale dell’Istituto, Sezione "*Servizi Online - Sportello al cittadino per le VMC*".

Eccezionalmente, in caso di malfunzionamento del portale telematico, la variazione di indirizzo può essere comunicata con una delle seguenti modalità:

* mail alla casella “*medicolegale.nomesede@inps.it*”;
* comunicazione via fax alla struttura territoriale INPS;
* chiamare il Contact center dell’Istituto.

6.31 Assenza alla visita di controllo

In caso di assenza ingiustificata del collaboratore alla visita di controllo, questi incorre in una serie di sanzioni, di grado crescente in ordine al perdurare dell’assenza:

* mancato indennizzo della malattia per un massimo di dieci giorni di calendario, in caso di prima assenza alla visita di controllo non giustificata;
* perdita del 50% dell'indennità per il periodo residuo di malattia, in caso di seconda assenza alla visita di controllo non giustificata;
* omessa erogazione del 100% dell'indennità dalla data della terza assenza ingiustificata alla visita di controllo.

Nei casi di assenza alla visita domiciliare, il personale medico rilascia un invito in busta chiusa per la successiva visita medica di controllo ambulatoriale. L'eventuale assenza alla visita ambulatoriale può dar luogo all'applicazione delle sanzioni per seconda visita.

Le sanzioni non vengono comminate in caso di:

* ricovero ospedaliero;
* periodi già accertati da precedente visita di controllo;
* assenza giustificata.

Rientrano tra le ipotesi di giustificato motivo:

* forza maggiore;
* eventi che abbiano reso imprescindibile e non differibile la presenza del lavoratore altrove;
* visite mediche o accertamenti specialistici che non potevano essere effettuati in orari diversi dalle fasce di reperibilità.

In particolare, non ha alcuna rilevanza la circostanza per cui il collaboratore ha preventivamente informato della propria assenza l’INPS ed il committente.

Negli anni, la giurisprudenza ha individuato il “giustificato motivo” nei casi di:

* iniezione indifferibile per il trattamento terapeutico;
* ritiro delle radiografie collegate alla patologia;
* ciclo di cure;
* attività di volontariato non realizzabile in momenti diversi dalle fasce orarie di reperibilità.

Altresì rientra nel “giustificato motivo” la visita ambulatoriale:

* finalizzata a constatare l’eventuale guarigione dalla malattia;
* specialistica (ad esempio cure dentistiche urgenti);
* in caso di impossibilità a conciliare l’orario della visita con le fasce di reperibilità.

6.32 Contrasto tra certificati

Il collaboratore sottoposto a visita fiscale può contestare il certificato rilasciato dal medico di controllo. Questi dovrà annotare nel referto i rilievi dell’interessato.

La decisione definitiva spetta al coordinatore sanitario della sede INPS competente, il quale deciderà se prevale il certificato del medico di controllo o quello del medico curante. In pendenza del giudizio, il collaboratore dovrà comportarsi come prescritto dal medico curante.

In caso di controversia, l’autorità giudiziaria stabilirà quale dei due certificati è più attendibile.

6.33 Deroghe

L'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità è escluso per i soggetti che si assentono a causa di:

* patologie gravi che richiedono terapie salvavita, comprovate da idonea documentazione sanitaria;
* stati patologici sottesi o connessi ad un’invalidità riconosciuta che ha determinato una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 67%.

L’INPS può comunque effettuare controlli sulla correttezza della certificazione, eventualmente dietro segnalazione dell’azienda.

È opportuno precisare che per:

* “grave patologia” si intende uno stato morboso straordinario, isolato o compreso in un decorso cronico;
* nel concetto di “terapie salvavita” rientrano le cure indispensabili a tenere in vita una persona, indipendenti dalla tipologia di farmaco utilizzato.

6.34 Importo

L’ammontare del trattamento erogato dalla Gestione separata è pari ad una determinata percentuale, graduata in funzione dei mesi di contribuzione nell’anno precedente l’evento morboso, da applicare sul massimale contributivo diviso 365.

Le percentuali sono pari a:

* 8% se i mesi di contribuzione (anche non continuativi) nel periodo di riferimento sono compresi tra uno e quattro mesi;
* 12% se i mesi di contribuzione sono compresi tra cinque e otto;
* 16% se sono stati versati contributi da nove a dodici mesi.

Il massimale contributivo di riferimento è quello in vigore per l’anno di inizio della malattia. Nel 2024 gli importi sono pari a:

* 26,22 euro se nei 12 mesi precedenti risultano accreditate fino a 4 mensilità di contributi;
* 39,34 euro se nei 12 mesi precedenti sono state accreditate da 5 a 8 mesi di contributi;
* 52,45 euro se nei 12 mesi precedenti sono state accreditate da 9 a 12 mensilità di contributi.

6.35 Degenza ospedaliera

I co.co.co (art. 59 c. 16 L. n. 449/1997) hanno diritto alla copertura economica INPS in caso di ricovero presso strutture ospedaliere pubbliche o private accreditate dal Servizio sanitario nazionale.

Sono equiparate al ricovero:

* le prestazioni rese in regime di day hospital;
* i periodi di malattia conseguenti a terapie connesse a patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, che comportano un’inabilità lavorativa del 100%.

Nel secondo caso, il collaboratore dovrà produrre, oltre al certificato di malattia, anche ulteriore documentazione medica, come:

* cartelle cliniche;
* relazioni mediche;
* accertamenti diagnostici;
* ogni altro elemento comprovante l’effettuazione della terapia antineoplastica ovvero la sussistenza di una grave patologia cronica invalidante.

L’ulteriore documentazione sarà inviata in plico chiuso alla sede INPS competente con la dicitura “*contiene dati sensibili di natura sanitaria*”.

In mancanza della documentazione ulteriore, la domanda di indennità per degenza ospedaliera, sarà trasformata d’ufficio in malattia ordinaria.

6.36 Requisiti

Al fine di ottenere la prestazione INPS è necessario:

* che sia stata accreditata in Gestione separata almeno una mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti la data di inizio della malattia;
* il reddito individuale dell’interessato non ecceda il 70% del massimale INPS annuo.

6.37 Durata

La copertura INPS opera per tutte le giornate di ricovero, ivi comprese le festività e il giorno delle dimissioni, nel limite di 180 giorni nell’anno solare.

6.38 Misura

Come avviene per la malattia, anche per la degenza ospedaliera la prestazione INPS (erogata direttamente al beneficiario) è determinata applicando una determinata percentuale al risultato ottenuto dividendo il massimale contributivo annuo per 365.

La percentuale è differenziata in base ai mesi di contribuzione totalizzati nell’anno precedente la data del ricovero:

* fino a 4 mensilità di contributi accreditati si applica un’aliquota del 16%;
* da 5 a 8 mensilità la percentuale è del 24%;
* da 9 a 12 mensilità la percentuale è pari al 32%.

Considerando che l’importo del massimale 2024 è pari a 119.650,00 euro e l’ammontare giornaliero corrisponde ad euro 327,81 per ogni giornata indennizzabile il collaboratore avrà diritto a:

* 52,45 euro se nei 12 mesi precedenti risultano accreditate fino a 4 mensilità di contributi;
* 78,67 euro se nei 12 mesi precedenti le mensilità accreditate sono da cinque a otto;
* 104,90 euro se nei 12 mesi precedenti risultano accreditate da nove a dodici mensilità.

6.39 Domanda

Per ottenere la prestazione INPS il collaboratore è tenuto ad inoltrare apposita richiesta telematica all’Istituto, entro 180 giorni dalle dimissioni, utilizzando il modello SR06.

Il servizio è disponibile sul portale inps.it per gli utenti muniti delle credenziali:

* PIN (riservato ai cittadini residenti all'estero non in possesso di un documento di riconoscimento italiano);
* SPID almeno di livello 2;
* CIE 3.0;
* Carta nazionale dei servizi (CNS).

La funzionalità è accessibile nella sezione “*Prestazioni e servizi - Malattia e degenza ospedaliera per iscritti alla Gestione Separata*”.

In alternativa, è possibile inoltrare la richiesta tramite:

* contact center al numero 803.164 (da rete fissa) ovvero 06.164.164 da rete mobile;
* avvalendosi dei servizi degli enti di patronato ovvero degli intermediari dell’Istituto.

6.40 Contributi figurativi

Per i periodi coperti da indennità per degenza ospedaliera o malattia non spetta l’accredito dei contributi figurativi.

6.41 Sospensione dei versamenti

Introdotta dall’articolo 14 della Legge numero 81/2017, la misura agevolativa per i lavoratori autonomi e parasubordinati prevede la sospensione dei contributi in caso di malattia o infortunio, tale da impedire lo svolgimento dell’attività lavorativa, che superi i 60 giorni.

La sospensione ha effetto per tutta la durata dell’evento sino ad un massimo di due anni. Una volta terminato, i contributi e i premi maturati durante la sospensione devono essere versati in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

Con esclusivo riferimento ai parasubordinati, per i quali il versamento dei contributi viene effettuato dal committente, è quest’ultimo a dover inoltrare richiesta di sospensione. Tale procedura ha effetto:

* per le somme a carico del collaboratore;
* per quelle in capo al committente.

È opportuno precisare che una volta terminato il periodo di sospensione, il committente è tenuto a corrispondere le somme in un’unica soluzione.

6.42 Maternità

I 2 mesi antecedenti e i 3 successivi al parto sono interessati dall’indennità di maternità erogata dall’INPS, a beneficio delle collaboratrici iscritte alla Gestione separata (articolo 59 comma 16 Legge 27 dicembre 1997 numero 449, articolo 80 comma 12 Legge 23 dicembre 2000 numero 388, articolo 1 comma 791 Legge 27 dicembre 2006 numero 296, DM 12 luglio 2007, articolo 2 bis Decreto legislativo 15 giugno 2015 numero 81, articolo 1 comma 1 lettera b Decreto legge 3 settembre 2019 numero 101 convertito con modificazioni in Legge 2 novembre 2019 numero 128).

La prestazione è garantita a prescindere dall’effettiva astensione dal lavoro (art. 13 L. n. 81/2017). Di conseguenza, eventuali compensi erogati durante il periodo indennizzato di maternità, non precludono la prestazione INPS.

La facoltà di assentarsi o meno dal lavoro non è ammessa nei casi di interdizione anticipata dal lavoro decisa dall’ASL a causa di:

* gravi complicanze della gestazione;
* preesistenti forme morbose che possono pregiudicare lo stato di gravidanza;
* condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino, nel caso in cui l’interessata non possa essere spostata ad altre mansioni nel corso della gestazione.

La facoltà sopra citata non è inoltre concessa in caso di proroga dell’astensione obbligatoria sino al settimo mese dopo il parto, nel caso in cui la collaboratrice è addetta a lavori pericolosi, faticosi o insalubri e non può essere spostata ad altre mansioni.

La Legge 30 dicembre 2021 numero 234 “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024*” prevede all’articolo 1 comma 239 in favore “*delle lavoratrici di cui agli articoli 64, 66 e 70 del testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*” il riconoscimento dell’indennità economica INPS per “*ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità*”.

I periodi aggiuntivi sono riservati a coloro che abbiano dichiarato nell’anno precedente l’inizio della maternità un reddito inferiore a 8.145,00 euro.

Interessate dalla misura sono:

* Lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS (articolo 64 Decreto legislativo 26 marzo 2001 numero 151) tra cui i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa oltre ad incarichi di lavoro autonomo occasionale;
* Lavoratrici iscritte alle Gestioni autonome INPS (articolo 66 D.lgs. n. 151/2001) quali artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole professionali nonché pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne;
* Libere professioniste iscritte alle rispettive Casse di previdenza (articolo 70 D.lgs. n. 151/2001).

Intervenuta con l’obiettivo di fornire indicazioni amministrative in merito alle novità della Manovra, la Circolare INPS 3 gennaio 2022 numero 1 ha sottolineato, in merito ai soggetti destinatari della misura, che nonostante la norma menzioni “*le sole lavoratrici*” la tutela “*deve essere riconosciuta anche ai padri lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione separata che si trovino nelle condizioni reddituali previste*” (reddito inferiore a 8.145 euro).

Con riferimento proprio al requisito economico, l’INPS ha chiarito che deve intendersi il reddito “*fiscalmente dichiarato*” di competenza dell’anno civile precedente l’inizio della maternità / paternità dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Ciò che rileva è, di conseguenza, il reddito imponibile ai fini fiscali del beneficiario.

Sempre la Circolare ha sottolineato che l’indennità di maternità / paternità spetta per i tre mesi immediatamente successivi ai:

* Tre mesi successivi al parto;
* Quattro mesi successivi al parto “*in caso di flessibilità*”;
* Cinque mesi successivi al parto “*in caso di fruizione esclusiva dopo il parto*”;
* Sette mesi successivi al parto in caso di interdizione prorogata;
* Giorni non goduti per evento prematuro o fortemente prematuro, aggiuntivi al periodo di maternità *post-partum*.

Oltre a precisare che la misura si applica anche in caso di adozione o affidamento, la Circolare afferma che il requisito contributivo necessario per accedere all’indennità di maternità (versamento dell’aliquota dello 0,72% per almeno una mensilità nei dodici mesi precedenti i due anteriori il parto) non deve “*essere nuovamente accertato*” per fruire dei tre mesi aggiuntivi “*trattandosi di un prolungamento (senza soluzione di continuità) del periodo indennizzabile di maternità*”.

Con riguardo alla transizione verso le nuove regole, sempre l’INPS sottolinea che le tre mensilità:

* Sono indennizzabili nel caso in cui i periodi di maternità / paternità siano iniziati in data coincidente o successiva al 1° gennaio 2022 (data di entrata in vigore della Manovra) ovvero “*in data antecedente al 1° gennaio 2022 e siano parzialmente ricadenti nella vigenza della citata legge*”;
* Non possono invece essere indennizzate se la maternità / paternità si è conclusa prima del 1° gennaio 2022.

In merito alle modalità di presentazione delle istanze per accedere all’estensione dell’indennità, l’INPS si riserva con successivo messaggio di fornire indicazioni “*sul rilascio delle implementazioni della domanda telematica*”.

A tal proposito l'Istituto è intervenuto con il Messaggio del 14 aprile 2022 numero 1657 allo scopo di comunicare gli aggiornamenti procedurali relativi alla presentazione telematica della domanda di indennità di maternità / paternità delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata, secondo le novità legislative in parola.

Come di consueto, ha chiarito l'INPS, la domanda di congedo dev'essere presentata esclusivamente in modalità telematica, grazie ad uno dei seguenti canali:

* collegandosi al portale telematico "*inps.it*", in possesso delle credenziali Spid, Cie o Cns;
* chiamando il Contact center dell'Istituto al numero 803.164 (gratuito da rete fissa) o lo 06.164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
* tramite gli Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Il flusso di acquisizione della procedura di presentazione online delle domande, sottolinea il Messaggio del 14 aprile, è stato "modificato per consentire l'acquisizione della dichiarazione di voler fruire della estensione di ulteriori 3 mesi di indennità".

Per richiedere l'estensione della tutela è necessario spuntare con "Sì" la nuova dichiarazione "*Dichiarato di voler fruire di ulteriori 3 mesi di indennità di maternità. Dichiaro, a tal fine, che nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità / paternità, i miei redditi lordi risultano inferiori al reddito di riferimento riportato nell'art. 1, comma 239, della Legge 30 dicembre 2021 (8.145,00 euro da rivalutare annualmente in base all'indice Istat*".

La domanda, conclude l'INPS, potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma l'estensione della tutela per ulteriori tre mesi è possibile solo se il periodo ordinario è a cavallo o successivo al 1° gennaio 2022, data di entrata in vigore della Legge numero 234/2021.

6.43 Adozione o affidamento

In caso di adozione o affidamento, la copertura economica spetta per 5 mesi complessivi, decorrenti:

* per le adozioni nazionali, dal giorno successivo l’effettivo ingresso del minore in famiglia;
* dall’ingresso del minore in Italia, nei casi di adozione internazionale.

Con riferimento al secondo punto si evidenzia che la prestazione INPS può essere fruita anche prima dell’ingresso del minore nel territorio nazionale, per il tempo necessario all’incontro con quest’ultimo ed agli adempimenti burocratici per la pratica di adozione.

La certezza sulle tempistiche appena citate è fornita dall’ente incaricato di occuparsi della procedura di adozione. Lo stesso dovrà certificare:

* il periodo di permanenza all’estero dei soggetti interessati;
* la data di ingresso del minore in Italia;
* la data di avvio delle procedure di conferma della validità dell’adozione ovvero del riconoscimento dell’affidamento preadottivo presso il tribunale italiano.

6.44 Padre

Il padre ha diritto all’indennità in caso di:

* morte o grave infermità della madre;
* abbandono del figlio da parte della madre;
* affidamento esclusivo del figlio al solo padre.

Identica tutela è garantita al padre adottivo o affidatario.

A differenza della madre, l’indennità di paternità è riconosciuta per i 3 mesi successivi al parto ovvero per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre.

6.45 Condizioni

La collaboratrice ha diritto alla prestazione economica INPS alle seguenti condizioni:

* iscrizione alla Gestione separata;
* almeno un mese di versamento dell’aliquota dello 0,72% alla Gestione separata nei 12 mesi precedenti i 2 anteriori alla data del parto.

Al contrario, per il padre collaboratore, oltre all’iscrizione alla Gestione separata ed il versamento di almeno un mese di contribuzione dell’aliquota dello 0,72% nei 12 mesi precedenti i 2 anteriori al parto, è necessario il ricorrere di uno dei seguenti eventi:

* morte o grave infermità della madre;
* abbandono del figlio da parte della madre;
* affidamento esclusivo del bambino al padre.

6.46 Domanda

Collaboratrici e collaboratori sono tenuti a presentare apposita richiesta di maternità / paternità, da inoltrare in via telematica sul portale dell’Istituto, sezione “*Prestazioni e servizi - Indennità per congedo di maternità/paternità per lavoratrici e lavoratori dipendenti e per iscritti alla Gestione Separata*”.

La funzionalità è accessibile per gli utenti in possesso delle credenziali:

* PIN (riservato ai cittadini residenti all'estero non in possesso di un documento di riconoscimento italiano);
* SPID almeno di livello 2;
* Carta di identità elettronica (CIE);
* Carta nazionale dei servizi (CNS).

In alternativa la domanda può essere inoltrata:

* chiamando il Contact center INPS all’803.164 (da rete fissa) ovvero lo 06.164.164 da rete mobile;
* avvalendosi dei servizi offerti dagli enti di patronato.

6.47 Scadenze

La domanda di maternità dev’essere trasmessa all’Istituto entro i due mesi antecedenti la data presunta del parto e comunque non oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile.

L’omessa o tardiva domanda comporta la prescrizione del diritto all'indennità.

Prima dell’inizio del periodo di congedo di maternità, la lavoratrice deve far pervenire all’Istituto il certificato medico di gravidanza, per il tramite di un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, che provvederà all’invio telematico dello stesso.

La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni dal parto.

6.48 Misura dell’indennità

La prestazione giornaliera INPS (DM. 4 aprile 2002) è calcolata in misura pari all’80% di 1/365 del reddito imponibile ai fini contributivi, derivante da collaborazioni coordinate e continuative o libero professionali, percepito:

* nei 12 mesi solari precedenti l'inizio del periodo oggetto dell’indennità, nel caso in cui l'anzianità assicurativa sia pari o superiore a 12 mesi;
* per un numero di mesi inferiore a 12, nel caso in cui l'anzianità assicurativa sia inferiore all’anno.

La somma oggetto di calcolo è rappresentata dall’imponibile su cui si determinano i contributi previdenziali, soggetto pertanto ai minimali e massimali annui.

In particolare, se le somme superano il massimale, il calcolo dell’indennità dev’essere effettuato considerando tale ultimo importo e non le somme eccedenti.

6.49 Differimento

Fermo restando il periodo complessivo del congedo pari a 5 mesi, la collaboratrice può differire la decorrenza dell’astensione pre-parto.

Ad ogni modo, l’assenza non può essere inferiore ad 1 mese prima dell’evento. Di conseguenza, le giornate non fruite, comprese tra un giorno ed il tetto massimo di 1 mese, possono essere posticipate al periodo successivo al parto.

Per accedere alla flessibilità è necessario che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale attesti, nel corso del 7° mese di gravidanza, che la scelta della collaboratrice di differire l’assenza non arreca danno alla salute della stessa né a quella del nascituro.

Nei confronti dei collaboratori soggetti a sorveglianza sanitaria, oltre al certificato del medico specialista (ginecologo) del Servizio sanitario nazionale, il medico competente sarà tenuto a certificare l’assenza di pregiudizi alla salute della lavoratrice e del nascituro, derivante da:

* mansioni svolte;
* ambiente di lavoro;
* articolazione dell’orario di lavoro.

La documentazione sanitaria sarà poi allegata in sede di richiesta di differimento da presentare al committente.

All’INPS si dovrà solo comunicare la scelta di avvalersi della flessibilità.

6.50 Posticipo

È altresì possibile posticipare l’astensione ai 5 mesi post-parto, a patto, anche in questo caso, che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente, attestino che la scelta dell’interessata non arreca pregiudizio alla stessa e nemmeno al feto.

La documentazione sanitaria dovrà essere inoltrata solamente all’azienda, mentre all’INPS sarà necessario comunicare, entro l’ottavo mese di gravidanza, la volontà di avvalersi dell’astensione posticipata.

6.51 Parto prematuro

In caso di parto prematuro, in anticipo rispetto alla data presunta, ai giorni di congedo di maternità post-parto si sommano quelli non goduti prima dell’evento.

Ciò avviene anche per gli eventi di parto fortemente prematuro, in data antecedente rispetto ai due mesi prima della data presunta. In questo frangente i periodi non goduti interamente ante-parto si sommano ai tre mesi post-evento.

6.52 Sospensione

La madre può sospendere il godimento dell’indennità di maternità in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata. In tale ipotesi è necessario inoltrare apposita comunicazione riportando le date di inizio e fine sospensione.

6.53 Interruzione della gravidanza

In caso di interruzione della gravidanza:

* prima del 180º dall’inizio della gravidanza l’evento è qualificato come malattia;
* dopo il 180º dall’inizio della gestazione l’evento è equiparato al parto e conferisce pertanto il diritto all’indennità pari a cinque mesi.

6.54 Congedo parentale

Il congedo parentale (articolo 8 commi 4 – 7 Legge 22 maggio 2017 numero 81, articolo 2 bis Decreto legislativo 15 giugno 2015 numero 81, articolo 1 comma 1 lettera b Decreto legge 3 settembre 2019 numero 101 convertito con modificazioni in Legge 2 novembre 2019 numero 128) spetta agli iscritti alla Gestione separata tenuti al versamento del contributo dello 0,72%. La prestazione è corrisposta direttamente dall'Inps, previa domanda da trasmettere all'Istituto.

Il congedo ha subito un'importante riforma con il Decreto legislativo 30 giugno 2022 numero 105, pubblicato in Gazzetta ufficiale del 29 luglio 2022 numero 176, in vigore dal 13 agosto 2022. Il Decreto è stato adottato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio).

Le modifiche al congedo parentale interessano l'articolo 4, comma 1, lettera a) numero 1 e 2. In particolare, si estende il numero di mesi di congedo spettanti ai genitori, oltre all'arco temporale (con riferimento agli anni di vita del bambino) entro cui la prestazione può essere sfruttata.

Da ultimo si precisa che, a differenza del congedo obbligatorio, il padre può godere della prestazione indipendentemente dagli eventi che coinvolgono la madre, sia pure nel rispetto dei limiti individuali e complessivi.

Le disposizioni in esame operano anche nei casi di adozione o affidamento preadottivo.

6.55 Periodo massimo

Il congedo parentale è fruibile nel rispetto del limite complessivo tra entrambi i genitori pari a nove mesi. Nel conteggio si sommano anche i periodi indennizzati fruiti dall'altro genitore iscritto in una Gestione o cassa diversa dalla Gestione separata. Sotto questo aspetto può accadere che il padre lavoratore dipendente fruisca di sei mesi di congedo parentale. In tal caso, a beneficio della madre residuano tre mesi.

Prima della riforma spettavano:

* alla madre 6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano 0 mesi);
* al padre, 6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano 0 mesi);
* ad entrambi i genitori 6 mesi da fruire entro i primi 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia.

Dopo la riforma, la madre può fruire di 3 + 3 mesi entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni). Il padre, dal canto suo, ha a disposizione 3 + 3 mesi entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni).

Sempre a seguito della riforma, entrambi i genitori possono fruire di 9 mesi di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia.

I periodi di congedo parentale possono essere frazionati a mesi o giorni, al pari dei lavoratori dipendenti. È invece escluso il godimento in modalità oraria.

6.56 Requisiti

Per godere del congedo entro il primo anno di vita del bambino è necessario:

* aver versato almeno una mensilità di contribuzione maggiorata (0,72%) nei 12 mesi che precedono l’inizio del periodo indennizzabile, in questo caso l’indennità è pari al 30% del reddito di lavoro su cui è calcolato il contributo dello 0,72%, determinato con le stesse modalità utilizzate per l’indennità di maternità;
* in alternativa, essere in possesso del titolo per l’indennità di maternità o paternità, in questo frangente l’indennità è pari al 30% del reddito considerato per l’indennità di maternità o paternità.

Dal secondo anno di vita del bambino e fino al dodicesimo anno, il congedo parentale spetta con il versamento di almeno una mensilità di contribuzione maggiorata (0,72%) nei 12 mesi precedenti l’inizio del periodo indennizzato. Per ciascuna giornata, spetta il 30% del reddito di lavoro relativo al contributo dello 0,72%, calcolato con le stesse modalità dell’indennità di maternità.

Da ultimo, la prestazione INPS spetta a patto che sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità ed il beneficiario si astenga effettivamente dall'attività lavorativa.

6.57 Contributi figurativi

I periodi di astensione obbligatoria e congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa (Circolare INPS numero 64 del 13 maggio 2010).

6.58 DIS-COLL

Per gli eventi di disoccupazione involontaria (art. 15 Dlgs. n. 22/2015) verificatisi a decorrere dal 1º gennaio 2015, riguardanti i soggetti iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, è riconosciuta l’indennità DIS-COLL.

L’accesso alla prestazione è subordinato ai seguenti requisiti:

* stato di disoccupazione nel momento in cui si richiede la DIS-COLL;
* aver totalizzato almeno un mese di contribuzione alla Gestione separata nel periodo compreso tra il 1° gennaio dell’anno civile precedente la cessazione della collaborazione sino all’evento stesso.

6.59 Stato di disoccupazione

Il primo requisito per ottenere l’erogazione dell’indennità DIS-COLL è rappresentato dallo “stato di disoccupazione”, da mantenere per l’intero periodo di fruizione del sussidio e corrispondente a:

* assenza di un impiego subordinato, parasubordinato o autonomo;
* dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro;
* stipula di un patto di servizio.

Con riferimento al primo punto vengono considerati in stato di disoccupazione, dal 30 marzo 2019, i soggetti che totalizzano redditi corrispondenti ad un’imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni da lavoro dipendente, pari a:

* Euro 8.500,00 annui in caso di percezione di un reddito da lavoro dipendente;
* Euro 5.500,00 annui per i lavoratori autonomi.

Il soggetto che perde involontariamente l’occupazione è tenuto a presentare in forma telematica la “Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro” (in sigla DID). La comunicazione, destinata al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, può essere inoltrata sul sito ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro) ovvero direttamente in sede di invio della domanda DIS-COLL sul sito INPS.

Lo stato di disoccupazione dev’essere poi confermato attraverso la stipula del “Patto di servizio” presso il Centro per l’impiego. A tal proposito, se non convocati, i soggetti disoccupati sono tenuti a contattare il Centro per l’impiego entro 30 giorni dalla Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.

All’interno del Patto il soggetto si impegna a:

* partecipare a iniziative per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro (come la stesura del curriculum vitae);
* partecipare a iniziative di carattere formativo, riqualificazione ovvero qualsiasi altra iniziativa di politica attiva;
* accettare offerte di lavoro congrue;
* partecipare ad iniziative di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza.

Il Patto dovrà altresì disciplinare le modalità di convocazione del disoccupato, il quale potrà essere convocato soltanto nei giorni feriali e comunque con un preavviso non inferiore a 24 ore.

6.60 Contribuzione

Come sopra anticipato, la DIS-COLL spetta a coloro che, unitamente allo stato di disoccupazione, possono vantare almeno un mese di contribuzione nell’anno civile che intercorre tra il 1º gennaio dell’anno precedente la perdita dell’occupazione e la stessa data di interruzione della collaborazione.

Pertanto, se al co.co.co Tizio scade il contratto in data 30 giugno 2021, questi avrà diritto al sussidio di disoccupazione soltanto se ha versato almeno un mese di contributi alla Gestione separata dal 1º gennaio 2020 al 30 giugno 2021.

6.61 Durata

La DIS-COLL viene corrisposta mensilmente dall’INPS per un numero di mesi pari alla metà di quelli per cui sono stati versati i contributi alla Gestione separata, collocati nel periodo dal 1º gennaio dell’anno civile precedente la cessazione del contratto sino alla data di interruzione del rapporto stesso (periodo 1º gennaio 2020 – 30 giugno 2021 come individuato nell’esempio di cui al paragrafo precedente).

Eventuali periodi che hanno dato già diritto a precedenti domande di disoccupazione non saranno considerati nel calcolo della nuova prestazione.

L’indennità DIS-COLL non potrà in ogni caso avere durata superiore a 6 mesi.

L’articolo 15-*quinquies* del D.Lgs. numero 22/2015, introdotto dall’articolo 1 comma 223 della Legge 30 dicembre 2021 numero 234 prevede, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, che la DIS-COLL sia corrisposta mensilmente “*per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell’anno precedente l’evento di cessazione del lavoro e il predetto evento*”.

Sempre l’articolo 15-*quinquies* precisa che:

* Ai fini della durata “*non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione*”;
* La DIS-COLL non può “*in ogni caso superare la durata massima di dodici mesi*”;
* Per i periodi di fruizione del sussidio è riconosciuta la “*contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile*” entro un limite di retribuzione pari a “*1,4 volte l’importo massimo mensile della DIS-COLL per l’anno in corso*”.

Con riferimento all’ultimo punto, precisa la Circolare INPS del 4 gennaio 2022 numero 3, assumendo che “*l’importo massimo mensile dell’indennità DIS-COLL per l’anno 2022 sia pari a 1.335,40 euro, la predetta contribuzione figurativa per l’anno 2022 è riconosciuta solo entro il limite di retribuzione di 1.869,56 euro (1.335,40 euro per 1,4 = 1.869,56 euro)*”.

Sempre la Circolare dell’Istituto rammenta che la contribuzione figurativa non è riconosciuta sulle prestazioni DIS-COLL per cessazioni involontarie intervenute fino al 31 dicembre 2021.

**CIRCOLARE INPS 4 GENNAIO 2022 NUMERO 3**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/14054/circolare-inps-4-gennaio-2022-numero-3) 

6.62 Importo

L’importo del sussidio si determina in base alla retribuzione del collaboratore ed al numero di mesi in cui sono stati versati contributi.

