



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI  
M I L A N O



## ***Soci di Srl - Lavoro subordinato tra familiari***

***Dr. Temistocle Bussino***

***Docente in "Prassi amministrativa in materia previdenziale" all'Università Cattolica***  
***Docente in "Amministrazione del personale" all'Università***

***Componente Centro Studi Attività Ispettiva***  
***Ispettorato nazionale de Lavoro***

# Da un punto di vista previdenziale

Sono iscritti alle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi:

- **Artigiani**
- **Commercianti**
- **Loro coadiuvanti**

# GLI ARTIGIANI

- Esercitare l'attività (anche manuale) personalmente in qualità di titolare dell'impresa artigiana, con lavoro proprio, ed eventualmente con l'ausilio dei propri familiari;
- Svolgere in modo abituale e prevalente il proprio lavoro manuale;
- Assumere la piena responsabilità dell'impresa con tutti gli oneri ed i rischi inerenti alla sua direzione e gestione;
- Non superare i limiti dimensionali previsti dalla **Legge 443/85**.
- colui che svolge un'attività di produzione di beni

## ***Esempi di partecipazione al processo produttivo del socio lavoratore***

- la trasformazione e l'utilizzo di materie prime e semilavorati
  - l'approvvigionamento, l'acquisizione di commesse
    - la direzione commerciale
      - i rapporti con il mercato
  - le attività di commercializzazione
- la conduzione di macchinari, impianti e sistemi,

# GLI ARTIGIANI

**Legge 8 agosto 1985, n. 443** Art. 4. Limiti dimensionali

## Ad esempio

- a) per l'impresa che **non lavora in serie**: un massimo di **18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9**;

il numero massimo dei dipendenti può essere elevato **fino a 22** a condizione che le unità aggiuntive **siano apprendisti**;

- b) per l'impresa che **lavora in serie**, purchè con lavorazione non del tutto automatizzata: un **massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5**;

il numero massimo dei dipendenti può **essere elevato fino a 12** a **condizione che le unità aggiuntive siano** apprendisti;

## Le lavorazioni non in serie si caratterizzano per:

- la prevalenza tecnico-funzionale del lavoro della manodopera rispetto all'utilizzo dei macchinari (anche tecnologicamente avanzati e con elevato grado di automazione);
- la possibilità di utilizzare in modo alternato e differenziato la manodopera, modificando le mansioni tecniche affidate ed i macchinari in funzione del risultato produttivo;

# GLI ARTIGIANI

**Legge 8 agosto 1985, n. 443**

**Art. 4. Limiti dimensionali**

**sono computati i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare che svolgono la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana;**

**sono computati, tranne uno, i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana;**

**sono computati i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.**

# GLI ARTIGIANI

E' possibile mantenere l'iscrizione all'albo se i limiti previsti vengono superati fino ad un **massimo del 20 per cento e per un periodo non superiore a tre mesi nell'anno.**



**Artigiani**

**Ditte  
individuali**

Per le ditte individuali, non si richiedono per il titolare ulteriori requisiti.

**Soci  
di S.n.c.**

La maggioranza dei soci, ovvero uno nel caso di due soci, deve svolgere in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo.



## Soci di S.a.s

Dal 5/6/1997 (l. 133/97) è obbligatoria l'iscrizione di tutti i soci accomandatari in possesso dei requisiti soggettivi.

Essi devono rappresentare la maggioranza del capitale, e non essere soci di S.r.l. unipersonale o accomandatari di altra S.a.s.

Il socio accomandante che presti attività lavorativa non è iscrivibile in proprio, mancando il requisito della responsabilità; può eventualmente essere assicurato come familiare coadiuvante **o come dipendente**, ricorrendone i presupposti.



Artigiani



Artigiani

Soci di  
S.r.l.  
uninominali

Dal 5/6/1997 (l. 133/97) è obbligatoria l'iscrizione del socio unico di S.r.l. che abbia i requisiti soggettivi di iscrivibilità.

Tale socio deve rivestire anche la qualifica di amministratore e non deve essere socio unico di altra S.r.l. né accomandatario di S.a.s.



Artigiani

Soci di  
S.r.l. con  
più soci

Dal 5/3/2001 (l. 57/2001) è ammessa l'iscrizione delle società con pluralità di soci quando la maggioranza degli stessi svolga personalmente l'attività e detenga la maggioranza del capitale sociale e negli organi deliberanti.

L'iscrizione è facoltativa e la qualifica viene attribuita a seguito di esplicita domanda.



➤ ***Svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo e, quindi rispetti uno dei requisiti di qualifica essenziali riconducibili alla figura dell'imprenditore artigiano;***

➤ ***Conferisca e detenga la maggioranza del capitale sociale non solo nella fase di costituzione della società ma anche nel successivo esercizio della stessa, rispetto agli altri soci di capitale;***

➤ ***Detenga “la maggioranza degli organi deliberanti” garantendo la rappresentanza della maggioranza del capitale sociale nell'assemblea, nonché la maggioranza numerica nel consiglio di amministrazione , e, comunque, assicurando l'esercizio delle funzioni decisionali e di amministrazione.***

Qualora, a seguito di accertamento o verifica ispettiva, emerga la suddetta partecipazione - in qualunque forma, purché abituale e prevalente - di un collaboratore o coadiutore familiare all'attività dell'azienda, si procederà all'assoggettamento contributivo dello stesso, ottemperando alla prescritta comunicazione

# I COMMERCIANTI

Il commerciante è l'imprenditore che svolge attività di:

**scambio-beni ( commercio in senso stretto)**

**turismo**

**terziario ( o produzione di servizi )**

Legge 613 del 22 luglio 1966.

# I COMMERCIANTI

**L'imprenditore commerciale** è il titolare di un'impresa organizzata prevalentemente con lavoro proprio ed eventualmente dei componenti la famiglia, al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi.

Sono tenuti all'iscrizione alla Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali anche gli esercenti attività commerciale a carattere stagionale, in quanto il carattere stagionale dell'attività svolta non costituisce motivo di esclusione, sempre che sussistano i requisiti a tal fine prescritti dalla legge e non si tratti di attività meramente occasionali, eventuali e secondarie.

Tuttavia l'obbligo assicurativo per l'intero anno sussiste unicamente per i soggetti che svolgono l'attività stagionale quale unica attività lavorativa.

Coloro che, negli altri mesi dell'anno, svolgono una diversa attività autonoma ovvero attività in qualità di lavoratori dipendenti, invece, sono tenuti all'iscrizione alla gestione commercianti solo per il periodo di effettivo esercizio dell'attività commerciale

# I COMMERCIANTI

L'attività può essere esercitata sotto forma di:

impresa individuale;

impresa familiare;

società di persone (S.a.s., S.n.c.);

società di capitali (S.r.l. unipersonali e pluripersonali).

Nel caso in cui l'attività commerciale sia svolta in forma di società, sono iscrivibili all'assicurazione:

- i soci di società in nome collettivo e i loro familiari coadiutori, sempreché la partecipazione al lavoro abbia il carattere della prevalenza e della abitualità (ML interpello n. 78/2009);
- i soci di società di fatto e i soci accomandatari di società in accomandita semplice;
- i soci di società a responsabilità limitata che partecipino con carattere di abitualità e prevalenza all'attività dell'azienda organizzata e/o diretta prevalentemente con il proprio lavoro.

