

A.L.I. Associazione artisti lirici italiani
Breve storia contrattuale “artisti lirici solisti”
da “Contratto d'Opera” di lavoro “autonomo” per natura o propriamente detto
a “Collaborazione a Progetto”

*****+

Il primo riferimento contrattuale che troviamo per gli “artisti lirici” risale al “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli Artisti Lirici*” stipulato il 25 Marzo 1932, nel quale si fissavano regolamenti ed istituti contrattuali per la categoria.

Da allora il successivo riferimento, dopo quarant'anni, diventa il “*Nuovo Contratto Collettivo di Lavoro per gli Artisti Lirici scritturati dagli Enti Lirici e Sinfonici*” del **24/3/72**, ancora citato, come riferimento normativo da alcune Fondazioni Liriche (vedi Verona, Trieste...).

Quest'ultimo Contratto, di valenza biennale, (pertanto a scadenza nel 1974), regolava alcuni istituti contrattuali nonché ipotesi di “*compensi minimi contrattuali*”.

Da allora, dopo ben ventotto anni senza rinnovo contrattuale, (sempre che quello del 1972 abbia effettiva validità) si ritrova un riferimento alla questione, nel corso di una riunione svoltasi il 1°Giugno 2000, tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL e FIALS-CISAL, in occasione della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del “*Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente delle Fondazioni liriche e sinfoniche*”. Viene fatta una richiesta all'ANFOLS di esprimersi sui seguenti punti: “...1) *possibilità di partecipazione dei lavoratori nella gestione delle Fondazioni*; 2) *regolamentazione dei rapporti con gli **artisti lirici ed i comprimari***. *E' stata rappresentata la possibilità di fissare “**cachet minimi**” per i comprimari e di prevedere forme di comunicazione alle OO.SS. delle programmazioni artistiche* 3) *Contratti professionali in essere.....*” La risposta dell'Anfols è stata tra le varie: “..... circa i rapporti con gli artisti lirici ed i comprimari si attende il documento sindacale per valutare la possibilità di rivedere l'ipotesi di accordo stipulata nel 1971.....”. E' da notare tra l'altro che si parla di “*ipotesi di accordo del 1971*” e non di accordo vero e proprio.

Non si è saputo più niente e da allora, anche in presenza di richieste scritte da parte di questa Associazione di potersi sedere ai “tavoli” delle varie trattative durante il corso degli anni, nessuna risposta affermativa ci è mai pervenuta.

Peraltro nel 2006 ritroviamo un ulteriore riferimento alla questione, all' interno di un decreto dell' allora ministro Buttiglione che contiene disposizioni in merito al coordinamento delle fondazioni lirico-sinfoniche e in particolare alla regolamentazione delle “scritture artistico-professionali”. Vi si prevede tra l'altro un “cachettario” (lirica, concertistica e danza) diviso per classi cosiddette di “esperienza e valore artistico” nonché di “classificazione di ruoli”; vi si costituisce inoltre una Commissione di esperti che devono verificare l'applicazione corretta da parte delle imprese dello spettacolo del suddetto “cachettario”, nonché di proporre lo schema di un **“contratto tipo”** appunto per le “scritture artistico-professionali” . La Commissione è formata da membri ed esperti solo “di parte” Committenza dello spettacolo. Nessun rappresentante degli artisti delle tre categorie coinvolte viene chiamato a parteciparvi. La cosa risulta alquanto bizzarra.

Da un punto di vista di giurisprudenza del lavoro, in mancanza di una contrattazione collettiva della categoria nonché di una tipologia di *“Contratto tipo per le scritture artistico-professionali”* (almeno in attesa dei risultati del lavoro della sopracitata Commissione), ogni Teatro, ogni impresa dello spettacolo ha adottato una propria metodologia e normativa contrattuale per regolare i rapporti lavorativi con gli artisti lirici solisti.

Si sono venuti comunque affermando nella prassi, prevalentemente contratti di “prestazione d'opera” a partita Iva. Cioè lavoro autonomo ricondotto genericamente nella tipologia contrattuale del “Contratto d'opera” di cui all'articolo 2222 del codice civile, e cioè *“Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente...”*.

Ma a tal riguardo l'entrata in vigore del Decreto legislativo **n. 276/03**, che ha recepito i principi della legge delega n. 30 del 14 febbraio 2003, in materia di occupazione (cosiddetta “legge Biagi”), introduce importanti modifiche in merito alla ridefinizione delle categorie di lavoro cosiddetto “autonomo”.

La Circolare n°1/2004 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali disciplina la fattispecie delle *“collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto”* contenute nel citato Decreto legislativo **n. 276/03**, negli articoli da 61 a 69.

Si cita testualmente, a tal riguardo:

*Ai sensi dell'art. 61, comma 1, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del c.p.c., "che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato" devono essere **"riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa"**.*

La riforma, prevede tuttavia tutta una serie di rapporti di collaborazioni esclusi dalle regole del progetto, e precisamente:

- **le collaborazioni aventi per oggetto professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali esistenti alla data del 24 ottobre 2003**
ed inoltre:
- le prestazioni occasionali tecniche o collaborazioni minime
- le collaborazioni dei pensionati di vecchiaia
- le collaborazioni nella Pubblica amministrazione
- le collaborazioni in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche

Prima deduzione: non essendo gli **artisti lirici** iscritti ad alcun **albo professionale** i loro "contratti di durata" rientrano prevalentemente nella fattispecie delle "**collaborazioni a progetto**".