Di conseguenza, è necessario considerare:

* il reddito imponibile ai fini INPS derivante dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, relativo all’anno in cui si è interrotto il rapporto ed a quello precedente;
* il numero di mesi (o frazione di essi) in cui sono stati versati i contributi alla Gestione separata nell’anno in cui si verifica la perdita involontaria dell’occupazione ed in quello precedente.

A questo punto, una volta individuato il reddito mensile di riferimento (per semplicità lo chiameremo “valore A”), questo dovrà essere confrontato con il valore convenzionale comunicato annualmente dall’INPS pari, per il 2024, ad euro 1.425,21 (dalla Circolare Inps del 29 gennaio 2024 numero 25):

* se il “valore A” è inferiore ad euro 1.425,21 l’importo mensile della DIS-COLL sarà pari al 75% dello stesso reddito mensile di riferimento;
* al contrario, se il “valore A” è pari o superiore ad euro 1.425,21 il sussidio sarà pari al 75% di quest’ultimo cui dovrà essere sommato il 25% della differenza tra “valore A” ed euro 1.425,21.

In ogni caso la DIS-COLL non potrà avere un importo mensile superiore ad euro 1.550,42 (valore aggiornato al 2024 e comunicato sempre Dalla Circolare Inps del 29 gennaio 2024 numero 25).

Peraltro, a partire dal primo giorno del 4° mese di fruizione, l’indennità DIS-COLL è ridotta progressivamente in misura pari al 3% mensile.

La Legge di Bilancio 2022 (articolo 1 comma 223) ha introdotto al D.Lgs. numero 22/2015 l’articolo 15-*quinquies* che, oltre a ritoccare la durata del sussidio, prevede con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2022, che la DIS-COLL si riduca del “*3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione*”.

Pertanto, come sottolineato dalla Circolare INPS del 4 gennaio 2022 numero 3:

* Per gli eventi di disoccupazione involontaria intervenuti fino alla data del 31 dicembre 2021, l’indennità DIS-COLL si riduce nella misura del 3% ogni mese, a partire dal primo giorno del quarto mese di fruizione “*quindi dal 91° giorno di indennità*”;
* Per gli eventi di disoccupazione involontaria intervenuti a far data dal 1° gennaio 2022, l’indennità DIS-COLL si riduce nella misura del 3% ogni mese, a partire dal primo giorno del sesto mese di fruizione “*quindi dal 151° giorno di indennità*”

**CIRCOLARE INPS 29 GENNAIO 2024 NUMERO 25**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/18312/circolare-inps-29-gennaio-2024-numero-25) 

**CIRCOLARE INPS 3 FEBBRAIO 2023 NUMERO 14**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/15786/circolare-3-febbraio-2023-numero-14) 

6.63 Domanda

Per accedere all’indennità, il soggetto disoccupato è tenuto a presentare richiesta telematica all’INPS entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di collaborazione.

Nel caso in cui si verifichi un evento di maternità o degenza ospedaliera durante il decorso dei 68 giorni, il termine citato rimane sospeso per l’intero periodo salvo poi riprendere una volta cessata l’assenza per la parte residua.

Al contrario, per le ipotesi di maternità / degenza ospedaliera durante la collaborazione, il termine di 68 giorni decorre soltanto dalla data di fine assenza.

La richiesta di DIS-COLL, come anticipato, dev’essere inoltrata in via telematica all’INPS attraverso la piattaforma dedicata presente sul sito istituzionale, sezione “*Prestazioni e servizi*” sottosezione “*DIS-COLL: indennità mensile di disoccupazione*”.

La funzionalità è accessibile dagli utenti dotati di una delle seguenti credenziali:

* PIN (riservato ai cittadini residenti all'estero non in possesso di un documento di riconoscimento italiano);
* SPID livello 2;
* Carta di identità elettronica (CIE);
* Carta nazionale dei servizi (CNS).

6.64 Decorrenza

Il diritto a percepire il sussidio decorre dall’ottavo giorno successivo all’interruzione del rapporto, a patto che la domanda sia presentata entro tale data. In caso contrario, la DIS-COLL spetterà dal primo giorno successivo alla data di presentazione della richiesta all’INPS.

6.65 Rapporto con attività di lavoro subordinato o autonomo

Il soggetto che percepisce la DIS-COLL e, nel corso della sua fruizione, viene assunto con contratto di lavoro subordinato incorre in:

* sospensione d’ufficio del sussidio in caso di rapporti di durata non superiore a 5 giorni (la DIS-COLL è sospesa in base alle comunicazioni obbligatorie di assunzione inviate al Centro per l’impiego con il modello UNILAV);
* decadenza dal diritto a percepire il sussidio se il rapporto di lavoro ha durata superiore a 5 giorni.

Nei casi di sospensione d’ufficio, l’erogazione riprenderà a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

Discorso diverso se il percettore di DIS-COLL intraprende un’attività di lavoro autonomo, parasubordinato ovvero avvia un’impresa individuale. In tal caso l’interessato mantiene il diritto al sussidio se il reddito che prevede di ottenere non eccede i seguenti valori annui:

* 5.500,00 euro in caso di attività di lavoro autonomo o di impresa individuale;
* 8.500,00 euro per i rapporti parasubordinati.

Il soggetto è tenuto a comunicare all’INPS, entro 30 giorni dall’inizio dell’attività o del rapporto di lavoro, il reddito annuo che prevede di percepire (chiamiamolo per comodità espositiva “valore B”). La DIS-COLL sarà conseguentemente ridotta in misura pari all’80% dell’importo comunicato, da rapportare al periodo che intercorre tra la data di inizio dell’attività e quella in cui termina la fruizione della NASPI o, se antecedente, la fine dell’anno.

Essendo il “valore B” un importo ipotetico, la riduzione sarà ricalcolata d’ufficio dall’INPS una volta presentata la dichiarazione dei redditi.

I soggetti che sono esentati dall’onere dichiarativo in parola, sono tenuti a presentare all’INPS, entro il 31 marzo dell’anno successivo, un’autocertificazione contenente i redditi percepiti dall’attività autonoma, parasubordinata o d’impresa.

Chi omette di comunicare all’ente di previdenza i redditi percepiti, è obbligato a restituire le somme ricevute a titolo di DIS-COLL dalla data di inizio dell’attività autonoma o d’impresa.

6.66 ISCRO

La Legge di bilancio 2021 (L. n. 178/2020) a causa degli effetti economici dell’emergenza COVID-19, ha previsto per il triennio 2021, 2022, 2023, un’indennità straordinaria di continuità reddituale operativa (ISCRO), a beneficio degli iscritti alla Gestione separata, i quali esercitano per professione abituale Un’attività di lavoro autonomo. Come disposto dall’articolo 1, comma 142, Legge 30 dicembre 2023 numero 213 dal 1° gennaio 2024 è riconosciuta la prestazione ISCRO in modo strutturale.

L’indennità spetta in presenza dei seguenti requisiti:

* non essere assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie o pensionati;
* non beneficiare dell’Assegno di inclusione;
* aver totalizzato un reddito di lavoro autonomo, nell’anno precedente a quello di presentazione della domanda, inferiore al 70% della media Dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 2 anni precedenti;
* aver totalizzato nell’anno precedente quello di trasmissione della domanda, un reddito inferiore a 12.000,00 euro;
* essere titolare di partita IVA, attiva da almeno 3 anni alla data di presentazione della domanda, con riferimento all’attività che ha dato titolo all’iscrizione in Gestione separata;
* essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria.

I Primi due requisiti devono essere mantenuti per l’intero periodo di percezione dell’indennità.

L’indennità è calcolata, su base semestrale, in misura pari al 25% rispetto all’ultimo reddito certificato dall’Agenzia entrate.

Il sussidio non potrà comunque essere superiore ad euro 800,00 né inferiore a 250,00 euro (valori aggiornati all’anno 2024 ad opera della Circolare INPS del 29 gennaio 2024 numero 25).

Previa domanda da inoltrare (una sola volta) in via telematica all’INPS (portale “*inps.it – Prestazioni e Servizi – Prestazioni – Indennità Straordinaria di Continuità Reddituale e Operativa (ISCRO)*”), entro il 31 ottobre di ciascun anno, ISCRO spetta a decorrere dal giorno successivo quello di inoltro dell’istanza.

La somma corrisposta dall’INPS:

* è erogata per 6 mensilità senza alcun accredito di contribuzione figurativa;
* concorre alla formazione del reddito ai fini fiscali del beneficiario;
* viene revocata in caso di cessazione della partita IVA;
* è accompagnata dai corsi di aggiornamento professionale e non può essere richiesta nel biennio successivo all’inizio della sua fruizione.

ISCRO è finanziata da un’aliquota aggiuntiva pari, per il 2021, allo 0,26%, elevata allo 0,51% per ciascuno degli anni 2022-2023 a norma dell’articolo 1 comma 398 della Legge 30 dicembre 2020 numero 178.

Pertanto, come precisato dalla Circolare INPS 11 febbraio 2022 numero 25, per l’anno 2022 le aliquote previste per i lavoratori autonomi, titolari di partita IVA, iscritti alla Gestione Separata e non assicurati presso altri enti di previdenza obbligatori né pensionati, sono pari a:

* Aliquota IVS pari al 25%;
* Aliquota contributiva dello 0,72% a finanziamento delle prestazioni di maternità, assegni per il nucleo familiare, degenza ospedaliera, malattia, congedo parentale;
* Aliquota contributiva per la ISCRO pari, come anticipato, allo 0,51%;

Per un totale del 26,23%. Per l’anno 2024 l’aliquota IVS e quella aggiuntiva sono confermate rispettivamente al 25% e allo 0,72%, come da Circolare Inps 29 gennaio 2024 numero 24. Al contrario, l’aliquota a finanziamento dell’ISCRO è pari allo 0,35%.

**CIRCOLARE INPS 29 GENNAIO 2024 NUMERO 24**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/18311/circolare-inps-29-gennaio-2024-numero-24-1) 

# 7.

# Pensioni

La posizione pensionistica degli iscritti alla Gestione separata INPS è alimentata dai contributi versati dal committente, sia quelli a carico di quest’ultimo che la quota trattenuta al collaboratore.   
I contributi che concorrono al conteggio della pensione possono essere:

* obbligatori, per intenderci quelli versati dal committente e trattenuti in misura pari ad 1/3 al collaboratore;
* figurativi, tali sono i contributi accreditati senza alcuna trattenuta nei confronti del collaboratore, calcolati con riferimento a periodi in cui questi non ha svolto alcuna attività (tali sono ad esempio i periodi di per congedo obbligatorio o parentale);
* da riscatto, relativi a periodi non coperti da contribuzione, i cui contributi sono accreditati per scelta dell’interessato (il quale dovrà sostenerne l’onere economico).

7.1 Riscatto contributi

A differenza dei contributi figurativi, il riscatto (Dlgs. n. 184/1997) è soggetto ad un onere economico a carico del lavoratore / pensionato ovvero dei suoi superstiti.

I casi in cui è possibile riscattare i contributi riguardano:

* lavoro all’estero (riscattabile l’intero periodo);
* corso di laurea e corsi per:
* diploma universitario;
* diploma di specializzazione;
* dottorato di ricerca;

riscattabile la durata legale del corso a patto che l’interessato abbia totalizzato un contributo settimanale nella Gestione assistenza e cura dei disabili (riscattabile un periodo di 5 anni, in presenza di 5 anni di contribuzione);

* congedo per gravi motivi familiari (riscattabile un periodo di 2 anni);
* congedo parentale fuori dal rapporto di lavoro (riscattabili 5 anni, in presenza di un requisito contributivo di 5 anni);
* sospensione o interruzione del rapporto di lavoro (riscattabili 3 anni);
* sospensione o interruzione del rapporto di lavoro (riscattabili 3 anni);
* formazione professionale, studio e ricerca e inserimento nel mercato del lavoro (riscattabile l’intero periodo);
* intervalli tra lavori discontinui, stagionali o temporanei (riscattabile l’intero periodo);
* intervalli tra lavori part-time (riscattabile l’intero periodo);
* servizio civile universale (riscattabile l’intero periodo);
* periodi scoperti per mancanza di obbligo contributivo successivi al 31/12/1995 e antecedenti al 1/1/24 (facoltà esercitabile nel biennio 2024 - 2025), riscattabili 5 anni anche non continuativi, senza che siano necessari requisiti contributivi (alla data del 31 dicembre 1995.

7.2 Contributi volontari

A differenza del riscatto, i contributi volontari hanno come scopo quello di alimentare posizioni assicurative sospese o cessate, a patto che l’interessato non sia iscritto ad altre forme di previdenza obbligatorie.

In particolare, i contributi volontari hanno come finalità quella di coprire a livello contributivo i periodi durante i quali il lavoratore:

* non presta alcuna attività lavorativa dipendente, parasubordinata o autonoma;
* è interessato da periodi di aspettativa non retribuita per motivi familiari o di studio;
* è destinatario di un contratto part-time orizzontale o verticale.

L’autorizzazione alla contribuzione volontaria spetta in presenza di:

* 3 anni di contribuzione (156 contributi settimanali) nei 5 anni che precedono la presentazione della domanda;
* in alternativa, 5 anni di contribuzione (equivalenti a 260 contributi settimanali o 60 mensili) ovunque collocati.

La richiesta di contribuzione volontaria dev’essere inoltrata all’INPS attraverso uno dei seguenti canali:

* online sul portale telematico Inps attraverso il servizio “*Contributi volontari*”;
* chiamando il Contact center dell’Istituto;
* avvalendosi dei servizi garantiti dagli enti di patronato o altri intermediari abilitati.

Una volta ricevuto il nulla osta dell’Istituto l’interessato può provvedere al versamento dei contributi accedendo al servizio “Versamenti volontari” del Portale dei pagamenti INPS, attraverso una delle seguenti modalità:

* online, grazie all’applicativo “Pagamento online PagoPA”, il quale consente di versare i contributi utilizzando carta di credito/debito, conto corrente ovvero altri metodi di pagamento disponibili sul sistema PagoPA;
* avviso di pagamento PagoPA, il quale consente di versare i contributi presso tutti i Prestatori di Servizi di Pagamento (PSP) aderenti al circuito PagoPA.

I contributi volontari concorrono al perfezionamento del diritto a tutte le tipologie di pensioni dirette (anticipata, vecchiaia, assegno ordinario di invalidità o inabilità) e indirette (reversibilità e superstiti).

7.3 Ricongiunzione

Attraverso la ricongiunzione un soggetto che ha versato contributi in più gestioni previdenziali può trasferire i periodi in una sola di esse, al fine di ottenere l’accesso al trattamento pensionistico.

La ricongiunzione non può interessare i contributi versati alla Gestione separata, ad esempio quelli derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

A differenza dell’istituto della totalizzazione (che vedremo tra poco) la ricongiunzione è onerosa. In particolare, il gravame in parola è stato introdotto dal 1º luglio 2010 nei confronti di coloro che intendono ricongiungere nel Fondo pensione lavoratori dipendenti quanto versato in gestioni sostitutive, esclusive o esonerative dell’Assicurazione generale obbligatoria (ad esempio INPDAP, Fondi speciali Ferrovie, Fondo Volo, Elettrici, Telefonici ecc…) ovvero nelle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi, quali Artigiani, commercianti e coltivatori diretti), esclusa, come anticipato, la Gestione separata.

A seguito di apposita domanda inoltrata all’INPS, il pagamento dell’onere di ricongiunzione è effettuato con bollettino MAV notificato, insieme al provvedimento di accoglimento, a mezzo raccomandata.

7.4 Totalizzazione

I contribuenti possono, grazie all’istituto della totalizzazione, acquisire in modo gratuito il diritto alla pensione in presenza di contributi versati a Casse, Gestioni o Fondi previdenziali diversi.

La totalizzazione spetta a patto che l’interessato:

* non sia destinatario di una pensione diretta erogata da una delle gestioni interessata dalla totalizzazione;
* non abbia richiesto e accettato la ricongiunzione contributiva, in data successiva al 3 marzo 2006.

Peraltro, i lavoratori interessati dalla possibilità di esercitare la totalizzazione sono gli iscritti a:

* due o più assicurazioni obbligatorie per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti;
* forme sostitutive, esclusive o esonerative dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO);
* forme pensionistiche obbligatorie gestite dagli enti previdenziali privatizzati, in favore dei soggetti iscritti in albi o elenchi professionali;
* gestione Separata;
* fondo di previdenza per il clero secolare e per i ministri di culto delle confessioni religiose diverse da quella cattolica;
* fondo previdenziale e assistenziale degli spedizionieri doganali (attualmente soppresso).

In regime di totalizzazione, il diritto alla pensione può essere raggiunto anche attraverso contributi versati all’estero in Paesi appartenenti all’Unione europea o che hanno stretto con l’Italia apposite Convenzioni bilaterali di sicurezza sociale, a patto che l’ammontare della contribuzione rispetti i minimali imposti dalla normativa comunitaria ovvero dalle singole convenzioni.

Ogni singola gestione coinvolta dalla totalizzazione calcola l’anzianità contributiva in base alle proprie regole, vigenti alla data di presentazione della domanda.

Con riferimento all’istanza di totalizzazione, la stessa dev’essere inoltrata dal lavoratore assicurato (ovvero dal familiare superstite avente diritto) all'ultimo ente pensionistico di iscrizione, nello specifico quello cui risulta accreditata l'ultima contribuzione versata a favore del lavoratore.

Nel caso in cui, al momento della domanda di totalizzazione, l’interessato risulta iscritto a più gestioni, gli è data facoltà di scegliere quella presso cui presentare istanza.

Il calcolo della pensione avviene da parte di ciascun ente “pro-quota”, considerando i contributi allo stesso versati ed altresì:

* contributi figurativi;
* maggiorazioni contributive;
* periodi di attività con una retribuzione inferiore al minimale contributivo.

La totalizzazione non può essere parziale, coinvolgendo soltanto parte delle gestioni cui l’interessato ha versato contributi.

La liquidazione del trattamento pensionistico ottenuto in regime di totalizzazione avviene da parte dell’INPS, per conto anche di altri enti con cui sono state stipulate apposite convenzioni. Il pagamento da parte dell’Istituto è previsto anche nei casi in cui non ci siano quote a carico di quest’ultimo.

7.5 Cumulo gratuito

Attraverso il cumulo gratuito si ha la possibilità di riunire nello stesso ente previdenziale i contributi versati presso diverse gestioni, al fine di raggiungere l’anzianità contributiva necessaria per ottenere la pensione.

Successivamente, ogni singola Cassa, Fondo o Gestione, cui sono stati versati contributi provvederà a liquidare l’assegno pensionistico.

7.6 Pensione di vecchiaia

L’accesso alla pensione di vecchiaia da parte degli iscritti alla Gestione separata (introdotta a decorrere dal 1° gennaio 1996) può avvenire esclusivamente con il sistema contributivo cosiddetto “puro”, a seguito della distinzione introdotta dalla cosiddetta “Riforma Dini” (Legge n. 335/1995):

* criterio di calcolo “retributivo” per coloro che alla data del 31 dicembre 1995 avevano cumulato almeno 18 anni di contributi;
* criterio di calcolo “misto”, nello specifico “retributivo” per l’anzianità maturata sino al 31 dicembre 1995 e “contributivo” per i periodi successivi (senza applicazione di alcun massimale);
* criterio di calcolo esclusivamente contributivo per gli assunti dal 1° gennaio 1996.

Si rammenta che i due metodi di calcolo, retributivo e contributivo, differiscono in quanto:

* il sistema retributivo calcola l’assegno pensionistico in funzione delle retribuzioni dell’ultimo periodo di lavoro;
* il sistema contributivo è al contrario legato all’ammontare della contribuzione versata.

In virtù delle modifiche normative operate dalla “Riforma Fornero” (Legge n. 92/2011), per le anzianità maturate dal 1° gennaio 2012 si applica il sistema di calcolo “contributivo”.

*Soggetti con anzianità contributiva al 31 dicembre 1995*

Sempre in virtù della “Riforma Fornero”, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per ottenere la pensione di vecchiaia i soggetti in possesso di anzianità contributiva alla data del 31 dicembre 1995 devono raggiungere:

* un’età anagrafica pari a 67 anni;
* almeno 20 anni di contribuzione accreditata (pari a 1.040 contributi settimanali).

Al fine di ottenere il trattamento pensionistico è richiesta la cessazione del rapporto di lavoro dipendente (esclusi i rapporti di lavoro autonomo).

Con riferimento ai soggetti con un grado di infermità pari o superiore all’80% (articolo 1, comma 8, Dlgs. n. 503/1992) si applicano i limiti di età pari a 56 anni per le donne e 61 per gli uomini.

*Soggetti in possesso di anzianità contributiva dal 1° gennaio 1996*

L’accesso alla pensione di vecchiaia, per coloro che hanno avuto il primo accredito di contributi a decorrere dal 1° gennaio 1996, è subordinato agli stessi requisiti anagrafici e contributivi di chi ha già versato i contributi al 31 dicembre 1995, con l’ulteriore condizione che l’importo della pensione non dev’essere inferiore a 1,5 volte l’ammontare dell’assegno sociale (L’assegno sociale, per l’anno 2024, ammonta ad euro 534,41 mensili per 13 mensilità).

Per coloro che hanno avuto il primo accredito contributivo a decorrere dal 1° gennaio 1996, in assenza dei requisiti appena citati, l’accesso al trattamento pensionistico è comunque garantito in presenza di:

* età anagrafica pari a 71 anni;
* almeno 5 anni di contribuzione versata, a prescindere dall’importo dell’assegno pensionistico.

7.7 Pensione anticipata

La pensione anticipata (che dal 1° gennaio 2012 ha sostituito la pensione di anzianità) spetta a coloro che (in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995) hanno totalizzato:

* 42 anni e dieci mesi (equivalenti a 2.227 settimane) di anzianità contributiva se uomini;
* 41 anni e dieci mesi (pari a 2.175 settimane) di anzianità contributiva se donne.

Da notare che l’adeguamento della speranza di vita è congelato fino al 31 dicembre 2024.

Per l’accesso alla pensione è richiesta, in ogni caso, la cessazione del rapporto di lavoro dipendente, con la sola eccezione che continuano l’attività con contratto part-time, mentre non è richiesta la cessazione dell’attività svolta in qualità di lavoratore autonomo.

*Soggetti in possesso di anzianità contributiva dal 1° gennaio 1996*

I soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 possono accedere alla pensione anticipata con gli stessi requisiti sopra citati ovvero, in alternativa, in presenza di:

* compimento dei 64 anni di età;
* contribuzione effettiva pari a 20 anni (senza considerare i contributi figurativi);

A condizione che l’ammontare mensile della pensione sia almeno pari a:

* 3 volte l’assegno sociale per uomini e donne senza figli (per il 2024 euro 1.603,23);
* 2,8 volte l’assegno sociale per le donne con un figlio (per il 2024 euro 1.496,35);
* 2,6 volte l’assegno sociale per le donne con almeno due figli (per il 2024 euro 1.389,46).

Il trattamento di pensione anticipata, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto alla decorrenza della pensione di vecchiaia è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a 5 volte il trattamento minimo (per il 2024, euro 598,61 \* 5 = 2..993,05 euro).

La pensione decorre trascorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti previsti.

È richiesta, in ogni caso, la cessazione dell’attività di lavoro dipendente.

7.8 Calcolo

Il calcolo della pensione avviene con il sistema di calcolo retributivo o contributivo.

L’applicabilità del sistema di calcolo retributivo è riservata ai lavoratori:

* con anzianità contributiva di almeno 18 anni al 31 dicembre 1995, limitatamente ai periodi di contribuzione anteriori al 31 dicembre 2011;
* con anzianità contributiva inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995, con esclusivo riferimento ai periodi anteriori al 31 dicembre 1995.

Il sistema contributivo si applica invece a:

* in maniera integrale a coloro che abbiano iniziato l’attività lavorativa dal 1° gennaio 1996;
* soggetti con anzianità contributiva inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995, relativamente ai contributi versati in data successiva al 31 dicembre 1995 (cosiddetto sistema misto).

I soggetti cui si applica il sistema misto possono optare per l’erogazione della pensione interamente con il calcolo contributivo, a patto che abbiano totalizzato un’anzianità contributiva pari o superiore a 15 anni, di cui almeno 5 nel sistema contributivo.

7.9 Calcolo retributivo

Nel sistema retributivo, il calcolo della pensione tiene conto di tre elementi:

* anzianità contributiva, rappresentata dagli anni di contribuzione obbligatoria, figurativa, volontaria e da riscatto;
* retribuzione pensionabile, pari alla media delle retribuzioni relative ai periodi precedenti la pensione;
* aliquota di rendimento, nello specifico la percentuale da applicare alla retribuzione media pensionabile per ciascun anno di contribuzione.

In particolare, l’aliquota si differenzia in base alla fascia del reddito pensionabile. Questa è del 2% sino al “tetto pensionabile” previsto per i lavoratori dipendenti, corrispondente alla prima fascia di retribuzione annua pensionabile. Una volta superato il limite, l’aliquota si riduce progressivamente.

Applicando l’aliquota di rendimento alla retribuzione pensionabile si ottiene l’importo annuo della pensione, equivalente alla somma di:

* quota A, corrispondente alla contribuzione versata anteriormente al 1° gennaio 1993;
* quota B, relativa alla contribuzione accreditata a decorrere dal 1° gennaio 1993.

Il risultato ottenuto non potrà essere inferiore a 598,61 euro (per il 2024), in caso contrario viene garantita un’integrazione al minimo, a patto di rispettare determinati requisiti reddituali:

* in caso di decorrenza del trattamento dal 1° gennaio 1995 è richiesto al soggetto non coniugato un reddito IRPEF non superiore a 15.563,86 euro, limite elevato a 31.127,72 euro per i soggetti coniugati;
* se il trattamento decorre dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1994, il soggetto non coniugato deve possedere redditi non eccedenti 15.563,86 euro, limite elevato a 38.909,65 euro se il soggetto è coniugato;
* da ultimo, se la decorrenza del trattamento è anteriore al 1° gennaio 1994, è richiesto un reddito non superiore a 15.563,86 euro.

7.10 Contributivo

Il metodo di calcolo contributivo si basa sui contributi versati dai lavoratori. Questa tipologia di determinazione dell’assegno pensionistico si applica ai soggetti che hanno iniziato a versare i contributi dal 1° gennaio 1996.

Con riferimento ai lavoratori già titolari di rapporti di lavoro alla data del 31 dicembre 1995 il sistema contributivo si applica a:

* contributi versati in data successiva al 31 dicembre 2011, a patto di essere in possesso, al 31 dicembre 1995, di un’anzianità contributiva non inferiore a 18 anni;
* contribuzione successiva al 1° gennaio 1996 se al 31 dicembre 1995 l’interessato era in possesso di un’anzianità contributiva inferiore a 18 anni.

Gli elementi da considerare per il calcolo della pensione con il sistema contributivo sono il montante contributivo individuale e il coefficiente di trasformazione.

*Montante contributivo*

Il montante contributivo è rappresentato dalle quote di retribuzione accantonate in ciascun anno, rivalutate annualmente in base all’indice relativo alla variazione dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, rilevato dall’ISTAT.

Le quote di retribuzione devono essere contenute entro un determinato massimale, fissato per l’anno 2024 in 119.650,00 euro.

Sulla retribuzione dev’essere poi applicata l’aliquota di computo ai fini del calcolo della pensione, ad esempio il 33% per i collaboratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata.

L’anno successivo si aggiungerà un’ulteriore quota di contributi, mentre quella dell’anno precedente sarà rivalutata utilizzando il tasso di capitalizzazione, ottenuto in base alla variazione media quinquennale del Prodotto interno lordo (PIL).

* con riferimento alle quote accantonate al 31 dicembre dell’anno precedente;
* escludendo la quota maturata nell’ultimo anno;
* escludendo dal calcolo gli interessi maturati in precedenza.

La somma di quote e interessi costituisce il montante individuale.

*Coefficiente di trasformazione*

Il coefficiente di trasformazione è determinato in relazione all’età del lavoratore, nel momento in cui accede alla pensione.

Il valore cresce con l’aumentare dell’età, da un minimo di 57 anni ad un massimo di 71.

In particolare, il coefficiente di trasformazione è aggiornato con periodicità biennale. I valori di riferimento per il biennio 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2024 sono stati fissati con DM del 1° Dicembre 2022.

*Maggiorazione*

La maggiorazione sociale spetta, secondo un determinato importo mensile, ai soggetti ultrasessantenni, titolari del trattamento minimo ed in possesso di redditi non eccedenti determinati limiti:

* pensionato solo euro 8.117,72 euro;
* limite di 15.065,05 euro per i soggetti coniugati.

Per i soggetti in questione l’importo mensile della maggiorazione è 25,83 euro.

Requisiti reddituali diversi sono invece applicati agli ultrasessantacinquenni:

* Euro 8.856,25 per il pensionato solo;
* Euro 15.803,58 per i soggetti coniugati.

L’ammontare mensile della maggiorazione è pari a 82,64 euro.

A decorrere dal 1° gennaio 2002 (articolo 38 L. n. 448/2001) è riconosciuta una maggiorazione pari ad euro 123,77 mensili, tale da raggiungere i 516,46 euro mensili.

Tale maggiorazione è stata poi elevata a 136,44 euro.

Il trattamento spetta a patto che l’interessato non totalizzi redditi d’importo superiore a 9.555,65 euro nel 2024. In caso di soggetto coniugato il limite reddituale è elevato a 16.502,65 euro (con riferimento all’anno 2024).

*Quattordicesima*

I soggetti con età pari o superiore a 64 anni (articolo 5, commi 1-4, Decreto legge n. 81/2007 convertito in L. n. 127/2007) hanno diritto ad una quota aggiuntiva di pensione (quattordicesima), legata a:

* gestione previdenziale presso cui è iscritto il lavoratore, interessata dalla liquidazione del trattamento principale;
* anzianità contributiva.

La quattordicesima, riconosciuta in sede di erogazione dell’assegno di luglio o dell’ultimo pagamento dell’anno, spetta a:

* soggetti in possesso di reddito individuale non superiore a 1,5 volte il trattamento minimo del Fondo pensione lavoratori dipendenti;
* pensionati con reddito compreso tra 1,5 e 2 volte il trattamento minimo.

Gli importi, per l’anno 2024, per i soggetti con redditi entro 1,5 volte il trattamento minimo sono pari a:

* 437,00 euro se gli anni di contribuzione sono pari o inferiori a 15 anni (limite di reddito euro 12.109,90);
* 546,00 euro nel caso in cui gli anni di contribuzione siano superiori a 15 ma non a 25 (il limite di reddito è 12.218,90 euro);
* 655,00 euro se gli anni di contribuzione sono superiori a 25 (limite di reddito euro 12.327,90).

Al contrario, per i soggetti con redditi da 1,5 a 2 volte il trattamento minimo, la quattordicesima è pari a:

* 336,00 euro se gli anni di contribuzione sono pari o inferiore a 15 (limite di reddito 15.899,86 euro);
* 420,00 euro nel caso in cui gli anni di contribuzione siano superiori a 15 ma non a 25 (reddito euro 15.983,86);
* 504,00 euro se gli anni di contribuzione sono superiori a 25 (il limite di reddito è pari a 16.067,86 euro).