L'obbligo di iscrizione sussiste anche per il socio unico di S.r.l., in considerazione del fatto che, in tal caso, pur costituendo la S.r.l. un soggetto diverso dal socio unico, è di immediato rilievo l'esigenza di tutela del socio medesimo, sostanziale imprenditore, nonché "Gestore in proprio" dell'impresa (INPS circ. n. 121/1998);

# I COMMERCIANTI

## REQUISITI SOGGETTIVI

L'obbligo dell'iscrizione riguarda i titolari, i contitolari, i gestori in proprio di imprese che, **a prescindere dal numero di dipendenti**, siano organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro proprio e dei familiari, i parenti e gli affini entro il terzo grado, ovvero i familiari coadiutori preposti al punto di vendita a condizione che:

partecipino personalmente al lavoro aziendale in modo abituale (cio' che si svolge con consuetudine ) e prevalente (rispetto ad altre attività lavorative esercitate contemporaneamente, la prevalenza si valuta principalmente con riferimento al tempo dedicato personalmente a ciascuna attività);

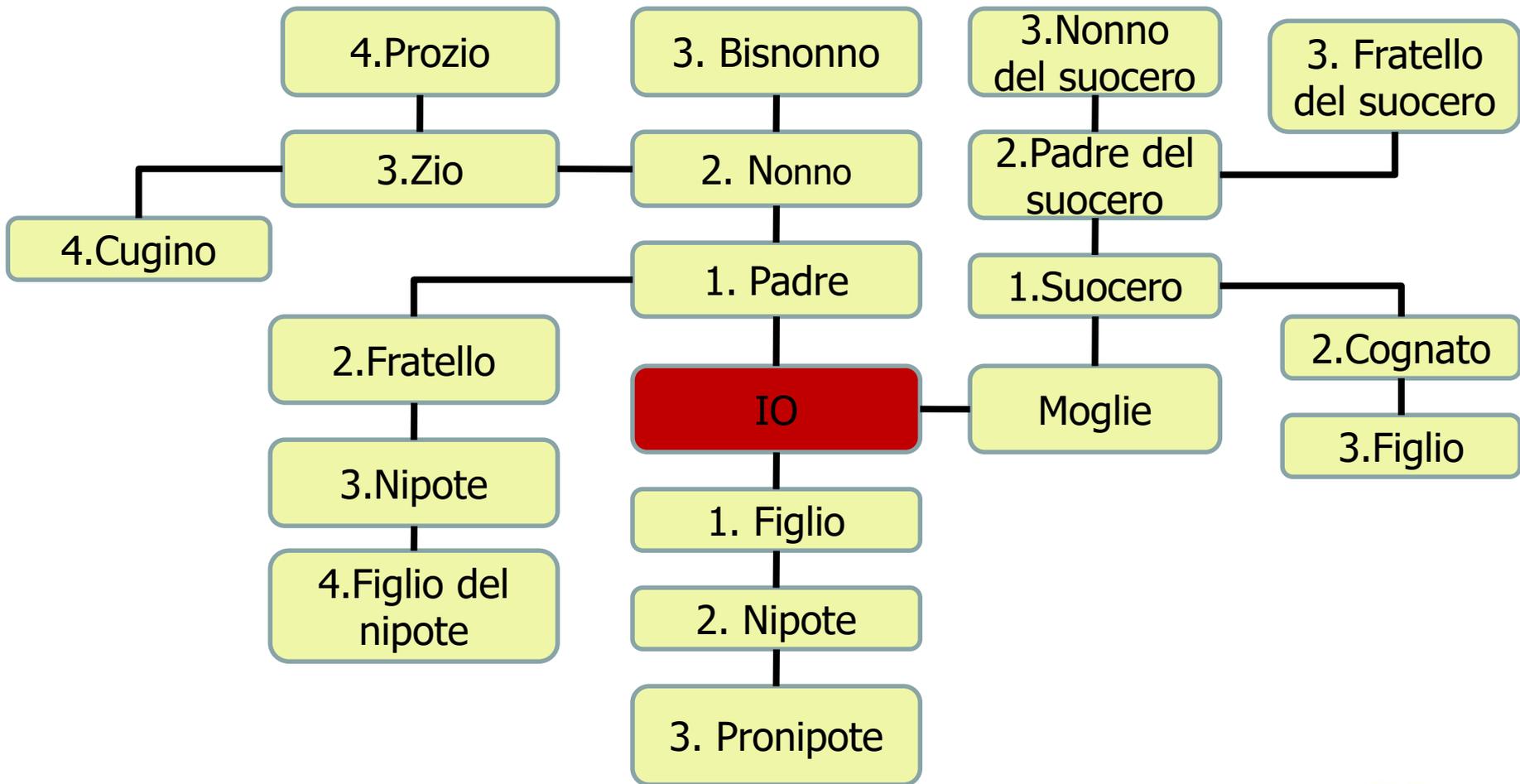
# I COMMERCIANTI

## L'attività di impresa

### I PREPOSTI

L'INPS, con circolare n. 78/2006, ha precisato che per i coadiutori familiari che si trovino nelle condizioni sopra descritte l'obbligo d'iscrizione alla gestione previdenziale degli esercenti attività commerciali sussiste anche nel caso in cui il titolare dell'impresa è iscritto alla gestione medesima come titolare non attivo, perché ad esempio si dedica ad altre attività con carattere di prevalenza e abitualità

# I GRADI DI PARENTELA



# I GRADI DI PARENTELA

## PARENTELA

Padre - figlio	1° grado
Nonno - nipote	2° grado
Bisavolo - pronipote	3° grado
Trisavolo - abnipote	4° grado
Fratelli	2° grado
Zio - nipote	3° grado
Primi cugini	4° grado
Prozio - pronipote	4° grado
Secondi cugini	5° grado
Cugino - nipote del cugino	6° grado



# Elenco attività commerciali

**Le attività che consentono l'iscrizione alla Gestione commercianti sono:**

- ❖ attività commerciali in senso proprio (legge 160/75 circ. Inps 29/84)
- ❖ attività turistiche (legge 217/83 circ. Inps 106/88)
- ❖ attività ausiliare del commercio (legge 217/83 circ. Inps 104/87)
- ❖ attività del terziario (legge 662/96 circ. Inps 25/97)
- ❖ attività di promozione finanziaria (legge 662/96 circ. Inps 17/97 e 39/97)
- ❖ attività di produttori assicurativi di 3° e 4° gruppo (legge 326/03 circ. Inps 12/04)
- ❖ attività di affittacamere (circ. Inps 110/95)
- ❖ attività stagionali (circ. Inps 147/07)
- ❖ agenti di spettacolo (circ. Inps 171/03)
- ❖ gestione immobili (circ. Inps 171/03)
- ❖ coadiutori di farmacia (circ. Inps 70/04)
- ❖ ostetriche (circ. Inps 272/90)
- ❖ preposti (circ. 171/03)

# Svolgimento di varie attività autonome

Coloro che esercitano contemporaneamente – anche in un'unica impresa – varie attività autonome assoggettabili a diverse forme di assicurazione obbligatoria Ivs, devono iscriversi alla gestione per la **quale dedicano personalmente la loro opera professionale** in misura prevalente.

Spetta all'Inps decidere sull'iscrizione del titolare nella apposita gestione in base ad una valutazione complessiva della attività dell'imprenditore che stabilisca quale sia quella prevalente.

# SOCI DI SRL

Circolare n. 78 del 14 maggio 2013

il socio amministratore di Srl, che svolge attività di commerciante nella sua impresa, come amministratore si iscrive nella gestione separata,

e come commerciante deve iscriversi anche nella medesima gestione speciale commercianti a condizione che partecipi "personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità".

## **Circa la verifica del carattere della abitualità, la circolare offre, oltre al richiamo che l'abitualità va valutata nel contesto del tipo di attività, alcune linee guida:**

che prestazione abituale non coincide necessariamente con la durata della prestazione, la quale potrebbe essere lunga, ma sporadica; al contrario, assumono grande valore la sistematicità e la reiterazione della prestazione, che potrebbe quindi essere anche di breve durata di poche ore al giorno e non tutti i giorni;

che l'attività lavorativa può avere tanto un contenuto esecutivo, quanto un contenuto organizzativo e direzionale, contenuti che vanno indagati entrambi.

