

Dopo aver accennato brevemente all'evoluzione dell'assicurazione, il candidato illustri le disposizioni del D.P.R. 1124/1965 relativamente alla responsabilità civile del datore di lavoro per l'infortunio o la malattia professionale e alle conseguenti azioni del lavoratore o dell'Istituto assicuratore

RIFERIMENTI NORMATIVI

L. 17-3-1898, n. 80 — Obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
Artt. 2043, 2049, 2087 c.c. — Responsabilità extracontrattuale, responsabilità civile indiretta e contrattuale del datore di lavoro

D.P.R. 30-6-1965, n. 1124 — T.U. assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- Art. 10 — Esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro (co. 1) e fattispecie in cui detta responsabilità permane (commi successivi); responsabilità per danno differenziale
- Art. 11 — Azione di regresso dell'INAIL
- Art. 65 — Perdita del diritto alle prestazioni dell'assicurazione in caso di dolo dell'assicurato
- Art. 112 — Prescrizione delle azioni
- Art. 61, co. 1, D.Lgs. 9-4-2008, n. 81 — Notizia all'INAIL in caso di esercizio dell'azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni

SCHEMA

- *Obbligo, ex L. 80/1898, dei datori di lavoro di assicurarsi per la responsabilità civile derivante da infortuni sul lavoro occorsi ai propri dipendenti*
- *Regime del risarcimento per il lavoratore infortunato prima dell'assicurazione obbligatoria (natura aquiliana della responsabilità): necessità della colpa del datore ed esclusione del diritto a risarcimento per gli infortuni dovuti a colpa del lavoratore o al caso fortuito*
- *Inquadramento della responsabilità datoriale in base al principio del cd. rischio professionale: il datore è sempre responsabile dell'evento lesivo cagionato dal lavoro anche se è incolpevole e conseguente necessità dell'assicurazione ex L. 80/1898*
- *Le disposizioni del T.U. 1124/1965: traslazione del rischio professionale dal datore di lavoro all'INAIL*
- *L'esonero di responsabilità civile del datore di lavoro previsto dal T.U. (effetto normale dell'assicurazione)*
- *Principio del diritto del lavoratore alle prestazioni dell'assicurazione anche quando l'evento è dipeso dal comportamento del datore di lavoro*
- *Presupposti dell'esclusione dell'esonero previsto dal T.U. (permane la responsabilità civile del datore di lavoro per l'evento)*

- *Esclusione di colpa del datore di lavoro in caso di rischio elettivo*
- *Sussistenza di un reato perseguibile d'ufficio*
- *L'azione risarcitoria del lavoratore e dei suoi aventi diritto*
- *Il danno differenziale*
- *L'azione di regresso dell'INAIL*

La prima previsione legislativa dell'**obbligo** per i datori di lavoro di *assicurarsi* per la responsabilità civile derivante da infortuni occorsi ai propri dipendenti si deve alla **L. 17 marzo 1898, n. 80**, che, sebbene limitata ad alcune categorie di lavoratori, costituisce un momento fondamentale nel processo di *avanzamento della legislazione a tutela dei lavoratori*, quanto mai opportuno considerando l'aggravarsi, a cavallo dei due secoli, del fenomeno infortunistico negli stabilimenti.

Prima dell'obbligatorietà dell'assicurazione, infatti, il datore di lavoro era chiamato a ristorare il lavoratore per il danno patito durante lo svolgimento dell'attività lavorativa *se e solo se* si riusciva a dimostrare la sua responsabilità nell'infortunio, ad esempio per non avere fornito al lavoratore le dovute istruzioni o precauzioni. In pratica la responsabilità del datore di lavoro rilevava secondo le norme di diritto comune in materia di responsabilità per fatto illecito (cd. *responsabilità aquiliana*), con la conseguenza che restavano *esclusi* da una qualsiasi forma di risarcimento gli infortuni di cui *era responsabile lo stesso lavoratore*, ad esempio per imprudenza o imperizia o negligenza, che poi rappresentavano la maggior parte degli eventi. Inoltre, se pure si accertava in giudizio la colpa del datore, il lavoratore era comunque esposto al rischio che questi non riuscisse a far fronte alle somme stabilite a titolo di ristoro del danno.

