

Dopo la scomparsa del lavoro a progetto, fino al 31/12 nessun'altra tipologia è prevista

Co.co.co., sei mesi di pausa prima della metamorfosi

Pagine a cura

DI DANIELE CIRIOLI

Un semestre sabbatico per le co.co.co. Dal 25 giugno, infatti, è scomparso il lavoro a progetto e fino al prossimo 31 dicembre nessun'altra disciplina specifica è prevista per i rapporti tra committenti e collaboratori. Con il lavoro a progetto vanno in soffitta dopo oltre dieci anni di operatività anche le mini co.co.co. (disciplina risalente al dlgs n. 276/2003, la riforma Biagi) e le più giovani co.co.pro. con partita Iva (introdotte dalla riforma del lavoro Fornero del 2012). Ma dal prossimo 1° gennaio le collaborazioni torneranno a sdoppiarsi (co.co.co. e co.co.pe.) ed entrerà in vigore una sanatoria per i vecchi rapporti (si veda altro articolo nella pagina seguente).

In origine c'erano le co.co.co. In origine c'erano le co.co.co., ossia i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa la cui esistenza non era dovuta a una particolare norma o disposizione di legge, ma al fatto che venivano «previste» ai fini del rito del contenzioso sul lavoro dall'art. 409 del codice di procedura civile (norma «fatta salva» dalla riforma del Jobs act).

Il primo intervento organico di riforma avvenne con il dlgs n. 276/2003, la riforma Biagi del lavoro che, con decorrenza, dal 24 ottobre 2003 ampliò il ventaglio di opportunità per servirsi di «collaborazioni» in luogo di un'assunzione vera e propria: co.co.co. alla vecchia maniera; mini co.co.co. (collaborazioni occasionali) e il nuovo contratto di lavoro a progetto (co.co.pro). L'unica differenza tra i rapporti sta(va) nell'ulteriore necessario elemento contrattuale della riconduzione della collaborazione a un progetto, richiesto esclusivamente nella terza tipologia di co.co.co., ossia nel contratto di lavoro a progetto, nel qual caso si applicava una disciplina ad hoc al rapporto di lavoro (compenso, diritti ecc.). Le mini co.co.co. (o prestazioni occasionali) erano i rapporti di durata minima (30 giorni) e basso compenso (fino a 5 mila euro). In tutti i casi resta(va) ferma la definizione giuridica trattandosi sempre di «rapporti di collaborazione coordinata e continuativa» ai sensi dell'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile.

La riforma Fornero. Il

Il periodo transitorio		
	Fino al 17 luglio 2012	Dal 18 luglio 2012 al 24 giugno 2015
COLLABORAZIONI		
Tipologie	<ul style="list-style-type: none"> Co.co.pro. Co.co.co. Mini co.co.co. 	<ul style="list-style-type: none"> Co.co.pro. senza partita Iva ⁽¹⁾ Co.co.pro. con partita Iva ⁽¹⁾ Co.co.co. Mini co.co.co.
Regole contributi	Gestione separata Inps: <ul style="list-style-type: none"> 2/3 il committente; 1/3 il collaboratore Obbligato al versamento: <ul style="list-style-type: none"> il committente 	Gestione separata Inps: <ul style="list-style-type: none"> 2/3 il committente; 1/3 il collaboratore Obbligato al versamento: <ul style="list-style-type: none"> committente (co.co.co., mini co.co.co. e co.co.pro. senza P. Iva) collaboratore (co.co.pro. partita Iva)
Regole fiscali	Reddito assimilato al lavoro dipendente	Reddito assimilato al lavoro dipendente: <ul style="list-style-type: none"> Co.co.pro. senza partita Iva Co.co.co. e mini co.co.co. Reddito lavoro autonomo (contabilità): <ul style="list-style-type: none"> Co.co.pro. con partita Iva
LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE		
Tipologie	Unica: compensi occasionali di lavoro autonomo, senza fattura	
Regole contributi	<ul style="list-style-type: none"> Nessun contributo fino a 5.000 euro di compensi complessivi annui Contributo alla Gestione separata Inps sulla quota dei compensi che eccede i 5.000 euro annui: 2/3 committente e 1/3 lavoratore Obbligato al versamento: committente 	
Regole fiscali	<ul style="list-style-type: none"> Reddito di lavoro autonomo Ritenuta d'acconto in misura del 20% dei compensi, operata e versata al Fisco dal committente, se sostituito d'imposta 	
LAVORO AUTONOMO PROFESSIONALE (ESCLUSI PROFESSIONISTI CON ALBO)		
Tipologie	Unica: compensi su fattura da titolare di Partita Iva (professionisti senza cassa)	
Regole contributi	<ul style="list-style-type: none"> Contributo alla Gestione Separata Inps: 4% (fisso) in fattura al cliente, tutto il resto il lavoratore Obbligato al versamento: lavoratore 	
Regole fiscali	<ul style="list-style-type: none"> Reddito di lavoro autonomo Ritenuta d'acconto in misura del 20% dei compensi in fattura, versata al Fisco dal committente (cliente), solo se sostituito d'imposta 	