- **“Per attività abituale deve intendersi una attività caratterizzata da ripetitività, stabilità e sistematicità di comportamenti.**
- **In altre parole il carattere dell'"abitualità" si contrappone a quello della "occasionalità", da intendersi riferito ad un'attività contingente ed eventuale**

Tribunale di Ravenna  
**nn. 178 e 179 del 29 giugno 2004**

Non vi è, infatti, incompatibilità tra le due iscrizioni posto che le stesse si riferiscono ad attività differenti

*essendo l'una rivolta, almeno per ciò che riguarda gli amministratori, ad una attività di gestione e di impulso correlata all'esecuzione del contratto di società, ed essendo invece l'altra rivolta alla concreta realizzazione dello scopo sociale ed al suo raggiungimento operativo.*

**L'attività di amministratore è concettualmente distinta da quella di semplice attività lavorativa,**

**☐inerendo la prima  
( attività di amministrazione)  
ad una relazione di immedesimazione organica  
( e comportando così una partecipazione ad una attività di gestione, oltre che l'espletamento di una attività di impulso e di rappresentanza rivolta sia all'esecuzione del contratto sociale sia al funzionamento dell'organismo sociale)**

**☐ed essendo invece la seconda  
( semplice attività lavorativa) rivolta alla concreta  
realizzazione dello scopo sociale ed al suo raggiungimento  
operativo**

## Sospensione dell'attività imprenditoriale circolare n° 33/2009

- **Il potere di sospendere una attività è previsto qualora il personale ispettivo di questo Ministero riscontri la presenza di lavoratori "in nero" e/o in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.**
- ***Impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro.***

Sia nel computo del 20% (personale impiegato) sia nel computo della base di calcolo (lavoratori presenti sul luogo di lavoro) il termine "lavoratore" va inteso in senso ampio e comprende ***quindi non solo il lavoratore subordinato ma anche il collaboratore familiare, il socio lavoratore, l'associato in partecipazione con apporto di lavoro, il collaboratore coordinato e continuativo, il tirocinante.***

# Inoltre

Il provvedimento di sospensione può essere adottato per l'effettivo impiego di lavoratori autonomi o subordinati («personale non risultante dalla documentazione obbligatoria»), a qualunque tipologia e forma contrattuale sia riconducibile il rapporto di lavoro (cfr. art. 2 co. 1 lett. a del D.Lgs. 81/08) senza preventiva comunicazione UNILAV di instaurazione del rapporto di lavoro o in mancanza delle comunicazioni ad altri Enti (Inps e Inail).

**il requisito della subordinazione non costituisce un elemento essenziale per la sospensione dell'impresa, in coerenza con il complessivo assetto del testo unico che ha dettato regole uniformi in materia prevenzionistica.**



# Esempi di tipologie contrattuali non riferite al lavoro subordinato per le quali è comunque prevista la comunicazione di instaurazione del rapporto o altra comunicazione a Enti Pubblici

- Co.co.co, contratti di lavoro con società cooperative;
- collaboratori ed i coadiuvanti alle imprese familiari (note circ. MLPS n. 10478 del 10/6/2013 e n. 14184 del 5/8/2013);
- lavoratori addetti a prestazioni accessorie per i quali non è stata effettuata né l'attivazione INPS né la comunicazione preventiva all'ITL ai sensi dell'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 (prevista a far data dall'8 ottobre e sino al 31.12.2017) ;
- tirocinanti per cui non è stata effettuata la comunicazione preventiva al centro per l'impiego. Nei casi in cui tale onere non sia obbligatorio (ex art. 18 della l. 196/97): il rapporto si considera instaurato in maniera corretta quando la copia della convenzione e di ciascun progetto formativo e di orientamento sia stato trasmesso alla Regione ed all'ITL.
- lavoratori autonomi occasionali ex art. 2222 c.c. per i quali la prestazione lavorativa sia palesemente «non genuina» e non sia dimostrato tramite documentazione contabile un precedente versamento in loro favore.

I soci amministratori che prestano attività lavorativa in azienda **non andranno computati** nel calcolo della percentuale dei lavoratori complessivamente “occupati” ai fini della adozione del provvedimento di sospensione ;

i soci lavoratori cui non spetta l’amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici, **dovranno essere computati** agli effetti di cui sopra.

Il Ministero del Lavoro, con nota n. 7127 del 28 aprile 2015, pone in evidenza la sostanziale diversità che intercorre tra coloro che, prestando attività lavorativa a favore dell’impresa, rivestono la carica di amministratori, e sono dotati, pertanto, dei tipici poteri datoriali, e chi invece, pur appartenendo alla compagine societaria, non dispone di tali poteri gestori.

Il provvedimento di sospensione, nelle ipotesi di lavoro irregolare, non si applica nel caso in cui il lavoratore "sconosciuto alla P.A." **risulti l'unico occupato dall'impresa.** Si tratta di una nozione «atecnica» di microimpresa, intesa quale realità organizzativa minima composta da un solo dipendente (Direttiva Ministro 18/9/2008 e circ. MLPS n. 30/2008).

microimpresa va individuata non in relazione ai lavoratori trovati intenti al lavoro nel giorno dell'accesso ma in relazione al numero di dipendenti globalmente in forza presso l'azienda



# IL LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

- ❑ Secondo l'art. 2222 del Codice civile, lavoratore autonomo occasionale può essere definito, chi si obbliga a compiere un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente;
- ❑ L'esercizio della attività, peraltro, deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti dell'abitudine e della professionalità, con assenza di inserimento nel ciclo produttivo.

***Coordinamento: nelle varie modalità della collaborazione, la parola coordinata indica la necessità di collegare funzionalmente l'attività del lavoratore al ciclo produttivo del committente. Il collaboratore, quindi, deve godere di autonomia organizzativa circa le modalità, il tempo e il luogo dell'adempimento, ma l'attività lavorativa deve comunque collegarsi funzionalmente e strutturalmente all'organizzazione dell'impresa;***

## L'opera occasionale caratterizzata da:

- ✓ assenza di vincoli di orario;
- ✓ libertà nella scelta delle modalità tecniche di esecuzione del lavoro da parte del lavoratore;
- ✓ compenso determinato in funzione dell'opera eseguita o del servizio reso;
- ✓ assunzione del rischio economico da parte del lavoratore;
- ✓ non impiego di mezzi organizzati in quanto il lavoratore riceve un unico incarico, anche se l'assolvimento del medesimo richiede il compimento di una serie di atti in un certo arco temporale.

***Se vi fosse l'organizzazione dei mezzi e lo svolgimento abituale dell'attività oggetto del contratto d'opera, il lavoratore dovrebbe dotarsi di partita Iva e si uscirebbe dall'ambito della prestazione occasionale di lavoro autonomo.***

# Ispezioni e lavoro autonomo occasionale

## nota n.16920 del 9 ottobre 2014

*Le prestazioni di natura autonoma occasionale ex articolo 2222 c.c., sono prive per legge di obblighi preventivi di pubblicizzazione e ciò potrebbe comportare un'automatica applicabilità della sanzione per lavoro nero ogni qualvolta una prestazione di lavoro autonomo occasionale ex articolo 2222 c.c., con compensi inferiori ai 5.000 euro, venga ricondotta a lavoro subordinato.*

Con la nota in esame il Ministero conferma sia quanto già illustrato nella circolare n. 38/2010 sia quanto spiegato nella precedente circolare n. 33/2009.

In pratica , al fine di escludere la volontà di occultare il rapporto di lavoro nei confronti della Pubblica amministrazione, il Ministero intende attribuire valore significativo anche ad elementi significativi di natura fiscale. Ciò vuol dire che la maxisanzione per lavoro nero non sarà applicabile se , in relazione al periodo oggetto di accertamento, se

- vi sia stato il versamento della ritenuta d'acconto del 20% mediante modello F24 e si possa riscontrare che sia legata al lavoratore in esame;
- la prestazione autonoma risulti indicata sul modello 770 del committente
- vi siano risultanze di natura contabile.

## 1) *Mancanza di coordinamento con l'attività del committente*

Affinché vi sia coordinamento occorre che l'attività sia svolta all'interno dell'azienda o nell'ambito del ciclo produttivo del committente.

Pertanto, **nel lavoro autonomo occasionale l'attività non deve essere svolta all'interno dell'azienda né nell'ambito del ciclo produttivo del committente.**

## 2) *Mancanza del requisito della continuità/abitudine della prestazione*

La definizione di *continuità/abitudine della prestazione* è **incerta** in quanto non si rinvengono **parametri normativi** che indichino l'importo massimo del corrispettivo o del numero di prestazioni tali da definire occasionale o meno l'attività.

Pertanto, ***nella pratica non è sempre agevole distinguere se un'attività sia svolta in modo abituale, o meno.***

# Collaboratori familiari

**Non sarà più iscritto alla corrispondente Gestione previdenziale Inps il familiare collaboratore del commerciante, dell'artigiano e dell'imprenditore agricolo se è pensionato, o se già occupato altrove full time o se la sua collaborazione non supera le 720 ore l'anno.**

**Sono queste le novità , le quali introducono tre casi in cui viene meno l'obbligo contributivo, perché la collaborazione o non ha il carattere della prevalenza, come per il familiare che già lavora a tempo pieno presso altra azienda, o è considerata occasionale, come per il pensionato o quando non supera le 720 ore (90 giorni all'anno).**

**Questi casi rappresentano presunzioni "operative" di cui il personale ispettivo farà uso nelle indagini: conclusioni in senso contrario dell'indagine dovranno essere fondate su incontrovertibili elementi di prova.**

Con lettera circolare del 10/6/2013 il Ministero del Lavoro fornisce al personale ispettivo istruzioni utili ad accertare se il lavoro prestato dal familiare collaboratore nell'impresa artigiana, agricola e di commercio debba dar luogo alla iscrizione previdenziale.