È evidente quindi la *limitatezza della tutela* di cui godeva a quel tempo il lavoratore.

Grazie ad una intensa elaborazione dottrinale si giunse ad una diversa ricostruzione della responsabilità del datore di lavoro, non più imputata alla prova della sua colpa, bensì determinata dal *lavoro stesso* e dalla *relazione esistente tra questo e l'infortunio*.

Tale ricostruzione, passata alla storia come **teoria del rischio professionale**, consentiva di imputare la responsabilità dell'infortunio occorso al dipendente all'*imprenditore* sebbene *egli non ne fosse colpevole*, con l'immediata conseguenza della necessità per i datori di lavoro di **assicurarsi per la responsabilità civile** relativamente agli infortuni e alle malattie professionali.

La consacrazione di questa nuova visione della materia degli infortuni sul lavoro avvenne appunto con la L. 80/1898, restando come *perno* della legislazione in materia anche successivamente e fino ad all'emanazione del **T.U. 1124/1965**.

L'assicurazione obbligatoria ha comportato, da un lato, l'**indennizzabilità** di tutti gli infortuni, anche quelli causati da *imprudenza, imperizia e negligenza* dello stesso lavoratore, eccetto il caso di dolo, e, dall'altro, la *traslazione parziale* del rischio professionale in questione, dal datore di lavoro all'*istituto assicuratore* che, al verificarsi dell'evento protetto, ovvero l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale, interviene garantendo al lavoratore degli appositi *indennizzi* per il danno patito, mettendolo così al riparo dal rischio di insolvenza del datore di lavoro (artt. 11 e 65 T.U.).

La sussistenza dell'assicurazione ha, peraltro, come conseguenza immediata l'**esonero di responsabilità del datore di lavoro** enunciato espressamente al comma 1 dell'art. 10 del T.U., e che riguarda sia la *responsabilità contrattuale* (artt. 1228, 2087 c.c.) che quella *extracontrattuale* (2043 c.c.).

La rilevante produzione dottrinale e giurisprudenziale ha, poi, permesso di inquadrare meglio questo punto, chiarendone l'ambito di operatività, i limiti, le modalità.

In primo luogo, quando l'evento è *dipeso dal comportamento*, del datore di lavoro o da quello dei suoi collaboratori o dipendenti incaricati della sorveglianza e del controllo del lavoro, l'**esonero dalla responsabilità civile non si verifica**.

Più precisamente, l'art. 10 T.U. stabilisce che quando vi è stata una **condanna penale** per il fatto dal quale l'infortunio è derivato, *permane la responsabilità del datore di lavoro* poiché nessuna assicurazione potrà metterlo al riparo dalle conseguenze di un suo comportamento illecito.

La Corte costituzionale si è pronunciata in merito al **presupposto** della permanenza della responsabilità civile del datore di lavoro, ritenendo che debba valere come tale non solo la *sentenza penale* di condanna del datore di lavoro — espressamente menzionata dal T.U. — ma anche l'accertamento del fatto di reato compiuto dal *giudice civile* quando non vi è stata una contestuale azione penale promossa nei confronti del datore di lavoro o di un suo dipendente oppure quando il procedimento penale si sia concluso con proscioglimento in sede istruttoria (Corte cost. 30-4-1986, n. 118) o con una sentenza di non luogo a procedere (Corte cost. 9-3-1967, n. 22).

La responsabilità del datore di lavoro può derivare, poi, sia dalla violazione di una *specifica prescrizione* in materia di igiene e sicurezza del lavoro (ad esempio la mancata fornitura dei necessari dispositivi di protezione individuale), sia dalla mancata attuazione di misure che, pur non specificamente previste, l'imprenditore avrebbe dovuto adottare «*secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica*» ai sensi dell'art. 2087 c.c.

L'unico caso in cui può essere *attenuata* o addirittura *esclusa* la responsabilità del datore di lavoro è quello del **rischio elettivo**, quando cioè il datore di lavoro abbia ottemperato a tutte le misure di sicurezza necessarie, ma l'infortunio si è verificato comunque a causa di un comportamento del tutto *abnorme, imprevedibile e arbitrario* del lavoratore.