*Perequazione automatica*

Con lo scopo di adeguare le pensioni alle variazioni del costo della vita, è previsto un meccanismo automatico di rivalutazione, la cosiddetta scala mobile.

Per il 2023 - 2024 la rivalutazione automatica ha le seguenti misure:

* 100% se il trattamento pensionistico è pari o inferiore a 4 volte l’assegno minimo;
* 85% se la pensione è compresa tra 4 e 5 volte il trattamento minimo;
* 53% per le fasce di importo dei trattamenti comprese tra 5 e 6 volte il trattamento minimo;
* 47% per le fasce di importo dei trattamenti comprese tra 6 e 8 volte il trattamento minimo;
* 37% per le fasce di importo dei trattamenti comprese tra 8 e 10 volte il trattamento minimo;
* 32% (22% per il 2024) per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici superiori a 10 volte il trattamento minimo.

*Richiesta di pensione*

Le pensioni a carico dell’assicurazione generale obbligatoria possono essere richieste con una delle seguenti modalità:

* portale INPS;
* contact center dell’Istituto;
* patronati.

Nell’inoltrare la domanda di pensione, l’interessato rilascia una dichiarazione di responsabilità con cui si impegna a comunicare all’INPS (entro 30 giorni dal suo verificarsi) ogni evento che possa influenzare il diritto all’assegno pensionistico.

Alla domanda dev’essere allegata la documentazione a sostegno, ad esempio:

* denunce retributive annuali;
* bollettini di versamento dei contributi volontari, successivi ai periodi riportati nell’ultimo estratto conto rilasciato dall’INPS;
* certificati e documenti che possono comportare l’accredito della contribuzione figurativa (ad esempio stato di servizio militare, certificati medici, ricovero per tbc ecc…).

Con specifico riferimento all’assegno di invalidità o alla pensione di inabilità alla domanda dev’essere allegato il certificato medico di parte, utilizzando il modulo SS3.

Per la pensione ai superstiti sono richiesti i seguenti documenti:

* certificato di morte del lavoratore;
* certificato di matrimonio;
* atto notorio da cui risulti che il coniuge non ha contratto nuovo matrimonio;
* stato di inabilità del figlio / figlia, fratello / sorella, redatto con il modulo SS3;
* certificato di frequenza rilasciato dalle autorità scolastiche, per i figli che frequentano istituti professionali o corsi universitari;
* atto notorio con l’ammontare dei contributi di cui il superstite fruiva alla data del decesso.

*Liquidazione*

Una volta presentata la domanda di pensione l’INPS è tenuto a pronunciarsi entro i 120 giorni successivi.

Nel caso in cui la liquidazione del trattamento avvenga oltre il termine sopra citato, decorrono gli interessi legali.

L’erogazione dell’assegno pensionistico avviene il primo giorno di ciascun mese (ovvero il giorno successivo se lo stesso cade di domenica, è festivo o non bancabile), eccezion fatta per il mese di gennaio in cui il pagamento avviene il secondo giorno bancabile.

*Revoca o annullamento*

A seguito di fatti sopravvenuti, idonei a far venir meno il diritto alla pensione, l’INPS può procedere a:

* revocare la pensione, in tal caso il provvedimento decorre dall’insorgenza della condizione che esclude il diritto alla pensione;
* annullare la pensione, in questo frangente gli effetti decorrono dall’inizio della liquidazione.

*Ricalcolo della pensione*

La presenza di periodi di contribuzione ulteriori, insorti dopo la liquidazione della pensione, possono portare al ricalcolo della stessa.

Il supplemento di pensione (articolo 19 DPR n. 488/1968) rappresenta un importo aggiuntivo alla pensione, parametrato sull’ammontare dei contributi versati dopo il pensionamento, utilizzabili dopo 5 anni dalla decorrenza della pensione o di un supplemento precedente.

Eccezionalmente, per una sola volta, il supplemento può essere chiesto dopo due anni dalla decorrenza della pensione, a patto che l’interessato abbia raggiunto l’età pensionabile.

Al contrario, la ricostituzione della pensione (articolo 5 DPR n. 488/1968) è legata alla tardiva acquisizione di contributi pregressi ovvero dall’accredito di contributi figurativi o da riscatto.

L’interessato può accedere alla procedura in parola in qualsiasi momento. Questi ha altresì diritto agli arretrati se, a seguito del ricalcolo, l’importo della pensione aumenta.

*Cumulabilità con i redditi da lavoro*

Nel caso in cui il pensionato (titolare di un assegno non cumulabile) svolga attività di lavoro dipendente, la trattenuta è effettuata dal datore di lavoro e, ad opera di quest’ultimo, versata all’ente di previdenza.

Per i lavoratori autonomi la trattenuta è effettuata (in acconto e saldo) direttamente dall’Istituto che liquida la pensione, in base ai redditi dichiarati dall’interessato.

Con riferimento alla pensione di vecchiaia e anticipata, l’intero importo è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo.

La pensione di invalidità, per coloro che hanno almeno 40 anni di contribuzione, è cumulabile con redditi da lavoro dipendente e autonomo.

Al contrario, per i soggetti con meno di 40 anni di contributi, in caso di attività di lavoro dipendente, la pensione è cumulabile nei limiti del trattamento minimo cui si aggiunge il 50% dell’eccedenza.

In presenza di redditi da lavoro autonomo, se la pensione ha decorrenza:

* entro il 31/12/1994 l’assegno è cumulabile per l’intero importo;
* dal 1° gennaio 1995 la pensione è cumulabile nei limiti del trattamento minimo INPS cui si aggiunge il 70% dell’eccedenza (la trattenuta non potrà comunque superare il 30% del reddito di lavoro).

# 8.

# INAIL

I collaboratori coordinati e continuativi (DPR n. 1124/1965) devono essere obbligatoriamente assicurati presso l’INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Sono esenti dall’assicurazione:

* coloro che svolgono attività non soggette ad assicurazione INAIL;
* collaborazioni prestate in favore di società sportive dilettantistiche o associazioni riconosciute dal CONI, con compensi inquadrati dal punto di vista fiscale tra i redditi “diversi”;
* le attività di professionisti iscritti nei rispettivi albi professionali.

La presenza di una sola persona soggetta alla tutela assicurativa obbliga il datore di lavoro – committente ad attivare la copertura INAIL, attraverso la denuncia di inizio attività.

Tale adempimento dev’essere espletato contestualmente all’inizio dell’attività ovvero entro i 5 giorni successivi, eccezionalmente nel caso in cui la denuncia contestuale sia impossibile per le caratteristiche delle lavorazioni svolte.

L’obbligo di denuncia non sussiste per i lavori già segnalati all’INAIL che prevedono:

* l’impiego di non più di 5 persone;
* una durata non superiore a 15 giorni.

Una volta ricevuta la denuncia l’ente pubblico:

* istituisce il rapporto assicurativo;
* comunica in via telematica al datore di lavoro il codice ditta ed il numero della Posizione Assicurativa Territoriale (PAT)

8.1 Attività soggette ad assicurazione

Sono oggetto di assicurazione INAIL le attività qualificate dalla legge come intrinsecamente ed oggettivamente pericolose, nonché quelle che:

* prevedono l’utilizzo di macchine mosse non direttamente dalla persona che le adopera;
* si caratterizzano per l’uso di apparecchi a pressione nonché apparecchi e impianti elettrici e termici (utilizzabili anche per finalità di vendita, prova o presentazione pratica);
* attività complementari e sussidiarie di quelle assicurate;
* apparecchi elettrici come centralini telefonici, centri meccanografici, videoterminali, centri di elaborazione dati, registratori di cassa;
* attività di cassa a contatto con il pubblico, anche con l’uso di apparecchiature non elettriche;
* attività di vendita nei grandi magazzini.

Nel caso specifico dei co.co.co. questi devono essere obbligatoriamente soggetti all’assicurazione INAIL se utilizzano videoterminali, macchine da ufficio ovvero conducono personalmente veicoli a motore, in via non occasionale, per l’esercizio delle proprie mansioni.

La mera guida di un veicolo a motore per effettuare il percorso di andata e ritorno dall’abitazione al luogo di ritorno non comporta di per sé l’obbligo assicurativo.

Merita un discorso a parte il cosiddetto “*infortunio in itinere*”.

8.2 Infortuni

Qualsiasi lesione al collaboratore, originatasi in occasione dello svolgimento della prestazione e provocata da una causa violenta, si qualifica come infortunio se dalla stessa può derivare un’inabilità al lavoro permanente (assoluta o parziale) ovvero temporanea assoluta, tale da comportare l’astensione dal lavoro per più di tre giorni.

8.3 Occasione di lavoro

Perché operi la tutela INAIL è necessario che l’attività svolta dal collaboratore determini il rischio di infortunio, anche se questo avviene al di fuori dell’orario di lavoro.

È pertanto opportuno che sussista un nesso causale tra attività lavorativa ed evento lesivo. Non è sufficiente il semplice verificarsi dell’infortunio nel luogo di lavoro ovvero nello svolgimento della prestazione.

Sul punto, la giurisprudenza di Cassazione ha riconosciuto il nesso causale nel rischio:

* “Tipico”, da intendersi come quello che caratterizza la prestazione lavorativa;
* “Ambientale”, riguardante soggetti che, sebbene non prestino direttamente le attività pericolose, sono costantemente presenti nello stesso ambiente di lavoro;
* “Improprio”, il quale caratterizza un’attività preparatoria o quantomeno strumentale allo svolgimento delle prestazioni;
* “Generico aggravato”, questa tipologia di rischio opera indipendentemente dalle condizioni lavorative, in presenza di caratteristiche della mansione idonee a provocare nel lavoratore un aggravamento del rischio stesso.

8.4 Trasferta

Gli eventi occorsi al collaboratore in trasferta sono qualificati come infortunio ordinario e non in itinere. Si parla in particolare degli eventi verificatisi:

* nel tragitto dall’albergo al luogo di svolgimento della prestazione;
* nel percorso dall’abitazione al luogo di lavoro;
* all’interno dell’albergo dove l’interessato soggiorna temporaneamente.

Non è indennizzabile l’infortunio verificatosi nel corso della trasferta, quando l’evento:

* è causato da attività che non hanno alcun legame funzionale con la prestazione lavorativa;
* è dovuto a scelte personali del lavoratore, prive di alcun collegamento con la prestazione e irragionevoli.

8.5 Infortunio in itinere

L’assicurazione INAIL si estende anche agli eventi di infortunio occorsi a lavoratori e collaboratori durante l’ordinario percorso:

* di andata e ritorno dall’abitazione al luogo di lavoro;
* che collega due luoghi di lavoro;
* di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti (soltanto nel caso in cui manchi una mensa aziendale).

In particolare con il termine abitazione si intende la dimora effettiva dell’interessato, a nulla rilevando il luogo di residenza anagrafica.

L’evento verificatosi nelle aree comuni della sede di lavoro o nelle pertinenze è qualificato come infortunio ordinario e non in itinere.

*Percorso ordinario*

La copertura INAIL per gli infortuni in itinere opera limitatamente agli eventi occorsi durante il normale percorso fatto dall’interessato. Eventuali deviazioni o interruzioni devono essere giustificate da:

* forza maggiore;
* motivazioni improrogabili, quali ad esempio le deviazioni effettuate per accompagnare i figli a scuola, nel caso in cui l’utilizzo del mezzo privato sia improrogabile e necessario;
* adempimento di obblighi con rilevanza penale.

Di norma, il percorso normale è quello più breve dall’abitazione al luogo di lavoro. Eventuali soste non necessarie ovvero non giustificate da esigenze fisiologiche o di riposo:

* non sono coperte dall’assicurazione se di rilevante durata;
* Opera l’assicurazione INAIL se trattasi di soste brevi, dal momento che non espongono il lavoratore ad un rischio diverso da quello presente nel normale percorso casa – lavoro, in assenza di pause.

*Mezzo privato*

Ai fini dell’assicurazione INAIL l’utilizzo del mezzo privato espone il collaboratore ad un rischio maggiore. Pertanto, la copertura opera a patto che:

* manchino mezzi pubblici;
* in alternativa, esistono mezzi pubblici ma non consentono una presenza puntuale sul luogo di lavoro ovvero sono disagevoli per ottemperare alle esigenze familiari.

Non opera la copertura INAIL per gli infortuni causati da:

* abuso di alcolici o psicofarmaci;
* stupefacenti o allucinogeni;
* soggetti non in possesso di patente di guida;
* violazioni di norme del codice della strada;
* percorso effettuato in orari non connessi con la prestazione lavorativa.

8.6 Causa violenta

La causa violenta consiste in un fattore esterno che, attraverso un’azione intensa e concentrata nel tempo, provoca un danno al lavoratore. Integrano ipotesi di causa violenta anche lo stress e la fatica causati dalle condizioni lavorative.

Nel tempo, la giurisprudenza ha riconosciuto la causa violenta, tra le altre, nelle ipotesi di:

* infarto, laddove sia casualmente e topograficamente connesso all’attività lavorativa;
* fattori virali o microbici (connessi allo svolgimento dell’attività lavorativa) determinanti un’alterazione dell’equilibrio fisiologico;
* malattia infettiva, ivi comprese l’epatite virale e l’AIDS;
* agente lesivo presente sul luogo di lavoro in misura superiore rispetto all’ambiente esterno.

8.7 Malattie professionali

La malattia professionale, a differenza dell’infortunio, è una patologia che si sviluppa gradualmente nell’organismo, a causa dell’ambiente lavorativo, provocando un’incapacità al lavoro o la morte.

L’assicurazione INAIL distingue le malattie in:

* tabellate, tassativamente elencate dalla legge;
* non tabellate.

*Malattie tabellate*

Le malattie tabellate beneficiano di una presunzione legale circa la loro origine professionale. Il collaboratore deve unicamente dimostrare lo svolgimento di attività rientranti nelle lavorazioni tabellate, oltre naturalmente all’esistenza della patologia.

La malattia professionale può non essere riconosciuta nel caso in cui:

* la lavorazione tabellata è stata svolta in maniera sporadica od occasionale;
* l’esposizione all’agente patogeno è stata insufficiente a causare la patologia;
* la patologia è riconducibile ad altra causa extra-lavorativa.

*Malattie non tabellate*

In presenza di malattie non tabellate, il soggetto è tenuto a dimostrare:

* la presenza della patologia;
* la lavorazione svolta ha caratteristiche morbigene;
* il rapporto causa – effetto tra la lavorazione svolta e la malattia.

8.8 Verificarsi dell’infortunio

Nel momento in cui si verifica un infortunio sul lavoro, il collaboratore è tenuto ad informare immediatamente il committente anche se la lesione è di breve entità. In particolare, è necessario fornire:

* il numero identificativo del certificato;
* la data di rilascio del certificato;
* i giorni di prognosi.

Abilitati a rilasciare i certificati di infortunio sono:

* medici di famiglia;
* medici generici;
* medici specialisti operanti in regime libero professionale ovvero nelle strutture del Servizio sanitario nazionale.

*Denuncia / comunicazione di infortunio*

Dal canto suo il committente, per gli infortuni con prognosi superiore ai tre giorni, è tenuto a denunciare l’evento all’INAIL esclusivamente in via telematica.

Il termine per inoltrare la comunicazione è fissato in:

* due giorni dal momento in cui si riceve il certificato medico;
* 24 ore dall’evento in caso di morte o pericolo di morte.

All’interno del tracciato da inviare all’INAIL il committente dovrà riportare i riferimenti del certificato medico già trasmesso all’ente assicurativo da parte del medico o della struttura sanitaria competente al rilascio.

Competente a ricevere la denuncia è la sede INAIL nel cui ambito territoriale insiste il domicilio del collaboratore.

Un’importante funzione della denuncia di infortunio è quella di assolvere all’obbligo di comunicare, all’autorità di pubblica sicurezza, gli infortuni sul lavoro mortali o con prognosi superiore a 30 giorni. In tal caso, l’Ispettorato nazionale del lavoro (INL) procede, entro 4 giorni da quando l’INAIL mette a disposizione i dati dell’infortunio, ad un’indagine su richiesta del lavoratore infortunato o dello stesso ente assicurativo.

Il committente ha l’obbligo di consentire l’accesso degli ispettori in azienda.

**Modulo denuncia infortunio INAIL**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11926/all10-modulo-denuncia-infortunio-inail) 

*Comunicazione di infortunio*

Ai soli fini statistici (dal momento che non è prevista alcuna copertura economica) gli infortuni sul lavoro che causano un’assenza pari ad almeno un giorno (escluso quello dell’evento) e non superiore a tre, devono essere comunicati in via telematica all’INAIL e, per il tramite di quest’ultima, al SINP acronimo di “Sistema nazionale per la prevenzione”.

Scopo del SINP è fornire dati utili per programmare, pianificare e valutare le attività di prevenzione di infortuni e malattie professionali.

Il termine per l’invio della comunicazione di infortunio è 48 ore dalla ricezione del certificato medico.

Se, a seguito del prolungarsi dell’assenza, l’infortunio eccede i tre giorni, il committente deve inoltrare la denuncia / comunicazione di infortunio descritta nel paragrafo precedente.

*Invio telematico*

Le denunce e le comunicazioni di infortunio devono essere trasmesse in via telematica all’INAIL, collegandosi al portale istituzionale dell’ente, muniti delle credenziali SPID di livello 2, Carta nazionale dei servizi ovvero Carta di identità elettronica.

In particolare, l’utente in possesso delle credenziali (sia esso l’azienda / committente o l’intermediario abilitato) deve cliccare su “Accedi ai servizi online”.

Una volta effettuato l’accesso, nella barra di sinistra sono presenti i servizi per l’invio della denuncia o comunicazione di infortunio.

Il sistema permette di:

* compilare il tracciato direttamente online ed inviarlo;
* caricare sul sito il file xml generato da un programma esterno (di norma i gestionali paghe) e successivamente inviare la denuncia / comunicazione.

Ad invio effettuato, il sistema restituisce la ricevuta sintetica con data e ora di invio oltre al dettaglio di quanto trasmesso all’INAIL.

*Malattia professionale*

Al verificarsi della malattia professionale, il soggetto interessato è tenuto a darne notizia entro i 15 giorni successivi all’azienda, pena la perdita dell’indennizzo per il periodo precedente la denuncia.

In presenza di malattie non tabellate, il collaboratore è tenuto a dimostrare:

* a causa delle mansioni svolte un’esposizione al rischio di patologia;
* l’esistenza della patologia (presentando idonea certificazione medica);
* l’origine professionale della malattia (circostanza attestata nel certificato medico);
* il manifestarsi della malattia in costanza di rapporto di lavoro (in tal caso la prova è rappresentata dalla denuncia telematica del committente).

Una volta ricevuti i documenti, l’INAIL esprime una prima valutazione di sospetta malattia, riservandosi ulteriori approfondimenti, quali esami clinico-specialistici e strumentali.

*Denuncia malattia professionale*

Il committente è tenuto a denunciare all’INAIL la malattia professionale, in via telematica, entro i 5 giorni successivi alla comunicazione del collaboratore.

La denuncia dovrà riportare i dati del certificato medico, già inoltrato all’INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria competente.

Nel caso in cui la certificazione venga trasmessa dal lavoratore direttamente all’ente assicurativo, quest’ultimo segnala al committente di provvedere alla denuncia entro i 5 giorni successivi.

**Denuncia malattia professionale**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11927/all11-mod-101-ra-09-2018-reader) 

8.9 Prestazioni sanitarie

La copertura assicurativa INAIL si sostanzia in prestazioni sanitarie ed economiche. Le prime consistono in:

* soccorsi di urgenza;
* cure mediche e chirurgiche;
* accertamenti clinici;
* fornitura di protesi.

Le cure a carico dell’ente assicurativo sono garantite dalle strutture del Servizio sanitario nazionale per tutta la durata dell’inabilità temporanea, ivi compreso il periodo successivo la guarigione clinica.

*Protesi*

L’INAIL garantisce la fornitura gratuita di protesi, nel caso in cui le stesse siano necessarie in conseguenza dei postumi dell’infortunio o della malattia professionale.

In particolare l’ente assicurativo si fa carico di:

* fornire protesi ed apparecchi allo scopo di ridurre l’inabilità;
* assicurare nuove protesi nel caso in cui quelle già assegnate siano obsolete.

8.10 Prestazioni economiche

In caso di inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio o malattia professionale, la retribuzione è a carico di:

* azienda per il giorno dell’evento e i 3 successivi;
* INAIL dal 4° giorno successivo all’evento, sino alla guarigione.

Il trattamento economico varia in funzione del soggetto che lo eroga e dei giorni di assenza:

* per il giorno dell’infortunio ovvero quello in cui si è manifestata la malattia professionale il committente è tenuto a garantire il 100% del guadagno medio giornaliero;
* dal 1° al 3° giorno successivi all’evento (cosiddetto “periodo di carenza”), il trattamento è a carico del committente in misura pari al 60% del guadagno medio giornaliero;
* dal 4° al 90° giorno di assenza la copertura economica è a carico dell’INAIL in misura pari al 60% della retribuzione media giornaliera;
* dal 91° giorno alla guarigione indennità a carico dell’INAIL in misura pari al 75% della retribuzione media giornaliera.

I giorni da considerare sono quelli di calendario, comprendendo pertanto sabato, domenica e festivi.

La base di calcolo per determinare il guadagno medio giornaliero varia in funzione del tipo di compenso:

* per i collaboratori con compenso accertabile (continuativo, regolare o fisso) la base di calcolo dell’indennità è rappresentata dal corrispettivo effettivamente riconosciuto, anche se superiore al massimale INAIL;
* al contrario, per chi ha un compenso non fisso si considera come retribuzione giornaliera il minimale di rendita da dividere per 300.

*Pagamento*

Le prestazioni economiche a carico dell’INAIL vengono riconosciute per l’intera durata dell’inabilità e sino alla guarigione clinica.

La corresponsione avviene in via posticipata rispetto all’evento, comunque non oltre il ventesimo giorno successivo.

Le somme possono essere:

* anticipate dal committente per conto dell’INAIL, salvo poi essere rimborsato dall’ente assicurativo;
* erogate direttamente dall’INAIL al beneficiario.

8.11 Inabilità permanente

Per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali che provocano un’inabilità permanente si applica, per gli eventi denunciati dal 25 luglio 2000, il sistema indennitario per danno biologico, così differenziato:

* se il grado di invalidità è inferiore al 6% si applica un sistema di franchigia, per il quale non si prevede alcun indennizzo;
* a fronte di un’invalidità pari o superiore al 6% ma inferiore al 16% è previsto un indennizzo in capitale;
* se l’invalidità è pari o superiore al 16% l’indennizzo è in rendita.

8.12 Franchigia

Come anticipato, in assenza di postumi o con postumi inferiori al 6% non è previsto alcun indennizzo.

A seguito dell’aggravarsi delle condizioni di salute, entro 10 anni dall’infortunio ovvero 15 dalla denuncia di malattia professionali, gli interessati possono chiedere:

* indennizzo in capitale se l’aggravarsi delle condizioni di salute ha portato la menomazione oltre il 6% senza superare il 16%;
* indennizzo in rendita, laddove la menomazione sia pari o superiore al 16%.

8.13 Indennizzo in capitale

In presenza di postumi di grado pari o superiore al 6% ma inferiori al 16%, l’interessato ha diritto al solo indennizzo in capitale del danno biologico.

Per gli eventi denunciati a decorrere dal 1° gennaio 2019 si applica la nuova tabella di indennizzo, unica per uomini e donne.

8.14 Indennizzo in rendita

L’indennizzo in rendita è riconosciuto per le menomazioni di grado pari o superiore a 16%.

La prestazione è composta da:

* danno biologico trattato secondo le modalità indicate nell’apposita “Tabella indennizzo danno biologico” con riferimento alle menomazioni di grado pari o superiore al 16%;
* conseguenze patrimoniali della menomazione valutate con riferimento al compenso dell’interessato, ridotto moltiplicandolo per il coefficiente di cui alla “Tabella dei coefficienti” ed altresì per il grado percentuale della menomazione stessa.

Entrambe le componenti sono oggetto di rivalutazione. In particolare, la tabella relativa al danno biologico è interessata dagli adeguamenti periodici comunicati con apposito Determina INAIL.

Al contrario, le conseguenze patrimoniali della menomazione vengono aggiornate con le stesse modalità della rendita diretta.

*Soppressione*

In caso di recupero dell’integrità psicofisica al di sotto del 16%, l’interessato perde il diritto all’indennizzo in rendita, mantenendo solamente quello in capitale.

8.15 Rendita diretta

La rendita diretta è riconosciuta per gli eventi di infortunio o malattia professionale (denunciati fino al 25 luglio 2000) che riducono (in modo permanente) l’attitudine al lavoro in misura superiore al 10%.

A partire dal giorno successivo quello di cessazione dell’inabilità temporanea assoluta, l’INAIL riconosce una rendita parametrata al grado di inabilità:

* aliquota di rendita crescente dal 50 al 98% in presenza di un grado di inabilità dall’11% al 64%;
* aliquota al 100% se il grado di inabilità è compreso tra 65% e 100%.

Il calcolo della rendita avviene in base ai compensi effettivamente corrisposti nei 12 mesi precedenti l’infortunio o la malattia professionale.

Nel caso in cui non sia possibile determinare l’ammontare delle retribuzioni ovvero il periodo di 12 mesi non sia stato interamente lavorato, il riferimento reddituale annuo è pari a 300 volte il compenso giornaliero.

Sono comunque previsti dei massimali personalizzati. In particolare, la retribuzione annua non potrà essere:

* superiore a 300 volte la retribuzione media giornaliera aumentata del 30%;
* inferiore a 300 volte la retribuzione media giornaliera diminuita del 30%.

Il calcolo del compenso annuo su cui determinare la rendita diretta è lo stesso utilizzato per individuare la base dell’indennità per infortunio sul lavoro o malattia professionale.

L’importo della rendita è aumentato in misura pari a 1/20 per il coniuge o parte dell’unione civile oltre a ciascun figlio:

* minorenne;
* di età non superiore a 21 anni se studente di scuola media superiore;
* se studente universitario è necessaria un’età non superiore a 26 anni;
* senza alcun limite di età se inabile.

*Revisione*

L’importo riconosciuto a titolo di rendita può essere oggetto di revisione, a seguito di una contrazione o di un aumento dell’attitudine al lavoro.

In particolare, l’interessato può essere sottoposto a visite periodiche di revisione, previa domanda di quest’ultimo o dell’INAIL.

8.16 Morte

In caso di morte del lavoratore a seguito di infortunio o malattia professionale, spetta una rendita ai superstiti rapportata alla retribuzione annua del deceduto, calcolata con le stesse modalità della rendita diretta.

Per i decessi avvenuti dal 1° gennaio 2014 la rendita è calcolata sul massimale corrispondente a 300 volte la retribuzione giornaliera aumentata del 30%.

A seconda dei beneficiari l’ammontare della rendita è pari:

* al 50% della retribuzione se il beneficiario è il coniuge o il soggetto parte dell’unione civile (il beneficio spetta sino alla morte o nuovo matrimonio);
* al 20% per i figli nati nel matrimonio, fuori dal matrimonio, riconosciuti o riconoscibili, adottivi, affiliati o affidati;
* 40% per gli orfani di entrambi i genitori o dell’unico genitore naturale che li ha riconosciuti, nonché agli orfani di un solo genitore naturale o di genitore divorziato;
* 20% per gli ascendenti (in mancanza del coniuge, del soggetto parte dell’unione civile e dei figli);
* 20% a beneficio di fratelli o sorelle (se mancano coniuge, parte dell’unione civile e i figli).

*Assegno continuativo mensile*

In caso di decesso del soggetto titolare di rendita, per effetto di cause indipendenti dall’infortunio o malattia professionale, è riconosciuto un assegno continuativo mensile al coniuge (o parte dell’unione civile) ed ai figli superstiti.

La prestazione spetta a patto che al soggetto titolare della rendita:

* venga riconosciuto un danno biologico di grado non inferiore al 48%, per gli eventi verificatisi dal 1° gennaio 2007;
* grado di inabilità permanente non inferiore al 65% per gli infortuni o le malattie professionali denunciate fino al 31 dicembre 2006.

Dell’importo spettante a titolo di rendita spetta il 50% al coniuge o parte dell’unione civile, sino alla morte di quest’ultimo o a nuovo matrimonio. Stessa percentuale anche per i figli inabili, per il periodo in cui permane l’inabilità.

Al contrario, per i figli riconosciuti, adottivi, affiliati o affidati è riconosciuto il 20% della rendita, sino all’età di:

* 18 anni nella generalità dei casi;
* 21 anni se studenti di scuola superiore (a carico) e privi di un impiego retribuito;
* 26 anni per gli studenti universitari (a carico), privi di un’occupazione retribuita.

Con riferimento al coniuge, la prestazione non spetta in caso di separazione (con sentenza passata in giudicato) o divorzio. Fanno eccezione i casi in cui la sentenza comporta l’obbligo di corrispondere l’assegno di mantenimento o gli alimenti.

La richiesta di assegno dev’essere inoltrata all’INAIL entro 180 giorni dalla data in cui l’Istituto stesso notifica agli aventi diritto la possibilità di richiedere la prestazione.

Una volta ricevuta la domanda, la liquidazione dell’assegno avviene entro i 120 giorni successivi.

*Fondo “gravi infortuni”*

I familiari di soggetti deceduti a seguito di eventi di infortunio sul lavoro o malattia professionale, verificatisi dal 1° gennaio 2007, possono accedere (articolo 1, comma 1187, L. n. 296/2006 ed articolo 9 comma 4 lettera d), Dlgs. n. 81/2008) a due distinte prestazioni, a carico del Fondo di sostegno per i familiari vittime di gravi infortuni sul lavoro:

* erogazione una tantum in base al numero di familiari superstiti;
* erogazione anticipata della rendita ai superstiti, pari a 3 mensilità della rendita annua.

In particolare, per gli eventi verificatisi nel 2024, l’ammontare della prestazione una tantum è pari a:

* 10.265,35 euro in presenza di un unico superstite;
* 16.449,29 euro se i superstiti sono due;
* 22.633,23 euro per tre superstiti;
* 28.817,17 euro a fronte di più di tre superstiti.

*Assegno funerario*

L’INAIL (articolo 85 DPR n. 1124/1965) garantisce altresì un assegno “funerario”, al fine di compensare le spese dei superstiti di soggetti deceduti a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale.

A decorrere dal 1° luglio 2023 l’importo dell’assegno è pari a 11.612,92 euro.

8.17 Assistenza personale

In caso di invalidità derivante da infortuni sul lavoro o malattie professionali, denunciate dal 1° gennaio 2007, da cui derivano menomazioni tassativamente elencate (allegato 3 DPR n. 1124/1965) è riconosciuto un assegno INAIL a patto che sia indispensabile, per il soggetto interessato, ottenere assistenza personale continuativa.

Il pagamento dell’assegno avviene entro 30 giorni dalla trasmissione della domanda, per un importo pari, dal 1° luglio 2023, ad euro 632,94.

8.18 Premio

A differenza di quanto avviene per i lavoratori dipendenti, la contribuzione all’INAIL per i co.co.co è ripartita in:

* 1/3 a carico del collaboratore;
* 2/3 a carico del committente.

Nel caso dei lavoratori l’onere assicurativo è invece totalmente a carico del datore di lavoro.