Il merito della circolare è di definire tre categorie di situazioni pratiche che escludono l'obbligo dell'iscrizione:

- la categoria del pensionato
- quella del familiare dipendente a tempo pieno in altra azienda
- e la categoria definita da un limite temporale, 720 ore, entro cui la prestazione si considera occasionale.

**Il familiare già occupato a tempo pieno in altra azienda.** In questo caso il residuo impegno del collaboratore nell'azienda del familiare imprenditore non può ragionevolmente essere definito prevalente.

Questa sorte di presunzione è deducibile da una disposizione di legge, l'art. 2 della legge 613/1966, che, con riferimento all'imprenditore del commercio, esclude dall'obbligo contributivo i familiari coadiutori, a condizione che "per tale attività non siano soggetti all'assicurazione generale obbligatoria in qualità di lavoratori dipendenti o di apprendisti".

Analoga norma è prevista per l'impresa artigiana (art 2 legge 463/1959)

**I familiari che sono impegnati nell'impresa per un periodo non superiore a 720 ore nell'anno solare.** L'occasionalità della prestazione viene affermata con l'indicazione di un parametro oggettivo di durata della prestazione.

L'idea trae spunto dal comma 6 ter art 21 D.L. 269/2003 che definisce una presunzione legale di prestazione lavorativa gratuita occasionale riferita al familiare che sostituisce l'artigiano impossibilitato a svolgere la sua attività, per un periodo massimo di 90 giorni.

La circolare trasforma questa presunzione legale in presunzione “operativa” e la estende in tre direzioni:

1) all'imprenditore agricolo e del commercio;

2) al caso in cui il collaboratore familiare non soltanto sostituisce, ma altresì affianca l'imprenditore;

3) ed infine al caso in cui la prestazione superi i 90 giorni, purché si mantenga nei limiti delle 720 ore nell'anno solare: il che può dar luogo a prestazioni occasionali più frequenti, ma di durata inferiore rispetto a quanto indicato dal citato comma 6 ter.

# Accidentalità assicurativa.

Il Ministero con la più recente circolare del 5/8/2013, n. 14184, in analogia con quanto concepito per i contributi previdenziali del familiare, stabilisce che scatta l'esenzione Inail quando il soggetto lavora 1-2 giorni al mese, senza superare i 10 giorni lavorativi durante l'anno.

Questo parametro misura il carattere "accidentale" della prestazione, che descritta dalla legge affinché per il familiare che presti attività così limitata non ci sia obbligo assicurativo.

## ESEMPIO 1

In un accertamento ispettivo, vengono trovati in un'azienda:

- 1 titolare commerciale iscritto Inps (non ha obblighi Inail perché trattasi di ditta individuale settore commercio);
- 3 dipendenti in regola;
- 1 dipendente in nero;
- 1 soggetto (ad es. la moglie del titolare) che avrebbe in astratto i requisiti per essere coadiuvante del titolare, ma aiuta il marito per solo 5 giorni l'anno e non ha quindi obblighi nemmeno nei confronti dell'Inail.

Il calcolo del totale dei lavoratori comprende anche il soggetto senza obblighi e, pertanto, è pari a **6** (4 in regola, 1 in nero e 1 lavoratore "accidentale").

Il numero dei lavoratori irregolari è pari a **1**, poiché la moglie del titolare non va considerata. Pertanto **la percentuale di irregolari è pari al 16,66% e la sospensione di attività non può essere comminata.**

## ESEMPIO 2

Una verifica ispettiva riscontra la seguente situazione:

- 1 titolare artigiano iscritto Inail e Inps;
- 3 dipendenti in regola;
- 1 soggetto da assicurare solo all'Inail come collaboratore familiare perché effettua 30 giorni annui di lavoro, ma che non è stato iscritto.

Il totale dei lavoratori è pari a 5. Il soggetto in nero è 1. **La percentuale di irregolarità è del 20% e pertanto siamo in un'ipotesi di sospensione.**

# INPS circolare n. 66 del 2017

## Unioni civili

Il testo della legge n. 76/2016 prevede espressamente che qualsiasi disposizione normativa che contenga la parola "coniuge" deve intendersi riferite anche ad ognuna delle parti dell'Unione civile.

Tutele previdenziali in vigore per gli esercenti attività autonoma anche ai coadiuvanti uniti al titolare da un rapporto di unione civile.

Deve intendersi che il soggetto unito civilmente al titolare dell'**impresa familiare** deve essere equiparato al coniuge, con tutti i conseguenti diritti ed obblighi di natura fiscale e previdenziale.

## Le convivenze di fatto

Unioni stabili tra due persone maggiorenni, legate da vincoli affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.

Il Codice Civile attribuisce al convivente "che presti stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente" il diritto di "partecipazione agli utili dell'impresa familiare.

L'eventuale attribuzione di utili non ha alcuna conseguenza in ordine all'insorgenza dell'**obbligo contributivo** del convivente alle gestioni autonome, mancando i necessari requisiti soggettivi, dati dal legame di parentela o affinità rispetto al titolare.

# Reddito ripartito tra conviventi

Il reddito spettante al “convivente di fatto”, che presta stabilmente la propria opera all’interno dell’impresa dell’altro convivente, deve essere imputato al primo in proporzione alla sua quota di partecipazione, come accade nelle imprese familiari (comprese quelle costituite nell’ambito delle unioni civili).

Sono questi i chiarimenti contenuti nella risoluzione dell’[agenzia delle Entrate 134/E - 2017](#) , che però non coincidono con quanto detto dall’Inps, nella [circolare 66/2017](#) , circa la non iscrivibilità alla gestione artigiani o commercianti dei collaboratori conviventi.

## La legge 20 maggio 2016 n. 76 (cosiddetta Legge Cirinnà)

I componenti della convivenza di fatto, invece, non possono formare, tra loro, un'impresa familiare, ma la Legge Cirinnà ha introdotto l'articolo 230-ter del Codice civile, secondo il quale al convivente di fatto, che presta «stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente, spetta una partecipazione agli utili dell'impresa familiare», commisurata al lavoro prestato.

# Poseidone

Poiché nelle precedenti operazioni "**Poseidone**" sono nati contenziosi per quel che concerne i soci di società di persone aventi ad oggetto sociale la **locazione e gestione di beni immobili propri**, è stata data opportuna evidenza a tali soggetti al fine di gestire le iscrizioni in base alle indicazioni provenienti dall'Avvocatura generale.

Nello specifico, l'INPS evidenzia che la Corte di Cassazione, con sentenza n° 3835 del 26 febbraio 2016, ha affermato che, "**nelle società in accomandita semplice la qualità di socio accomandatario non è sufficiente a far sorgere l'obbligo di iscrizione nella gestione assicurativa essendo necessaria anche la partecipazione personale al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza la cui ricorrenza deve essere provata dall'Istituto assicuratore**".

# LA FASE CONTENZIOSA AMMINISTRATIVA: il ricorso avverso iscrizione d'ufficio

## Avverso l'iscrizione d'ufficio

il contribuente può presentare, entro 90 giorni dalla ricezione della comunicazione di iscrizione, **ricorso amministrativo** al “Comitato amministratore della gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali”.

Il ricorso va presentato esclusivamente con modalità telematica (procedura – ricorsi on line – accessibile dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it)) dall'interessato dotato di PIN ovvero dagli intermediari autorizzati ai sensi della Legge 12/1979 (anch'essi in possesso di PIN ad hoc).

Il ricorso dovrà essere corredato da idonea documentazione atta a dimostrare che non ricorre l'obbligo di iscrizione.