Ulteriore *presupposto* per la sussistenza della responsabilità del datore di lavoro, restando inoperante l'esonero previsto dal T.U., è che si tratti di un **reato perseguibile d'ufficio**, vale a dire nel campo infortunistico, di omicidio, lesioni volontarie o dolose, lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazione di norme di prevenzione (art. 590 c.p.), malattia professionale.

La responsabilità penale del datore di lavoro fa sì che egli resti *esposto sul piano civile*. Pertanto, il lavoratore o suoi superstiti o aventi causa **possono agire civilmente** contro di lui per ottenere il **risarcimento del danno** complessivamente subito (art. 185 c.p. e artt. 2056, 2059, 2947 c.c.), con riferimento al danno patrimoniale, al danno biologico, al danno esistenziale e morale.

L'**azione risarcitoria** del lavoratore è soggetta tuttavia ad un *limite quantitativo* in virtù della regola, propria del nostro ordinamento giuridico (art. 1910 c.c.), per cui *un illecito non può mai essere fonte di indebito arricchimento per il danneggiato*.

Pertanto, coerentemente, il T.U. stabilisce che «*non si fa luogo a risarcimento* qualora il giudice riconosca che questo *non ascende* a somma maggiore dell'indennità che (...) è liquidata all'infortunato o ai suoi aventi diritto».

Se, invece, la somma spettante, stabilita dal giudice, *eccede* quanto già erogato dall'assicurazione, allora il risarcimento, a carico del datore di lavoro, è *limitato alla differenza* (cd. **danno differenziale**).

Questa disposizione è stata oggetto d'intervento della Corte costituzionale che ne ha dichiarato l'illegittimità nella parte in cui si prevede che il lavoratore infortunato o i suoi aventi causa hanno diritto, nei confronti delle persone civilmente responsabili per il reato da cui l'infortunio è derivato, al risarcimento del danno biologico non collegato alla perdita o riduzione della capacità lavorativa generica solo se e solo nella misura in cui il danno risarcibile, complessivamente considerato, *superi l'ammontare delle indennità corrisposte dall'INAIL* (sent. 27-12-1991, n. 485). In virtù di questa preziosa pronuncia della Consulta è stato possibile escludere l'operatività del limite quantitativo previsto dall'art. 10 del T.U. per tutti i danni non rientranti nell'oggetto dell'assicurazione, ed in particolare per il cd. *danno biologico*, riconosciuto soltanto a far data dal 25-7-2000 con la riforma operata dalla L. 38/2000.

Attualmente, il danno differenziale si concreta nei danni che *ancora non sono coperti dall'assicurazione*, come il danno morale o il danno biologico al di sotto del 6% (franchigia non indennizzata), e, più in generale, nel maggiore importo ottenuto in sede di risarcimento civile.

Nei casi di accertata responsabilità del datore di lavoro, oltre all'azione che può promuovere il lavoratore o i suoi aventi diritto, anche l'INAIL può agire civilmente per recuperare il denaro corrispondente alle prestazioni erogate.

L'**azione di regresso** dell'INAIL è disciplinata dagli artt. 10 e 11 T.U. ed è soggetta a prescrizione triennale. L'Istituto assicuratore può agire contro il datore di lavoro *independentemente* dal fatto che il lavoratore abbia o meno presentato ricorso o che abbia con questi concluso transazioni (*autonomia* dell'azione di regresso).

L'azione di regresso può essere esercitata anche contro lo stesso *lavoratore* qualora, *dopo* che l'INAIL gli abbia erogato le prestazioni derivanti dall'assicurazione, sia stato accertato che egli abbia *dolosamente* provocato l'evento (art. 11, co. 3, T.U.).

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi e le malattie professionali denunciate dal 25-7-2000, data di entrata in vigore del D.Lgs. 38/2000 che ha incluso nella assicurazione anche il cd. danno biologico, l'INAIL, mediante azione di regresso, si rivale sul datore per l'intero indennizzo erogato, sia per il danno biologico, sia per le conseguenze patrimoniali dello stesso.

