

# “COME LEGGERE IL CEDOLINO DEI COLLABORATORI”

## 1.1. Il cedolino dei collaboratori

Al fine di avere un quadro completo, è bene parlare anche del cedolino dei collaboratori o parasubordinati. La materia è stata ultimamente riformulata in due step, il primo nel 2015 e il secondo nel 2017, ma vediamo di capire chi sono e in quali circostanze è possibile emettere un tale cedolino.

Il decreto legislativo n. 81/2015, ha riscritto la disciplina normativa mettendo mano al contratto a progetto.

**Il decreto definisce il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la forma comune di rapporto di lavoro e abroga il contratto a progetto**, ma ha fatto salva la possibilità di stipulare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa a norma dell'articolo 409 punto 3 del codice di procedura civile.

L'art. 2 c. 1 del D.Lgs 81, inoltre, stabilisce che la disciplina del lavoro subordinato si applica ai rapporti di collaborazione etero-organizzata ovvero la disciplina del lavoro subordinato viene applicata anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Tale disposizione, però, non trova applicazione nei seguenti casi:

- collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- alle collaborazioni prestate nell'ambito di produzione e realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.
- alle collaborazioni degli operatori che prestano attività nel Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico.

Il secondo step è stato introdotto dalla Legge 81/17. Più precisamente, è stato disposto che **la collaborazione sia coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa.** Pertanto le modalità di coordinamento non possono essere univocamente stabilite dal committente, ma devono essere, sin dall'inizio del rapporto, concordate tra le parti.

Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa si differenzia dal lavoro subordinato per l'assenza del vincolo di subordinazione, non avendo il committente un potere disciplinare nei confronti del collaboratore.

Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è caratterizzato dallo svolgimento di un determinato servizio o dall'esecuzione di una data opera con carattere continuativo in favore del committente, secondo istruzioni fornite e concordate dalle parti. La scelta delle modalità di adempimento della prestazione spetta, in ogni caso, al collaboratore, che opera in funzione del risultato da raggiungere, svolgendo la propria attività in completa autonomia.

Essendo la prestazione completamente svolta in autonomia, svincolata da orari e finalizzata al raggiungimento di un risultato, va da sé che il requisito del Lul, risulta ovviamente superfluo, comportando quest'ultimo la registrazione di un orario e di un CCNL di riferimento.

Ma non essendovi alcun CCNL di riferimento, come determinare il compenso del collaboratore? La Legge 92/2012, introdusse il concetto di equo compenso, abrogato nel 2015, per poi essere nuovamente reintrodotta nel 2017 e ripreso in sede giudiziaria. Ma cosa si intende per equo compenso? Per questo si intende un compenso proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.

Quest'ultima affermazione ha comunque diviso l'ambito applicativo, infatti, in base alla formulazione della norma, sembrerebbe che l'ambito di applicazione si riferisca solo ai professionisti ordinistici e non ai collaboratori coordinati e continuativi. A tal proposito si stanno aspettando chiarimenti ministeriali, che sulla base di quanto anticipato, dovrebbe fugare ogni dubbio estendendo l'ambito applicativo ad ogni tipologia di collaborazione.

Ma veniamo al nostro cedolino paga.

COMMITTENTE		POS INAIL						
CODICE FISCALE/P.IVA								
INDIRIZZO			VOCI DI RISCHIO		Bollato Inail			
PERCIPIENTE			CODICE FISCALE					
INDIRIZZO			RUOLO					
INIZIO / CESSAZIONE ATTIVITA'			CENTRO DI COSTO / REPARTO					
PERIODO COMPENSO Ottobre 2021								
Codice voce	Descrizione	Base	Dato base	Dal	Al	Competenza		
1	Compenso			01/10/2021	31/10/2021	3.000,00 €		
Totali						3.000,00 €		
Imp. Contributivo		Imponibile altri committenti		Percentuale applicata		Contributi Inps a carico percipiente		
3000,00								
Imponibile Inail		Minimale			Massimale			
Reddito	Oneri deducibili	Imponibile Irpef	Irpef lorda	Detrazioni	Irpef netta	Contr. Solid. 3%		
Imp. Addizionale	Add. Reg. Anno Prec.	Add. Reg. Anno in corso	Add. Com. A.P.	Add. Com. A.C.	Acconto Add. Com.	TOT Addizionali		
Conguaglio fiscale: Reddito annuo	Reddito annuo	Oneri deducibili annui	Imponibile fiscale annuo	Irpef annua lorda	Detrazioni	Irpef già pagata		
						Irpef dovuta		
Fondo al 31/12	Imp. TFM	Aliquota media	Imposta dovuta	Imposta già versata		Tot Trattate dovute		
Trattenuta 1/5 Stipendio		Prestito		Ann. Mese prec	Ann. Mese Attuale	NETTO		
Tot. Imp. Prev	Contributi	Tot. Imp. Fisc.	Tot. Irpef	Tot. oneri ded.	Tot. detrazioni	Tot. Irpef pagata		
Dettaglio detrazioni	Detrazioni personali	Detrazione coniuge	Detrazione figli	Detrazioni altri	Ulteriori detraz.	TFM mese		
Iban: IT550-07601-01000-00001111111-POSTE ITALIANE SPA-TORINO V.R.								