Il Comitato avrà a sua volta 90 giorni per rispondere, spirato il termine, **il silenzio** in questo caso vale come **RIGETTO** (silenzio diniego)

# I soci liquidatori di società in liquidazione

- L'iscrizione alla Gestione commercio continuerà a permanere valida sia per i soci liquidatori e sia per gli altri soci che continuano a svolgere l'attività sociale rimanendo inalterato il principio dell'attività svolta con carattere dell'abitudine e della prevalenza, fino alla conclusione di tutte le operazioni di liquidazioni culminanti con la totale cessazione delle attività sociali e la cancellazione definitiva dal registro delle imprese

(INPS circ. n. 12/2008 - **mess. n. 15352/2010**).

# Investigatori privati e iscrizione alla gestione commercianti

La [sentenza della sezione Lavoro n. 669/2018](#) affronta questi temi, verificando prima di tutto se l'attività investigativa possa definirsi come attività professionale e non imprenditoriale. Sul punto constano due isolati precedenti della [Suprema Corte, uno del 2008 \(n. 21137\)](#) e l'altro, più recente, del 2014 (n. 3228), che anche in questa occasione la Cassazione ritiene comunque di poter confermare.

L'attività di investigatore privato, dal momento che è finalizzata alla produzione di un servizio di acquisizione dati e di elaborazione degli stessi, deve essere inquadrata a fini previdenziali, nel settore del commercio, con conseguente obbligo, per chi esercita questa attività, di iscriversi non alla gestione separata ma nella gestione assicurativa degli esercenti le attività commerciali.

# Circ. 171/2003 società semplici che gestiscono immobili

« Se l'attività esercitata travalica il mero godimento degli immobili e si configura una ampia attività (es prestazione di servizi a terzi) organizzata in forma di impresa,

l'attività di riscossione di canoni di locazione di immobile, rientrando in quella più ampia di gestione del patrimonio immobiliare, ha natura commerciale;

**il reddito si qualifica come reddito di impresa e i soggetti che svolgono l'attività sono tenuti all'iscrizione»**

La società di persone che svolga una attività destinata alla locazione di immobili di sua proprietà ed a percepire i relativi canoni di locazione non svolge un'attività commerciale ai fini previdenziali a meno che detta attività non si inserisca in una più ampia di prestazione di servizi quale l'attività di intermediazione immobiliare ([Cass. n. 3145 dell'11 febbraio 2013](#) - [Cass. n. 17643 del 6 settembre 2016](#));



# Agenti e produttori di assicurazione (**INPS, circ. 12/2004**)

- In particolare, appartengono al terzo gruppo: i produttori che hanno obbligo di lavorare esclusivamente per l'agenzia dalla quale hanno ricevuto lettera di nomina e per i rami dalla stessa esercitati, che hanno anche obbligo di un determinato minimo di produzione, e che sono compensati con provvigioni, anche corrisposte mediante anticipazioni.
  
- Appartengono, invece, al quarto gruppo i produttori liberi di piazza o di zona, e cioè senza obbligo di un determinato minimo di produzione, compensati con provvigioni, oppure con provvigioni e premi di produzione: il tutto risultante da apposita lettera di autorizzazione (INPS circ. n. 78/2010).

Ai fini previdenziali, ciò che rileva è unicamente lo svolgimento dell'attività, abituale e prevalente, restando irrilevanti i profili dell'instaurazione del rapporto con l'impresa assicurativa anziché con l'agente o sub agente.

Ne consegue che un elemento per la qualificazione del produttore occasionale è sicuramente quello dell'assenza della lettera di autorizzazione (INPS mess. n. 16291/2013).

# Produttori assicurativi ed iscrizione alla gestione commercianti Inps

- La questione controversa di cui si occupa la [sentenza della Corte di cassazione Sezione Lavoro n. 1768 del 24 gennaio 2018](#), riguarda l'applicabilità dell'obbligo di iscrizione alla gestione commercianti dell'Inps dei produttori assicurativi che svolgono la loro attività direttamente per conto delle imprese assicurative, senza l'intermediazione o il collegamento con agenzie o sub agenzie di assicurazione.

In ogni caso, secondo l'Inps, l'obbligo assicurativo coinvolge tutti i soggetti dei quali l'impresa si avvalga per promuovere rapporti con i terzi e per raccogliere le proposte di contratti, la cui conclusione è poi affidata all'imprenditore o all'agente; ***per questo, indipendentemente dalla veste contrattuale del rapporto con l'agenzia o con l'impresa, l'obbligo assicurativo riguarderebbe anche quei soggetti, in via estensiva, che pur svolgendo l'attività di produttore assicurativo, non intrattengono rapporti con le agenzie o sub agenzie***

Il produttore correlato ad agenti o sub agenti ha l'obbligo contributivo alla gestione commercianti,

mentre i produttori diretti rientrano nell'ambito delle regole contributive previste dalla legge n. 335/1995<sup>62</sup>.

L'art. 109 del Codice delle Assicurazioni dispone che sono produttori diretti quei soggetti che anche in via sussidiaria esercitano l'intermediazione assicurativa nei rami vita e rami infortuni e malattia per conto e sotto la responsabilità di un'impresa di assicurazione ed in via esclusiva per questa.

Appartengono invece ad una diversa categoria e devono iscriversi in altra sezione del registro unico degli intermediari, coloro che hanno un rapporto di lavoro o di collaborazione con gli intermediari iscritti alle altre sezioni del registro, per l'attività di intermediazione svolta fuori dei locali dove l'intermediario opera. L'iscrizione è effettuata dall'intermediario "di livello superiore" che si avvale di questo soggetto. Dunque rientrano in questa categoria i sub agenti e i produttori diversi dai produttori diretti sopra descritti.

# REDDITO IMPONIBILE

La norma da cui trarre spunto per la definizione della controversia è rappresentata dall'art. 3 bis del d.l. n. 384/1992 (conv. con mod. nella l. n. 438/1992) secondo cui l'ammontare del contributo annuo dovuto per i soggetti di cui alla l. n. 233/1990 è rapportato alla totalità dei redditi di impresa denunciati ai fini IRPEF per l'anno al quale i contributi stessi si riferiscono.

La tesi positiva trova il suo aggancio nella norma sopra indicata, rimandando implicitamente ad un concetto di totalità dei redditi comprensivo di tutti i redditi denunciati ai fini IRPEF (secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 3 del d.p.r. n. 917/1986).

Trattandosi dunque e pacificamente di redditi d'impresa, gli stessi sono da determinarsi unitariamente ai fini dell'obbligo contributivo.

## Socio accomandante, reddito d'impresa e base imponibile contributiva

La questione risolta dalla sentenza della [Corte di Cassazione, sezione lavoro 12 dicembre 2017, n. 29779](#) riguarda l'assoggettabilità a contribuzione del reddito da partecipazione ad una società in accomandita semplice di un lavoratore (socio accomandante) già iscritto alla Gestione artigiani per attività di tipo diverso.

La Cassazione si chiede dunque se tra questi redditi d'impresa debba essere incluso anche il reddito del socio accomandante di s.a.s., nella quale il soggetto, in particolare, risulti non svolgere alcuna attività lavorativa.

Si tratta, in altre parole, di stabilire se la base contributiva previdenziale dell'attività artigianale (per la quale risulta regolare iscrizione e versamento di contribuzione) possa ricomprendere anche altri redditi provenienti da fonte diversa, come ad esempio i redditi da partecipazione ad una società di persone.

In mancanza di attività lavorativa, ma solo in relazione ad una posizione rivestita (socio accomandante) non sarebbe possibile dunque l'assoggettamento a contribuzione dei relativi redditi, a fronte peraltro di assolvimento dell'obbligo in relazione alla diversa attività principale.

Secondo la Cassazione, tuttavia, tale dubbio appare superabile dalla chiara lettera delle disposizioni normative sopra rammentate. Il riferimento alla totalità dei redditi non può che ricomprendere anche quelli provenienti da fonte diversa rispetto a quella accertata, e da considerarsi comunque redditi d'impresa.

Del resto, che questo sia stato il chiaro intento del legislatore lo si coglie anche da raffronto con la normativa precedente (art. 1. L. n. 233/1990) che invece indicava una base imponibile più ristretta (rappresentata dal 12 per cento del reddito annuo derivante dalla attività di impresa che dà titolo all'iscrizione alla gestione).