Occorre, inoltre, segnalare che ai fini dell'esercizio dell'azione di regresso e dell'eventuale costituzione di parte civile, il D.Lgs. 81/2008, recante il Testo Unico delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro, ha previsto (art. 61, co. 1) che in caso di esercizio dell'*azione penale* per i delitti di *omicidio colposo* o di *lesioni personali colpose*, se il fatto è commesso con violazione delle norme per la *prevenzione degli infortuni sul lavoro* o relative all'*igiene del lavoro* o che abbia determinato una *malattia professionale*, il pubblico ministero ne dà immediata notizia all'INAIL.

Collegamenti e approfondimenti

- Tema n. 51 - Assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali: effetti e adempimenti.
- Tema n. 53 - Assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali: prestazioni.
- Tema n. 54 - Assicurazione contro infortuni sul lavoro: inquadramento tariffario e determinazione del premio.

Il candidato, premessi alcuni cenni sulla previdenza sociale in favore dei lavoratori autonomi, si soffermi sulla tutela previdenziale prevista per i lavoratori autonomi occasionali e gli associati in partecipazione

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Artt. 2222, 2549 c.c.* — Contratto d'opera; associazione in partecipazione
- Artt. 53, 67, 71 D.P.R. 22-12-1987, n. 917* — Redditi di lavoro autonomi, redditi diversi, altri redditi
- L. 8-8-1995, n. 335* — Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare
- D.M. 2-5-1996, n. 282* — Regolamento recante la disciplina dell'assetto organizzativo e funzionale della gestione e del rapporto assicurativo di cui all'art. 2, comma 32, della legge 8 agosto 1995, n. 335
- Artt. 43-44 D.L. 30-9-2003, n. 269, conv. in L. 24-11-2003, n. 326* — Istituzione della gestione previdenziale in favore degli associati in partecipazione; disposizioni varie in materia previdenziale
- Circ. INPS 6-7-2004, n. 103* — Esercenti attività di lavoro autonomo occasionale e incaricati alle vendite a domicilio
- L. 23-8-2004, n. 243* — Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica e per il sostegno alla previdenza complementare
- Art. 12 D.L. 31-5-2010, n. 78 conv. in L. 30-7-2010, n. 122* — Interventi in materia previdenziale
- Circ. INPS 24-9-2010, n. 126* — *L. 30 luglio 2010, n. 122* di conversione con modificazioni del D.L. 31 maggio 2010, n. 78
- Circ. INPS 9-2-2011, n. 30* — Gestione separata. Aliquote contributive, aliquote di computo e massimale per l'anno 2011
- Circ. INPS 16-3-2011, n. 53* — *L. 30 luglio 2010, n. 122* di conversione con modificazioni del D.L. 31 maggio 2010, n. 78
- Circ. INPS 4-5-2011, n. 72* — Iscrizione alla gestione separata in via telematica

SCHEMA

- *La tutela previdenziale del lavoro autonomo*
- *Il rapporto giuridico previdenziale*
- *Lavoratori autonomi occasionali e associati in partecipazione: definizione, elementi caratterizzanti, obbligo di iscrizione alla gestione separata e ripartizione dell'onere contributivo*
- *Aliquote contributive e base imponibile*
- *Modalità e termini per il versamento della contribuzione*
- *Le prestazioni pensionistiche e non pensionistiche*

L'esigenza di una **tutela previdenziale per i lavoratori autonomi**, e cioè artigiani, commercianti, lavoratori agricoli (*coltivatori diretti, mezzadri, coloni e imprenditori*)

agricoli professionali), *liberi professionisti*, nonché *lavoratori autonomi occasionali*, *associati in partecipazione* etc., si è cominciata ad avvertire con molto ritardo rispetto ai lavoratori subordinati.

Per questi ultimi, infatti, è addirittura una legge del lontano 1898 che ha istituito una *Cassa nazionale per l'assicurazione contro la vecchiaia e l'invalidità*, che, sebbene organizzata secondo una forma volontaria di contribuzione alla quale partecipava lo Stato, ha aperto la strada al successivo sviluppo della legislazione previdenziale.