I principi di massima analizzati sino ad oggi sono i medesimi, ma ovviamente vi sono delle differenze, di cui si accennerà brevemente per dare una visione d'insieme alla materia.

Tralasciando i dati anagrafici, **il collaboratore ha una cadenza retributiva non necessariamente mensile, ma potrebbe essere bimestrale, trimestrale, quadrimestrale, semestrale o addirittura annuale**, pertanto nel compenso sarà necessario indicare il periodo di riferimento evidenziato nelle colonne “Dal” e “Al”.

In merito alla parte contributiva, abbiamo delle differenze rilevanti, infatti dall'aliquota applicata, 1/3 risulta a carico del collaboratore e 2/3 a carico del committente.

**L'aliquota varia a seconda che il collaboratore sia un professionista, argomento che tralascierò, un collaboratore, un pensionato o un collaboratore iscritto ad altra forma pensionistica.**

In sintesi avremo le seguenti casistiche:

- Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL Aliquota del **35,03%** (33,00 IVS + 0,72 + 1,31 aliquote aggiuntive, la prima che alimenta l'istituto della maternità, malattia e assegno del nucleo e la seconda per la disoccupazione);
- Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva

DIS-COLL (Partecipanti a collegi e commissioni, venditori porta a porta, associati in partecipazione, amministratore di enti locali e rapporti occasionali autonomi superati i € 5000,00 contribuzione dovuta solo sull'eccedenza) Aliquota del **33,72%** (33,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva);

- Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria Aliquota del **24%**.

All'applicazione della prima aliquota,<sup>1</sup> “per espressa previsione normativa, sono interessati ....omissis.... i soggetti privi di altra copertura previdenziale obbligatoria, non pensionati e non titolari di partita IVA e i cui compensi derivano da:

- Uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica (così come disciplinato dall'art. 50 – comma 1, lett. c bis, DPR n. 917/1986);
- tutte le collaborazioni coordinate e continuative;
- dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio.

Ne deriva che restano esclusi dall'aumento dell'aliquota contributiva pari allo 1,31 per cento (seconda aliquota) i compensi corrisposti come:

- Componenti commissioni e collegi;
- Amministratori di enti locali (D.M. 25.5.2001);
- Venditori porta a porta (art. 19, D. lgs 114/1998);

---

<sup>1</sup> Circolare Inps n. 122 del 28/07/2017

- Rapporti occasionali autonomi (legge 326/2003 art. 44);
- Medici in Formazione specialistica (legge 23 dicembre 2005, n. 266, finanziaria dell'anno 2006, all'articolo 1, comma 300)."

Anche per i collaboratori esistono minimali e massimali sia in campo previdenziale che assicurativo.

Nel primo caso, il minimale consiste in un imponibile minimo finalizzato al riconoscimento dell'intero anno ai fini contributivi, diversamente sarà riproporzionato in base al versato, che per l'anno 2022, è stato decretato essere di € 16243,00, mentre il massimale risulta essere per l'anno 2022 € 105014,00, uguale a quello previsto per i lavoratori subordinati. Superato il massimale, il comportamento contributivo sarà il medesimo descritto per la contribuzione del lavoratore dipendente, ovvero verrà meno l'aliquota IVS (sempre del 33%) e si continuerà a versare le aliquote delle casse minori pari a 2,03% (0,72% + 1,31%) o solo lo 0,72% in caso di seconda aliquota.