Il calcolo del costo INAIL è effettuato applicando alla retribuzione imponibile il tasso relativo all’attività svolta.

Sul risultato dell’operazione si applica l’addizionale dell’1%, calcolata sul premio stesso.

8.19 Tasso

Il tasso è specifico per ciascuna lavorazione, calcolato in misura media a livello nazionale rapportando gli oneri sostenuti dall’INAIL (diretti o indiretti) e l’ammontare delle retribuzioni dei lavoratori assicurati.

L’ammontare del tasso non può eccedere il 110 per mille.

Una volta individuato il tasso medio, questo può subire modifiche in ragione delle particolarità aziendali:

* rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
* andamento infortunistico aziendale.

*Oscillazioni*

Gli infortuni o le malattie professionali incidono sul tasso applicato dall’azienda, decorsi due anni dall’inizio dell’attività. Il termine utilizzato è “*oscillazioni*”.

I tassi che il datore di lavoro è tenuto ad applicare in base alle oscillazioni vengono comunicati dall’INAIL entro il 31 dicembre di ogni anno, in via telematica.

*Interventi di prevenzione*

La realtà aziendale che realizza interventi migliorativi in tema di prevenzione e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori può beneficiare di una riduzione del tasso medio di tariffa.

Lo sgravio è riconosciuto in misura pari a:

* 8% fisso nei primi due anni di attività;
* una percentuale variabile per gli anni successivi.

La riduzione ha una consistenza diversa in base al numero di lavoratori per anno calcolati nell’arco di un triennio:

* se il numero medio di lavoratori è pari o inferiore a 10 la riduzione si attesta al 28%;
* da 10,01 a 50 lavoratori riduzione del 18%;
* da 50,01 a 200 lavoratori riduzione del 10%;
* per le realtà con oltre 200 lavoratori la riduzione è del 5%.

Per ottenere lo sgravio, il committente è tenuto ad inoltrare apposita richiesta telematica sul portale INAIL entro il 28 febbraio dell’anno per cui si vuole fruire dell’agevolazione.

L’accoglimento o meno dell’istanza è comunicato dall’ente assicurativo entro 120 giorni dalla scadenza del termine di presentazione delle domande.

Una volta riconosciuta, la riduzione:

* ha effetto per l’anno di inoltro dell’istanza;
* viene applicata in sede di regolazione (saldo) del premio assicurativo dovuto per la stessa annualità.

8.20 Autoliquidazione

All’interno dell’assicurazione INAIL il pagamento del premio assume il nome di “*Autoliquidazione*”.

Il termine racchiude l’insieme delle operazioni che il datore di lavoro – committente effettua annualmente:

* calcolo dell’importo dovuto a titolo di regolazione (saldo) determinato sulle retribuzioni imponibili dell’anno precedente (in quanto unico dato certo);
* calcolo della rata anticipata (acconto) per l’anno in corso, calcolata sulle retribuzioni imponibili dell’anno precedente.

La somma algebrica dei due importi (regolazione + rata) rappresenta l’importo da versare all’INAIL a titolo di autoliquidazione.

Ecco di seguito, in dettaglio, le operazioni che caratterizzano il pagamento dell’assicurazione INAIL per l’anno 2023-2024:

* in base all’ammontare delle retribuzioni dell’anno precedente (2023) l’azienda determina l’importo effettivo del premio INAIL per il medesimo anno, da cui dovrà essere dedotta la rata anticipata 2023;
* per l’anno corrente 2024 l’azienda è tenuta a calcolare (in base alle retribuzioni 2023) l’ammontare della rata anticipata;
* sommare la regolazione 2023 alla rata anticipata 2024 ovvero effettuare le dovute compensazioni laddove il saldo sia a credito
* trasmettere all’INAIL l’ammontare dei compensi 2023.

*Riduzione delle retribuzioni presunte*

Nel caso in cui l’azienda preveda di erogare per l’anno corrente retribuzioni inferiori rispetto a quelle dell’annualità precedente, può calcolare la rata su tale minore importo. In questo frangente è obbligatorio dare comunicazione motivata all’INAIL in modalità telematica.

Ipotizziamo il caso dell’azienda Alfa che nel 2021 ha corrisposto retribuzioni pari a 350.000,00 euro. Su tale importo Alfa calcola la regolazione 2021.

Per determinare la rata 2022 si utilizza un monte retributivo inferiore ai compensi 2021 in quanto si prevede di ridurre il personale e / o fare ricorso agli ammortizzatori sociali. Pertanto, il tasso viene applicato su 200.000,00 euro.

Alfa inoltra comunicazione in via telematica all’INAIL dove rende noto che, per crisi aziendale, le retribuzioni 2022 saranno presuntivamente pari a 200.000,00 euro.

Per l’anno 2024 il termine per l’invio delle dichiarazioni di riduzione delle retribuzioni presunte è fissato al 16 febbraio, giorno che coincide con la scadenza per il pagamento della prima o unica rata del premio INAIL.

*Comunicazione telematica dei salari*

Entro il 28 febbraio di ogni anno le aziende devono comunicare in via telematica all’INAIL l’ammontare delle retribuzioni su cui sono state calcolate la regolazione 2023 e la rata 2024.

L’omesso invio della dichiarazione obbliga l’INAIL ad accertarne direttamente l’importo, con conseguente addebito al datore di lavoro delle spese.

In alternativa, l’ente può effettuare la liquidazione del premio dovuto, calcolandolo sul doppio delle retribuzioni presunte dell'ultimo periodo assicurativo. In questo caso l’azienda interessata è tenuta a pagare il premio in base alla scadenza originaria, cui si aggiungeranno gli interessi per versamento tardivo.

*Pagamento*

Il premio ottenuto dalla somma algebrica tra regolazione e rata dev’essere versato dall’azienda con modello F24 in:

* un’unica soluzione;
* in alternativa, in quattro rate mensili con applicazione degli interessi.

Con riferimento all’autoliquidazione 2024 le scadenze sono:

* entro il 16 febbraio 2024 versamento della prima o unica rata del premio assicurativo;
* entro il 16 maggio 2024 versamento della seconda rata del premio;
* entro il 20 agosto 2024 pagamento della terza rata del premio;
* entro il 18 novembre 2024 versamento della quarta e ultima rata.

Nel caso in cui uno dei termini cada di sabato ovvero in un giorno festivo il versamento deve essere effettuato il primo giorno lavorativo successivo (art. 18, Dlgs. n. 241 del 9 luglio 1997).

Di conseguenza, per l’anno 2024 i datori di lavoro / committenti devono determinare entro il 16 febbraio la regolazione anno 2023e la rata 2024.

*Compensazione*

Nel caso in cui il risultato dell’autoliquidazione sia un importo a credito, l’importo può essere utilizzato per:

* compensare eventuali altri debiti INAIL, purché non iscritti a ruolo esattoriale;
* compensare quanto dovuto ad altre amministrazioni;
* compensare i contributi dovuti alle associazioni di categoria titolari di apposita convenzione con l’INAIL.

Non è al contrario possibile utilizzare un credito relativo a contributi associativi per pagare il premio assicurativo, né tantomeno effettuare compensazioni tra contributi associativi.

Rispetto a quanto detto finora, nel caso in cui l’interessato abbia crediti pregressi nei confronti INAIL può, previa autorizzazione di quest’ultimo, versare il premio da autoliquidazione diminuito delle somme a credito.

*Dilazione premi INAIL*

I committenti che si trovano in condizione di non versare alle scadenze le somme dovute all’INAIL possono inoltrare in via telematica apposita istanza di dilazione.

La procedura, non estesa alle somme iscritte a ruolo, riguarda sia i debiti scaduti che quelli correnti per i quali non è ancora spirato il termine di pagamento.

Come anticipato, l’accesso alla dilazione è subordinato alla preventiva richiesta telematica sul portale INAIL, da cui risulti la temporanea e obiettiva difficoltà a pagare.

L’azienda dovrà inoltre assumersi l'impegno formale a rispettare il piano di rateazione, versando i relativi interessi, oltre a specificare se l'importo si riferisce a debiti scaduti o correnti.

L'importo di ogni singola rata non potrà comunque essere inferiore a 150,00 euro (interessi compresi).

L’organismo INAIL competente a concedere o meno le dilazioni varia in funzione dell’importo interessato e del numero di rate:

* dirigente territoriale, se l’importo interessato non eccede i 258 mila euro ovvero dev’essere versato in un numero di rate non superiore a dodici;
* dirigente regionale per importi superiori a 258 mila euro ovvero numero di rate superiore a dodici.

In quest’ultimo caso, se la dilazione è compresa tra 24 e 36 rate è necessaria un’apposita autorizzazione ministeriale.

L’ipotesi di rateizzare i debiti in 60 rate è riservato alle seguenti casistiche:

* incertezze oggettive dovute a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o decisioni amministrative sull’obbligo assicurativo;
* fatto doloso di un terzo soggetto denunciato entro
* fatto doloso di un terzo soggetto denunciato all’autorità giudiziaria entro tre mesi dalla notizia del fatto.

Una volta inoltrata istanza di dilazione all’INAIL, il provvedimento di concessione viene adottato entro i 10 giorni successivi.

Entro 15 giorni dalla domanda l’azienda è tenuto a pagare la prima rata, indicata, insieme alle altre, nel piano di ammortamento.

Incorre nella revoca della dilazione (con conseguente obbligo di pagare l’intero ammontare in un’unica soluzione) l’azienda che:

* omette di pagare la prima rata;
* omette di pagare anche una sola delle rate successive alla prima.

*Minimali e massimali*

Il calcolo del premio (art. 116 DPR n. 1124/1965 e art. n. 52 TUIR) per i collaboratori coordinati e continuativi avviene:

* nel rispetto di determinate soglie di reddito, comunicate dall’INAIL;
* utilizzando la stessa base imponibile della contribuzione INPS.

In particolare, l’importo da assoggettare alla voce di tariffa dev’essere compreso tra un minimale ed un massimale, aggiornati con decorrenza 1° luglio di ogni anno.

Con la circolare numero 47 dell’8 novembre 2023 L’INAIL ha comunicato i valori di riferimento da applicare dal 1° luglio 2023:

* il minimale di reddito pari ad euro 19.221,30
* il massimale di reddito è fissato ad euro 35.696,70.

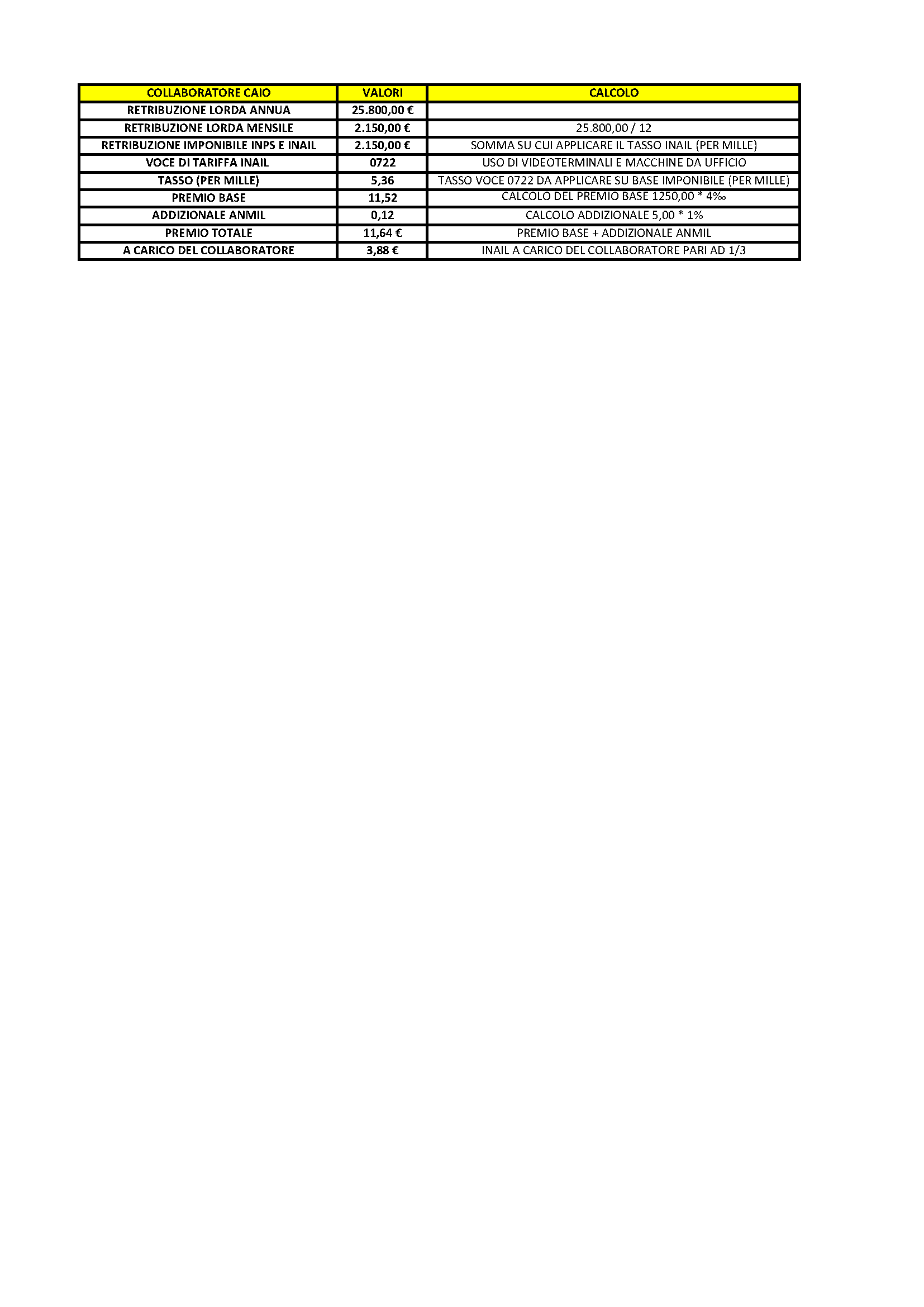
In presenza di rapporti di durata inferiore all’anno i limiti appena citati devono essere frazionati in tanti dodicesimi quanti sono i mesi o frazioni di mesi previsti nel contratto.

Facciamo l’esempio del collaboratore Caio, destinatario di un contratto di co.co.co dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021. In questo caso i valori devono essere riproporzionati in virtù della minor durata del rapporto:

* minimale equivalente a [(17.448,90 / 12) \* 3] = 4.362,24 euro;
* massimale equivalente a [(32.405,10 / 12) \* 3] = 8.101,29 euro.

**CALCOLO INAIL**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11928/all13-calcolo-inail) 



# 9.

# Controversie tra le parti e processo del lavoro

Ai sensi dell’articolo 32 comma 3 lettera b) della Legge numero 183/2010, il recesso del committente può essere impugnato dal collaboratore con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la sua volontà, entro 60 giorni dalla cessazione del contratto.

L’atto è tuttavia inefficace se, nei successivi 180 giorni, il lavoratore non deposita ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero non comunica alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Nel caso in cui la conciliazione o l’arbitrato richiesti sono rifiutati o non è raggiunto l’accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice dev’essere depositato a pena di decadenza entro i 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

9.1 Rito del lavoro

Il rito del lavoro (articolo 409 numero 1 Codice procedura civile) investe principalmente i rapporti di lavoro subordinato, oltre alle controversie riguardanti (articolo 409 n. 2 e 3 Codice procedura civile):

* rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
* contratti agrari;
* rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (articolo 409 n. 3 Codice procedura civile) se sussiste il carattere prevalentemente personale della prestazione.

Con specifico riferimento agli amministratori di società, il rito del lavoro opera a fronte di controversie sulla qualificazione del rapporto (se subordinato, autonomo o parasubordinato). Al contrario, la giurisprudenza di Cassazione ha ritenuto applicabile il rito in parola per:

* giusta causa di revoca di un componente il Consiglio di amministrazione;
* compenso per la carica di amministratore;
* azione di responsabilità promossa da una società per azioni nei confronti dei propri amministratori.

Nell’ordinamento italiano esistono una serie di strumenti deflattivi delle controversie, a partire dalla decadenza.

9.2 Decadenza

Per decadenza si intende la perdita della possibilità di esercitare un diritto, in virtù del suo mancato esercizio entro un determinato periodo di tempo.

Tra i casi di decadenza rientrano:

* impugnazione del recesso del committente;
* impugnazione del contratto di appalto “non genuino”;
* impugnazione di rinunce e transazioni.

9.3 Prescrizione

L’istituto della prescrizione si applica anche ai diritti derivanti dal rapporto di lavoro. In particolare, la prescrizione opera come limite alle controversie in materia gius-lavoristica.

La prescrizione è di due tipi:

* estintiva, dal momento che il relativo diritto acquisito viene meno nel caso in cui non venga esercitato entro il termine previsto dalla legge;
* presuntiva in cui si inverte l’onere della prova circa l’avvenuto pagamento delle somme.

In quest’ultimo caso sarà infatti il committente a dover provare l’estinzione del debito. Una volta spirato il termine di prescrizione, il debito si presume estinto.

Rappresentano casi di prescrizione estintiva quinquennale (cosiddetta “*prescrizione breve*”):

* somme corrisposte con periodicità annuale o inferiore (ad es. retribuzione) compresi gli interessi;
* indennità corrisposte in conseguenza della cessazione del rapporto;
* risarcimento del danno da fatto illecito extracontrattuale;
* risarcimento del danno contrattuale (ad esempio quello all’integrità psico-fisica del lavoratore), in questo caso specifico si applica la prescrizione decennale.

La “*prescrizione presuntiva*” opera invece per:

* compensi corrisposti superiori al mese (ad esempio mensilità aggiuntive), prescrizione triennale;
* compensi erogati non superiori al mese (come il compenso mensile) soggetti a prescrizionale annuale.

9.4 Decorrenza della prescrizione

Il momento a partire dal quale decorre la prescrizione è differente nei casi di prescrizione presuntiva ed estintiva:

* per la prescrizione presuntiva la stessa decorre dalla scadenza del compenso periodico;
* la prescrizione estintiva ha al contrario decorrenza dal momento in cui il diritto può essere fatto valere.

9.5 Sospensione ed interruzione

Mentre la prescrizione è sospesa (articolo 2941 e seguenti del codice civile) in costanza di rapporto tra committente e collaboratore, l’interruzione (articolo 2943) opera in caso di:

* esercizio del diritto da parte del soggetto che ne è titolare;
* riconoscimento del diritto ad opera di colui contro cui può essere fatto valere.

In particolare, hanno la capacità di interrompere la prescrizione i seguenti atti:

* notifica del ricorso alla controparte;
* domanda proposta in costanza di giudizio;
* qualsiasi atto idoneo a mettere in mora il debitore;
* richiesta di tentativo di conciliazione comunicato alla controparte;
* atto notificato con il quale in presenza di compromesso o di clausola compromissoria, si dichiara l’intenzione di promuovere il procedimento arbitrale.

L’effetto dell’interruzione è quello di determinare l’inizio di un periodo di prescrizione.

9.6 Rinunce e transazioni

In sede di instaurazione del rapporto o successivamente, possono verificarsi rinunce o transazioni da parte del collaboratore con riferimento a:

* diritti derivanti da norme derogabili di legge o dal contratto individuale (in quest’ultimo caso migliorativi rispetto alla normativa);
* diritti inderogabili (esclusivamente
* diritti inderogabili (esclusivamente in sede protetta) già nella disponibilità del soggetto.

Al contrario, la rinuncia o transizione non può interessare diritti futuri, non entrati ancora nella disponibilità del collaboratore, prima fra tutti la retribuzione.

9.7 Rinuncia

In particolare, le rinunce si caratterizzano per essere una dichiarazione di volontà del collaboratore, ovvero un comportamento concludente, con cui lo stesso decide di non far valere un suo diritto.

Nel tempo, la giurisprudenza di Cassazione (sentenza Cassazione numero 14091/2001, Cassazione numero 2157/1985) ha ammesso che la rinuncia può anche essere tacita, a patto che non vi siano dubbi sulla reale volontà dell’interessato ed altresì non ci siano margini per una diversa interpretazione.

9.8 Transazioni

Attraverso il contratto di transazione (articolo 1965 Codice civile) committente e collaboratore:

* evitano il verificarsi di una lite;
* pongono termine ad una lite in corso.

L’atto dev’essere redatto in forma scritta (articolo 1967 Codice civile) ai soli fini della prova, ma non della validità del medesimo.

La validità della transazione dipende dai seguenti requisiti:

* oggetto lecito;
* oggetto determinato o determinabile;
* consapevolezza dei diritti di cui si dispone;
* presenza di una reale volontà di rinunciare a parte dei propri diritti.

L’ultimo requisito non è rispettato nel caso in cui il collaboratore rinunci a diritti futuri non entrati ancora nella sua disposizione.

9.9 Sedi protette

Come anticipato, in caso di rinunce o transazioni che abbiano per oggetto diritti inderogabili di legge, l’atto dev’essere sottoscritto in una sede protetta tra cui:

* sede giudiziale (articolo 185 Codice procedura civile);
* commissioni di certificazione;
* commissioni di conciliazione istituite presso l’ITL;
* commissione di conciliazione sindacale;
* collegi di conciliazione ed arbitrato irrituale.

9.10 Arbitrato

All’interno del contratto individuale committente e collaboratore possono impegnarsi a risolvere eventuali future controversie, anziché in sede giudiziale, ricorrendo ad un arbitrato irrituale.

In questo caso si parla di “*clausola compromissoria*”, la quale può essere validamente apposta, a pena di nullità, se una commissione di certificazione accerta l’effettiva volontà delle parti di lasciare agli arbitri la definizione delle controversie.

A decidere sulle controversie sarà pertanto un Collegio arbitrale formato da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo soggetto (il presidente) scelto di comune accordo dagli arbitri di parte. In mancanza di accordo in tal senso, la nomina è fatta dal presidente del tribunale nella cui competenza territoriale insiste la sede dell’arbitrato.

9.11 Svolgimento dell’arbitrato

Colui che intende ricorrere all’arbitro è tenuto a notificare apposito ricorso alla controparte, in cui indicare:

* l’arbitrato di parte scelto;
* oggetto del ricorso;
* le ragioni di fatto e di diritto a sostegno del ricorso, oltre agli elementi probatori;
* valore della controversia;
* riferimenti normativi a sostegno della pretesa.

Una volta ricevuto il ricorso, la controparte può accettare l’arbitrato nominando a sua volta un proprio rappresentante, oltre a depositare una memoria difensiva (sottoscritta da un avvocato cui abbia conferito mandato).

Entro 10 giorni l’attore può presentare una memoria di replica, accompagnata, nei 10 giorni successivi, da una controreplica.

Nel termine di 30 giorni dalla controreplica, il Collegio arbitrale fissa la data dell’udienza dandone comunicazione alle parti.

Nel corso dell’udienza il Collegio tenta una conciliazione tra le parti:

* in caso di esito positivo è redatto il verbale di conciliazione;
* in caso di esito negativo la controversia è risolta, entro 20 giorni dall’udienza di discussione, attraverso un lodo il quale avrà forza di legge tra le parti (articolo 1372 Codice civile).

La parte che intende dare esecuzione al lodo è tenuta a presentare istanza alla cancelleria del tribunale nel cui circondario è presente la sede dell’arbitrato, depositando una copia in originale del lodo stesso.

Il lodo (articolo 808 *ter* Codice civile) è impugnabile soltanto nel caso in cui:

* gli arbitri si sono pronunciati su conclusioni che esulano dai limiti della convenzione di arbitrato;
* la nomina degli arbitri non è avvenuta con le modalità indicate nella convenzione;
* il lodo è stato pronunciato da un soggetto che non poteva rivestire il ruolo di arbitro;
* gli arbitri non hanno rispettato le condizioni di validità del lodo previste dalle parti;
* il principio del contraddittorio non è stato rispettato;
* la convenzione di arbitrato è invalida.

9.12 Conciliazione

La parte che intende presentare ricorso può, prima di procedere al deposito dello stesso, proporre un tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione di conciliazione istituita presso l’Ispettorato territoriale del lavoro.

Quest’ultima sarà composta da:

* presidente, nello specifico il direttore dell’ufficio (o un delegato) ovvero un magistrato a riposo;
* 4 rappresentanti effettivi e 4 supplenti del committente;
* 4 rappresentanti effettivi e 4 supplenti del collaboratore.

Nel caso specifico dei rapporti di collaborazione (nonché di agenzia o rappresentanza), la competenza territoriale è della Commissione ITL nella cui circoscrizione insiste il domicilio del collaboratore.

9.13 Procedura di conciliazione

Il tentativo di conciliazione ha inizio con apposita richiesta dell’istante, da questi sottoscritta e inviata alla Commissione ed alla controparte con una delle seguenti modalità:

* raccomandata a mani;
* raccomandata con ricevuta di ritorno;
* posta certificata.

La richiesta di conciliazione dovrà essere dettagliata con:

* nome, cognome e residenza di attore e convenuto;
* luogo in cui è stato instaurato il rapporto di lavoro;
* luogo scelto dalla parte istante per ricevere le comunicazioni;
* esposizione delle ragioni a fondamento dell’istanza.

Nel caso in cui alcuni punti essenziali siano parzialmente omessi, l’ITL invita ad integrare la richiesta di conciliazione. Qualora gli stessi siano totalmente mancanti la richiesta di conciliazione sarà improcedibile.

Una volta ricevuta la richiesta di conciliazione la controparte può decidere di non aderirvi. In alternativa, trascorsi 20 giorni le parti possono rivolgersi all’autorità giudiziaria.

9.14 Svolgimento della conciliazione

Nel caso in cui la controparte accetti il tentativo di conciliazione, questa è tenuta a depositare, entro 20 giorni dalla richiesta dell’attore, una memoria difensiva.

Nei successivi 10 giorni la Commissione fissa la data di comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Quest’ultimo dovrà tenersi entro 30 giorni.

Nel caso in cui:

* la conciliazione ha esito positivo il verbale è sottoscritto dalle parti e dai membri della Commissione;
* la conciliazione ha esito negativo, in questo frangente la Commissione dovrà formulare una proposta per la definizione bonaria della controversia.

Qualora la proposta non venga accettata, questa sarà comunque indicata nel verbale di conciliazione.

9.15 Covid-19

A seguito dell’emergenza epidemiologica COVID-19 (Circolare Ispettorato Nazionale del Lavoro numero 192 del 18 maggio 2020) le procedure di conciliazione possono svolgersi in parte da remoto, grazie al programma Microsoft Teams.

L’invito viene trasmesso via mail dall’Ispettorato, con data e ora della riunione, condizioni di partecipazione e link.

9.16 Processo del lavoro

Il rito del lavoro si applica a tutte le controversie riguardanti i rapporti tra datore di lavoro / committente e prestatore, eccezion fatta per:

* lavoratori dipendenti assunti sino al 6 marzo 2015, nei cui confronti si applica il “Rito Fornero”;
* casi in cui in presenza di un pregiudizio imminente, chi inoltra il ricorso esperisce il procedimento cautelare d’urgenza.

Non sono interessate dal processo del lavoro, altresì, le fattispecie risolte attraverso un tentativo di conciliazione o in via arbitrale.

A seguito dell’emergenza sanitaria COVID-19 (articolo 221, commi 2-8, D.l. n. 34/2020 conv. in L. n. 77/2020, art. 23, comma 1, D.l. n. 137/2020 convertito in L. n. 176/2020) alcune attività processuali possono essere svolte da remoto ad esempio:

* partecipazione alle udienze;
* deposito di note scritte;
* pagamento del contributo unificato in via telematica.

9.17 Contributo unificato

Chi intende ricorrere in giudizio è tenuto, nel momento in cui deposita il ricorso, al pagamento del contributo unificato di iscrizione al ruolo (articolo 9, comma 1 bis, DPR n. 115/2002).

Sono tenute a farsi carico del contributo le persone fisiche titolari di un reddito imponibile ai fini fiscali eccedente i 34.481,46 euro, compreso quello dei familiari conviventi.

Il contributo è aumentato della metà (articolo 13, comma 3-bis, DPR n. 115/2002) nel caso in cui:

* il difensore ometta di indicare l’indirizzo PEC;
* il ricorrente non indica il proprio codice fiscale.

9.18 Telematizzazione del processo del lavoro

Alle controversie del lavoro si applica il cosiddetto “processo civile telematico”, caratterizzato dall’utilizzo di strumenti informatici e telematici (in particolare la PEC) da parte di ricorrente e convenuto, giudice e cancelliere.

L’utilizzo del processo civile telematico interessa:

* deposito del ricorso e primo atto difensivo, facoltativo in caso di controversie in tribunale o Corte d’appello, escluso in Cassazione;
* deposito degli atti endoprocessuali, obbligatorio in tribunale e Corte d’appello, escluso in Cassazione;
* comunicazioni della cancelleria via PEC, procedura obbligatoria in tribunale, Corte d’appello, Cassazione;
* notifica degli atti via PEC, possibile nel caso in cui il destinatario sia munito di Posta elettronica certificata risultante dai pubblichi elenchi;
* sono facoltativi, attraverso il processo civile telematico, la redazione e il deposito dei provvedimenti dei magistrati ed il pagamento del contributo unificato.

Nel caso in cui i sistemi informatici non siano funzionanti, previa autorizzazione del giudice è consentito il deposito cartaceo dei documenti.

9.19 Primo grado

In primo grado l’autorità competente per le controversie in materia di lavoro è il tribunale competente per territorio (articolo 413 Codice procedura civile), nella cui circoscrizione il collaboratore ha il proprio domicilio.

Per domicilio deve intendersi il luogo in cui l’interessato ha il centro dei propri affari ed interessi.

Se la controversia è promossa dinanzi ad un tribunale territorialmente incompetente, il convenuto può sollevare eccezione di incompetenza.

L’incompetenza territoriale può essere rilevata anche d’ufficio, entro la prima udienza.

Nelle ipotesi citate il giudice rimette la controversia al tribunale territorialmente competente, il quale dovrà riassumere la causa entro 30 giorni. In caso contrario, la causa si estingue.

9.20 Assistenza legale

Le parti, ricorrente e convenuto, vengono assistite in giudizio da un difensore munito di apposita procura.

Se la controversia interessa un importo non superiore a 129,11 euro le parti in primo grado possono stare in giudizio personalmente.

9.21 Ricorso

Il ricorso (articolo 414 Codice procedura civile) deve riportare:

* giudice competente;
* identificazione del ricorrente, come nome, cognome, codice fiscale, domicilio e residenza;
* generalità del convenuto (nome, cognome, codice fiscale, residenza o domicilio);
* oggetto della domanda;
* esposizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si fonda la domanda;
* indicazione dei mezzi di prova e della procura;
* valore della controversia.

L’atto (con gli allegati) dev’essere depositato nella cancelleria del tribunale ovvero in via telematica.

Nei 5 giorni successivi al deposito del ricorso, il giudice fissa l’udienza di discussione.

Non devono trascorrere più di 60 giorni tra il deposito del ricorso e l’udienza di discussione.

9.22 Notifica al convenuto

Il ricorso e il decreto di fissazione dell’udienza (articolo 415, commi 4-6, Codice di procedura civile) devono essere notificati al convenuto entro 10 giorni dal provvedimento del giudice.