Vi è quindi una chiara differenza tra questa prospettiva limitata dei redditi rispetto alla “totalità” richiesta dall'art. 3 bis cit., da ricercarsi nel fatto che il legislatore ha voluto ampliare la base imponibile, in connessione con il processo di armonizzazione della base imponibile contributiva con la base imponibile vigente in ambito tributario.

Anche la stessa Corte Costituzionale (sentenza n. 354/2001), secondo quanto affermato dalla Cassazione, avalla questa interpretazione. ,

# *Il lavoro gratuito in favore dell'imprenditore*



In concreto, però, non sempre è agevole individuare la natura subordinata del rapporto avvalendosi dei soli elementi ricavabili dall'art.2094 c.c..

Infatti, la giurisprudenza ha elaborato degli indici pratici che agevolano l'operazione di qualificazione del rapporto. Per stabilire l'esistenza del vincolo di subordinazione, e quindi stabilire la natura di un rapporto di lavoro, occorre valutare l'insieme degli elementi che lo caratterizzano, verificando la sussistenza dei *c.d. indici di subordinazione* quali:

- l'osservanza di un certo orario di lavoro;
  - il pagamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita;
  - il tipo di coordinamento effettuato dal datore di lavoro;
  - l'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale;
- 
- l'applicabilità di sanzioni disciplinari;
  - l'inserimento del lavoratore in una struttura gerarchica e organizzata;
  - l'assenza del rischio di impresa in capo al lavoratore;
  - l'obbligo di comunicazione delle proprie presenze e assenze dal posto di lavoro;
  - la necessità di concordare con il datore di lavoro i periodi per il godimento delle ferie etc.

# La presunzione di onerosità nel rapporto di lavoro

- **Art.2094 c.c. “E’ prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa prestando il proprio lavoro” in favore dell’imprenditore (il lavoro autonomo non si presume oneroso)**
- **Il rapporto di lavoro si stabilisce con contratto espresso o tacito, c’è l’animus contraendi, il lavoro tra familiari nasce dall’affettività e dalla solidarietà: affectionis vel benevolentiae causa**
- **Quella della onerosità è presunzione semplice, ammette la prova contraria: è il datore di lavoro che deve dimostrare che l’attività lavorativa non comporta una retribuzione, perché prestata da un familiare convivente, dal coniuge o dal soggetto col quale condivide la vita in stile matrimoniale (more uxorio)**



# *Il lavoro gratuito nelle società di persone*

**Il linea teorica il lavoro familiare gratuito non può trovar posto nelle imprese in forma societaria, in quanto tale lavoro è diretto non ad un familiare o al coniuge, ma ad un soggetto diverso dotato di propria personalità giuridica.**

**In pratica, però, questa conclusione viene comunque mitigata dalla considerazione che anche quando il datore di lavoro è formalmente una società, l'attività lavorativa potrebbe essere resa sostanzialmente in favore del socio familiare o coniuge che nella società abbiano una posizione di preminenza.**

**Così, per quanto concerne le società di persone, bisogna operare una distinzione in base alla posizione del familiare/datore di lavoro.**

# *Il lavoro gratuito nelle società di capitali*

**Per quanto concerne le società di capitali, occorre fare una speciale osservazione sulle società di capitali a socio unico. In questo caso – ai fini dell'accertamento della natura del lavoro prestato dal dipendente familiare o coniuge del socio – si presume la gratuità della prestazione lavorativa, dato lo stretto vincolo fra dipendente e socio.**

**Negli altri casi invece quando esiste un rapporto di lavoro con società di capitali ed uno degli amministratori o dei soci, anche di maggioranza, sia familiare o coniuge del dipendente, bene in queste ipotesi, si ritiene che prevalga la presunzione di onerosità del rapporto, considerato che la società di capitali è un soggetto distinto dai suoi amministratori o soci.**

**E pertanto, diversamente da quanto vale nelle società di persone, la presunzione di gratuità decade.**

# Doppia coppia di fanti e regine.

**E' il caso di due coppie di coniugi che si ripartiscono il ruolo di amministratori, soci e dipendenti di una società.**

**Quando una società è composta da soci, entrambi coniugi dei due dipendenti, il rapporto di lavoro si presume a titolo gratuito (Cass. Lav. 5294/1993).**

**La stessa presunzione di gratuità opera quando – come da Cass. Lav. 7260/2009- le mogli sono le due amministratrici e i mariti sono soci e dipendenti della società.**

**I rapporti di lavoro sono stati invalidati.**

Uno degli elementi risolutivi è la convivenza.

Se i familiari convivono, allora la prestazione di lavoro si presume gratuita fino a prova contraria; ciò significa che la subordinazione è ammessa anche tra coniugi o familiari conviventi, ma deve essere provata rigorosamente.

Infatti la Cassazione, poi, non giudica sufficiente il solo versamento dei contributi, ma richiede altre prove (sentenza 7845/2003) a sostegno della



## Sentenza 28 marzo 2017, n. 7925

Ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro subordinato si presume effettuata a titolo oneroso e può essere ricondotta ad un rapporto diverso, istituito affectionis vel benevolentiae causa, caratterizzato dalla gratuità della prestazione, solo ove risulti dimostrata la sussistenza della finalità di solidarietà in luogo di quella lucrativa, fermo restando che è colui che oppone rapporti di lavoro diversi dal rapporto di lavoro subordinato che deve provare i requisiti richiesti per la configurazione del diverso rapporto

(Cass. 3 luglio 2012, n. 11089; Cass 26 gennaio 2009, n. 1833; Cass. 20 febbraio 2006, n. 3602).

# Impresa familiare, società e diritto alla retribuzione

Cass., S.U., 6.11.2014, n. 23676

Ha affermato che, se un soggetto collabora per una società di cui faccia parte un familiare, non è mai applicabile l'istituto dell'impresa familiare.

*Se l'INPS dovesse assumere una posizione ufficiale sul punto, cercherà in via del tutto mediatrice, di far leva sulle differenze tra la regolamentazione civilistica dell'istituto, inquadrabile nell'ordinamento commercialistico italiano orientato alla tutela delle posizioni creditorie dei terzi rispetto all'impresa sociale, e la regolamentazione delle tutele previdenziali e assistenziali dei collaboratori familiari nell'impresa.*

***Cumulo tra lavoro subordinato dirigenziale  
e  
cariche amministrative***



Si riscontra la **posizione da parte dell'Inps (Circolare n. 179/1989)**, che **nega la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato** in capo al soggetto che rivesta altresì, nell'ambito della medesima impresa, una delle seguenti **funzioni gestorie**:

- amministratore unico;
- amministratore delegato;
- presidente del consiglio di amministrazione;
- mero componente dell'organo collegiale, ma detentore anche della **maggioranza del capitale sociale** della medesima impresa amministrata:

è, invece, ammessa la posizione del solo dipendente-socio di maggioranza, ma non amministratore (Cass. n. 21759/2004).

L'Inps ritiene, infatti, che tali soggetti rivestono una carica di gestione *"tale da rendere evanescente la posizione di subordinazione rispetto agli altri"* : in senso contrario, *Cassazione e dottrina*, che ritengono sussistente il rapporto di lavoratore dipendente dell'amministratore, se quest'ultimo non è unico, né dispone dei poteri di straordinaria amministrazione.

**Componente del  
Consiglio di  
Amministrazione**

La giurisprudenza in generale ammette la compatibilità della posizione di membro del Consiglio di Amministrazione con quella del dirigente della stessa società purché sussistano le seguenti condizioni: non sia amministratore unico; la qualifica sociale sia espressamente conferita dai competenti organi amministrativi, anche con una delega, in modo che la

costituzione e la gestione del rapporto di lavoro siano ricollegabili a una volontà della società distinta da quella del singolo amministratore; risulti in concreto lo svolgimento, contro retribuzione, di mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale; sia concretamente accertata la sussistenza del vincolo di subordinazione gerarchica, nonché l'assoggettamento ad un effettivo potere esterno di controllo, direttivo e disciplinare<sup>16</sup>.

bisogna fare *"ricorso al principio di effettività, ... il soggetto responsabile va individuato in base, non alle qualifiche formali, ma alle mansioni effettivamente esercitate nell'ambito dell'organizzazione aziendale..."* (sentenza 33308/2005)

e che *"la cumulabilità nello stesso soggetto della qualità di amministratore di una società e di dipendente della medesima deve escludersi allorché non sia configurabile una volontà imprenditoriale che si formi in modo autonomo al dipendente, sì che possano attuarsi i poteri di controllo e disciplinare che caratterizzano in termini di subordinazione lo stesso svolgersi del rapporto di lavoro e in definitiva la causa del relativo negozio costitutivo"* (sentenza



### **Amministratore delegato**

Pur se l'Inps esclude in linea di massima la possibilità di cumulo, anche in questo caso la verifica va fatta caso per caso e sarà volta ad accertare in concreto la sussistenza o meno dei requisiti del rapporto di lavoro subordinato e in particolare l'assoggettamento al potere di direzione e vigilanza di un organo a lui esterno. Evidentemente, quando la delega è talmente ampia che esercita di fatto le funzioni di amministratore unico in assenza di controlli effettivi da parte degli amministratori, il cumulo è da escludersi. Il cumulo è ammesso invece quando risulti che sia soggetto al controllo direttivo del CdA o di altri amministratori delegati e purché non sia l'unico ad essere dotato di poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione<sup>19</sup>.



