

*Corso di formazione base  
per le Associazioni impegnate nell'area del disagio  
mentale aderenti al CUFO*

**Bologna 16/06/2014**  
**Dott.ssa Francesca Colecchia**

CON LA COLLABORAZIONE TECNICA DI



## *Gli obiettivi*

---

Capire ....

- i volontari: quando e come erogare il rimborso spese;
- le collaborazioni occasionali;
- i voucher per lavoro accessorio;
- cenni sulla collaborazione a progetto;
- i titolari di partita iva;
- cenni sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.



# **FORME DI COLLABORAZIONE ENDOASSOCIATIVA**

# IL LAVORO GRATUITO

---

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

## **Strumenti di tutela**

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



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

# IL RIMBORSO A PIE' DI LISTA

Nome e cognome socio

Data	Causale	Indennità							Totale	
		KM (Euro ....a Km)	Autostrada	Treno	Autobus	Vitto	Taxi	Varie		
									-	
									<b>Totale</b>	-

Numero documenti allegati

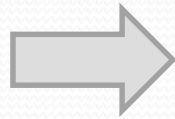
**Con verbale del Consiglio Direttivo si**

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

# I VOLONTARI: RISORSA ESSENZIALE

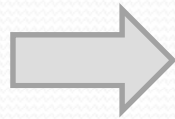
---

Associazioni di  
promozione  
sociale



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

Organizzazioni  
volontariato



Le organizzazioni di volontariato possono assumere lavoratori dipendenti o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo esclusivamente nei limiti necessari al loro regolare funzionamento oppure occorrenti a qualificare o specializzare l'attività da esse svolta (art.3 L.266/1991).

# COMPENSI SPORTIVI

---

## chi li può erogare

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

## a chi è possibile erogarli

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

## quando è possibile erogarli

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

# COMPENSI SPORTIVI: AGEVOLAZIONI

---

## - agevolazione fiscale:

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

## - agevolazione previdenziale/assicurativa:

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

# COMPENSI SPORTIVI: RESPONSABILITA'

---

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

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

# COMPENSI FORFETTARI IN AMBITO CULTURALE

---

## *Chi li può erogare*

cori, bande musicali e filodrammatiche che operano a titolo dilettantistico

## *Chi li può percepire*

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

## *Quali agevolazioni prevedono*

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

# **IL LAVORO AUTONOMO**

# UNA MIRIADE DI POSSIBILITA'...

---

- La collaborazione occasionale
- La collaborazione occasionale coordinata
- La collaborazione accessoria (NON più necessariamente occasionale)
- la collaborazione coordinata e continuativa a progetto
- il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro
- il professionista con partita iva



# LA COLLABORAZIONE OCCASIONALE PURA

---

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

Entrambi i tetti sono riferiti al medesimo committente.

Esempi:

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

# GLI ADEMPIMENTI

L'associazione deve	Il collaboratore deve
contratto/lettera di incarico: non obbligatorio ma utile	Dichiarare l'eventuale superamento del plafond di 5.000 euro al fine di applicare le ritenute previdenziali INPS;
Pagare mediante bonifico/assegno se il compenso è superiore a €1.000 (€ 516,46 per asd)	
Versare la ritenuta fiscale (20%) entro il 16 del mese successivo al pagamento mediante Modello F24	Iscrivere nella gestione separata INPS (nella sede Inps competente rispetto alla sede del committente) qualora si superi il plafond dei 5.000 euro
<b>solo se il collaboratore ha superato complessivamente € 5.000 annui da collaborazioni occasionali</b> , versare le ritenute previdenziali INPS Gestione separata (28,72% o 22% se pensionato o con altra posizione previdenziale) + Comunicazione Uniemens	
Inviare la certificazione annuale compensi/ritenute	Emettere ricevuta fiscale non gravata da IVA su cui apporre sull'originale € 2,00 per importi superiori a € 77,46
Inviare telematicamente Modello 770 (sostituto di imposta)	
invio telematico del Modello IRAP e versamento dell'imposta se dovuta	

# LA COLLABORAZIONE OCCASIONALE COORDINATA

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

L'associazione deve ...	Il collaboratore deve ...
comunicare preventivamente l'instaurazione del rapporto	Iscriversi alla Gestione separata INPS
emettere la busta paga	
versare la ritenuta fiscale (= al dipendente) + previdenziale alla Gestione separata INPS (27,72% o 18% se pensionato o con altra posizione previdenziale) + INAIL	
Emettere il CUD	
Inviare telematicamente Modello 770 (sostituto di imposta)	
Inviare telematicamente Dichiarazione IRAP e versare l'imposta (laddove si superi il plafond di esenzione)	

## LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

---

- ❑ MAX 5.050 euro nette ( 6.740 € lorde per l'associazione) o 3.000 euro nette (4.000 € lorde) se il collaboratore percepisce misure di sostegno al reddito
- ❑ Il valore nominale del voucher è comprensivo della contribuzione a favore della gestione separata INPS (13%), di quella in favore dell'INAIL (7%) e di una quota pari al 5% per la gestione del servizio.
- ❑ Il valore di un singolo voucher è di 10 euro ed il corrispettivo netto per il collaboratore è pari a 7,50 euro.
- ❑ Un ora, minimo un voucher
- ❑ **Può essere svolto** da qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito) e per qualsiasi attività.
- ❑ Il voucher **non è integrabile** con somme di denaro, neanche a titolo di rimborso spese forfetarie