(1) Restano in vita fino a scadenza, rimanendo disciplinate dalle relative disposizioni abrogate (artt. da 61 a 69-bis del dlgs n. 276/2003)

secondo energico intervento di riforma delle collaborazioni c'è stato con la legge n. 92/2012 (riforma Fornero) che, al fine specifico del contrastarne l'utilizzo soprattutto in forma elusiva, ha modificato in più parti le disposizioni del dlgs n. 276/2003 (art. da 61 a 69 e introducendo l'art. 69-bis). A seguito di tale riforma del mercato del lavoro, in vigore dal 18 luglio 2012, le tipologie di collaboratori sono diventate quattro. Ricapitolando, allora, fino al 17 luglio 2012 convivevano tre principali tipologie: 1) co.co.co. (collaborazioni escluse «lavoro a progetto»), 2) le co.co.pro (lavoro a progetto) e infine 3) le mini co.co.co.. A queste tipologie dal 18 luglio 2012

si è aggiunta quella nuova di «co.co.pro. con partita Iva». Si tratta(va) in particolare di una normale collaborazione a progetto (come nel passato) con la sola differenza del possesso, da parte del lavoratore, di una posizione Iva (numero di partita Iva). In pratica, in caso di monocommittenza (con reddito superiore all'80% derivante da questa) la riforma Fornero mirava a far emergere i «falsi autonomi» tra i collaboratori a progetto con tutti i rischi che ne derivano al committente in caso di falso progetto o di assenza di questo.

Se dal punto di vista del rapporto di lavoro non c'era differenza tra co.co.pro. senza partita Iva e co.co.pro. con partita Iva (si applica

praticamente la stessa la disciplina), molteplici diversità c'erano invece negli adempimenti contributivi e fiscali a carico di committenti e lavoratori. Per esempio differiva la disciplina sulla gestione dell'obbligo contributivo; infatti, nel caso di collaborazioni senza partita Iva l'onere contributivo era sostenuto per 2/3 dal committente e per 1/3 dal lavoratore, mentre obbligato al materiale versamento dei contributi all'Inps era soltanto il committente. Invece nel caso di collaborazione con partita Iva l'onere contributivo restava comunque sostenuto per 2/3 dal committente e per 1/3 dal lavoratore titolare di partita Iva, ma ai fini del versamento dei contributi all'Inps

rispondeva esclusivamente il lavoratore.

Ritorno al futuro con il Jobs act. Tutto ciò è diventata storia con l'entrata in vigore del dlgs n. 81/2015, il 25 giugno scorso. A partire da tale data, infatti, «le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del dlgs n. 276/2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto». Con un colpo di spugna, dunque, il Jobs act ha cancellato la riforma Biagi e quella Fornero, lasciando in vita le vecchie co.co.co. per un semestre ancora, ossia fino al prossimo 31 dicembre 2015.

© Riproduzione riservata