L’omessa notifica al ricorrente comporta l’improcedibilità del ricorso.

Nel caso in cui la notifica sia nulla, irregolare o tardiva, il giudice concede al ricorrente un termine perentorio per la rinnovazione. L’omessa osservanza della scadenza determina l’estinzione del giudizio.

9.23 Costituzione

Almeno 10 giorni prima dell’udienza, il convenuto si costituisce a mezzo deposito in cancelleria di una memoria difensiva.

La costituzione tardiva comporta:

* la decadenza da qualsiasi eccezione;
* la mancata possibilità di proporre domande riconvenzionali;
* l’impossibilità di dedurre prove.

Al contrario, sono ammesse:

* le eccezioni rilevabili d’ufficio;
* le mere difese;
* le contestazioni riguardanti la fondatezza della domanda.

La memoria difensiva deve contenere, a pena di decadenza:

* le difese in fatto e in diritto;
* prendere posizione sui fatti posti a fondamento della domanda;
* mezzi di prova di cui avvalersi;
* formulare domande riconvenzionali;
* richieste per la chiamata in causa di un terzo;
* proporre eccezioni processuali e di merito non rilevabili d’ufficio.

Nel caso in cui il convenuto non si costituisca in giudizio, il processo prosegue in contumacia, senza che, tuttavia, in questo caso venga meno l’onere della prova a carico dell’attore.

La contumacia di per sé non è una sanzione per il convenuto, ma insieme ad altri elementi, può concorrere a determinare la decisione del giudice.

È comunque ammessa, per il convenuto contumace, la possibilità di costituirsi tardivamente, comunque entro l’udienza di discussione finale.

9.24 Domanda riconvenzionale

In particolare, attraverso la domanda riconvenzionale (articolo 418 Codice procedura civile) il convenuto può, oltre a respingere il ricorso dell’attore, chiederne la condanna.

La domanda riconvenzionale dev’essere, come già anticipato, riportata all’interno della memoria difensiva e inviata al giudice con l’istanza di fissazione di una nuova udienza.

Entro 5 giorni dal deposito della memoria, il giudice stabilisce con decreto una nuova udienza di discussione, da fissare non oltre 50 giorni successivi dalla richiesta di domanda riconvenzionale.

Nel termine di 10 giorni, il decreto di fissazione della nuova udienza e la memoria difensiva con la domanda riconvenzionale, vengono notificati al ricorrente. In particolare, non deve trascorrere un periodo superiore a 25 giorni tra la data di notifica e l’udienza di discussione.

E’ fatto inoltre obbligo al ricorrente di depositare una memoria difensiva almeno 10 giorni prima della nuova udienza. Questi potrà peraltro formulare a sua volta un’ulteriore domanda riconvenzionale.

9.25 Terzo soggetto

Nel processo del lavoro può intervenire un terzo soggetto, attraverso:

* intervento volontario, ad esempio per sostenere le ragioni di una delle parti;
* intervento per integrazione necessaria del contraddittorio;
* intervento coattivo su istanza di parte;
* intervento coattivo per ordine del giudice.

A causa dell’intervento di un terzo, il giudice fissa una nuova udienza oltre a ordinare che, entro 5 giorni, la cancelleria notifichi all’interessato:

* copia del ricorso;
* memoria del convenuto;
* provvedimento che dispone la chiamata in causa.

Almeno 10 giorni prima dell’udienza fissata dal giudice il terzo è tenuto a costituirsi con un’apposita memoria.

9.26 Prima udienza

Nel corso della prima udienza le parti (attore e convenuto) devono comparire personalmente. L’omessa comparizione, senza giustificato motivo, è valutata come argomento di prova ai fini della decisione.

Nel corso dell’udienza il giudice tenta una conciliazione tra le parti. Il rifiuto ingiustificato è valutabile ai fini del giudizio.

A questo punto:

* se la conciliazione riesce viene redatto un apposito verbale, sottoscritto dalle parti, dal giudice e dal cancelliere, avente titolo esecutivo;
* al contrario se la conciliazione non riesce il giudice prosegue nella controversia.

9.27 Interrogatorio

Al fine di chiarire i termini della controversia, nel corso dell’udienza il giudice interroga liberamente le parti. Questo non costituisce un mezzo di prova, dal momento che non è finalizzato a provocare una confessione ma semplicemente a chiarire i termini della controversia e tentare una conciliazione.

9.28 Fase istruttoria

Nel corso della fase istruttoria, il giudice ammette i mezzi di prova già forniti dalle parti. In base alla normativa (articolo 420, comma 5, Codice procedura civile) l’assunzione dei mezzi di prova dovrebbe essere disposta dal giudice nel corso della prima udienza. Tuttavia, di prassi, questo avviene in un’udienza ad hoc, la cosiddetta “udienza istruttoria”.

I poteri istruttori del giudice del lavoro si concretizzano in:

* ammettere qualsiasi mezzo di prova;
* ordinare d’ufficio l’esibizione di documenti;
* chiedere la comparizione delle persone incapaci a testimoniare;
* scegliere il mezzo probatorio più adatto alla verifica della tesi di parte;
* integrare d’ufficio la prova testimoniale ovvero ridurre le liste sovrabbondanti;
* rilevare alle parti l’irregolarità dei documenti e degli atti;
* chiedere, su istanza di parte, l’accesso sul luogo di lavoro.

I mezzi di prova ammessi nel processo del lavoro sono rappresentati da:

* atto pubblico, costituito da qualsiasi documento redatto da un pubblico ufficiale o notaio;
* scrittura privata;
* confessione giudiziale;
* dichiarazioni stragiudiziali;
* testimoni;
* testimonianza scritta.

La consulenza tecnica d’ufficio (CTU) non rappresenta un vero e proprio mezzo di prova, bensì un aiuto al giudice nella soluzione di questioni tecniche.

Nel nominare il CTU il giudice formula un apposito quesito e fissa l’udienza in cui l’esperto dovrà comparire per il giuramento. Successivamente si dà corso alle operazioni peritali in cui il consulente dovrà rispondere ai quesiti del giudice. Depositata la perizia, il giudice (eventualmente su istanza di parte) può chiedere al CTU un supplemento di perizia o dei chiarimenti.

Le parti, a loro volta, possono nominare consulenti tecnici di parte (CTP) nel corso dell’udienza o successivamente, comunque non oltre 6 giorni.

9.29 Ordinanze anticipatorie

In ogni stato del giudizio (articolo 423 Codice di procedura civile) il giudice può chiedere:

* il pagamento di una somma a titolo provvisorio;
* il pagamento di somme non contestate.

Tali provvedimenti non sono appellabili e mantengono la loro efficacia in caso di estinzione del giudizio.

9.30 Rinuncia

Entrambe le parti possono rinunciare alla domanda proposta, in tutto o in parte (articolo 306 Codice di procedura civile).

Se la controparte accetta la rinuncia il processo si estingue in base alle dichiarazioni delle parti.

L’estinzione del processo è dichiarata dal giudice con ordinanza irrevocabile.

9.31 Decisione

Al termine dell’istruttoria, il giudice concede alle parti un termine non eccedente i 10 giorni per depositare note difensive, nel caso in cui sia richiesto dalle stesse o se ritenuto necessario.

In alternativa, il giudice fissa l’udienza per la discussione della causa, nel corso della quale le parti procedono all’esposizione orale delle loro ragioni.

Udite le conclusioni, il giudice da lettura del dispositivo con cui definisce la controversia. Questi, contestualmente, deve esporre le ragioni di fatto e di diritto alla base della decisione.

La sentenza dev’essere depositata in cancelleria entro i 15 giorni successivi alla sua lettura. Per le controversie particolarmente complesse, il termine è elevato a 60 giorni (articolo 429 Codice procedura civile).

Del deposito è data notizia alle parti via PEC, contenente il testo integrale della sentenza.

A partire dal deposito della motivazione decorre il termine per l’impugnazione.

Una volta pronunciata, la sentenza è immediatamente esecutiva (articolo 431 Codice procedura civile). Questo significa che i crediti in discussione sono certi ed esigibili.

A differenza del committente, il collaboratore può, in base al solo dispositivo, procedere all’esecuzione forzata.

9.32 Spese legali

La sentenza ha altresì l’effetto di determinare le spese processuali a carico, di norma, della parte soccombente.

Tuttavia, in caso di:

* soccombenza reciproca;
* novità assoluta della controversia trattata;
* mutamento della giurisprudenza;
* ragioni gravi ed eccezionali;

il giudice può ripartire, in tutto o in parte, le spese tra le parti.

9.33 Interessi e rivalutazione monetaria

In caso di condanna al pagamento di somme di denaro per crediti di lavoro, oltre agli interessi stabiliti in misura legale, è calcolata dal giudice anche la rivalutazione monetaria, con decorrenza dal giorno di maturazione del diritto.

La rivalutazione monetaria è calcolata in base all’indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, calcolato dall’ISTAT.

9.34 Impugnazione in appello

La sentenza di primo grado può essere impugnata in appello, per motivi di merito.

Sono inappellabili:

* le sentenze che hanno ad oggetto una controversia di valore non eccedente i 25,82 euro;
* le ordinanze che definiscono la sola competenza;
* sentenze riguardanti l’efficacia, la validità o l’interpretazione dei contratti collettivi;
* sentenze riguardanti la validità del lodo arbitrale.

L’organo competente ad accogliere i ricorsi è la Corte d’appello in funzione di giudice del lavoro, competente in base al circondario in cui si trova il tribunale che ha pronunciato la sentenza impugnata.

I termini per procedere all’impugnazione sono pari a:

* 30 giorni dalla notificazione della sentenza di primo grado (40 se la notifica avviene all’estero) nel caso in cui la stessa sia trasmessa alla controparte;
* 6 mesi dalla pubblicazione, per le sentenze non notificate alla controparte.

In mancanza di ricorso in appello, la sentenza, decorsi i termini sopra citati, passa in giudicato.

Ai fini dell’impugnazione ha rilevanza la data del deposito in cancelleria del ricorso introduttivo.

In sede di deposito del ricorso devono essere prodotti:

* copia autentica della sentenza impugnata;
* fascicolo di parte di primo grado.

Entro 5 giorni dal ricorso il Presidente della Corte nomina il giudice relatore e fissa l’udienza di discussione, entro il termine di 60 giorni (80 in caso di notificazione all’estero).

9.35 Contenuti del ricorso

Gli stessi elementi presenti nel ricorso di primo grado devono essere riproposti anche in appello. In aggiunta è necessario:

* indicare le parti del provvedimento di primo grado che si intendono appellare;
* rilevare le circostanze da cui consegue la violazione di legge.

L’esame della controversia da parte del giudice di appello dev’essere limitato ai soli elementi oggetto di censura, indicati appunto nel ricorso introduttivo. Grazie a quest’ultimo, peraltro, è possibile chiedere la sospensione dell’esecutorietà della sentenza di primo grado.

Nel corso dell’appello è possibile:

* l’interrogatorio libero delle parti;
* il giuramento estimatorio sul valore economico della controversia;
* il giuramento decisorio, che può essere deferito da ciascuna delle parti;
* il giuramento suppletorio;
* la richiesta di consulenza tecnica d’ufficio.

Al contrario, non è ammesso in sede di appello:

* mutare il titolo della domanda originaria;
* proporre nuove domande o eccezioni;
* fornire nuovi documenti o elementi di prova.

9.36 Notifica alla controparte

Nei 10 giorni successivi al deposito, l’appellante notifica alla controparte:

* ricorso;
* decreto di fissazione dell’udienza.

Tra la data di notifica e l’udienza di discussione deve trascorrere un termine perentorio non inferiore a 25 giorni.

L’omessa notificazione comporta l’improcedibilità del ricorso.

9.37 Costituzione in appello

10 giorni prima dell’udienza di discussione, l’appellato è tenuto a depositare in cancelleria una memoria difensiva e il fascicolo di parte di primo grado.

All’interno della memoria, l’interessato deve esporre tutti gli elementi in sua difesa oltre a proporre, se soccombente in primo grado su alcuni capi della sentenza, appello incidentale a pena di decadenza.

L’appello incidentale dev’essere notificato all’appellante insieme alla memoria difensiva.

L’omesso deposito, almeno 10 giorni prima dell’udienza, della memoria difensiva unitamente all’appello incidentale, rende l’impugnazione inammissibile.

9.38 Svolgimento dell’appello

Prima di procedere alla trattazione della causa, il giudice verifica se l’impugnazione è ammissibile.

L’inammissibilità ricorre quando:

* non vi è una ragionevole probabilità che l’impugnazione venga accolta;
* l’inammissibilità non dev’essere dichiarata con sentenza.

Integra peraltro una fattispecie di improcedibilità l’omissione nella motivazione dell’appello di:

* parti del provvedimento che si intende impugnare;
* circostanze da cui dipende la violazione di legge.

In caso di inammissibilità dell’appello, dichiarata con ordinanza motivata, è ammesso il ricorso per cassazione entro 60 giorni dalla comunicazione ovvero, se anteriore, dalla notificazione dell’ordinanza.

Una volta applicato il filtro di ammissibilità, nel corso dell’udienza di discussione (articolo 437 Codice di procedura civile) si verificano:

* relazione del giudice;
* discussione delle parti;
* pronuncia della sentenza con lettura del dispositivo.

Una volta letto il dispositivo, il collegio giudicante redige la sentenza da depositare in cancelleria entro 15 giorni dalla pronuncia.

9.39 Cassazione

La sentenza di secondo grado può essere impugnata in Cassazione (articolo 360 Codice procedura civile) per le seguenti ragioni:

* ragioni attinenti la giurisdizione;
* inosservanza delle norme sulla competenza;
* violazione o falsa applicazione di norme di diritto;
* nullità della sentenza;
* omesso esame riguardante un fatto decisivo per il giudizio, oggetto di discussione tra le parti.

Se le parti sono d’accordo, la sentenza può essere impugnata direttamente in Cassazione senza procedere in appello (articolo 360, commi 2 e 3, Codice procedura civile).

La sentenza di secondo grado dev’essere impugnata in Cassazione entro:

* 60 giorni dalla notificazione (se la sentenza d’appello è notificata alla controparte);
* 6 mesi dalla pubblicazione se la sentenza d’appello non è notificata alla controparte.

9.40 Ricorso in Cassazione

A pena di inammissibilità (articolo 366 Codice procedura civile) il ricorso al giudice di legittimità deve riportare:

* indicazione delle parti e della sentenza impugnata;
* esposizione dei fatti di causa;
* motivi di impugnazione;
* indicazione della procura;
* richiamo agli atti processuali ed ai documenti su cui si fonda il ricorso.

Soggetto deputato a redigere e sottoscrivere il ricorso è il difensore della parte interessata, iscritto in un albo speciale per il patrocinio in Cassazione.

Una volta notificato il ricorso alla controparte, l’originale del documento dev’essere depositato presso la cancelleria della Corte di Cassazione, entro 20 giorni dalla notificazione alla controparte.

Il resistente in Cassazione ha la possibilità di partecipare alla discussione orale ovvero, in alternativa, notificare un controricorso (ricorso incidentale) per impugnare alcuni capi della sentenza.

9.41 Decisione

La Corte di Cassazione ha il compito di pronunciarsi sulla legittimità della controversia. Questa in particolare può respingere il ricorso ovvero accoglierlo, cassando la sentenza impugnata:

* senza rinvio, se non sono necessari ulteriori accertamenti di fatto;
* con rinvio alla Corte d’Appello in diversa composizione, sempre secondo le norme del rito del lavoro.

# 10.

# Adempimenti del sostituto d’imposta

Il committente, all’atto del pagamento dei compensi opera come sostituto d’imposta, tenuto ad applicare una ritenuta a titolo di acconto dell’Imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF).

In particolare, i compensi dei collaboratori sono inquadrati nell’ambito dei redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente, ai sensi dell’articolo 50 TUIR lettera c-bis, rappresentati dalle “*somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonchè 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*”.

Le collaborazioni appena citate non devono essere ricomprese nell’attività di lavoro dipendente (articolo 49 comma 1, TUIR) ovvero nell’oggetto dell’arte o professione di cui all’articolo 53 comma 1 sempre del TUIR, concernente redditi di lavoro autonomo.

Il sostituto calcola la tassazione a carico del contribuente esclusivamente in base alle somme dallo stesso corrisposte, al netto di:

* quote di contribuzione previdenziale e assistenziale poste a carico del collaboratore;
* premi per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

ipotizzando quale sarà il reddito annuo, posto che gli scaglioni IRPEF si applicano sul reddito complessivo del periodo d’imposta.

Il collaboratore ha la facoltà di chiedere al sostituto di:

* calcolare la tassazione a titolo di acconto considerando anche altri redditi che l’interessato prevede di percepire nell’anno;
* calcolare la tassazione applicando un’aliquota IRPEF superiore a quella dovuta;
* applicare le detrazioni d’imposta per familiari a carico.

Le variazioni appena citate nel calcolo delle imposte devono essere comunicate al sostituto attraverso il modello cosiddetto “D23”.

10.1 Soggetti non residenti

I redditi prodotti in virtù di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa si considerano realizzati nel territorio italiano se riconosciuti:

* dallo stato italiano;
* da soggetti residenti in Italia;
* stabili organizzazioni in Italia di soggetti non residenti.

Di conseguenza, a prescindere dal luogo di esecuzione della collaborazione, il soggetto non residente è comunque tenuto a versare le imposte in Italia, se il compenso è riconosciuto da un soggetto nazionale, tra quelli appena citati.

Nei casi in parola dev’essere applicata una ritenuta a titolo d’imposta del 30%:

* sull’intero ammontare riconosciuto;
* senza considerare le somme rimborsate per spese di viaggio, vitto e alloggio, riguardanti le prestazioni effettuate fuori sede.

I parametri sulla tassazione fiscale in Italia non si applicano nei casi di convenzioni contro le doppie imposizioni.

10.2 Operazioni del sostituto

In ciascun periodo di paga il committente è tenuto ad effettuare le seguenti operazioni:

* determinare l’imposta IRPEF lorda in base all’ammontare del reddito imponibile a livello fiscale;
* sottrarre dall’imposta lorda l’ammontare delle detrazioni da lavoro dipendente, per familiari a carico e dell’eventuale ulteriore detrazione;
* ottenere, come risultato della sottrazione citata al punto precedente, l’imposta IRPEF netta;
* riconoscere se spettanti eventuali crediti d’imposta, come il trattamento integrativo pari a 100 euro mensili;
* applicare le addizionali regionali e comunali.

10.3 Casi particolari

Nonostante il calcolo della tassazione per i collaboratori sia analogo a quello dei lavoratori dipendenti, possono presentarsi, per la particolarità del rapporto in parola, una serie di situazioni interessanti che meritano un approfondimento.

In particolare, l’erogazione del compenso può avvenire non necessariamente con cadenza mensile. Ad esempio è frequente il caso di collaboratori cui le somme vengono erogate ogni trimestre o addirittura in un’unica soluzione, di norma a metà o fine anno.

La periodicità nell’erogazione del compenso ha effetto sul calcolo degli scaglioni IRPEF. Questi, come vedremo, vengono definiti in misura annua, divisi successivamente per 12 nel caso dei lavoratori dipendenti i quali percepiscono ogni mese i redditi da lavoro.

Al contrario, se il co.co.co riceve il compenso ogni trimestre, nel determinare la tassazione il sostituto d’imposta dovrà dividere gli scaglioni per 4 anziché per 12.

Le stesse considerazioni hanno effetto sul calcolo delle detrazioni d’imposta, il cui ruolo è quello di abbattere l’imposta lorda a carico del collaboratore.

Le somme in questione vengono definite in misura annua sulla base di quello che è il reddito complessivo del contribuente. Nel corso del periodo d’imposta, all’atto dell’erogazione delle somme, il sostituto calcola in via presuntiva quello che è il reddito annuo e di conseguenza le detrazioni d’imposta. L’ammontare complessivo dev’essere diviso per 365 e moltiplicato per i giorni di calendario che si collocano nel periodo di paga. Ad esempio nel caso di febbraio 2021 la detrazione giornaliera dev’essere moltiplicata per 28.

Con specifico riferimento ai collaboratori, se il compenso è erogato trimestralmente, l’importo giornaliero delle detrazioni dev’essere moltiplicato per i giorni di calendario relativi al periodo di paga in questione (il trimestre). Nel caso del primo trimestre 2021 i giorni saranno pari a 31 (gennaio 2021) + 28 (febbraio 2021) + 31 (marzo 2021) = 90.

**CALCOLO IMPONIBILE IRPEF COCOCO**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11929/all14-calcolo-imponibile-irpef-cococo) 



10.4 Scaglioni IRPEF

Spetta all’articolo 11 del TUIR definire gli scaglioni di reddito e le aliquote applicabili:

* per i redditi non superiori a 15.000,00 euro si applica un’aliquota del 23% corrispondente ad euro 3.450,00;
* per i redditi superiori a 15.000,00 e fino a 28.000,00 euro l’aliquota è pari al 27% corrispondenti a 6.960,00 euro;
* se il reddito è superiore a 28.000,00 euro ma non a 55.000 euro la tassazione è pari al 38% 17.200,00 euro;
* oltre i 55.000,00 euro ed entro i 75.000,00 euro l’aliquota è del 41% (25.420,00 euro);
* i redditi superiori a 75.000,00 euro subiscono una tassazione del 43%.

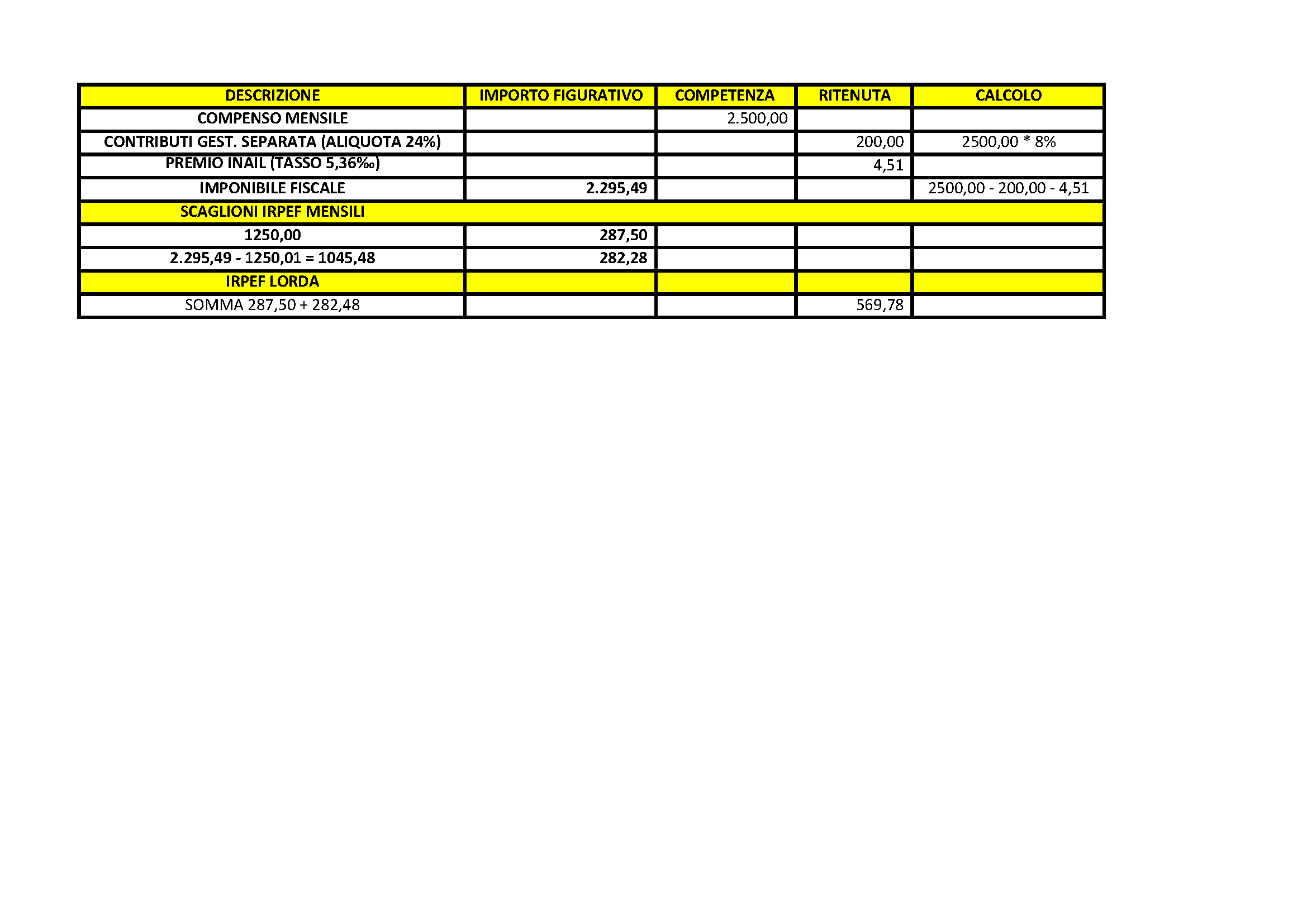
Applicando i limiti appena citati a livello mensile (importo annuo diviso 12), gli scaglioni sono pari a:

* redditi non superiori a 1.250,00 euro mensili applicando l’aliquota del 23% il carico fiscale è pari ad euro 287,50;
* redditi superiori a 1.250,00 euro mensili ma non eccedenti i 2.333,33 euro, l’aliquota del 27% determina una tassazione lorda pari ad euro 580,00;
* redditi maggiori di 2.333,33 euro ma non eccedenti i 4.583,33 euro l’aliquota è pari al 38% con un importo corrispondente a titolo di IRPEF lorda pari ad euro 1.435,00;
* redditi oltre i 4.583,33 euro non superiori a 6.250,00 euro, in presenza di un’aliquota del 41% la tassazione lorda corrisponde ad euro 2.118,33;
* redditi eccedenti i 6.250,00 euro soggetti ad un’aliquota del 43%.

Applicare le aliquote IRPEF, per scaglioni, all’imponibile fiscale permette di ottenere l’imposta lorda. Questa dovrà poi essere diminuita di un importo pari alle detrazioni fiscali.

**IRPEF LORDA**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/11930/all15-irpef-lorda) 



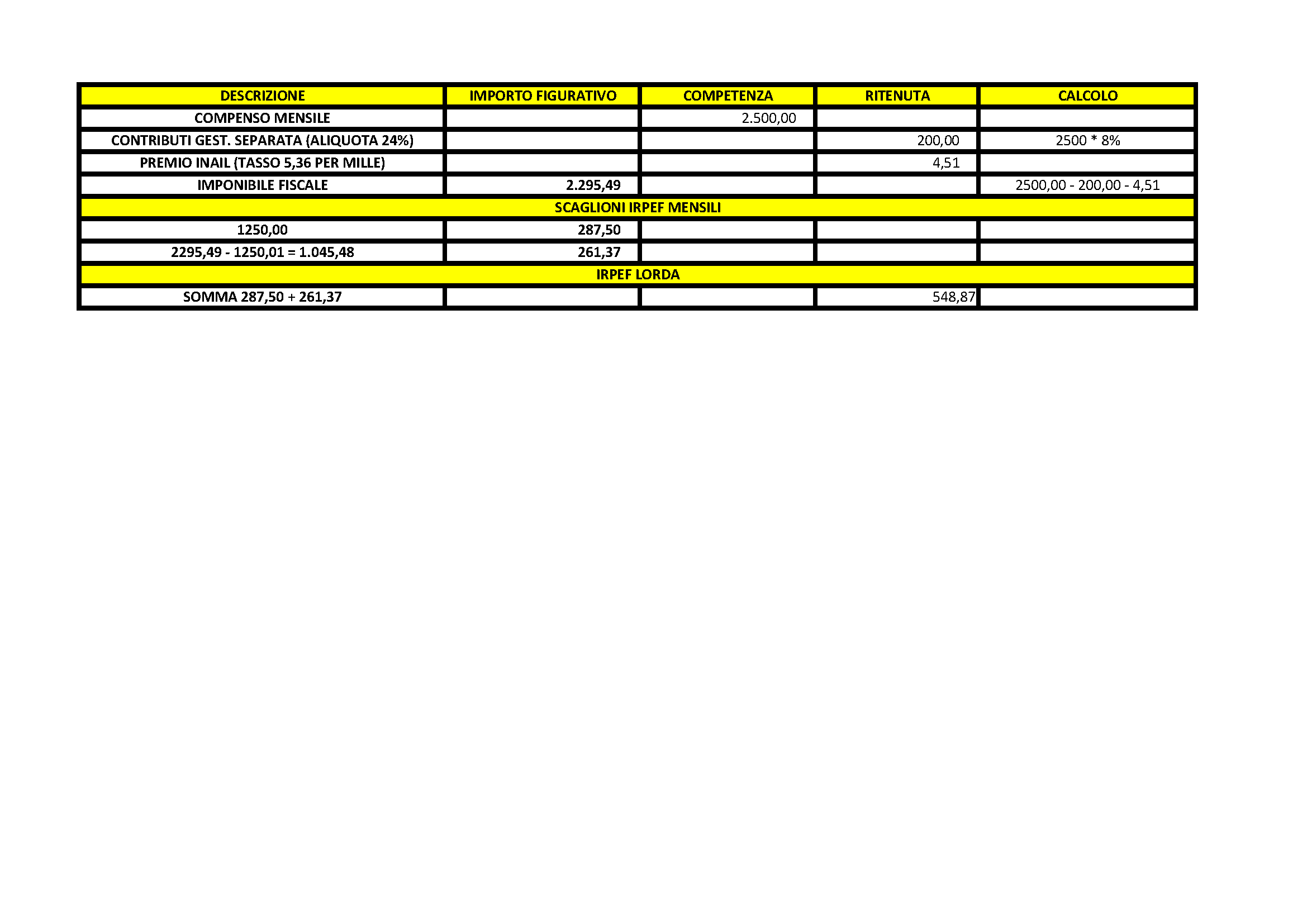
A norma dell’articolo 1 comma 2 lettera a) della Legge 30 dicembre 2021 numero 234 “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024*” a decorrere dal 1° gennaio 2022 l’IRPEF lorda è determinata applicando al reddito imponibile le seguenti aliquote:

* 23% per i redditi fino a 15 mila euro;
* 25% per i redditi superiori a 15 mila ma non eccedenti i 28 mila euro;
* 35% per i redditi superiori a 28 mila ma non eccedenti i 50 mila euro;
* 43% per i redditi superiori a 50 mila euro.

A livello mensile l’IRPEF lorda è calcolata in base a:

* 23% per i redditi fino a 1.250,00 euro;
* 25% per i redditi da 1.250,01 a 2.333,33 euro;
* 35% per i redditi da 2.333,34 a 4.166,66 euro;
* 43% per i redditi pari o superiori a 4.166,67 euro.

**CALCOLO IRPEF LORDA 2022**



La Legge 9 agosto 2023 numero 111 ha delegato il Governo (all’articolo 1) ad adottare, entro ventiquattro mesi decorrenti dall’entrata in vigore della normativa (29 agosto 2023) uno o più decreti legislativi di revisione del sistema tributario.

