

LAVORO E PREVIDENZA

Manovra correttiva e jobs act: le novità per le collaborazioni degli enti

di Guido Martinelli

Tra le modifiche introdotte nel [D.L. 50/2017](#), ancora in fase di conversione, spicca la nuova disciplina *“delle prestazioni occasionali. Libretto di famiglia. Contratto di prestazione occasionale”*, come testualmente riportato dalla rubrica dell'articolo dedicato contenuto nel decreto.

Come è noto, la normativa introdotta sostituisce quella sulle **prestazioni a carattere accessorio** (i c.d. **voucher**) abrogata a seguito del programmato *referendum*.

Vengono previsti due percorsi diversi, a valere **l'uno per le persone fisiche (il libretto di famiglia) e l'altro (il contratto di prestazione occasionale) “per gli altri utilizzatori”**.

Non vi è dubbio, pertanto, che è al secondo a cui devono affidarsi gli enti, evidenziando come **si continui ad accomunare la disciplina degli enti non commerciali alle società**. Questo costituisce il limite più forte della riforma, o, meglio, della sua applicabilità agli enti. Infatti, l'utilizzo di queste prestazioni è legato ad una serie di adempimenti quali:

1. la preventiva registrazione sulla piattaforma INPS sia delle associazioni che dei prestatori;
2. la trasmissione almeno un'ora prima dell'effettuazione della prestazione dei dati anagrafici e identificativi del prestatore, del luogo, della data e dell'ora di inizio e di termine e dell'oggetto della prestazione;
3. la comunicazione del compenso previsto per la prestazione;
4. l'effettuazione del pagamento della prestazione all'INPS mediante F24. L'istituto provvederà poi a saldare il lavoratore.

In più per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, i **compensi non potranno essere di importo superiore ai 5.000 euro**.

È palese che **tale disciplina sarà difficilmente compatibile con la struttura organizzativa delle associazioni e ben lontana dalla semplicità di utilizzo degli abrogati e rimpianti voucher** per prestazione accessoria. In più si pone il problema se tale prestazione, ove eterodiretta, possa comunque sfociare in una declaratoria di rapporto di lavoro subordinato.

Ma vi è un secondo aspetto che appare, sotto il profilo interpretativo, ben più intrigante e gravido di conseguenze. **Il legislatore le definisce “prestazioni di lavoro occasionali”. Il problema**

diventa quello di capire se differiscono da quelle (che non vengono espressamente abrogate) di cui all'[articolo 67, primo comma, lett. L, del Tuir](#) che disciplina “*i redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente*”. Queste ultime, come è noto, non prevedono formalità preventive ai fini della instaurazione del rapporto, la ritenuta d’acconto del 20% e contributi previdenziali per importi superiori ai 50.000 euro. L’esatto contrario dei primi che invece sono esentati da imposizione fiscale ma assoggettati a contribuzione.

Sarebbe un grosso problema se la nuova fattispecie fosse **sostitutiva** (rendendo veramente difficile per le associazioni retribuire prestazioni episodiche in loro favore), ma anche se fosse **aggiuntiva** il **discrimine** tra le due appare estremamente labile. Speriamo che qualcosa o qualcuno ci illumini in merito.

Una importante novità è stata introdotta anche dalla [L. 81/2017](#) recante “*norme per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”, il c.d. **“jobs act del lavoro autonomo”**.

L’articolo 15, comma 1, lett. a), infatti, introduce una modifica all’articolo 409, numero 3, c.p.c., introducendo la seguente specifica: “*La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa*”.

Questa novità ci consente di dare una lettura più chiara della previsione contenuta nel [D.Lgs. 81/2015](#) laddove all’**articolo 2** si prevede, a far data dal 1° gennaio 2016, l’applicazione della disciplina del rapporto di **lavoro subordinato** alle collaborazioni con prestazioni esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro. Quindi, **in presenza di modalità di coordinamento “concordate” non scatterebbe la presunzione di applicazione delle norme di lavoro subordinato**. Ove, invece, queste fossero “**etero organizzate**” ne deriverebbe l’applicazione della presunzione di applicabilità delle norme di lavoro subordinato.

Pertanto, nei casi in questione, sarà opportuno, mediante l’adozione di appositi **contratti** tra le parti, evidenziare la partecipazione del collaboratore alle indicazioni sul **come** dovrà essere svolta la prestazione.

Seminario di specializzazione

NOVITÀ FISCALI DELLA MANOVRA CORRETTIVA E DEL JOBS ACT

[Scopri le sedi in programmazione >](#)