Invece, ad *eccezione* di alcune casse di previdenza per ristrette categorie di liberi professionisti (medici, notai), si è dovuto attendere sino al 1957 perché si avesse una *prima* forma di assicurazione sociale (invalidità, vecchiaia e superstiti) in favore della categoria dei lavoratori autonomi.

È stata, infatti, la L. 1047/1957 che ha esteso inizialmente l'assicurazione IVS ai coltivatori diretti, mezzadri e coloni, cui hanno fatto seguito, dopo pochi anni, le leggi sulla tutela IVS agli artigiani (L. 463/1959) e ai commercianti (L. 613/1966).

La legislazione è stata in costante evoluzione provvedendo nel tempo a tutelare ulteriori categorie di lavoratori autonomi il cui **rapporto giuridico previdenziale** si presenta *differenziato* rispetto a quello dei lavoratori dipendenti. Esso si instaura infatti soltanto fra due soggetti, *l'ente di previdenza* (assicuratore) e il *lavoratore* (che assume le figure dell'assicurante e dell'assicurato), e si costituisce *ope legis* al realizzarsi del presupposto dell'*esercizio* di una determinata *attività lavorativa autonoma* nei modi e con i requisiti previsti dalla legge.

La tutela previdenziale dei lavoratori autonomi *non* si fonda su un sistema di gestione accentrato e universalistico come per i lavoratori subordinati: sin dalle origini, infatti, **si articola in regimi previdenziali diversificati secondo la categoria di appartenenza**. Da alcuni anni tuttavia, ferma restando la pluralità degli organismi, si è manifestata la tendenza ad armonizzarli ai criteri propri del sistema assicurativo del lavoro privato subordinato e, soprattutto, ad estendere la tutela previdenziale a soggetti precedentemente non contemplati, sino a ricomprendere «*tutti i percettori di redditi, genericamente considerati*» (CINELLI).

Attualmente il sistema della **tutela previdenziale dei lavoratori autonomi** risulta articolato in maniera diversa e regolato da differenti discipline.

Coloro che esercitano un'*impresa agricola, artigiana o commerciale* devono iscriversi alle rispettive *gestioni speciali* amministrare dall'INPS, i *liberi professionisti* sono tenuti, generalmente, ad iscriversi alla *cassa previdenziale* di categoria, mentre le **altre categorie di lavoratori autonomi** sono tenute all'**iscrizione alla gestione separata presso l'INPS**.

Tale gestione è stata **istituita** dalla L. 335/1995 (art. 2, co. 26-32) a decorrere dal 1° gennaio 1996, con la finalità di estendere l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, ai soggetti che esercitano *per professione abituale*, ancorché non esclusiva, *attività di lavoro autonomo*, ai *titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa* e agli *incaricati alla vendita a domicilio*.

Nel tempo alle predette categorie se ne sono aggiunte via via altre tra cui, in particolare, i *soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale* e gli *associati in partecipazione*.

Con riferimento ai primi, il **lavoratore autonomo occasionale** può essere definito, in base all'art. 2222 c.c., come colui che si obbliga a compiere *un'opera o un servizio*, con *lavoro prevalentemente proprio*, *senza vincolo di subordinazione* e *senza alcun coordinamento con il committente*.

Rientrano pertanto nell'area del lavoro autonomo occasionale le prestazioni svolte in **assenza di coordinamento con il committente** (altrimenti si potrebbe configurare una mini collaborazione *ex art. 61, co. 2, D.Lgs. 276/2003*) ed in assenza dei *requisiti della professionalità e abitualità* (che contraddistinguono viceversa la libera professione).

Ulteriori **elementi caratterizzanti** la fattispecie sono individuati anche nella *mancaza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale*, nel *carattere episodico dell'attività* e nella totale *autonomia* del lavoratore circa il tempo ed il modo della prestazione (circ. INPS 103/2004).

Il lavoratore autonomo si trova dunque in una *posizione di indipendenza* nella gestione dei tempi, dei luoghi e delle modalità di organizzazione della propria attività che deve essere diretta alla realizzazione di un *risultato finale* che egli raggiunge liberamente.