Nell’esercizio delega, stando al successivo articolo 5, il Governo è chiamato ad osservare una serie di aspetti generali, tra cui figura la revisione e la graduale riduzione dell’Irpef, nel rispetto del principio di progressività “e nella prospettiva della transizione del sistema verso l’aliquota impositiva unica” attraverso il riordino di:

Deduzioni dalla base imponibile;

Scaglioni di reddito;

Aliquote di imposta;

Detrazioni dall’imposta lorda;

Crediti d’imposta.

Nel rispetto della delega citata è stato adottato il Decreto legislativo 30 dicembre 2023 numero 216 “Attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi”, in vigore dallo scorso 31 dicembre.

Ai sensi dell’articolo 1 del D.Lgs. numero 216/2023 viene ritoccato proprio il sistema degli scaglioni di reddito e delle relative aliquote. In particolare, per l’anno 2024, l’imposta lorda è calcolata applicando, al posto delle “aliquote previste dall’articolo 11, comma 1” del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi, approvato con Decreto del Presidente della Repubblica del 22 dicembre 1986 numero 917) i seguenti valori:

Aliquota del 23% per i redditi fino a 28 mila euro;

Aliquota del 35% per i redditi oltre 28 mila e fino a 50 mila euro;

* Aliquota del 43% per i redditi oltre 50 mila euro.

10.5 Retribuzione imponibile

Il valore di riferimento per il calcolo delle imposte, la cosiddetta “retribuzione imponibile ai fini fiscali”, è determinata con le stesse modalità utilizzate per i lavoratori dipendenti.

In particolare, è necessario distinguere tra:

* retribuzione diretta, costituita da tutte le somme in denaro percepite, ad esempio il compenso lordo riconosciuto al collaboratore;
* valori convenzionali di beni e servizi riconosciuti dal committente (cosiddetta “retribuzione in natura”).

10.6 Retribuzione in natura

La retribuzione in natura si caratterizza per essere riconosciuta non in denaro, bensì in beni e servizi.

Ne fanno parte ad esempio i mezzi di trasporto aziendali concessi ai collaboratori, disciplinati dall’articolo 51 comma 4 del TUIR.

*Beni di modico valore*

Ai sensi dell’articolo 51 comma 3 DPR n. 917/1986 non concorrono a formare il reddito i beni ceduti o i servizi prestati se di valore complessivamente non superiore ad euro 258,23.

Nel caso in cui i beni / servizi abbiano un valore superiore, questo concorre per intero a tassazione.

Il citato tetto si applica per intero anche a fronte di rapporti di durata inferiore al periodo d’imposta.

*Vitto e mense*

Non sono soggetti a tassazione (articolo 51 comma 2 lettera c) DPR n. 917/86) i seguenti valori:

* somministrazione di vitto da parte del committente;
* somministrazione di pasti in mense organizzate direttamente dal committente o gestite da terzi (comprese le convenzioni con i ristoranti);
* indennità sostitutiva di mensa, esente sino ad euro 5,29 al giorno, se erogata agli addetti ai cantieri edili nonché a strutture lavorative a carattere temporaneo o unità produttive site in zone prive di strutture o servizi di ristorazione;
* prestazioni sostitutive del vitto, attraverso i cosiddetti “ticket restaurant” o app mobile per smartphone.

Con riferimento all’ultimo punto, i ticket restaurant sono esclusi da tassazione nel limite di:

* 4,00 euro al giorno per i ticket restaurant in formato cartaceo;
* 8,00 euro al giorno per i ticket restaurant in formato elettronico.

*Fabbricati*

I fabbricati (articolo 51 comma 4 del TUIR) di proprietà del datore di lavoro o presi in locazione, concessi in uso, locazione o comodato al collaboratore, sono soggetti a tassazione in misura pari alla differenza tra la rendita catastale del fabbricato stesso e quanto corrisposto o trattenuto al beneficiario per il suo godimento.

In particolare la rendita dev’essere aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato, diverse da quelle sostenute dal collaboratore (ad esempio le utenze luce, gas, acqua oltre alle spese condominiali).

*Prestiti*

Ai sensi dell’articolo 51, comma 4, del TUIR è previsto un regime di tassazione particolare con riguardo alle forme di finanziamento erogate:

Dal datore di lavoro, a prescindere dalla loro durata e dalla valuta utilizzata;

Da terzi, con i quali il datore di lavoro abbia stipulato accordi o convenzioni.

Ai sensi del TUIR, infatti, per i prestiti in parola la tassazione opera sulla base di un valore convenzionalmente previsto dal TUIR.

La disciplina in materia di prestiti agevolati (contenuta all’articolo 51, comma 4, lettera b, del TUIR), come modificata dal Decreto Anticipi (D.L. 18 ottobre 2023 numero 145, convertito in Legge 15 dicembre 2023 numero 191) a decorrere dal periodo d’imposta 2023, prevede che si assume come reddito ai fini fiscali:

Per i prestiti a tasso fisso, il 50% della differenza tra l’importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento, vigente alla data di concessione del prestito, e l’importo degli interessi calcolato al tasso applicato sui prestiti;

Per i prestiti a tasso variabile il 50% della differenza tra l’importo degli interessi calcolato in base al tasso ufficiale di riferimento(in vigore alla data di scadenza di ciascuna rata) e l’importo degli interessi, calcolato al tasso applicato sui prestiti.

Il reddito, una volta determinato, dev’essere tassato, con ritenuta a titolo d’acconto, al momento del pagamento delle singole rate del prestito, stabilite dal piano di ammortamento.

Si precisa, da ultimo, che non sono soggetti a tassazione:

I prestiti con durata inferiore a dodici mesi, concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in Cassa integrazione guadagni, ovvero ai dipendenti vittime dell’usura o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive;

Acconti e anticipazioni di retribuzione;

Dilazioni di pagamento previste per beni e servizi ceduti o prestati direttamente dal datore di lavoro.

*Mezzi di trasporto*

Ai fini fiscali per l’utilizzo di mezzi di trasporto di proprietà dell’azienda è opportuno distinguere tra:

* utilizzo esclusivamente per finalità aziendali, ipotesi non rilevante sotto il profilo IRPEF;
* utilizzo del mezzo solo per finalità personali, in cui la tassazione è applicata in base al valore normale del bene.

La terza casistica è quella più interessante dal punto di vista fiscale. Ci si riferisce ai casi di utilizzo promiscuo del mezzo, per scopi lavorativi e personali.

In questo caso, per i contratti di concessione dei veicoli stipulati fino al 30 giugno 2020, la tassazione è calcolata sul 30% dell’importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri, calcolato sulla base di apposite tabelle ACI, aggiornate annualmente.

Discorso diverso per i contratti di attribuzione dei mezzi stipulati dal 1° luglio 2020, riguardanti veicoli immatricolati precedentemente: rileva il valore normale del mezzo, ottenuto scorporando il valore equivalente all’utilizzo nell’interesse del committente.

Infine, per i veicoli immatricolati dopo il 1° luglio 2020 assegnati con contratti stipulati dopo tale data, la percentuale dell’importo corrispondente ad una percorrenza annua di 15 mila chilometri, varia in base alle emissioni di Co2:

* se le emissioni non superano i 60 grammi per chilometro si assume il 25% della percorrenza convenzionale;
* in presenza di emissioni comprese tra 61 e 160 grammi per chilometro, la percentuale di riferimento è pari al 30%;
* tra 161 e 190 grammi di emissioni di Co2 si assume il 40% dell’importo convenzionale, elevato al 50% dal 2021;
* per i veicoli che generano emissioni a partire da 191 grammi per chilometro, la percentuale è pari al 50% (60% dal 2021).

Una volta determinato il valore annuo del veicolo, in base alle tabelle ACI, questo dev’essere:

* diminuito degli importi, comprensivi di IVA, eventualmente trattenuti al dipendente;
* ragguagliato ai giorni in cui il veicolo stesso è assegnato al collaboratore, a prescindere dal suo effettivo utilizzo.

Se il mezzo di trasporto non è compreso nelle tabelle ACI si deve prendere in considerazione il mezzo più simile fra quelli contemplati.

Da ultimo si sottolinea che:

* Il reddito imponibile del mezzo di trasporto (insieme ad altri beni e servizi in natura concessi al dipendente) inferiore nel periodo d’imposta ad euro 258,23 è completamente esente ai fini fiscali;
* Il valore convenzionale legato alla percorrenza annua prescinde (come intuibile) dal reale utilizzo del mezzo e dall’ammontare dei costi connessi (assicurazione, bollo, manutenzioni, carburante);
* La concessione di beni e servizi non inclusi nelle simulazioni ACI (si pensi ad esempio alla disponibilità di un’autorimessa ovvero al lavaggio) devono essere valutati separatamente ai fini del conteggio del benefit.

Come in parte anticipato, oltre a motocicli e ciclomotori, l’agevolazione fiscale opera con riferimento ai mezzi indicati dal Decreto Legislativo 30 aprile 1982 numero 285, nello specifico:

* Autovetture destinate al trasporto di persone, aventi al massimo 9 posti, incluso quello del conducente;
* Autoveicoli destinati al trasporto promiscuo, con una massa complessiva a pieno carico non superiore alle 3,5 tonnellate (4,5 tonnellate se a trazione elettrica o a batteria), dedicati al trasporto di persone e cose, in grado di contenere al massimo 9 persone, incluso il conducente;
* Autocaravan con una carrozzeria speciale e attrezzati permanentemente per essere adibiti al trasporto e all’alloggio di non più di 7 persone, incluso il conducente.

*Trasferte*

Le trasferte si intendono come spostamenti provvisori e temporanei del collaboratore, presso una sede diversa da quella in cui questi svolge abitualmente l’attività.

Il trattamento fiscale delle somme erogate in occasione delle trasferte si differenzia in base a:

* trasferte effettuate all’intero del comune in cui insiste la sede di lavoro;
* trasferte fuori dal comune in cui è presente la sede di lavoro.

Nel primo caso (trasferte nel comune) sono tassabili tutte le indennità, rimborsi spese o chilometrici corrisposti al collaboratore. Fanno eccezione i rimborsi di spese di trasporto documentate, ad esempio:

* autobus;
* metropolitana;
* tram;
* taxi;
* fatture di società di car sharing.

Più articolato è il sistema di tassazione previsto in caso di trasferte fuori dal territorio comunale. Lo stesso infatti varia in funzione delle modalità di pagamento di rimborsi e indennità, in particolare:

* pagamento della sola indennità di trasferta;
* rimborso a piè di lista;
* sistema misto, caratterizzato da indennità di trasferta e rimborso a piè di lista.

La scelta del sistema di pagamento dipende dalla politica adottata dal committente. Con l’importante prescrizione che la decisione dev’essere assunta con riferimento all’intera trasferta: non è consentito utilizzare sistemi differenti di ristoro economico per le singole giornate di attività fuori sede.

*Pagamento dell’indennità di trasferta*

Nel caso in cui il committente corrisponda la sola indennità di trasferta, quest’ultima è imponibile per la parte che eccede:

* Euro 46,48 al giorno in caso di trasferte nel territorio nazionale, limite elevato a 77,47 euro al giorno per le trasferte all’estero;
* se vitto o alloggio sono forniti gratuitamente la soglia di esenzione si riduce in misura pari a 1/3 sino a 30,99 euro (trasferta Italia) e 51,65 euro (trasferta estero);
* in caso di fornitura gratuita di vitto e alloggio l’asticella dell’esenzione si riduce di 2/3 rispettivamente a 15,49 (trasferta Italia) e 25,82 euro in caso di trasferta estero.

Eccezion fatta per il rimborso delle spese di viaggio, qualsiasi altra somma rimborsata è soggettata a tassazione.

*Rimborso a piè di lista*

Nel rimborso a piè di lista sono esenti le seguenti spese a patto che sia fornita idonea documentazione giustificativa:

* spese di viaggio;
* spese di trasporto;
* vitto e alloggio.

Nello specifico, il rimborso chilometrico erogato al collaboratore per l’utilizzo della sua autovettura e calcolato in base alle indennità chilometriche definite dalle tabelle ACI, è esente da imposizione fiscale.

Nel calcolo dei chilometri percorsi, rileva la distanza tra la sede abituale di lavoro e la destinazione della trasferta. Al contrario, se il committente intende rimborsare il tragitto dalla residenza dell’interessato al luogo della trasferta è necessario distinguere tra:

* il rimborso chilometrico non è imponibile se la distanza residenza – destinazione trasferta è inferiore rispetto ai chilometri sede di lavoro – destinazione trasferta;
* nel caso in cui la distanza residenza – destinazione trasferta sia superiore a quella sede di lavoro – destinazione trasferta, il rimborso chilometrico è imponibile per la parte che eccede quello relativo alla distanza sede di lavoro – destinazione trasferta.

Le spese diverse da vitto, alloggio, viaggio e trasporto, non documentabili (spese telefoniche, mance, parcheggi ecc.) non sono tassabili nel limite giornaliero di 15,49 euro, elevato a 25,82 euro per le trasferte all’estero.

Per documentare le spese è possibile presentare, in alternativa:

* fattura cartacea o elettronica;
* scontrino integrato con il codice fiscale del collaboratore;
* nota spese con ricevute e scontrini fiscali;
* estratto conto della società emittente la carta di pagamento rilasciato al committente.

*Sistema misto*

In caso di corresponsione dell’indennità di trasferta e del rimborso a piè di lista, valgono le seguenti regole:

* l’indennità di trasferta è soggetta a tassazione in base alle regole di riduzione di 1/3 o 2/3 citate sopra citate, in caso di fornitura gratuita o di rimborso delle spese di vitto e / o alloggio;
* le spese di viaggio godono dell’esenzione;
* qualsiasi altro ristoro di spese (diverse da vitto, alloggio e viaggio) è interamente soggetto a tassazione.

10.7 Detrazioni d’imposta

Le detrazioni d’imposta che hanno la funzione di abbattere l’imposta lorda sono:

* detrazioni per carichi di famiglia (articolo 12 TUIR), spettano per i familiari fiscalmente a carico;
* altre detrazioni (articolo 13 TUIR) spettanti in ragione della produzione di reddito (si citano ad esempio le detrazioni da lavoro dipendente, autonomo, pensione).

Gli importi delle detrazioni variano in funzione del reddito complessivo, determinato sommando i redditi di ogni categoria, al netto di:

* oneri deducibili previsti dall’articolo 10 del TUIR;
* reddito dell’unità immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze.

Dal momento che il reddito complessivo è noto soltanto al termine del periodo d’imposta, il sostituito, in ogni periodo di paga, effettua una simulazione di quello che sarà l’ammontare annuo.

L’ammontare definitivo delle detrazioni spettanti sarà noto soltanto in sede di conguaglio di fine anno. In presenza poi di redditi diversi da quello da lavoro dipendente o ad esso assimilato, la certezza sugli importi detraibili si avrà alla liquidazione delle imposte con il modello 730.

10.8 Altre detrazioni

Le Altre detrazioni hanno lo scopo di abbattere in parte le spese sostenute dall’interessato nella produzione del reddito. Queste sono:

* differenziate in funzione del reddito prodotto e del suo ammontare (ad esempio reddito da lavoro dipendente / assimilato ovvero di pensione);
* rapportate alla durata della collaborazione o del rapporto di lavoro nell’anno, espressa in giorni di calendario.

Per coloro che producono redditi da lavoro dipendente o ad esso assimilati (come i collaboratori coordinati e continuativi) le altre detrazioni sono differenziate in tre fasce in base al reddito complessivo.

L’ammontare annuo degli importi detraibili è pari a 1.880,00 euro in presenza di un reddito complessivo inferiore a 8.000,00 euro (articolo 13 TUIR comma 1 lettera a). La somma effettivamente spettante a titolo di detrazione non potrà comunque essere inferiore a 690,00 euro, limite elevato a 1.380,00 per i rapporti a tempo determinato.

Per chi ha un reddito compreso tra 8.000,00 e 28.000,00 euro le detrazioni da lavoro dipendente si determinano con la seguente formula (articolo 13 comma 1 lettera b):

978,00 + 902,00 \* (28.000,00 – reddito complessivo) / 20.000,00.

I redditi compresi tra 28.000,00 e 55.000,00 euro beneficiano al contrario delle detrazioni in misura pari al risultato di (articolo 13 comma 1 lettera c):

978,00 \* (55.000,00 – reddito complessivo) / 27.000,00.

In caso di risultato superiore a zero, questo dev’essere assunto nelle prime quattro cifre decimali con troncamento.

Non spetta alcuna detrazione qualora la formula restituisca un risultato pari o inferiore a zero.

In particolare, coloro che totalizzano redditi superiori a 55.000,00 euro non hanno diritto ad alcuna detrazione.

10.9 Giorni detrazioni

Per ottenere l’importo effettivo delle detrazioni spettanti, il risultato della formula dev’essere:

* diviso per 365 giorni;
* moltiplicato per i giorni di durata del rapporto.

Innanzitutto è bene precisare che il valore annuo da assumere è sempre 365, anche nei casi in cui l’anno sia bisestile.

Una volta determinato il valore giornaliero questo dev’essere moltiplicato per il periodo di durata del rapporto, includendo nel conteggio i giorni di calendario, ivi compresi:

* giorni festivi;
* riposi settimanali;
* altri giorni non lavorativi (ad esempio i sabati).

Non devono essere sommati, e non hanno alcuna rilevanza ai fini delle detrazioni, i periodi in cui non spetta alcuna retribuzione ad esempio:

* sospensione del rapporto di lavoro;
* aspettativa non retribuita;
* assenza ingiustificata;
* assenza non retribuita;
* permessi non retribuiti.

La Legge 30 dicembre 2021 numero 234 recante il “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024*” modifica, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l’impianto delle detrazioni previste dall’articolo 13 comma 1 del TUIR.

L’articolo 1 comma 2 della Legge numero 234 riconosce una detrazione, sempre di importo variabile in funzione del reddito complessivo del contribuente, ma pari a:

* 1.880,00 euro per chi ha un reddito complessivo non superiore a 15 mila euro;
* Il risultato di 1.910 + \* [1.190 \* (28.000 – RC) / 13.000] per coloro che hanno un reddito complessivo compreso tra 15.000 e 28.000 euro;
* Il risultato di 1.910 \* [(50.000 – RC) / 22.000] per i redditi complessivi compresi tra 28 mila e 50 mila euro;

nulla spetta invece in presenza di redditi eccedenti i 50 mila euro.

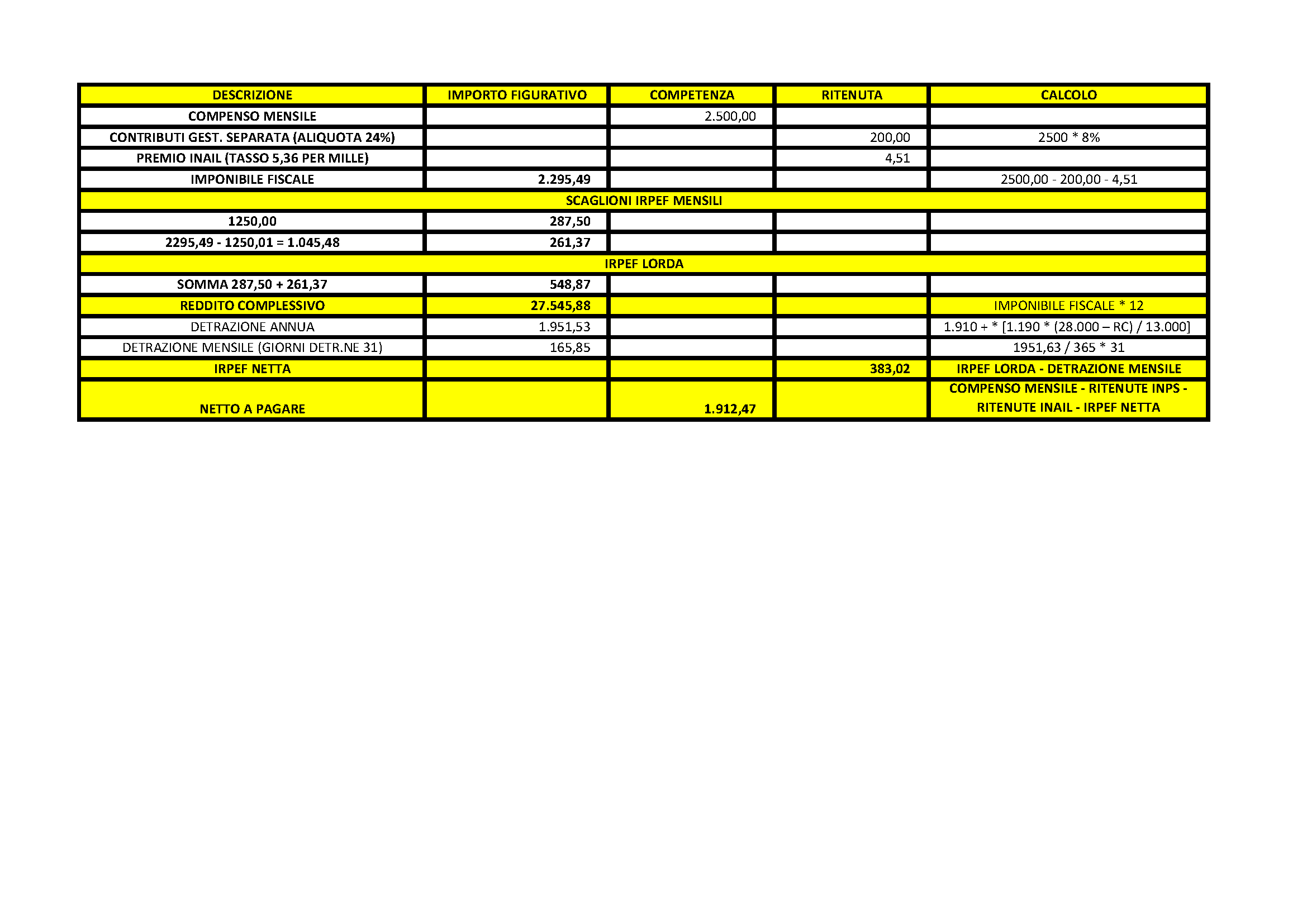
Viene inoltre introdotto un importo aggiuntivo di 65 euro per i redditi superiori a 25 mila euro ma non eccedenti i 35 mila euro.

Premettendo sempre che gli importi detraibili devono essere rapportati ai periodi lavorati nell’anno, per i contribuenti con reddito complessivo fino a 15 mila euro “*l’ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro*”, somma aumentata a 1.380 euro per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

In sintesi si può notare che la Manovra 2022:

* Aumenta la soglia di applicazione della detrazione minima di 1.880,00 euro da 8 mila a 15 mila euro;
* Incrementa l’ammontare della detrazione per la seconda e la terza fascia di reddito (15.000 – 28.000 e 28.000 – 50.000);
* Riduce il tetto di reddito complessivo superato il quale non spetta la detrazione, da 55.000 a 50.000 euro.

**CALCOLO IRPEF NETTA 2022 E NETTO IN BUSTA**



10.10 Redditi da pensione

Chi percepisce redditi da pensione ha diritto ad una detrazione non cumulabile (alternativa) a quella per i redditi da lavoro dipendente o assimilati. L’istituto in parola è da intendersi rapportato ai periodi di pensione nell’anno.

In particolare, nelle medesime giornate in cui si svolge l’attività lavorativa la detrazione per redditi da lavoro dipendente non può sommarsi a quella da pensione.

Gli importi di quest’ultima sono pari a 1.880,00 euro se il reddito complessivo non è superiore a 8.000,00 euro. L’ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere comunque inferiore ad euro 713,00.

In presenza di:

* reddito compreso tra 8.000,00 e 15.000,00 euro l’ammontare della detrazione è dato dalla seguente formula, 1.297,00 + [583,00 \* (15.000,00 – reddito complessivo) / 7.000,00];
* reddito compreso tra 15.000,00 e 55.000,00 euro la detrazione è pari a 1.297,00 \* [(55.000,00 – reddito complessivo) / 40.000,00];
* redditi superiori a 55.000,00 euro non spetta alcuna detrazione.

A seguito delle modifiche al comma 3 articolo 13 del TUIR ad opera della Legge numero 234/2021 (articolo 1 comma 2) per i redditi da pensione la detrazione, a decorrere dal 1° gennaio 2022, spetta in misura pari a:

* 1.955,00 euro se il reddito complessivo non è superiore a 8.500,00 euro;
* Il risultato di 700 + \* [1.255 \* (28.000 – RC) / 19.500] per chi ha un reddito compreso tra 8.500 e 28.000 euro;
* Il risultato di 700 \* [(50.000 – RC) / 22.000] se il reddito complessivo è compreso tra 28.000 e 50.000 euro;
* Nulla spetta in presenza di un reddito complessivo superiore a 50 mila euro.

Si precisa inoltre che per i redditi superiori a 25.000 ma non eccedenti i 29.000 euro spetta un importo aggiuntivo di 50 euro.

10.11 Assegni periodici corrisposti al coniuge

Gli importi appena descritti per coloro che percepiscono redditi da pensione spettano, a titolo di detrazioni fiscali, ai beneficiari di assegni periodici dal coniuge a seguito di:

* separazione legale ed effettiva;
* scioglimento o annullamento del matrimonio;
* divorzio.

In caso di liquidazione degli assegni per una sola parte dell’anno, la detrazione non dev’essere rapportata ma spetta in misura intera.

10.12 Redditi diversi da lavoro o pensione

Nel caso in cui alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi diversi da quelli citati in precedenza, spetta al contribuente una detrazione disciplinata dall’articolo 13 comma 5, anch’essa oggetto di modifica ad opera della Legge di Bilancio.

Hanno diritto alla detrazione in parola coloro che percepiscono i “*redditi di cui agli articoli 50, comma 1, lettere e), f), g), h) e i), 53, 66 e 67, comma 1, lettere i) e l)*”, nello specifico:

* Compensi per l’attività libero professionale intramuraria del personale dipendente del Servizio sanitario nazionale, del personale di cui all’articolo 102 del D.P.R. n. 382/1980 e del personale di cui all’articolo 6 comma 5 del D.Lgs. n. 502/1992 (articolo 50 comma 1 lettera e);
* Indennità, gettoni di presenza ed altri compensi riconosciuti da Stato, regioni, province, comuni per “*l’esercizio di pubbliche funzioni nonché i compensi corrisposti a membri delle commissioni tributarie, agli esperti del Tribunale di sorveglianza, ad esclusione di quelli che per legge debbono essere riversati allo Stato*” (articolo 50 comma 1 lettera f);
* Le indennità di cui all’articolo 1 L. n. 1261/1965 ed articolo 1 L. n. 384/1979 percepite “*dai membri del Parlamento nazionale del Parlamento europeo e le indennità, comunque denominate, percepite per le cariche elettive e per le funzioni di cui agli articoli 114 e 135 della Costituzione e alla legge 27 dicembre 1985, n. 816*” oltre agli assegni vitalizi percepiti a seguito della cessazione delle suddette cariche elettive e funzioni e l’assegno del Presidente della Repubblica (articolo 50 comma 1 lettera g);
* Le rendite vitalizie e le rendite a tempo determinato, costituite a titolo oneroso, diverse da quelle con funzione previdenziale (articolo 50 comma 1 lettera h);
* Gli “*altri assegni periodici, comunque denominati, alla cui produzione non concorrono attualmente né capitale né lavoro*” (articolo 50 comma 1 lettera i) compresi quelli indicati alle lettere c) e d) del comma 1 articolo 10 tra gli oneri deducibili, eccezion fatta per le somme di cui alla lettera c), comma 1, articolo 41;
* Redditi di lavoro autonomo (articolo 53);
* Redditi di imprese minori (articolo 66);
* Redditi derivanti da attività commerciali “*non esercitate abitualmente*” (articolo 67 comma 1 lettera i);
* Redditi derivanti da “*attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere*” (articolo 67 comma 1 lettera l).

La detrazione “*non cumulabile con quelle previste ai commi 1, 2, 3 e 4*” dell’articolo 13, non dev’essere ragguagliata al periodo di svolgimento dell’attività ed è pari a:

* 1.104,00 euro se il reddito complessivo non eccede i 4.800,00 euro;
* il risultato della seguente formula 1.104,00 \* [(55.000,00 – reddito complessivo) / 50.200,00] per coloro che hanno redditi compresi tra 4.800,00 e 55.000,00 euro;
* nulla spetta per i redditi superiori a 55.000,00 euro.

L’articolo 1 comma 2 della Legge n. 234/2021 modifica la detrazione in parola con decorrenza 1° gennaio 2022:

* 1.265,00 euro se il reddito complessivo non è superiore a 5.500,00 euro;
* Il risultato di 500 + [765 \* (28.000 – RC) / 22.500] se il reddito complessivo è compreso tra 5.500 e 28.000 euro;
* Il risultato di 500 \* [(50.000 – RC) / 22.000] se il reddito è compreso tra 28.000 e 50.000 euro;
* Oltre 50 mila euro non spetta alcuna detrazione.

Da ultimo, se il reddito è superiore a 11 mila euro ma non eccede i 17 mila euro, la detrazione è aumentata di un importo pari a 50 euro.

10.13 Ulteriore detrazione

Dal 1° luglio 2020 (articolo 2 Decreto legge n. 3/2020 convertito in Legge n. 21/2020) spetta un importo a titolo di ulteriore detrazione, variabile in ragione del reddito complessivo.

Quest’ultimo è il risultato, come avviene per le altre tipologie di detrazioni, della somma dei redditi di ogni categoria (a cui dev’essere sommata la quota esente per i lavoratori destinatari delle agevolazioni sugli impatriati):

* senza includere il reddito dell’abitazione principale e relative pertinenze oltre ai premi di risultato soggetti all’imposta sostitutiva del 10%;
* includendo il reddito dei fabbricati soggetti a cedolare secca;
* al lordo degli oneri deducibili.

La misura, resa strutturale dalla Legge di bilancio 2021 (L. n. 178/2020 articolo 1 comma 8 e seguenti) prevede una detrazione aggiuntiva per i percettori di redditi compresi tra 28.001,00 e 40.000,00 euro.

Chi totalizza redditi nella fascia 28.001,00 – 35.000,00 euro ha diritto all’ulteriore detrazione risultante dalla seguente formula: 960,00 + [240,00 \* (35.000 – reddito complessivo) / 7.000,00].

Al contrario la fascia 35.000,00 – 40.000,00 ha diritto all’ulteriore detrazione determinata in questo modo: 960,00 \* [(40.000,00 – reddito complessivo) / 5.000,00].

L’ulteriore detrazione viene riconosciuta dal sostituto d’imposta in via automatica, sulla base dei dati reddituali a lui noti. Il collaboratore ha la facoltà di:

* rinunciare all’ulteriore detrazione;
* chiedere l’applicazione dell’ulteriore detrazione solo in sede di conguaglio di fine anno;
* segnalare al sostituto ulteriore redditi da considerare nel calcolo del reddito complessivo.

Nella seconda ipotesi l’interessato rinuncia a percepire le somme nei singoli periodi di paga al fine di ottenerla in sede di conguaglio di fine anno quando sarà noto l’ammontare effettivo del reddito.

Le scelte del collaboratore possono essere comunicate attraverso apposito modulo fornito dal committente, da restituire compilato e firmato. L’adempimento è richiesto una sola volta, salvo l’esigenza di trasmettere variazioni successive.