Alcuni **dubbi di compatibilità** sorgono, inoltre, con riferimento alla posizione del **dipendente-amministratore delegato**, a causa dell'orientamento dell'Amministrazione Finanziaria, difforme da quello della dottrina prevalente e della giurisprudenza di legittimità.

Queste ultime ammettono, infatti, il cumulo dei due incarichi, qualora l'amministratore delegato esprima, in via autonoma ed esclusiva, la volontà propria della società: in altri termini, tale funzione gestoria – **se circoscritta ai soli poteri di ordinaria amministrazione** – è ritenuta compatibile con quella di lavoratore dipendente, in quanto al consiglio di amministrazione sono riservati i poteri straordinari e, quindi, di direzione, controllo e disciplinari sull'attività del lavoratore subordinato (**Cass. n. 1490/2000 e n. 12283/1998**).

Tale ipotesi appare, tuttavia, **difficilmente prospettabile**, a parere dell'**Agenzia delle Entrate**, secondo cui *"non esisterà mai delega circoscritta all'ordinaria amministrazione in presenza di potere di rappresentanza della società"* .

In particolare, è stata sostenuta la mancanza di subordinazione nel caso di un dipendente-amministratore munito, con firma libera, di alcuni specifici poteri:

- **rappresentare l'impresa nei confronti di enti pubblici e privati;**
- **agire, resistere e rappresentare la società in giudizio;**
- **conferire e revocare mandati a consulenti tecnici, legali e procuratori;**
- **transigere e conciliare qualsiasi vertenza e pendenza relativa alla società,  
anche in sede giudiziale;**
- **determinare le condizioni, i prezzi ed i termini di acquisto di beni e servizi;**



**Amministratore  
unico**

**Cass. 1-2-2012 n. 1424**

Il cumulo non è ammesso. Il fatto che l'amministratore unico esprima da solo la volontà dell'ente sociale e sia dotato contemporaneamente dei poteri di rappresentanza di controllo, di comando e disciplina sui lavoratori subordinati rende impossibile la diversificazione delle parti del rapporto di lavoro necessaria affinché si configuri un rapporto di lavoro subordinato<sup>20</sup>.

La qualifica di amministratore di una società commerciale non è di per sé incompatibile con la condizione di lavoratore subordinato alle dipendenze della stessa società

ma è necessario che chi intenda far valere un rapporto di lavoro subordinato non sia amministratore unico della società e che provi in modo certo il requisito della subordinazione che deve consistere nell'effettivo assoggettamento - nonostante la carica di amministratore rivestita - al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società

Entrambi i soci  
lavoratori e  
amministratori

Il cumulo può essere ammesso. Sussiste compatibilità della qualifica di socio amministratore con quella di lavoratore della stessa società quando, pur essendo questa composta da due soli soci entrambi amministratori e lavoratori, l'attività di lavoro di ciascuno è gerarchicamente subordinata alle direttive e al controllo dell'organo collegiale formato dai due medesimi soci. Infatti, non è inverosimile né illogico ritenere che la persona giuridica amministrata congiuntamente da due soli soci amministratori eserciti in concreto un'attività di direttiva e di controllo sull'esercizio delle funzioni proprie di ciascuno di due soci nella prestazione di attività lavorativa in condizione di subordinazione gerarchica<sup>2</sup>.

**Cass. 7-5-2013 n. 10561**

**Nelle società di persone, è configurabile un rapporto di lavoro subordinato tra la società e uno dei soci purché ricorrano due condizioni:**

- a) che la prestazione non integri un conferimento previsto dal contratto sociale;**
- b) che il socio preli l'attività lavorativa sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di poteri di supremazia.**

# **Situazione successiva alla legge 142 del 03 aprile 2001**

**L'Inps ritorna sull'argomento con il messaggio n. 12441 del  
08/06/2011 affrontando analiticamente gli aspetti connessi :**

**alle funzioni tipiche del Presidente di società cooperativa;**

**alla compatibilità, in termini generali, tra rapporto organico e  
rapporto di lavoro subordinato;**

**alla compatibilità, in termini specifici, tra la carica di  
Presidente della cooperativa ed un rapporto di lavoro  
subordinato.**

**Nelle cooperative, in genere, gli amministratori devono essere soci e nelle cooperative di lavoro i soci devono prestare attività lavorativa.**

**✓ In pratica il presidente di una cooperativa edile che svolge l'attività di muratore o di geometra ha diritto, per questa attività, all'iscrizione all'Inps come dipendente.**

**✓ Lo stesso vale per quei soci amministratori che svolgono attività amministrativa, tecnica, di direzione generale ecc.**

- La carica di presidente di una cooperativa non è incompatibile con la qualifica di lavoratore subordinato ove ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni: il **potere deliberativo** sia affidato a un **organo diverso**, come ad esempio il CDA;
- il presidente svolga in concreto - nella sua veste di lavoratore dipendente - **mansioni estranee al rapporto organico** con la cooperativa, contraddistinte dai caratteri tipici della subordinazione, anche ove sia inquadrato con qualifica dirigenziale ([INPS, msg. 8.6.2011, n. 12441](#)).

# Collaborazioni coordinate e continuative

## QUALE COORDINAMENTO?

<b>Art. 2 co.1 D.Lgs 81/2015</b>	A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in <b>prestazioni di lavoro esclusivamente personali</b> , continuative e le cui modalità di esecuzione sono <u>organizzate dal committente</u> anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro
<b>Art. 2222 c.c.</b>	Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo <b>un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio</b> e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV
<b>Art. 409 c.p.c</b>	«..... altri rapporti di collaborazione che si concretino in una <b>prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale</b> , anche se non a carattere subordinato») (riconfermato dall'art. 52, c. 2, del D.Lgs 81/15)

# Quindi.....

•L'eterodirezione si svuota un po' del suo contenuto "di comando" - di esercizio del potere determinativo, direttivo e disciplinare -, per collocarsi a un livello più basso e forse più indefinito, di "etero-organizzazione": ***se è l'azienda che decide il "quando" e il "dove" lavorare, allora, si applicano le regole del lavoro subordinato, anche se, magari, il collaboratore ha la facoltà di decidere il "come" lavorare.***

•***Viceversa, se il collaboratore ha la facoltà di decidere il "se", il "quando" e il "dove" lavorare, allora si è nell'ambito di un genuino rapporto di lavoro autonomo che può avere come oggetto anche un'attività (senza la necessità di uno specifico risultato) ed essere a tempo indeterminato.***

## La lista nera delle prestazioni

### Attività difficilmente inquadrabili in co.co.pro. sulla base degli orientamenti giurisprudenziali

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• addetti a distribuzione di bollette o consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici</li> <li>• addetti alle agenzie ippiche</li> <li>• addetti alle pulizie</li> <li>• autisti e autotrasportatori</li> <li>• baristi e camerieri</li> <li>• commessi e addetti alle vendite</li> <li>• custodi e portieri</li> <li>• estetiste e parrucchieri</li> <li>• facchini</li> <li>• istruttori di autoscuola</li> <li>• lettoristi di contatori</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• magazzinieri</li> <li>• manutentori</li> <li>• muratori e qualifiche operaie dell'edilizia</li> <li>• piloti e assistenti di volo</li> <li>• prestatori di manodopera nel settore agricolo</li> <li>• addetti alle attività di segreteria e terminalisti</li> <li>• addetti alla somministrazione di cibo e bevande</li> <li>• prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti in bound</li> </ul> |
|---|--|

### La deroga per i call center

Cosa prevede la legge	È ammesso il ricorso al contratto a progetto per le attività di vendita diretta di beni e servizi, realizzate attraverso call center outbound purché sia definito un corrispettivo congruo dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento
Cosa suggerisce il ministero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il riferimento alla contrattazione collettiva è vincolante</li> <li>• In assenza di previsione da parte del Ccnl, è possibile fare ricorso a un accordo aziendale «di prossimità» (articolo 8)</li> </ul>

## ***PRINCIPIO DI ASSORBIMENTO (IN GENERALE)***

La regola **generale** del nostro ordinamento è che la retribuzione pattuita tra datore e lavoratore si presume costituisca il corrispettivo della **sola prestazione ordinaria**.