Altra differenza riguarda l'applicazione del minimale e massimale Inail, in merito al calcolo dell'autoliquidazione.

In questa sede basterà specificare che nel caso il compenso sia al di sotto del minimale, l'autoliquidazione, ovvero il premio assicurativo in caso di infortunio, verrà calcolato sul minimale, indipendentemente dal compenso effettivo, se superiore al massimale, il premio verrà calcolato sul massimale, se il compenso

dovesse risultare tra il minimale e il massimale, il premio verrà calcolato su quanto effettivamente percepito.<sup>2</sup>

In merito alla parte fiscale valgono gli stessi principi ad oggi visti, sia per quanto riguarda le aliquote, le detrazioni, il conguaglio di fine anno che le addizionali Regionali e Comunali.

Ultima differenza riguarda il TFM (Trattamento di fine mandato), che va a sostituire il TFR del lavoratore dipendente e viene erogato agli amministratori di società, qualora previsto. Il fattore di rilevante interesse è sia la contribuzione che la tassazione dello stesso. In merito alla contribuzione, il TFM, a differenza del TFR, è sottoposto a quest'ultima, mentre in merito alla tassazione, la stessa **potrà essere separata se la percezione del TFM e il suo relativo accantonamento risulti da atto avente data certa la quale però sia antecedente l'inizio della collaborazione dell'amministratore**, in caso contrario risulterà essere applicata l'aliquota ordinaria che segue la progressività della tassazione.

Ma come si calcola l'aliquota separata per il TFM?

Bisognerà sommare i redditi dei due anni precedenti all'erogazione del TFM, quindi se il mio reddito nell'anno 2020 fosse stato €

---

<sup>2</sup> Caso particolare è il compenso erogato all'amministratore socio della società. In tal caso il premio assicurativo verrà calcolato su un imponibile prefissato previsto dall'Istituto, rivalutato di anno in anno, che prescinde da quanto effettivamente percepito dall'amministratore. In caso di più compensi erogati da più società, qualora vi sia il possesso di quote societarie, si dovrà calcolare il premio per ogni società, utilizzando per ognuna il medesimo imponibile annuo (quindi avremo n. premi per n. società), inoltre ricordo essere più basso per la provincia di Torino, mentre in caso di amministratori, in assenza di quote societarie, il premio verrà calcolato tenendo conto dei diversi compensi percepiti, ed il premio sarà a carico del committente in proporzione dell'incidenza del compenso erogato dai diversi soggetti giuridici.

18.000 e il reddito nell'anno 2019 fosse stato € 20.000, il reddito medio sarebbe stato così determinato:  $18.000 + 20.000 = 38.000/2 = 19000$ .

Successivamente si procederà a determinare le imposte come se fossero assoggettate agli scaglioni Irpef ordinari, quindi avremo: l'applicazione del 23% fino a euro 15.000 e aliquota del 25% fino a 19.000, con un'imposta pari a € 4450,00.

Una volta calcolata l'imposta, si definirà l'incidenza percentuale delle imposte sul reddito medio precedentemente individuato,  $4450/19000 * 100 = 23,42$ , questa sarà l'aliquota che verrà applicata al compenso percepito in qualità di Trattamento di fine mandato, indipendentemente dal suo ammontare.

## **RIEPILOGO:**

- **SEGRETO n. 1: Il decreto 81/2015 definisce il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la forma comune di rapporto di lavoro e abroga il contratto a progetto;**
- **SEGRETO n. 2: La Legge 81/2017 stabilisce che la collaborazione sia coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo**

**tra le parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa;**

- **SEGRETO n. 3: il collaboratore ha una cadenza retributiva non necessariamente mensile, ma potrebbe essere bimestrale, trimestrale, quadrimestrale, semestrale o addirittura annuale;**
- **SEGRETO n. 4: L'aliquota contributiva varia a seconda che il collaboratore sia un professionista, un collaboratore, un pensionato o un collaboratore iscritto ad altra forma pensionistica;**
- **SEGRETO n. 5: la tassazione del TFM potrà essere separata se la percezione ed il suo relativo accantonamento risulti da atto avente data certa la quale però sia antecedente l'inizio della collaborazione dell'amministratore**