Qualora, a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno emerge che l’importo anticipato al collaboratore eccede quanto effettivamente spettante in base al reddito complessivo, la differenza dovrà essere trattenuta in un’unica soluzione nel cedolino che sconta gli effetti del conguaglio.

In caso contrario, se l’importo dovuto è superiore a 60,00 euro, questo dovrà essere trattenuto in otto rate di pari importo, a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

A seguito delle modifiche introdotte in sede di conversione in legge del “Decreto Milleproroghe” (D.l. numero 183/2020 convertito in Legge n. 21 del 26 febbraio 2021) il numero di rate è stato elevato a dieci.

L’articolo 1 comma 3 della Legge 30 dicembre 2021 numero 234 ha abrogato dal 1° gennaio 2022 l’ulteriore detrazione.

10.14 Coniuge a carico

Il coniuge (o parte dell’unione civile) fiscalmente a carico conferisce al collaboratore il diritto ad una detrazione variabile in funzione del suo reddito complessivo:

* reddito complessivo non superiore ad euro 15.000,00 la detrazione spetta in base alla seguente formula 800,00 – [110,00 \* (Reddito complessivo / 15.000,00)];
* Euro 690,00 di detrazione se il reddito è compreso tra 15.000,00 e 29.000,00 euro;
* Euro 700,00 di detrazione per chi ha redditi compresi tra 29.000,00 e 29.200,00 euro;
* Euro 710,00 di detrazione se il reddito complessivo è compreso tra 29.200,00 e 34.700,00 euro;
* 720,00 euro di detrazione per i redditi compresi tra 34.700,00 e 35.000,00 euro;
* 710,00 euro di detrazione se il reddito complessivo è compreso tra 35.000,00 e 35.100,00 euro;
* 700,00 euro in detrazione per i redditi tra 35.100,00 e 35.200,00 euro;
* si ritorna alla detrazione di 690,00 euro per chi si colloca nella fascia 35.200,00 – 40.000,00 euro;
* chi possiede redditi compresi tra 40.000,00 e 80.000,00 euro ha diritto ad una detrazione determinata con la seguente formula 690,00 \* [(80.000,00 – Reddito complessivo) / 40.000,00];
* non spetta alcuna detrazione per coniuge a carico se il reddito è superiore a 80.000,00 euro.

L’ammontare della detrazione per coniuge a carico dev’essere rapportata a ciascun periodo di paga.

Analogamente a quanto avviene per figli ed altri familiari, il coniuge si considera a carico se possiede un reddito complessivo non eccedente i 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili.

10.15 Figli a carico

Le detrazioni per figli a carico presentano le seguenti principali caratteristiche:

* variano in funzione del reddito complessivo del beneficiario;
* spettano in relazione a ciascun periodo di paga, a decorrere dal mese in cui il figlio è a carico sino a quello in cui cessano le condizioni richieste;
* riconosciute in presenza di figli fiscalmente a carico, tali si intendono coloro che hanno un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro al lordo degli oneri deducibili;
* sono maggiorate in funzione del numero di figli e di eventuali soggetti portatori di handicap.

Con riguardo all’essere fiscalmente a carico, dal 1º gennaio 2019 il limite per i figli di età superiore a 24 anni (sino a 24 anni e 364 giorni) è elevato a 4 mila euro.

In presenza di un unico figlio a carico, l’importo delle detrazioni si determina in base alle seguenti formule:

* figlio di età superiore a 3 anni 950,00 \* (95.000,00 – reddito complessivo / 95.000,00);
* figlio di età inferiore a 3 anni 1.220,00 \* (95.000,00 – reddito complessivo / 95.000,00).

Eventuali figli a carico portatori di handicap danno diritto alle seguenti detrazioni:

* figlio portatore di handicap di età superiore a 3 anni 1.350,00 \* (95.000,00 – reddito complessivo / 95.000,00);
* figlio portatore di handicap di età inferiore a 3 anni 1.620,00 \* (95.000,00 – reddito complessivo / 95.000,00).

Il risultato delle formule, se superiore a zero, dev’essere assunto nelle prime quattro cifre decimali con troncamento.

In presenza di un risultato pari a zero o negativo, il beneficiario non avrà diritto ad alcuna detrazione.

Ai genitori con più figli a carico spetta una detrazione calcolata aumentando l’importo di 95.000,00 al numeratore ed al denominatore, in misura pari a 15.000,00 per ciascun figlio oltre al primo.

Di conseguenza, in presenza di:

* 2 figli a carico il valore base diventa 110.000,00;
* 3 figli a carico generano un valore pari a 125.000,00;
* 4 figli a carico determinano un valore di 140.000,00;
* 5 figli a carico comportano un valore pari a 155.000,00;
* Per ogni figlio successivo al 5º l’importo di 155.000,00 è aumentato di 15.000,00 per ciascuno di essi.

A seguito dell’introduzione dell’Assegno Unico e Universale (disciplinato con Decreto Legislativo 29 dicembre 2021 numero 230) a decorrere dal 1° marzo 2022 la detrazione per figli a carico spetta unicamente per quelli di età pari o superiore a 21 anni:

* In presenza di 1 figlio, il calcolo è 950 \* [(95.000 – RC) / 95.000];
* In presenza di 2 figli, il calcolo per ciascuno di essi è 950 \* [(110.000 – RC) / 110.000];
* In presenza di 3 figli, il calcolo per ciascuno di essi è 950 \* [(125.000 – RC) / 125.000];
* In presenza di 4 figli, il calcolo per ciascuno di essi è 950 \* [(140.000 – RC) / 140.000];
* In presenza di 5 figli, il calcolo per ciascuno di essi è 950 \* [(155.000 – RC) / 155.000];
* Oltre 5 figli, l’importo di euro 155.000 è aumentato di 15.000 euro per ogni figlio successivo al quinto.

10.16 Ripartizione detrazioni

Le detrazioni per figli a carico, in presenza di genitori non separati vengono ripartite al 50% ciascuno. In caso contrario, previo accordo tra gli stessi, è attribuita al 100% a chi possiede il reddito complessivo più elevato.

Altre possibili situazioni riguardano:

* coniuge fiscalmente a carico dell’altro, in tal caso le detrazioni spettano a quest’ultimo;
* genitori separati con affidamento dei figli ad uno solo dei genitori, le detrazioni spettano a quest’ultimo, salvo che un accordo diverso attribuisca la detrazione al 50% ovvero a chi ha il reddito più elevato;
* genitori separati con affidamento congiunto dei figli ovvero in presenza di figli maggiorenni (non affidabili), la detrazione è ripartita in misura pari al 50%, a meno che un diverso accordo non attribuisca la detrazione a chi ha il reddito più elevato.

In caso di genitori non coniugati se esistono provvedimenti di affidamento si opera con gli stessi criteri dei soggetti separati. In caso contrario la detrazione è ripartita al 50% tra gli interessati, ovvero previo accordo tra gli stessi a chi ha il reddito più elevato.

Da ultimo, in presenza di coniuge deceduto o che non ha riconosciuto il figlio, la detrazione spetta per intero al congiunto in vita anche se quest’ultimo si è risposato.

È importante precisare che i criteri di ripartizione sono univoci per tutti i figli a carico. Non è pertanto possibile avere il figlio A al 50% mentre il figlio B al 100%.

10.17 Detrazione per famiglie numerose

L’articolo 12 comma 1-bis TUIR prevede in favore dei genitori con almeno 4 figli a carico una detrazione aggiuntiva di importo pari a 1.200,00 euro annui.

La somma, slegata da qualsiasi collegamento con il reddito complessivo del genitore, spetta in misura intera a prescindere dal mese di nascita del 4º figlio.

Particolare attenzione dev’essere posta nei nuclei familiari con 4 figli, in cui uno di questi rischia di oltrepassare la soglia di reddito per essere considerato a carico.

L’eventuale superamento dei 2.840,00 / 4.000,00 euro da parte di uno dei figli comporta la perdita dell’intera detrazione.

I 1.200,00 euro spettano in misura pari al 50% a ciascuno dei genitori non legalmente ed effettivamente separati. Al contrario:

* se il coniuge è fiscalmente a carico dell’altro, l’ulteriore detrazione spetta solo a quest’ultimo;
* in caso di separazione legale o effettiva, annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, i genitori hanno diritto alla detrazione in base agli affidamenti decisi dal giudice.

La detrazione per famiglie numerose si applica se una volta sottratte le detrazioni (da lavoro dipendente e / o per figli a carico) residuano ancora imposte da pagare.

Nel caso in cui le imposte non siano interamente capienti, l’ulteriore detrazione non applicata si trasforma in credito d’imposta.

Facciamo l’esempio del collaboratore Caio con un’imposta lorda di 6.500,00 euro. Le detrazioni ammontano ad euro 5.600,00. Pertanto, residua un’imposta di 900,00 euro. Applicando i 1.200,00 euro di ulteriore detrazione l’IRPEF si riduce a zero. Restano tuttavia nella disponibilità del beneficiario altri 300,00 euro. Questi ultimi diventano credito d’imposta.

Se il credito riguarda redditi da lavoro dipendente o assimilati (com’è il caso dei collaboratori) quest’ultimo viene attribuito in ciascun periodo di paga dal sostituto d’imposta. In sede di conguaglio di fine anno o di cessazione del rapporto il committente è tenuto a determinare il credito effettivamente spettante.

A seguito dell’introduzione dell’Assegno Unico e Universale (articolo 10 comma 4 D.Lgs. n. 230/2021) a decorrere dal 1° marzo 2022 non spetta la detrazione per famiglie numerose.

10.18 Altri familiari a carico

Eccezion fatta per il coniuge ed i figli, gli altri familiari a carico (con un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro) conferiscono il diritto ad una detrazione:

* di importo variabile in base al reddito complessivo dell’interessato;
* spettante a coloro che hanno un reddito complessivo non eccedente gli 80 mila euro.

La detrazione è determinata con la seguente formula:

750,00 \* (80.000,00 – reddito complessivo) / 80.000,00.

Se più soggetti hanno potenzialmente diritto alla detrazione, questa deve essere ripartita in misura uguale tra i soggetti che hanno effettivamente sostenuto il carico, in virtù della convivenza o dell’erogazione di un assegno alimentare.

Ai sensi dell’articolo 433 del Codice civile sono considerati nel novero degli altri familiari:

* genitori (anche adottivi);
* ascendenti prossimi;
* coniuge separato;
* generi e nuore;
* fratelli e sorelle;
* discendenti dei figli;
* suoceri.

10.19 Detrazioni per oneri

Previste dall’articolo 15 del TUIR le detrazioni per oneri si aggiungono alle altre detrazioni ed a quelle per familiari a carico.

Si citano, tra le numerose ipotesi di oneri detraibili, quelli che maggiormente interessano il rapporto tra committente e collaboratore.

10.20 Spese sanitarie

Il collaboratore che riceve dal committente, in conformità a contratti collettivi, accordi o regolamenti interni aziendali, importi a fronte di spese sanitarie specialistiche, ha diritto ad una detrazione d’imposta, pari al 19% dell’importo che eccede la franchigia di 129,11 euro.

Le somme corrisposte a fronte di spese mediche, in assenza di specifica previsione contrattuale, sono al contrario considerate retribuzione e non danno pertanto diritto alla detrazione d’imposta del 19%.

A fronte di spese di importo eccedente i 15.493,71 euro annui, la detrazione può essere ripartita in 4 quote di eguale ammontare.

La detrazione può pertanto essere fruita dal contribuente (collaboratore) che ha effettivamente sostenuto le spese nel proprio interesse ovvero per le persone fiscalmente a carico.

Sono ammissibili alla detrazione in parola, gli importi corrisposti per:

* prestazioni chirurgiche;
* ricoveri o degenze ospedaliere;
* trapianto di organi;
* prestazioni specialistiche, come dentisti, oculisti, psicologi;
* analisi, ricerche e radiografie, come esami di laboratorio, elettrocardiogrammi, TAC, ecografie;
* protesi dentarie e sanitarie, ad esempio dentiere, capsule, apparecchi ortodontici, occhiali da vista e lenti a contatto;
* acquisto o affitto di attrezzature sanitarie e dispositivi medici, come aerosol, apparecchi acustici, siringhe;
* acquisto di medicinali con o senza prescrizione medica;
* prestazioni mediche generiche, come cure termali, rilascio di certificati medici per usi sportivi ovvero per la patente di guida;
* prestazioni varie, come visite e cure di medicina omeopatica, prestazioni di dietisti e fisioterapisti;
* assistenza specifica, come le prestazioni di infermieri professionali.

Sono peraltro detraibili le spese rimborsate da fondi di assistenza o assicurazioni in virtù di contributi o premi assicurativi:

* versati dal contribuente, non deducibili o detraibili;
* versati da altri soggetti (ad esempio il committente), i quali concorrono a formare il reddito del contribuente, a meno che il sostituto d’imposta non abbia riconosciuto la detrazione in sede di determinazione della ritenuta fiscale.

10.21 Premi per assicurazioni sulla vita

I premi versati in relazione a contratti di assicurazione stipulati o rinnovati dal 2001, aventi per oggetto:

* rischio morte;
* invalidità permanente non inferiore al 5%;
* non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.

Conferiscono al collaboratore il diritto ad una detrazione d’imposta pari al 19%, da calcolare su importo non superiore a:

* 530,00 euro per i contratti riguardanti il rischio morte, ivi compresi quelli di tipo misto, in cui è prevista l’erogazione sia per l’evento morte che in caso di permanenza in vita dell’assicurato;
* 530,00 euro in caso di copertura del rischio di invalidità permanente non inferiore al 5%;
* per i contratti assicurativi a copertura del rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, l’importo massimo detraibile è pari ad euro 1.291,14.

Per “atti della vita quotidiana” si intendono, a titolo di esempio:

* assunzione di alimenti;
* espletamento delle funzioni fisiologiche e di igiene personale;
* deambulazione;
* necessità di sorveglianza continuativa.

Nel conteggio dei premi l’interessato deve considerare:

* quanto versato per suo conto dal datore di lavoro / committente, di cui si è tenuto conto in sede di determinazione della ritenuta fiscale;
* i premi versati all’estero o a compagnia estere;
* i premi corrisposti nell’interesse di un familiare a carico;
* i premi erogati dai familiari a carico (risultante sia come contraente che assicurato).

In caso di rischio morte finalizzato alla tutela di soggetti con handicap in situazione di gravità, l’importo massimo detraibile è elevato a 750,00 euro.

10.22 Trattamento integrativo

L’articolo 1 del Decreto legge numero 3/2020 ha introdotto in via strutturale, per le prestazioni rese dal 1° luglio 2020, un trattamento integrativo che agisce come credito d’imposta, in sostituzione dell’ex “Bonus Renzi” previsto sino al 30 giugno 2020.

La misura spetta a coloro che producono redditi da lavoro dipendente e taluni redditi assimilati, quali sono ad esempio i collaboratori coordinati e continuativi.

Il diritto al trattamento spetta a patto di:

* possedere un reddito complessivo non superiore 28 mila euro;
* generare un’imposta IRPEF lorda superiore alle detrazioni da lavoro dipendente.

In particolare, il reddito complessivo è considerato al netto del reddito dell’abitazione principale e delle relative pertinenze nonché dei premi di risultato soggetti all’imposta sostitutiva del 10%.

Al contrario, non vengono scomputati i redditi derivanti dall’affitto di immobili soggetti a cedolare secca, oltre ai redditi esenti a seguito dell’applicazione delle misure agevolative per i lavoratori impatriati.

10.23 Importo

L’ammontare del trattamento integrativo è pari a 1.200,00 euro annui (100 euro mensili).

L’importo dev’essere rapportato, a cura del sostituto d’imposta, ai singoli periodi di paga.

Facciamo l’esempio del collaboratore Mario Rossi, il quale riceve ad aprile 2021 il compenso relativo alle mensilità di gennaio, febbraio, marzo ed aprile 2021.

In tal caso, se dalla proiezione di quello che sarà il reddito complessivo emerge il diritto dell’interessato al trattamento integrativo, il sostituto d’imposta riconoscerà l’importo in parola, rapportandolo al periodo di paga, in questo caso plurimensile.

Per ottenere la somma spettante si dovrà pertanto dividere 1.200,00 euro per i giorni dell’anno che danno diritto all’agevolazione (365), salvo successivamente moltiplicare il risultato per 120, corrispondente ai giorni di calendario nel periodo gennaio – aprile 2021.

Il risultato sarà (1.200,00 / 365) \* 120 = 394,52 euro.

10.24 Caratteristiche del trattamento integrativo

Essendo qualificato come credito d’imposta, il trattamento integrativo è una somma netta, esente da contributi INPS e tassazione IRPEF, al pari di quanto avveniva con l’ex “Bonus Renzi”.

10.25 Erogazione automatica

Il sostituto d’imposta è tenuto a corrispondere in via automatica il trattamento integrativo, se dalla simulazione del reddito complessivo emerge il diritto dell’interessato alla misura agevolativa.

Fanno eccezione le ipotesi di rinuncia espressa del collaboratore al credito d’imposta. Tale scelta ha validità sino a successiva ed eventuale dichiarazione contraria dell’interessato.

È inoltre nella facoltà del collaboratore:

* chiedere l’applicazione del trattamento integrativo solo in sede di conguaglio di fine anno o di fine rapporto;
* comunicare al sostituto altri compensi da tenere in considerazione nel calcolo del reddito complessivo.

Le variazioni rispetto all’erogazione automatica del trattamento integrativo devono essere segnalate al sostituto a mezzo compilazione di un apposito modulo, datato e firmato dal collaboratore.

Tale adempimento, se non maturano scelte diverse da parte dell’interessato, può essere effettuato una sola volta.

10.26 Pluralità di rapporti

In caso di più rapporti contestuali che, considerati singolarmente darebbero diritto al trattamento integrativo, ma nel complesso generano un reddito che eccede i 28 mila euro, il collaboratore è tenuto a chiedere a tutti i sostituti la non erogazione della misura agevolativa.

Al contrario, se dalla somma dei redditi emerge il diritto al trattamento integrativo, il collaboratore sceglie da quale sostituto intende percepire l’agevolazione, comunicando agli altri la rinuncia.

10.27 Versamento in F24

Le somme anticipate per conto dell’Erario al collaboratore, vengono recuperate dal sostituto d’imposta in sede di versamento delle imposte con modello F24, utilizzando il codice tributo 1701, all’interno della sezione “Erario” in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “Importi a credito compensati”.

10.28 Conguaglio di fine anno

In sede di conguaglio di fine anno o fine rapporto, il sostituto d’imposta, in base al valore definitivo del reddito annuo del collaboratore, stabilisce se quest’ultimo ha diritto o meno al trattamento integrativo.

In particolare, le conseguenze sono:

* il trattamento integrativo erogato nel periodo d’imposta è inferiore a quello spettante, le somme non corrisposte vengono riconosciute nel cedolino che sconta le operazioni di conguaglio;
* il trattamento integrativo anticipato non spetta o spetta in misura inferiore, in questa ipotesi si dovrà procedere al recupero delle somme erogate in eccedenza.

Nella seconda ipotesi, se l’importo da restituire è superiore a 60 euro, questo sarà trattenuto, anziché in un’unica soluzione nel cedolino del conguaglio, in 8 rate di pari importo, a decorrere dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

Le somme trattenute dal sostituto per il recupero del trattamento integrativo saranno dallo stesso versate con modello F24, utilizzando il codice tributo 1066.

In caso di interruzione del rapporto, le rate ancora dovute saranno trattenute in un’unica soluzione. Se la retribuzione non è capiente, il sostituto è tenuto a comunicare l’importo delle rate all’interessato, il quale dovrà versare le somme entro il 15 gennaio dell’anno successivo.

La Legge 30 dicembre 2021 numero 234 modifica (articolo 1 comma 3) la struttura del trattamento integrativo limitandone la spettanza, in misura pari a 1.200 euro annui, a coloro che totalizzano un reddito complessivo non superiore a 15 mila euro.

Al contrario, i contribuenti con reddito superiore a 15 mila euro ma non eccedente i 28 mila euro hanno diritto all’importo in questione se la somma di:

* Detrazioni per familiari a carico (articolo 12 comma 1 TUIR);
* Detrazioni per redditi da lavoro dipendente ed assimilati (articolo 13 comma 1 TUIR);
* Detrazioni per interessi passivi ed oneri accessori corrisposti a seguito di prestiti o mutui agrari (limitatamente agli oneri sostenuti in dipendenza di mutui o prestiti contratti fino al 31 dicembre 2021) di cui all’articolo 15 comma 1 lettera a) del TUIR;
* Detrazioni per interessi passivi ed oneri accessori pagati in dipendenza di mutui garantiti da ipoteca su immobili e contratti per l’acquisto dell’unità immobiliare da adibire ad abitazione principale (con riferimento ai soli oneri sostenuti per mutui o prestiti contratti fino al 31 dicembre 2021), di cui all’articolo 15 comma 1 lettera b) del TUIR;
* Detrazioni per interessi passivi ed oneri accessori corrisposti a seguito di mutui garantiti da ipoteca, contratti per la costruzione dell’unità immobiliare da adibire ad abitazione principale (con esclusivo riferimento agli oneri sostenuti in dipendenza di mutui o prestiti contratti fino al 31 dicembre 2021) di cui all’articolo 15 comma 1-*ter* del TUIR;
* Rate riguardanti le detrazioni per spese sanitarie (articolo 15 comma 1 lettera c del TUIR) o per interventi di recupero del patrimonio edilizio / riqualificazione energetica degli edifici (articolo 16-*bis* del TUIR), oltre alle detrazioni previste da altre disposizioni normative, per spese sostenute fino al 31 dicembre 2021;

è di ammontare superiore all’IRPEF lorda.

In caso positivo, il trattamento integrativo è “*riconosciuto per un ammontare, comunque non superiore a 1.200 euro, determinato in misura pari alla differenza*” tra la somma delle detrazioni sopra elencate e l’imposta lorda.

Le modifiche operate dalla Manovra 2022 non hanno interessato:

* Il requisito (articolo 1 comma 1 D.L. n. 3/2020) tanto per la fascia fino a 15 mila euro quanto per quella successiva, dell’imposta lorda (determinata sui redditi elencati al primo periodo del citato articolo 1 comma 1) di importo superiore a quello della detrazione da lavoro dipendente (di cui all’articolo 13 comma 1 TUIR);
* L’erogazione in via automatica del trattamento integrativo da parte del sostituto d’imposta, fatto salvo il recupero degli importi non spettanti in sede di conguaglio di fine anno e, nel caso in cui gli stessi superino i 60 euro, la trattenuta in otto rate di pari importo a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

A seguito dell’abrogazione dell’ulteriore detrazione di cui all’articolo 2 del D.L. n. 3/2020, la Legge di Bilancio ha di conseguenza eliminato all’articolo 1 comma 3 la possibilità per il sostituto d’imposta, in sede di conguaglio, di effettuare il recupero del trattamento integrativo “*tenendo conto dell’eventuale diritto all’ulteriore detrazione*”.

10.29 Addizionale regionale

L’addizionale regionale è dovuta in misura - base pari all’1,23% sull’intero territorio nazionale.

L’aliquota base può essere maggiorata dalla singola Regione tra l’1,23% e il 3,33%.

È nella facoltà delle Regioni a statuto ordinario adottare:

* aliquote differenziate in base agli scaglioni di reddito;
* prevedere detrazioni in favore dei nuclei familiari.

Le Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano possono maggiorare l’aliquota base sino ad un massimo di 1 punto.

In presenza di gravi disavanzi nel settore sanitario, l’aliquota è maggiorata fino a 0,30 punti percentuali.

I singoli provvedimenti regionali di determinazione delle addizionali, sono inviati al Dipartimento delle Finanze per la loro pubblicazione entro il 31 gennaio dell’anno cui l’addizionale stessa si riferisce.

10.30 Residenza

L’aliquota da applicare è quella della regione in cui l’interessato ha la residenza al 1° gennaio dell’anno di riferimento.

10.31 Base imponibile

Ai fini dell’applicazione dell’addizionale regionale l’aliquota percentuale si calcola sul reddito imponibile ai fini fiscali, al netto degli oneri deducibili.

Sono esenti da addizionale regionale, i redditi:

* soggetti a tassazione separata;
* soggetti a imposta sostitutiva.

È opportuno precisare che i redditi soggetti a cedolare secca rilevano ai fini della verifica dell’eventuale soglia di esenzione.

10.32 Modalità di tassazione rateale

L’importo dovuto a titolo di addizionale regionale sui redditi di lavoro dipendente e assimilati (come lo sono quelli corrisposti al collaboratore) è determinato dal sostituto d’imposta in sede di effettuazione del conguaglio di fine anno.

Una volta stabilito l’importo dell’addizionale, questo è trattenuto a decorrere dal periodo di paga successivo quello del conguaglio, in un numero di rate variabile in base al momento in cui sono le operazioni stesse sono state effettuate:

* 11 rate se il conguaglio è effettuato a dicembre;
* 10 rate se il conguaglio avviene in gennaio;
* 9 rate nel caso in cui il conguaglio avvenga febbraio.

L’addizionale regionale dev’essere trattenuta entro il periodo di paga le cui ritenute fiscali sono versate nel mese di dicembre.

Ciò significa che in caso di:

* compenso corrisposto nello stesso mese di maturazione (ad esempio compenso di novembre 2021 corrisposto a novembre 2021) l’ultima rata dell’addizionale regionale 2020 dovrà essere trattenuta nel periodo di paga novembre 2021 e versata dal sostituto d’imposta con F24 entro il 16 dicembre 2021;
* compenso erogato nel mese successivo quello di maturazione (è il caso del compenso di novembre 2021 pagato a dicembre 2021), l’ultima rata di addizionale dovrà essere trattenuta nel periodo di paga Ottobre 2021 e versata entro il 16 dicembre 2021.

Rientra nella facoltà del collaboratore chiedere la trattenuta delle addizionali in un numero di rate inferiori.

Il committente tuttavia può di sua iniziativa trattenere le addizionali in un numero di rate ridotto, se l’importo dei compensi è tale da giustificarlo.

10.33 Cessazione del rapporto

Nel caso in cui la collaborazione cessi in costanza di trattenuta dell’addizionale regionale, l’importo delle rate residue dovrà essere recuperato in sede di conguaglio di fine rapporto, coincidente con il cedolino di erogazione dell’ultimo compenso.

Di conseguenza in questa sede, il sostituto d’imposta trattiene:

* le rate residue dell’addizionale regionale relativa all’anno precedente;
* l’addizionale regionale di competenza dell’anno in corso.

Facciamo l’esempio del collaboratore Caio nei cui confronti le operazioni di conguaglio 2020 hanno determinato un’addizionale regionale pari a 120,00 euro da trattenere in 11 rate, a decorrere dal periodo di paga gennaio 2021. Pertanto, ciascuna rata ammonta ad euro 10,91.

Il rapporto di collaborazione di Caio si interrompe il 31 marzo 2021. L’ammontare del reddito imponibile fiscalmente, totalizzato dall’interessato nel 2021 è pari a 25.000,00 euro, cui equivale un’addizionale regionale (aliquota base dell’1,23%) pari a 25.000,00 \* 1,23% = 307,50 euro.

Il committente in sede di elaborazione del cedolino di marzo 2021, effettuerà le operazioni di conguaglio di fine rapporto e recupererà:

* addizionale regionale 2020 residua pari a 120,00 – (10,91\*9 rate di gennaio e febbraio 2021) = 21,18 euro;
* addizionale regionale 2021 calcolata sui redditi 2021 pari a 307,50 euro.

10.34 Compensi corrisposti in un’unica soluzione

Nel caso specifico dei collaboratori può accadere che i compensi vengano corrisposti in un’unica soluzione.

Se in sede di conguaglio di fine anno il committente è a conoscenza della cadenza con cui erogherà i compensi l’anno successivo può, in questa sede, determinare il numero di rate per trattenere l’addizionale.

Al contrario, qualora non sia nota la periodicità nell’erogazione dei compensi, l’ammontare dell’addizionale regionale stabilito in sede di conguaglio di fine anno sarà trattenuto l’anno successivo in un’unica soluzione in sede di prima corresponsione dei compensi.

10.35 Versamento con F24

Gli importi trattenuti dal sostituto d’imposta a titolo di addizionale regionale devono essere da quest’ultimo versati con modello F24 utilizzando, all’interno della sezione Regioni, il codice tributo 3802, accompagnato dal codice identificativo della Regione interessata:

* 01 Abruzzo;
* 02 Basilicata;
* 03 Bolzano;
* 04 Calabria;
* 05 Campania;
* 06 Emilia Romagna;
* 07 Friuli Venezia Giulia;
* 08 Lazio;
* 09 Liguria;
* 10 Lombardia;
* 11 Marche;
* 12 Molise;
* 13 Piemonte;
* 14 Puglia;
* 15 Sardegna;
* 16 Sicilia;
* 17 Toscana;
* 18 Trento;
* 19 Umbria;
* 20 Valle d’Aosta;
* 21 Veneto.

10.36 Soggetti esclusi

Il prelievo dell’addizionale regionale è escluso per coloro che:

* sono soggetti all’imposta IRES;
* possiedono unicamente redditi esenti dall’IRPEF ovvero soggetti a imposta sostitutiva o tassazione separata;
* totalizzano un’IRPEF netta non superiore a 12 euro.

10.37 Addizionali comunali

L’addizionale comunale opera in misura non superiore allo 0,8%. Il singolo ente territoriale può prevedere una soglia di esenzione, superata la quale è tassato l’intero reddito.

In particolare l’aliquota può essere aumentata dello 0,3%, a prescindere da quanto deliberato dal comune, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità (articolo 1, comma 692, Legge numero 296/2006).

Le aliquote comunali vengono pubblicate sul sito internet dell’Agenzia entrate entro il 20 dicembre dell’anno di riferimento. In mancanza, si applicano le aliquote dell’anno precedente.

10.38 Residenza

Il comune di riferimento dell’addizionale è quello in cui l’interessato ha il domicilio fiscale al 1° gennaio dell’anno cui l’imposta si riferisce.

10.39 Base imponibile

L’aliquota dell’addizionale comunale è applicata sul reddito complessivo imponibile ai fini IRPEF, al netto degli oneri deducibili.

Non si applica sui redditi soggetti a tassazione separata o ad imposta sostitutiva.

10.40 Acconto

L’addizionale comunale opera con un sistema di acconto / saldo. In particolare, l’acconto è determinato in misura pari al 30% dell’addizionale calcolata:

* sul reddito imponibile IRPEF dell’anno precedente;
* applicando l’aliquota comunale relativa all’anno precedente.

Prendiamo il caso del collaboratore Tizio, il quale ha totalizzato nel 2020 un reddito imponibile IRPEF pari a 40.000,00 euro. L’aliquota fissata dal comune di residenza per l’anno 2020 è pari allo 0,7%. Di conseguenza per determinare l’acconto da trattenere nel 2021, il calcolo sarà:

* addizionale comunale ipotetica per il 2021 euro 40.000,00 \* 0,7% = 280,00;
* acconto addizionale comunale 2021 pari a 280,00 \* 30% = 84,00.

In presenza di redditi da lavoro dipendente o assimilati, il sostituto d’imposta determinata, in sede di conguaglio di fine anno, l’importo dell’acconto, che sarà trattenuto in un massimo di 9 rate mensili, a partire dal mese di marzo.