Ne consegue che tutte le somme che il datore versa al dipendente in misura eccedente rispetto ai minimi del CCNL rappresentano, in applicazione del principio del *favor prestatoris*, un trattamento di miglior favore rispetto al **trattamento minimo ordinario** (e dunque, non comprendono i cosiddetti istituti retributivi indiretti: tredicesima, quattordicesima, indennità per ferie e permessi non goduti, lavoro straordinario e TFR).



## **PRINCIPIO DI ASSORBIMENTO (IN GENERALE)**

La regola generale si applica in ogni caso, a meno che datore e lavoratore non abbiano sottoscritto un accordo (patto di conglobamento) in cui si specifica che il pagamento della retribuzione, globalmente considerata, va a soddisfare ogni diritto del lavoratore connesso all'attività da quest'ultimo svolta, compresi dunque gli istituti di retribuzione indiretti, eccetto comunque il TFR (Cass. 16/4/1992, n. 4651, Cass. 23/01/2006 n. 1261, Cass. 31/05/2011, n. 12051).

Tale patto di conglobamento è valido solo se da esso *“risultino specifici titoli cui è riferibile il compenso complessivo, poiché solo in tal caso si rende superabile la presunzione che il compenso convenuto è dovuto quale corrispettivo della sola prestazione ordinaria e si rende possibile il controllo giudiziale circa l'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettanti per legge o per contratto”* (Cass. 7/4/2010, n. 8255).



# circolare n. 45/2018.

## 1) Professionisti.

I liberi professionisti devono pagare i contributi alla Gestione separata sui redditi professionali non soggetti a contribuzione obbligatoria presso la cassa di categoria.

In tale ipotesi rientrano coloro che, pur svolgendo attività iscrivibile ad albi professionali, non sono tenuti a versare il contributo soggettivo alla cassa di appartenenza e/o hanno esercitato facoltà (se previste da albo e cassa) di non versare e/o di non iscriversi.

Qualche esempio:

- presenza di altra copertura contributiva contestuale allo svolgimento della professione, per cui la cassa di appartenenza esclude l'obbligo di versamento del contributo soggettivo per l'attività professionale (Inarcassa);
- facoltà di non contribuzione alla cassa nel caso d'iscrizione contemporanea ad altra cassa obbligatoria (commercialisti);
- facoltà d'iscrizione alla cassa nel caso di praticanti abilitati (cassa forense).

## 2) Pensionati di casse.

Dal 1° gennaio 2012 i pensionati di cassa che continuano la professione, il cui esercizio è subordinato all'iscrizione all'albo, devono versare il contributo soggettivo minimo alla cassa.

Sono esclusi, invece, dall'obbligo contributivo nei confronti della Gestione separata dell'Inps.

### 3) Parasubordinati.

I co.co.co. che esercitano attività il cui esercizio è subordinato a iscrizione ad albo e conseguentemente a cassa (esempio: Inpgi) sono tenuti a versare i contributi alla propria cassa, anche nel caso di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente (ex art. 50, comma 1, lett. c-bis, del Tuir) o di eventuali ulteriori redditi.

Il trasferimento dei contributi. L'art. 116, comma 20, della legge n. 388/2000, spiega l'Inps, stabilisce che il pagamento di contributi effettuati in buona fede a ente previdenziale diverso da quello creditore ha effetto liberatorio per il contribuente.

In tali casi, l'ente che ha ricevuto il pagamento deve trasferire le somme incassate, senza aggravio d'interessi, all'ente titolare.

Nel caso di contributi indebiti versati all'Inps, la domanda di trasferimento verso la cassa può essere presentata dal professionista o dal collaboratore o anche direttamente dalla cassa a seguito di accertamento d'ufficio o a seguito di sentenza. Il trasferimento è possibile per i soli contributi previdenziali, non anche per quelli assistenziali.

# PrestO

acronimo di "Prestazione Occasionale", è il nome con cui l'emendamento al disegno di legge di conversione in legge del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 identifica il nuovo strumento destinato a sostituire i **voucher** nelle **attività di impresa e professionali** per la remunerazione di "prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità" che non possono eccedere i limiti di importo stabiliti.

Per i privati si prevede, invece, il **Libretto Famiglia**.

Ammissa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;

b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;

c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato;

b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese da particolari soggetti non iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;

c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore miniere, cave e torbiere;

d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

L'Ispezzorato conferma come le prestazioni rese attraverso il Libretto di Famiglia o il contratto di prestazione occasionale prescindano dalla natura autonoma o subordinata dell'attività lavorativa concretamente svolta, anche se la qualificazione del rapporto può assumere rilievo rispetto al regime sanzionatorio.

***Non rileva quando sia superato il limite di 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da un singolo lavoratore a favore del medesimo utilizzatore ovvero il limite delle 280 ore nell'arco di un anno.***

In questi casi, infatti, la trasformazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato dal giorno successivo al superamento del limite opera come sanzione, secondo quanto previsto dalla **prima parte del comma 20 dell'art. 54-bis** del DL 50/2017, per cui si prescinde dall'accertamento della natura subordinata della prestazione concretamente svolta e l'utilizzatore non ha la possibilità di provare che la stessa aveva natura autonoma, al fine di impedire tale trasformazione.

- Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.
- Ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, trova applicazione l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

# Riposo Settimanale

**Il riposo settimanale (art. 9, D.lgs 66/2003) consiste in una pausa di 24 ore consecutive, fruita dal lavoratore ogni 7 giorni, affinché lo stesso possa reintegrare le proprie energie psicofisiche e dedicarsi alla vita familiare e sociale, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero (complessivamente 35 ore).**

**Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.**

**Ogni 14 giorni 48 ore di riposo (24+24)**

# Esempio

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
<b>Giorni</b>	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	
<b>Orario</b>	6	6	6	6	6	6	6	6	6	<b>R</b>	6	6	6	<b>R</b>	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	<b>R</b>	<b>R</b>



# Pertanto

- **I lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio a favore di imprese o professionisti, sono destinatari di tutte le tutele previste dalla disciplina in materia di sicurezza del lavoro.**
- **Pertanto, i datori di lavoro che adottano questa tipologia di contratto di lavoro devono considerare, anche questi lavoratori nell'ambito della gestione generale della sicurezza, sia nella valutazione dei rischi che nelle misure di prevenzione e protezione adottate per la riduzione dei rischi stessi, come, ad esempio, la formazione, la sorveglianza sanitaria, la dotazione dei dispositivi di protezione, ecc.**



## Le sanzioni

### Per «Libretto famiglia» e «Contratto di prestazione occasionale»

Violazione	Sanzione
Compensi oltre la soglia di 2.500 euro annui	Il rapporto si trasforma in contratto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato, con l'utilizzatore nei confronti del quale è stata superata la soglia dei compensi
Prestazioni oltre 280 ore annue ovvero, nel settore agricolo, oltre 330 (Area 1), 360 (Area 2) o 383 ore annue (Area 3)	Il rapporto si trasforma in contratto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato, con l'utilizzatore nei confronti del quale è stata superata la soglia annua di durata
Mancata comunicazione nei 60 minuti precedenti l'avvio delle prestazioni	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione giornaliera per la quale risulta accertata la violazione. Non si applica la diffida
Far ricorso al Contratto di prestazione occasionale nelle ipotesi vietate (imprese con più di 5 dipendenti ecc.)	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione giornaliera per la quale risulta accertata la violazione. Non si applica la diffida