



Università Politecnica delle Marche

*Idee imprenditoriali innovative*

*Focus group 23 ottobre 2009*

## Le società ed il bilancio

Dipendenti e collaboratori



### Dipendenti e collaboratori

Nella gestione della società spesso può porsi il problema di come gestire i rapporti di collaborazione con i soci o terzi chiamati a eseguire determinate attività.

Le principali tipologie di rapporto instaurabili sono:

- ✓ l'assunzione con un contratto di *lavoro dipendente*;
- ✓ la collaborazione con un *contratto a progetto*;
- ✓ la *collaborazione occasionale*;
- ✓ la collaborazione *come libero professionista* con partita IVA.

## Assunzione con un contratto di lavoro dipendente

---

Quando la società ha la necessità di munirsi di una figura professionale per l'esercizio dell'attività può optare per l'assunzione di un lavoratore dipendente o subordinato.

L'assunzione di un dipendente è la forma che comporta *più oneri e più adempimenti* a carico della società, rispetto ad altre forme contrattuali.

Per quanto riguarda gli oneri (salari e stipendi e contributi) questi non sono lasciati alla libera contrattazione fra le parti. Il costo orario varia a seconda del tipo di contratto, nazione di categoria di appartenenza, del livello di inquadramento del dipendente, della forma contrattuale adottata e dalla categoria di appartenenza del dipendente (invalido, disabile etc).

---

► 3

## Assunzione con un contratto di lavoro dipendente

---

Ciò che è certo che è carico del datore di lavoro il costo orario definito dal contratto oltre che gli oneri contributivi e assicurativi che nel lavoro subordinato sono per una piccola parte a carico del dipendente ma per la maggior parte a carico del datore di lavoro. In assenza di forme contrattuali, sgravi contributivi per categorie protette, etc possono a titolo esemplificativo arrivare anche al 25-30% del costo.

Un'assunzione comporta comunque il pagamento del trattamento di fine rapporto che va accantonato annualmente (ed è all'incirca pari ad una retribuzione) e deve essere corrisposto alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nonché il riconoscimento di ferie e permessi, che se non fruiti comporta il loro pagamento alla cessazione del rapporto, l'obbligo di riconoscere degli straordinari in caso di lavoro oltre l'orario fissato dal contratto e la tutela di mantenimento del rapporto e della remunerazione (parzialmente a carico dell'INPS) in caso di malattia, gravidanza e infortuni.

---

► 4

## Assunzione con un contratto di lavoro dipendente

---

Per quanto riguarda gli adempimenti è necessario rivolgersi ad un consulente del lavoro per:

- ✓ effettuare una serie di adempimenti iniziali: munirsi dei registri obbligatori, aprire le posizioni INPS e INAIL, effettuare comunicazioni on-line, eventuali visite mediche obbligatorie;
- ✓ definire a quale contratto di nazionale di categoria aderire, in base al tipo di attività svolta dalla società,
- ✓ inquadrare professionalmente il dipendente (part-time, full-time, in formazione, a termine);
- ✓ definire le mansioni da svolgere;
- ✓ nominare eventuali responsabili del rapporto di lavoro (nel caso di formazione lavoro o forme contrattuali particolari)
- ✓ redigere le buste paga.

---

► 5

## Contratto a progetto e collaborazione occasionali

---

Alternativamente il rapporto di lavoro può essere inquadrato sotto la forma "parasubordinata" (contratto a progetto e collaborazione occasionale). Per essere definita tale i rapporti non devono rientrare nei compiti istituzionali del lavoro dipendente né essere oggetto di arti e professioni, devono avere le seguenti caratteristiche:

- ✓ assenza del vincolo di subordinazione;
- ✓ prestazione resa a favore di un committente;
- ✓ rapporto unitario e continuativo;
- ✓ nessun impiego di mezzi organizzati;
- ✓ retribuzione periodica prestabilita.

L'instaurazione di un rapporto deve necessariamente essere ricollegata alla realizzazione di uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente (contratto a progetto). Fanno eccezioni le collaborazioni occasionali che sono però sottoposte a determinati vincoli.

---

► 6

## Contratto a progetto

---

Anche nel caso dell'instaurazione di una collaborazione con contratto a progetto è necessario farsi supportare da un consulente del lavoro. È infatti indispensabile per gli adempimenti amministrativi (simili a quelli del lavoro dipendente anche se minori) e per la redazione del contratto di lavoro che deve avere una forma definita dalle circolari ministeriali ma soprattutto deve identificare il progetto o programma di lavoro.

L'individuazione del progetto è molto importante in quanto come detto nelle premesse, lo stesso non deve rientrare nell'attività istituzionale del lavoro dipendente. Se ciò avvenisse potrebbe essere disconosciuto il rapporto con conseguente inquadramento del rapporto come lavoro dipendente con gli oneri connessi.

Ciò deriva dal fatto che in passato tali rapporti di collaborazione (denominati co.co.co) erano spesso utilizzati per ridurre i costi del lavoro e mascheravano veri e propri rapporti di lavoro subordinato.

---

► 7

## Contratto a progetto

---

In termini di costi infatti la collaborazione a progetto è sicuramente meno onerosa dell'assunzione con contratto di lavoro dipendente.