## OCCASIONALE ACCESSORIO: PRO E CONTRO

PRO	CONTRO
Risparmio economico anche per la semplicità di gestione e di accordi	Non posso utilizzarlo per servizi in appalto
Niente buste paga	Se è in malattia, non ha tutele
Niente Modello 770 ma DUBBI sulla Dichiarazione IRAP	
Non incide fiscalmente sul percettore: 1) se non ha altri redditi può essere considerato fiscalmente a carico – nonostante superi il tetto di € 2.840,51; 2) non si computa il reddito ai fini Isee; 3) Può continuare a percepire misure di sostegno al reddito e non crea problemi con la pensione	
Gode della copertura assicurativa	

## VOUCHER: COME FUNZIONANO?

Acquistarli	Pagarli	Attivarli	Riscuotere
Sede INPS	c/c/p	1) <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a>	
On line	F24/pagamento on line oppure c/c/p	2) Contact center: 803164	
posta	contanti/postamat	3) Sede INPS Comunicare:	
banca	contanti o da c/c	1. Anagrafica prestatore	Banca/in alcuni casi
tabaccai		2. Luogo di lavoro	tabaccai
		3. Data inizio/fine (gg effettivi, non arco temporale)	



# **LA COLLABORAZIONE COORDINATA A PROGETTO**

## CARATTERISTICHE

---

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

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

---

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

# IL CONTRATTO

---

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

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

## **FORMA SCRITTA**

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

# TEMPO DI ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE...



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

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

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

# DURATA DEL CONTRATTO



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



## ... DENARO

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

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

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

# DIRITTI E DOVERI DEL COLLABORATORE

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

# ADEMPIMENTI

A carico dell'associazione	A carico del collaboratore
stipulare il contratto in cui individuare il progetto	Iscriversi alla Gestione separata INPS
comunicare preventivamente l'instaurazione del rapporto	
emettere la busta paga	Comunicare lo svolgimento di eventuali altre attività lavorative affinché sia possibile operare correttamente le ritenute fiscali
versare la ritenuta fiscale pari a quella dei dipendenti	
versare le ritenute previdenziali alla Gestione separata INPS: 28,72%, 22% se pensionato o con altra posizione previdenziale, 2/3 a carico del committente, 1/3 del collaboratore	
versare i contributi all'INAIL quando c'è un rischio assicurabile	
Effettuare la comunicazione UNIAMENS	
predisporre il CUD	
inviare telematicamente il Modello 770 semplificato	
inviare telematicamente il Modello IRAP e versare l'imposta se dovuta.	

# **IL TITOLARE DI PARTITA IVA**

# IL TITOLARE DI PARTITA IVA: ADEMPIMENTI

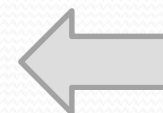
ADEMPIMENTI A CARICO DEL LAVORATORE	ADEMPIMENTI A CARICO DEL COMMITTENTE
Emettere fattura gravata da IVA (a meno che la prestazione non sia esente o sia nel regime dei minimi)	Versare la ritenuta fiscale (20%) sul compenso erogato a meno che il lavoratore non abbia optato per un regime fiscale agevolato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

# PARTITE IVA ASSIMILATE A CO.CO.PRO.

---

## Quando

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



Ricorrono almeno 2 di questi fattori

## Fatta eccezione quando la prestazione ...

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

# PARTITE IVA ASSIMILATE A CO.CO.PRO.

---

## Conseguenze:

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

Rivalsa dal 4%



ai 2/3 del dovuto

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



# **CENNI IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

# SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E ASSOCIAZIONI

---

La normativa si applica anche alle associazioni ma in misura diversificata a seconda delle tipologie di collaborazioni

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



Solo alcuni adempimenti

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



Tutti gli adempimenti

# PER VOLONTARI, PERCETTORI RIMBORSI SPESE FORFETTARI, TITOLARI DI PARTITA IVA

i collaboratori dovranno:	l'associazione dovrà:
<input type="checkbox"/> utilizzare attrezzature di lavoro a norma	<input type="checkbox"/> fornire ai volontari <b>dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti</b> in cui è chiamato ad operare e sulle <b>misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività</b>
<input type="checkbox"/> munirsi di dispositivi di protezione individuale da utilizzare conformemente alle disposizioni del TU	<input type="checkbox"/> se il volontario opera con collaboratori retribuiti dell'associazione ( <i>dipendenti o lavoratori autonomi</i> ) o opera in un contesto lavorativo ( <i>es: all'interno di una scuola dove realizza un progetto</i> ) l'associazione dovrà adottare le misure utili ad eliminare/ridurre al minimo i rischi da interferenze e dovrà, altresì, acquisire dal datore di lavoro dell'ente ( <i>es: la scuola</i> ) c/o cui opera il volontario, informazioni in merito ai rischi presenti
<input type="checkbox"/> avere un tesserino di riconoscimento se operano in "appalto"	<input type="checkbox"/> verificare l'idoneità tecnico-professionale del collaboratore

# QUESTO È SUFFICIENTE PER ESSERE ESONERATI DA RESPONSABILITÀ?

---

**NO**

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



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