L'**obbligo di iscrizione** alla gestione separata, esclusivamente per *via telematica dal 1°-6-2011* (Circ. INPS 72/2011), (e di versamento della contribuzione) sorge solo se il *compenso* percepito per l'attività da lavoro autonomo *supera* i 5.000 euro *annui*, anche se in conseguenza di prestazioni rese in favore di più committenti (art. 44, co. 2, D.L. 269/2003 conv. in L. 326/2003). Il *limite reddituale* costituisce sostanzialmente una *fascia di esenzione* (cd. **franchigia**) che, solo se superata, comporta l'obbligo di contribuzione *sulla quota di reddito eccedente*, nel senso che il contributo è dovuto solo sui compensi che superano i 5.000 euro (circ. INPS 103/2004).

Poiché l'onere contributivo grava per **1/3 sul lavoratore** e per i **2/3 sul committente**, in caso di una *pluralità di rapporti occasionali*, da un lato, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare ai committenti interessati, *all'inizio dei rapporti*, e, tempestivamente, *durante il loro svolgimento, il superamento o meno del limite in argomento*, dall'altro i committenti hanno *diritto di conoscere tale situazione* (circ. INPS 103/2004).

Con riferimento alla categoria degli **associati in partecipazione**, in base all'art. 2549 c.c., con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una *partecipazione agli utili* della sua impresa (o di uno o più affari) *verso il corrispettivo di un determinato apporto* che può essere di capitale, misto capitale e lavoro ovvero *solo lavoro*.

L'associato che svolge la prestazione lavorativa ha l'**obbligo di iscrizione** (telematica) alla gestione separata per la copertura pensionistica, salvo sia iscritto ad un albo professionale. A tal fine l'associato è tenuto a comunicare all'INPS la tipologia dell'attività lavorativa, i propri dati anagrafici, il numero di codice fiscale e il proprio domicilio (art. 43, co. 8, D.L. 269/2003). Inizialmente, l'art. 43 D.L. 269/2003 (conv. in L. 326/2003) aveva previsto *l'istituzione, mai avvenuta, di una speciale gestione previdenziale presso l'INPS* a decorrere dal 1°-1-2004; successivamente, la L. 311/2004 ha stabilito l'obbligo di iscrizione alla gestione separata, nella quale i soggetti interessati hanno dovuto versare anche la contribuzione relativa ai compensi percepiti nel 2004 (circ. INPS 13-5-2005, n. 90).

Il rapporto di associazione in partecipazione si **caratterizza** dunque per la partecipazione dell'associato *agli utili* dell'impresa o di uno o più affari dell'associante, quale corrispettivo per l'apporto di lavoro, e alle *perdite* (salva diversa pattuizione, non possono superare gli utili), per *l'assenza di qualsiasi vincolo di subordinazione dell'associato rispetto all'associante*, per la *gestione* dell'impresa (o dell'affare) da parte dell'associante e, infine, per il diritto dell'associato al *rendiconto dell'affare compiuto*.

Anche in tal caso l'*onere contributivo* è ripartito fra associante ed associato, ma in misura diversa rispetto ai lavoratori autonomi occasionali, in quanto il **55% è a carico dell'associante** e il **45% è a carico dell'associato**.

Sia ai lavoratori autonomi occasionali che agli associati in partecipazione si applicano le seguenti **aliquote contributive** previste per gli iscritti alla gestione separata INPS, che vanno applicate sui redditi e pari nel **2011** al **26,00%**, per tutti i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, e al **17,00%**, per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria (circ. INPS 30/2011). All'aliquota contributiva del 26% va aggiunta quella dello 0,72% per il finanziamento dell'onere derivante dall'applicazione agli stessi della tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia in caso di degenza ospedaliera (art. 59, co. 16, L. 449/1997, D.M. 12-7-2007).

La **base imponibile** è diversa a seconda che si tratta di lavoratore autonomo occasionale o di associato in partecipazione.