Principalmente i motivi sono i seguenti:

- ✓ il costo per la prestazione deriva dalla libera contrattazione fra le parti;
- ✓ salvo diversa disposizione, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta la proroga della durata dello stesso, che si estingue alla scadenza. Il committente può recedere dal contratto se la sospensione è superiore ad un sesto della durata del contratto. Il collaboratore può percepire un'indennità giornaliera ma a determinate condizioni;

---

► 8

## Contratto a progetto

- ✓ salva diversa disposizione, non è prevista la liquidazione alla fine rapporto di collaborazione di un trattamento di fine rapporto;
- ✓ in termini contributivi il collaboratore viene iscritto alla Gestione Separata dell'INPS. I contributi sono 1/3 a carico del collaboratore e 2/3 a carico del committente. L'aliquota contributiva è il 24,72%, in caso di iscrizione ad altra forma previdenziale obbligatoria si riduce al 17%.

Nella sostanza il rapporto di collaborazione a progetto è meno costoso rispetto al rapporto di lavoro subordinato per i contributi a carico del datore di lavoro/committente che sono al massimo del 16,48% e per il costo della prestazione che è lasciato totalmente alla contrattazione fra le parti con ampia possibilità per il committente di poter misurare il compenso con la commessa/progetto oggetto di incarico.

► 9

## Collaborazione occasionale

Le collaborazioni occasionali fra i rapporti "parasubordinati" sono considerate marginali in quanto sono tali se:

- ✓ la durata complessiva del rapporto non supera 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente;
- ✓ il compenso complessivamente percepito nell'anno solare, anche con più committenti, non deve essere superiore ad Euro 5.000.

Se si rientra in tale tipologia di collaborazione non si applicano le disposizioni previste per il contratto a progetto.

Il compenso occasionale è soggetto a ritenuta d'imposta a titolo di acconto pari al 20% e non c'è l'obbligo di versamento di contributi.

In caso di mancato rispetto dei limiti previsti per l'inquadramento del compenso quale collaborazione occasionale il collaboratore viene iscritto alla Gestione Separata dell'INPS e ha l'obbligo di versamento dei contributi come sopra descritto.

► 10

## Collaborazione con Partita IVA

---

Se la società ha la necessità di munirsi di collaboratori che assicurino una certa flessibilità in termini di costi è possibile instaurare rapporti con collaboratori titolari di partita IVA (libero professionisti).

In tale caso la società sarebbe esentata da ogni tipo di adempimento amministrativo connesso all'assunzione di un dipendente o di un collaboratore (busta paga, trattenute previdenziale etc).

In termini di costi il compenso definito fra le parti verrebbe maggiorato dal professionista di una percentuale che va dal 2% al 4%, a seconda dell'ente previdenziale di appartenenza, quale rivalsa contributiva. I contributi previdenziali sono totalmente a carico del titolare di partita IVA.

L'unico adempimento, eventualmente a carico del committente, è quello di operare e versare la ritenuta d'imposta a titolo di acconto pari al 20%.

---

► 11

## Collaborazione con Partita IVA

---

Logicamente nel caso di collaborazione con partita IVA la maggior parte degli adempimenti ricadono in capo al collaboratore. Lo stesso infatti dovrà:

- ✓ valutare l'eventuale richiesta di autorizzazioni (dalla P.A. di appartenenza);
- ✓ aprire una partita IVA e munirsi di un professionista per la tenuta della contabilità e per gli adempimenti fiscali e amministrativi connessi;
- ✓ farsi carico dei contributi previdenziali (che variano a seconda dell'Ente previdenziale di appartenenza) o valutare come ricaricare gli stessi nel compenso pattuito;
- ✓ esporsi ad eventuali rischi verso il fisco (studi di settore, accertamento bancario, etc).

---

► 12

## Collaborazione con Partita IVA

---

Tale forma di collaborazione oltre ad essere vantaggiosa per il committente potrebbe presentare anche dei vantaggi per il collaboratore come:

- ✓ avere una copertura previdenziale (molto utile per chi ha redditi derivanti da borse di studio o assegni di ricerca);
- ✓ poter collaborare contemporaneamente su più progetti o più committenti;
- ✓ usufruire di regimi fiscali (minimi e agevolato) che potrebbero permettere, a determinate condizioni, di evitare il “problema” derivante dal cumulo dei redditi;
- ✓ tassare i compensi incassati con partita IVA al netto di tutti costi sostenuti.

## Deduzione dei compensi in capo alla società

---

Ai fini fiscali i costi sostenuti per le collaborazioni espone hanno per la società un diverso trattamento fiscale.

Quasi la totalità dei costi del lavoro dipendente, a progetto e occasionale sono indeducibili ai fini IRAP. Ci sono delle eccezioni per i contributi assicurativi, per i contratti di apprendistato etc o deduzioni riconosciute sul numero dei dipendenti assunti o per l'appartenenza a categorie svantaggiate. Tuttavia, tali forme di collaborazione comportano un costo aggiuntivo che, nella Regione Marche ad aliquota ordinaria, può arrivare a circa il 5% del costo del lavoro.

Altro vantaggio delle collaborazioni con partita IVA deriva dal fatto che le stesse, contrariamente a quanto avviene per le categorie di reddito di cui sopra, sono totalmente deducibili ai fini IRAP.