Nei confronti dei soggetti assunti nell’anno cui l’acconto si riferisce, quest’ultimo non è dovuto.

10.41 Metodo previsionale

In alternativa al metodo storico, in base al quale l’acconto è stabilito sul reddito dell’anno precedente, il contribuente può farsi carico dell’addizionale con il metodo previsionale. Quest’ultimo tiene conto dei minori (o superiori) redditi prodotti nell’anno di riferimento.

10.42 Versamento

Le somme trattenute dal sostituto d’imposta vengono dallo stesso versate con modello F24, all’interno della sezione “*IMU e altri tributi locali*”, utilizzando il codice tributo 3847, accompagnato dal codice identificativo del comune.

10.43 Saldo

Il saldo dell’addizionale comunale (ad esempio relativa al 2021) è:

* determinato in sede di conguaglio di fine anno in base ai redditi prodotti nel periodo di riferimento (2021);
* trattenuto in un massimo di 11 rate a decorrere dal periodo di paga successivo quello in cui le operazioni di conguaglio di fine anno sono effettuate, comunque non oltre quello relativamente al quale le ritenute sono versate nel mese di dicembre.

A fronte dell’interruzione del rapporto, il saldo dell’addizionale residuo è trattenuto in un’unica soluzione, applicando le aliquote pubblicate sul portale del Ministero dell’economia e delle finanze, alla data di cessazione.

Il versamento delle somme trattenute al collaboratore avviene da parte del sostituto d’imposta con modello F24, utilizzando il codice tributo 3848 oltre al codice identificativo del comune, all’interno della sezione “*IMU e altri tributi locali*”.

10.44 Conguaglio di fine anno o fine rapporto

Come anticipato nelle pagine precedenti, la tassazione operata dal sostituto d’imposta per conto dell’Erario, rispetto ai redditi da lavoro dipendente o ad esso assimilati, avviene in via previsionale nel corso del periodo d’imposta. L’ammontare delle ritenute IRPEF effettivamente dovute dal collaboratore, è determinato in sede di conguaglio di fine anno, quando è noto il reddito totale.

Le operazioni di conguaglio determinano pertanto:

* l’importo dell’IRPEF lorda dovuto per l’anno di riferimento;
* l’ammontare effettivo delle detrazioni da lavoro dipendente e per familiari a carico oltre all’ulteriore detrazione;
* sottraendo l’ammontare delle detrazioni dall’IRPEF lorda, l’importo dell’IRPEF netta dovuta dal collaboratore;
* l’importo dell’addizionale regionale da trattenere l’anno successivo;
* l’importo del saldo addizionale comunale;
* l’ammontare dell’acconto addizionale comunale.

Il sostituto d’imposta è tenuto ad effettuare il conguaglio:

* di fine anno entro il 28 febbraio dell’anno successivo quello di riferimento;
* di fine rapporto, alla cessazione del contratto.

10.45 Reddito di riferimento

Il reddito di riferimento per il conguaglio di fine anno è quello totalizzato nell’anno solare, ivi comprese le somme erogate entro il 12 gennaio dell’anno successivo, cosiddetto “principio di cassa allargato”.

Non entrano nel conteggio del conguaglio i redditi soggetti a tassazione separata ovvero gli arretrati relativi all’anno precedente.

10.46 Conguaglio positivo

Nel caso in cui le imposte pagate nell’anno dal collaboratore siano di importo superiore a quelle effettivamente dovute, in sede di conguaglio dovrà essere rimborsato quanto trattenuto in eccedenza (conguaglio positivo).

10.47 Conguaglio negativo

Il conguaglio negativo si realizza a fronte di un’IRPEF netta trattenuta nel periodo d’imposta, in misura inferiore rispetto a quella effettiva.

La differenza sarà recuperata nel cedolino che sconta le operazioni di conguaglio, di norma coincidente con quello del mese di dicembre.

Se i compensi percepiti dal contribuente entro il 28 febbraio non sono capienti per effettuare il prelievo a titolo di conguaglio negativo, il contribuente può:

* chiedere al sostituto d’imposta di versare l’importo delle ritenute ancora dovute;
* autorizzare il sostituto d’imposta ad effettuare il prelievo delle imposte dovute nei periodi di paga successivi, applicando un interesse dello 0,50% mensile.

Le ritenute comunque non trattenute per cessazione del rapporto o per compensi incapienti, devono essere segnalate all’interessato, il quale dovrà provvedere al pagamento entro il 15 gennaio dell’anno successivo.

10.48 Altri redditi

In sede di conguaglio, il sostituto può tener conto di redditi ulteriori rispetto a quelli dallo stesso corrisposti, a patto che il collaboratore ne faccia espressa e documentata richiesta.

Il contribuente che nel periodo d’imposta ha percepito redditi da più committenti, datori di lavoro o enti (ad esempio INAIL o INPS), può chiedere al soggetto che effettua il conguaglio di fine anno, di tenere conto di tutte le somme percepite.

In caso contrario, la presenza di redditi percepiti da soggetti diversi, obbliga l’interessato a ricalcolare l’imposta IRPEF dovuta presentando la dichiarazione modello 730 o Redditi.

In presenza di più rapporti di collaborazione succedutisi nel periodo d’imposta, il sostituto dovrà considerare l’ammontare complessivo dei redditi corrisposti. Si pensi ad esempio al collaboratore Mevio il quale ha avuto con il committente Alfa due rapporti di collaborazione, il primo ha registrato redditi pari a 20.000,00 euro (collaborazione A), il secondo 10.000,00 euro (collaborazione B).

In sede di conguaglio di fine anno, Alfa dovrà considerare, senza che Mevio inoltri apposita richiesta, i redditi della collaborazione A oltre a quelli della collaborazione B.

10.49 Crediti d’imposta

Le operazioni di conguaglio di fine anno, grazie al reddito effettivo del periodo d’imposta, stabiliscono se il contribuente ha diritto o meno al credito d’imposta cosiddetto “trattamento integrativo”.

La misura, spettante a chi totalizza redditi sino a 28 mila euro, può essere:

* anticipata in ciascun periodo di paga dal sostituto d’imposta, in misura pari a 100 euro mensili;
* richiesta dal collaboratore in un’unica soluzione in sede di conguaglio di fine anno o di fine rapporto;
* non richiesta dal collaboratore.

In sede di conguaglio, il sostituto, sulla base dei redditi effettivi dell’anno, stabilisce:

* l’importo definitivo del bonus fiscale, eventualmente rimborsando o trattenendo quanto non erogato nei singoli periodi di paga o corrisposto in eccedenza;
* l’importo eventualmente spettante a titolo di trattamento integrativo, nei confronti del collaboratore che ha chiesto l’applicazione in sede di conguaglio di fine anno.

Con esclusivo riferimento al periodo d’imposta 2020, le operazioni di conguaglio hanno interessato anche il “Bonus Renzi”, riconosciuto per le prestazioni effettuate sino al 30 giugno 2020.

10.50 Detrazioni

Il conguaglio di fine anno o fine rapporto è altresì l’occasione per erogare o trattenere le detrazioni fiscali.

Grazie infatti all’ammontare definitivo del reddito imponibile IRPEF, il sostituto d’imposta può:

* determinare l’ammontare spettante per le detrazioni da lavoro dipendente o per redditi assimilati, nonché per familiari a carico;
* definire l’ammontare dell’ulteriore detrazione.

Con riferimento alle detrazioni per familiari a carico, in sede di conguaglio:

* il sostituto d’imposta può trattenere le detrazioni di cui il collaboratore non aveva diritto, in quanto il familiare ha superato il reddito di euro 2.840,51 ovvero è deceduto;
* il sostituto d’imposta può riconoscere le detrazioni spettanti e non erogate nei singoli periodi di paga, in quanto il collaborare non aveva segnalato la vivenza a carico di un familiare.

10.51 Conguaglio 730

La liquidazione delle imposte a seguito della presentazione del modello 730 da parte dei collaboratori, avviene ad opera del committente – sostituto d’imposta.

In particolare, quest’ultimo può prestare in favore dei dipendenti:

* un’assistenza fiscale completa, rappresentata da elaborazione e trasmissione dei modelli 730;
* in alternativa, assistenza fiscale limitata alle operazioni di conguaglio dei modelli 730 trasmessi dai singoli contribuenti direttamente ovvero avvalendosi di CAF e professionisti abilitati.

Analizziamo quest’ultima ipotesi.

10.52 Ricezione 730-4

Una volta che i modelli 730 sono stati trasmessi all’Agenzia delle entrate, quest’ultima, effettuati i controlli, invia i prospetti necessari al sostituto d’imposta per effettuare le operazioni di conguaglio. In tal caso si parla di prospetto “730-4”.

Al fine di ricevere i modelli in parola il sostituto è tenuto a comunicare il proprio indirizzo telematico:

* attraverso il modello CT della Certificazione unica ovvero con il modello CSO reperibile sul sito dell’Agenzia entrate;
* con il modello CSO, in caso di modifica di un indirizzo già segnalato all’Agenzia.

Se il sostituto riceve per errore il modello di un soggetto per il quale non è tenuto ad effettuare il conguaglio (in quanto non vi è mai stato alcun rapporto di collaborazione o questo è cessato prima della data di avvio della presentazione modelli 730), è tenuto a comunicarlo in via telematica all'Agenzia entrate, entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione.

Il contribuente, dal canto suo, è tenuto a presentare una dichiarazione integrativa indicando il sostituto corretto.

In caso di contribuenti che hanno in corso più rapporti, quale può essere il caso dei collaboratori, le operazioni di conguaglio spettano a colui che eroga i compensi più elevati (articolo 14 DPR n. 395/1992).

10.53 Conguaglio

Dal modello 730-4 può emergere un conguaglio positivo (imposte versate in eccesso o crediti non riconosciuti) ovvero negativo (imposte non trattenute).

In entrambi i casi, non dev’essere trattenuto o rimborsato alcun importo se, per ogni singola imposta o addizionale, la somma è uguale o inferiore a 12 euro (articolo 1, comma 137, L. n. 266/2005).

A fronte di un invio tardivo del modello 730-4 il sostituto è tenuto ad effettuare il conguaglio a partire dal primo mese utile, comunque non oltre l’anno in corso.

Al contrario, in presenza di un modello 730-4 integrativo il conguaglio a credito dev’essere effettuato con il compenso erogato nel mese di dicembre ovvero, in caso di cessazione del rapporto prima del mese citato, in una mensilità diversa.

10.54 Debito

Le somme dovute a titolo di saldo e primo acconto (per l’anno successivo) devono essere trattenute dal sostituto d’imposta dal primo compenso utile o comunque dalla retribuzione di competenza del mese successivo a quello in cui il committente ha ricevuto il 730-4.

Il contribuente ha tuttavia la possibilità di versare le somme in singole rate mensili, da un minimo di 2 ad un massimo di 5, con una maggiorazione a titolo di interessi pari allo 0,33% (a decorrere dalla seconda rata).

Dal compenso erogato nel mese di novembre dev’essere poi trattenuta interamente la seconda o unica rata di acconto.

Le somme recuperate nei confronti del collaboratore devono essere versate dal sostituto d’imposta con modello F24.

Nel caso in cui gli importi a titolo di saldo, primo e secondo acconto siano superiori alle competenze, la trattenuta è posticipata ai mesi successivi, con applicazione dell’interesse dello 0,40% mensile.

Se alla fine dell’anno residuano ancora imposte non trattenute per incapienza dei compensi, il committente è tenuto a segnalarlo al contribuente il quale dovrà provvedere, entro gennaio, a versare le somme residue (e gli interessi), in autonomia con modello F24.

10.55 Credito

Nel caso in cui dal modello 730-4 emerga un credito, questo dev’essere riconosciuto dal sostituto d’imposta nella prima retribuzione utile o quantomeno con il cedolino di competenza del mese successivo quello di ricezione della comunicazione dall’Agenzia entrate.

Il credito anticipato in busta paga è recuperato dal sostituto d’imposta in sede di versamento con modello F24.

10.56 Rimborso diretto

I crediti da modello 730 possono essere erogati direttamente dall’Agenzia entrate, in presenza di una dichiarazione dei redditi che determina modifiche rispetto ai calcoli dell’ADE, le quali, in alternativa:

* incidono sulla quantificazione dei redditi o dell’imposta, con elementi di incoerenza (ad esempio differenze significative tra il credito IRPEF e i dati provenienti dai modelli di versamento ovvero dalle Certificazioni uniche);
* generano un rimborso superiore a 4 mila euro.

Il pagamento viene effettuato dall’Agenzia entro 6 mesi dal termine di presentazione dei modelli 730 ovvero dalla data di trasmissione della denuncia, se successiva.

10.57 Particolarità dei co.co.co.

Posto che per i collaboratori l’erogazione dei compensi può avvenire con periodicità superiore al mese, la gestione del conguaglio 730 da parte del sostituto d’imposta presenta alcune particolarità.

Queste ultime attengono alle ipotesi di conguaglio a debito. Infatti, se vi è certezza che prima della fine dell’anno il committente erogherà ulteriori compensi, il collaboratore dovrà scegliere se procedere al versamento diretto delle imposte o, in alternativa, subire la trattenuta nel primo mese utile, con applicazione dell’interesse dello 0,40% mensile.

Nessun problema invece a fronte di un conguaglio a credito. Il committente elaborerà un cedolino con il solo importo dovuto a seguito del 730-4.

10.58 Le novità della Riforma Fiscale 2024

Il citato Decreto legislativo 30 dicembre 2023 numero 216 “Attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi”, in vigore dallo scorso 31 dicembre, interviene non solo sugli scaglioni d’imposta ma, altresì, su detrazioni e trattamento integrativo.

Per quanto riguarda le “Altre detrazioni”, l’’articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo numero 216/2023 prevede, per l’anno 2024, **l**’aumento da 1.880,00 a 1.955,00 euro della detrazione prevista dall’articolo 13, comma 1, lettera a), primo periodo del TUIR.

Trattasi in buona sostanza della detrazione riconosciuta a quanti, in possesso di un reddito complessivo pari o inferiore a 15 mila euro, totalizzano:

Redditi da lavoro dipendente, di cui all’articolo 49 del TUIR, eccezion fatta per quelli indicati al comma 2, lettera a), TUIR;

Taluni redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente, di cui all’articolo 50, comma 1, lettere a), b), c), c-*bis*), d), h-*bis*) e l) del TUIR.

La detrazione, rapportata al periodo di lavoro nell’anno, non può comunque essere inferiore a:

690,00 euro;

1.380,00 euro per i rapporti di lavoro a termine.

La riforma non interessa invece le detrazioni in parola per i contribuenti che totalizzano redditi superiori a 15 mila euro.

Sempre in tema di detrazioni, nei confronti dei contribuenti con reddito complessivo superiore a 50 mila euro, l’ammontare della detrazione dall’imposta lorda, spettante per l’anno 2024, in relazione agli oneri di seguito elencati, determinato ai sensi dell’articolo 15, comma 3-bis, del TUIR è diminuito di un importo pari a 260 euro (articolo 2, comma 1):

Gli oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19% dal TUIR o da qualsiasi altra disposizione fiscale, fatta eccezione per le spese sanitarie di cui all’articolo 15, comma 1, lettera c) dello stesso TUIR;

Le erogazioni liberali in favore dei partiti politici di cui all’articolo 11 del Decreto – legge 28 dicembre 2013, numero 149, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2014 numero 13;

I premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi di cui all’articolo 119, comma 4, quinto periodo del Decreto – legge 19 maggio 2020 numero 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 numero 77.

Ai fini di quanto appena descritto, il reddito complessivo è assunto al netto del “reddito dell’unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze di cui all’articolo 10, comma 3-bis” del TUIR (articolo 2, comma 2).

Da ultimo, sul trattamento integrativo, per l’anno corrente, il D.Lgs. numero 216/2023, articolo 1, comma 3, prevede il riconoscimento della somma a titolo di trattamento integrativo a beneficio dei contribuenti con reddito complessivo pari o inferiore a 15 mila euro, a patto che l’Irpef lorda, calcolata:

Sui redditi da lavoro dipendente, di cui all’articolo 49 del TUIR, con esclusione delle somme indicate al comma 2, lettera a);

Sui redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente, di cui all’articolo 50 sempre del TUIR, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis), l);

sia di importo superiore a quello della detrazione da lavoro dipendente, diminuita dell’importo di 75 euro rapportato al periodo di lavoro nell’anno.

10.59 Certificazioni uniche

Le risultanze dei conguagli di fine anno o di fine rapporto devono essere riportate all’interno delle Certificazioni Uniche (CU), da trasmettere in via telematica all’Agenzia entrate e rilasciare ai percipienti.

Per l’anno 2024, i termini sono stati fissati al:

* 16 marzo 2024 per l’invio telematico all’Agenzia entrate dei modelli CU ordinari (al contrario, le Certificazioni Uniche contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione dei redditi precompilata, la scadenza per l’invio slitta al 31 ottobre 2022, al pari del modello 770);
* 16 marzo 2024 per il rilascio delle CU sintetiche ai percipienti ovvero entro dodici giorni dalla richiesta dell’interessato in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Il flusso telematico si compone di:

* frontespizio;
* quadro CT;
* certificazione unica.

All’interno del frontespizio sono riportati:

* dati del sostituto d’imposta, quali codice fiscale, denominazione sociale, telefono ed indirizzo di posta elettronica;
* dati relativi al rappresentante firmatario della comunicazione, come codice fiscale, cognome e nome;
* firma della Comunicazione unica;
* impegno alla trasmissione telematica, con il codice fiscale dell’incaricato (professionista incaricato o altro intermediario abilitato), data dell’impegno e firma dell’incaricato.

Il quadro CT ha al contrario la funzione di comunicare all’Agenzia entrate i dati per la ricezione in via telematica dei modelli 730-4, necessari per il trattamento in busta paga delle risultanze delle Dichiarazioni dei redditi.

All’interno della sezione “Certificazione Unica”, vengono esposti i dati fiscali e previdenziali distinti tra redditi da lavoro dipendente e assimilati (è il caso dei co.co.co.) e redditi da lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi. Sotto questo aspetto, l’invio telematico all’Agenzia entrate può avvenire anche separatamente: è il caso del professionista A che trasmette i flussi contenenti le Certificazioni per i lavoratori dipendenti e assimilati e del professionista B che si occupa invece dei lavoratori autonomi.

**CU SINTETICA 2024**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/18309/cu-sintetica-2024) 

**CU ORDINARIA 2024**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/18308/cu-ordinaria-2024) 

10.60 Dati fiscali

I dati relativi alle trattenute fiscali, la contribuzione ai fini previdenziali ed assistenziali INPS ed assicurativi INAIL sono contenuti all’interno della sezione “Certificazione unica”.

In particolare con riferimento alle risultanze fiscali sono indicate:

* somme e valori soggetti a tassazione ordinaria;
* somme soggette a ritenuta a titolo d’imposta o imposta sostitutiva;
* somme sottoposte a tassazione separata;
* ammontare delle detrazioni fiscali
* importo dell’eventuale trattamento integrativo riconosciuto al collaboratore nonché dell’ex “Bonus Renzi”;
* quantità dei giorni nel periodo d’imposta per i quali sono state riconosciute detrazioni, cosiddetti “giorni detrazione”;
* imposta lorda calcolata dal sostituto d’imposta e conseguente IRPEF netta;
* addizionali regionali e comunali dovute e trattenute al collaboratore.

Sempre la sezione dati fiscali ospita i relativi ai familiari a carico, per i quali l’interessato ha fruito delle detrazioni nel periodo d’imposta.

10.61 Dati previdenziali ed assicurativi

La Certificazione unica ha anche lo scopo di attestare la contribuzione versata a fini previdenziali e assistenziali.

La sezione dev’essere compilata sia per i lavoratori dipendenti, soggetti a contribuzione in favore del Fondo pensione lavoratori dipendenti, che per i collaboratori con riguardo alle somme versate dal committente alla Gestione separata.

In particolare, all’interno della CU è indicata la retribuzione su cui sono state applicate le aliquote INPS, l’ammontare complessivo della contribuzione e quella specifica trattenuta al collaboratore. I dati in questione sono riportati nella sezione 3 (punti dal 45 al 52 all’interno della CU 2024.

Da ultimo, i dati assicurativi INAIL (punti dal 91 al 96) riguardano in particolare:

* indicazione della posizione assicurativa territoriale (PAT) presso la quale il collaboratore è assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
* codice comune del luogo in cui il collaboratore ha svolto l’attività assicurata.

10.62 Modello 770

Il modello 770 ha la principale funzione di comunicare in via telematica all’Agenzia entrate, da parte del sostituto d’imposta:

* ritenute operate nel periodo d’imposta oggetto del modello, nonché i relativi versamenti e le eventuali compensazioni dei crediti;
* dati contributivi ed assicurativi.

Il modello 770 dev’essere inviato all’Agenzia entrate entro il 31 ottobre, salvo proroga al primo giorno feriale successivo se il termine cade di sabato o in un giorno festivo.

Le sezioni di cui si compone il modello 770 sono rappresentate dal frontespizio e, per quanto riguarda i percettori di redditi da lavoro o ad esso assimilati, i seguenti quadri:

* quadro ST relativo alle ritenute operate dal sostituto d’imposta, oltre alle trattenute per assistenza fiscale;
* quadro SV riguardante le trattenute per addizionali comunali e per assistenza fiscale;
* quadro SX, con il riepilogo dei crediti e delle compensazioni effettuate dal sostituto d’imposta.

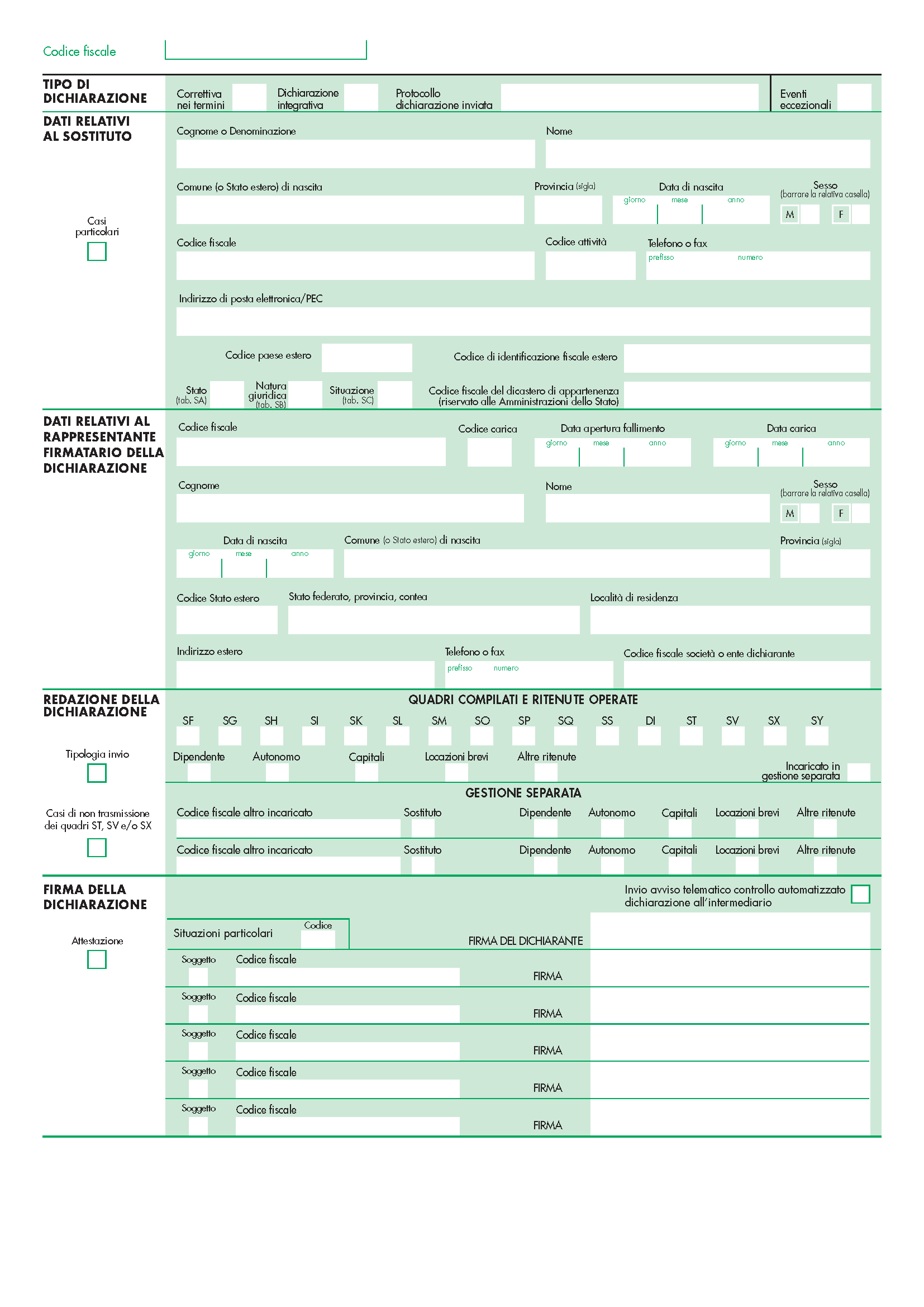
In particolare, all’interno del frontespizio sono riportati i dati relativi a:

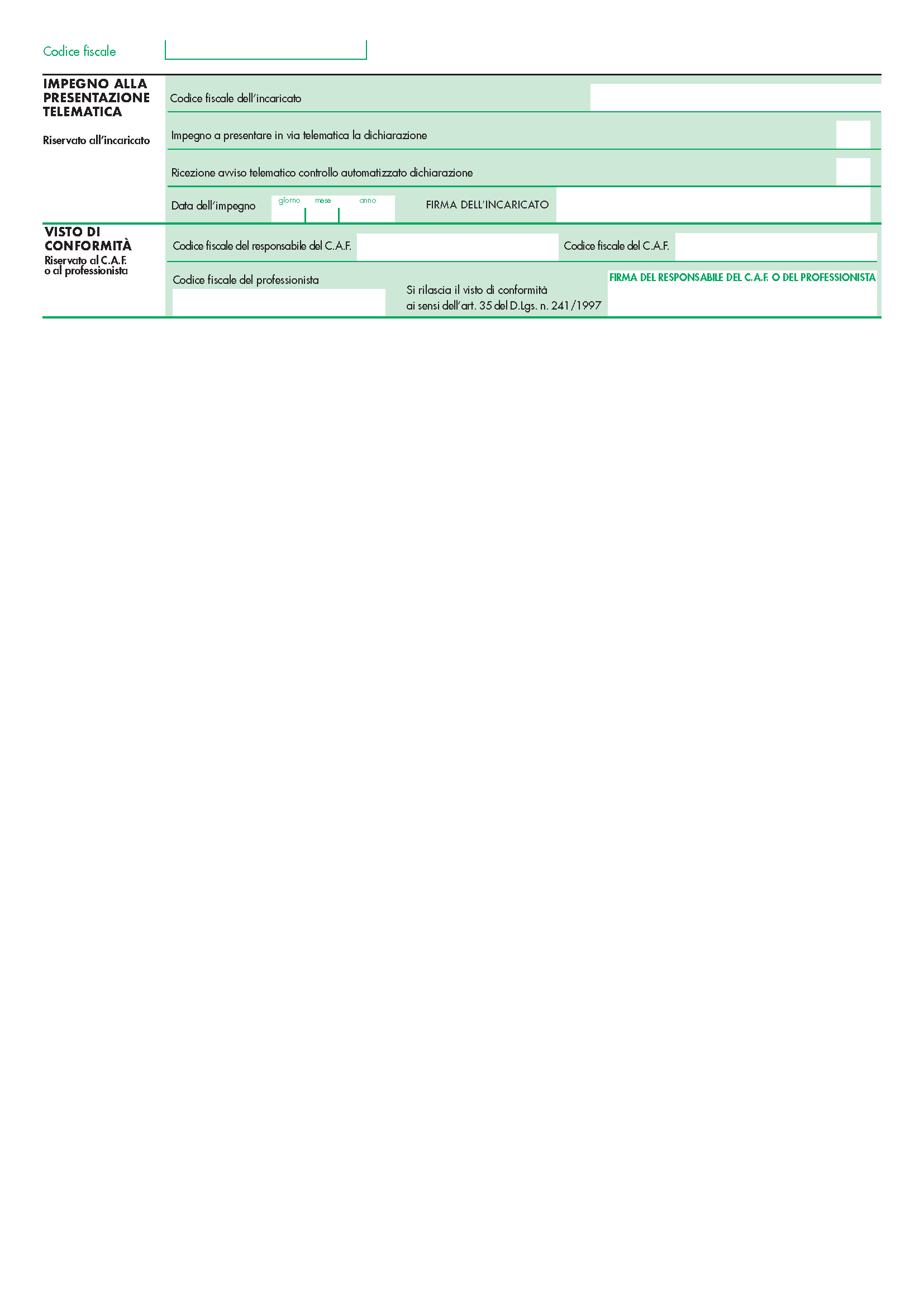
* tipo di dichiarazione, in cui specificare se trattasi di dichiarazione correttiva nei termini ovvero dichiarazione integrativa;
* sostituto d’imposta;
* soggetto firmatario della dichiarazione;
* firma della dichiarazione;
* impegno alla presentazione telematica e visto di conformità.

**770 2024**

[Scarica in formato PDF](https://www.fiscoetasse.com/download-file/18307/770-modello-2024) 







10.63 Quadro ST

Come anticipato, il quadro ST, composto da quattro sezioni, contiene i dati relativi alle ritenute alla fonte operate dal sostituto d’imposta, nonché le risultanze dell’attività di assistenza fiscale.

In particolare il quadro ospita il dettaglio delle somme trattenute sui compensi corrisposti nel periodo d’imposta, ivi comprese, per il principio di cassa allargato, le somme e i valori erogati entro il 12 gennaio dell’anno successivo. Ad esempio, nel modello 770/2024 redditi 2023 dovranno essere indicate le ritenute operate e versate sugli emolumenti corrisposti nel 2023 oltre a quelle erogate entro il 12 gennaio 2024 a patto che siano riferite al 2023

All’interno della seconda sezione il sostituto dovrà riportare i dati relativi alle trattenute per addizionale regionale, ivi incluse quelle effettuate in sede di assistenza fiscale.

La terza sezione ospita invece il dettaglio delle somme dovute a titolo di imposta sostitutiva.

10.64 Quadro SV

Il Quadro SV è invece dedicato a:

* trattenute e versamenti a titolo di addizionali comunali all’IRPEF effettuati nel periodo di imposta oggetto del modello;
* trattenute e versamenti per addizionale comunale all’IRPEF effettuati a seguito di assistenza fiscale prestata nel 2023

10.65 Quadro SX

Il Quadro SX riporta i dati relativi ai crediti per ritenute fiscali, addizionali regionali e comunali, riconosciuti ai dipendenti in sede di conguaglio di fine anno o fine rapporto.

In particolare, le risultanze del conguaglio di fine anno devono essere indicate nel 770 anche se effettuate in gennaio o febbraio dell’anno successivo, rispetto al periodo di imposta oggetto della dichiarazione.

Nel Quadro in parola devono essere inoltre obbligatoriamente esposti i crediti risultanti dalla stessa dichiarazione 770.