Nel *primo* caso, l'attività lavorativa è produttiva di *redditi diversi* (ovvero redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente *ex art. 67, co. 1, lett. e), D.P.R. 917/1986*) costituiti dalla *differenza tra l'ammontare percepito nel periodo d'imposta e le spese specificamente inerenti alla loro produzione* (art. 71 D.P.R. 917/1986). La contribuzione previdenziale deve essere applicata sul *compenso lordo erogato al lavoratore, dedotte le spese poste a carico del committente e risultanti dalla fattura* (o nota) (circ. INPS 103/2004).

Per gli *associati in partecipazione*, il compenso si qualifica come *reddito di lavoro autonomo* (art. 53, co. 2, lett. c), D.P.R. 917/1986) e la *base imponibile* è individuata nel *reddito della attività determinato con gli stessi criteri stabiliti ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF)*, quale risulta dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi e dagli accertamenti definitivi (art. 43, co. 2, D.L. 269/2003).

Ai fini del **versamento della contribuzione**, si applicano le *modalità ed i termini di pagamento* previsti per le collaborazioni coordinate e continuative (artt. 43, co. 5, e 44, co. 2, D.L. 269/2003). Pertanto, il committente o l'associante devono provvedere al versamento mediante modello F24 *entro il giorno 16 del mese successivo* al pagamento del compenso al lavoratore autonomo occasionale o all'associato.

Inoltre, è *operativa la procedura UNIEMENS* finalizzata all'invio mensile dei dati contributivi e attinenti ai compensi cui sono tenuti i *committenti* per i lavoratori autonomi occasionali e gli *associanti in partecipazione* per gli associati.

La gestione separata garantisce agli iscritti, in possesso dei requisiti prescritti, la *pensione di vecchiaia*, la *pensione di inabilità*, l'*assegno di invalidità* e la *pensione ai superstiti*, prestazioni liquidate esclusivamente col *sistema contributivo*. Per tutti i trattamenti trovano applicazione le disposizioni previste per la *gestione speciale degli esercenti attività commerciale* (art. 1 D.M. 282/1996). Limitatamente alla **pensione di vecchiaia contributiva** in favore dei lavoratori assicurati presso la gestione separata ma *non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria*, si applicano i requisiti riferiti ai lavoratori dipendenti (art. 1, co. 6, lett. d), L. 243/2004, nota Min. Lav. 22-1-2008 e circ. INPS 60/2008).

Tale *differenziazione* ha trovato applicazione *fino al 31-12-2010* anche con riferimento al sistema di decorrenze del trattamento pensionistico, per cui, per i soggetti *non iscritti ad altra gestione* si applicano le finestre di uscita per i lavoratori *dipendenti*, mentre per gli *altri soggetti* quelle dei lavoratori *autonomi*.

Dal **1°-1-2011** il diritto all'accesso alla pensione di vecchiaia a carico della gestione separata si consegue trascorsi 18 mesi (cd. *finestra mobile*) dalla data di maturazione dei previsti requisiti anagrafici e contributivi (art. 12 D.L. 78/2010, conv. in L. 122/2010,

a nulla rilevando che il soggetto sia iscritto o non iscritto, al momento del pensionamento, ad altra forma pensionistica obbligatoria (circ. INPS. 53/2011).

La gestione separata eroga in favore dei lavoratori autonomi occasionali e degli associati in partecipazione anche **prestazioni non pensionistiche** quali l'assegno al nucleo familiare, l'indennità di maternità e di paternità, l'indennità di malattia in caso di degenza ospedaliera.

Con riguardo all'indennità di maternità, oltre al periodo di congedo *ordinario* della durata di due mesi prima del parto fino ai tre mesi successivi, essa viene erogata anche nei casi di gravidanza a rischio qualora siano stati autorizzati, ex art. 17 del D.Lgs. 151/2001, periodi di congedo *anticipato* o *prorogato* (art. 1, co. 791, L. 296/2006; circ. INPS 137/2007 e msg. INPS 7040/2008).

Collegamenti e approfondimenti

- Tema n. 3 - Lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo.
- Tema n. 5 - Lavoro a progetto, lavoro autonomo occasionale e mini co.co.co.
- Tema n. 6 - Lavoro occasionale di tipo accessorio.
- Tema n. 71 - Previdenza dei co.co.co. e dei lavoratori a progetto.