Occorre, peraltro, ribadire (sempre citando la Circolare n°1/2004) che, sia l'introduzione nel nostro ordinamento della fattispecie dei rapporti di "collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto", sia la previsione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a carattere occasionale ex art. 61, comma 2, del d. lgs. n. 276/03, non hanno certamente comportato l'abrogazione delle disposizioni del "contratto d'opera" di cui all'art. 2222 e ss. del codice civile.

Cioè esistono fattispecie di "prestazione d'opera" che, pur non prevedendo **iscrizioni ad albi professionali**, continuano ad esercitare la loro professione in regime di "Contratto d'opera".

Vedi l'esempio che si ricava dalla Circolare n°14/2006 dell'ENPALS dove si parla:

.....delle modalità di svolgimento delle attività lavorative nel mondo dello spettacolo, e laddove si rileva l'esistenza di fattispecie in cui l'oggetto della prestazione è il raggiungimento di un determinato risultato e/o l'esecuzione di una opera dell'ingegno/artistica, **da svolgere al di fuori del contesto organizzativo dell'impresa committente**. In particolare, il **datore di lavoro/committente** indica le caratteristiche dell'opera da eseguire e il termine di consegna della medesima, senza effettuare alcun controllo sulle modalità e sui tempi di lavorazione. L'artista, dal suo canto, svolge la sua attività con la finalità di creare l'opera commissionata e con le modalità di organizzazione del lavoro che ritiene più adeguate alla realizzazione di tale risultato. È il caso, a titolo puramente esemplificativo, dello **sceneggiatore**, del **composito-**

*re, del **soggettista** etc., che ricevono l'incarico di realizzare la sceneggiatura e/o l'opera artistica entro un termine stabilito, con caratteristiche determinate dal datore di lavoro/committente, dietro pagamento di un corrispettivo forfetario.*

Da questo esempio si ricava l' indicazione che:

per le attività che non richiedono un **inserimento funzionale nel contesto organizzativo dell'impresa committente**, poiché appunto il collaboratore svolge la sua opera in totale autonomia, (*e gli esempi citati dello sceneggiatore, del compositore, del soggettista etc. sono indicativi a tal riguardo*) senza alcun coordinamento spazio-temporale ovvero di subordinazione con il committente (svolgendo, ad esempio, la maggior parte del suo lavoro presso la sua sede), si potrà parlare allora di un **contratto d'opera di lavoro autonomo per natura o propriamente detto**, anche a tempo indeterminato, con partita Iva.

Mentre se l'attività del collaboratore si svolge con modalità autonome ma che richiedono la sua più o meno prolungata presenza nella struttura organizzativa del Committente, con inserimento funzionale quindi nell'organizzazione aziendale, ma in assenza di una reale subordinazione, (svolgendo, ad esempio, parte del suo lavoro **presso la sua sede** e parte **presso la struttura organizzativa del Committente**) caso tipico delle modalità di lavoro dell'”artista lirico” (*vedi scheda modalità lavoro allegata*) il contratto potrà essere stipulato a durata determinata secondo la nuova disciplina del lavoro a progetto.

Concludendo: non essendo gli artisti lirici iscritti in appositi Albi professionali e dal momento che il loro lavoro autonomo si svolge con attività che richiedono l'inserimento funzionale, anche prolungato, nella struttura organizzativa del Committente/ Teatro, i loro Contratti dovranno essere rimodulati sulla tipologia della “collaborazione a progetto” e non più a “Contratto d'Opera” libero professionale **così come per prassi si è instaurato finora tra Artisti e Committenze dello spettacolo** (*vedi ad esempio gli artt.li 15). dei contratti tipo della Fondazione Arena di Verona e del Teatro dell'Opera di Roma, ma similarmemente del Teatro alla Scala di Milano, che si riportano di seguito:*

“Art. 15).....Le parti si danno atto che con il presente contratto non hanno inteso instaurare un rapporto di lavoro subordinato, congiuntamente riconoscendo che la prestazione d'opera è svolta su un piano di autonomia e professionalità senza presupposti di continuità, ai sensi e per gli effetti dell'art.2222 e seguenti del Codice Civile”

“... Il teatro e l'Artista si danno reciprocamente atto che, con il presente contratto, non hanno inteso in alcun modo instaurare un rapporto di lavoro subordinato e che

le prestazioni artistiche tutte qui dedotte, verranno svolte in completa autonomia, indipendenza e professionalità dall'Artista, il quale pertanto, non risulterà soggetto al potere disciplinare del Teatro, se non nei termini e secondo le modalità qui previste".

Vediamo a questo punto quali novità potrebbe introdurre, nella nostra situazione contrattuale, questa ridefinizione legislativa del lavoro, introdotta dalla cosiddetta Legge Biagi, scorrendo gli articoli del Dlgs n. 276/2003 e la relativa Circolare (interpretativa) n°1/2004 del Ministero del Lavoro:

Primo la "Forma", citando l'Art.62:

1. **Il contratto di lavoro a progetto e' stipulato in forma scritta** e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

a) indicazione della **durata, determinata o determinabile**, della prestazione di lavoro;

b) indicazione del **progetto o programma di lavoro, o fasi di esso**, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;

c) il **corrispettivo** e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le **forme di coordinamento** del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia, nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la **tutela della salute e sicurezza** del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Sempre la Circolare n°1/2004 del Ministero del Lavoro così prosegue:

.....L'AUTONOMA GESTIONE DEL PROGETTO O DEL PROGRAMMA

Nell'ambito del progetto o del programma **la definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità deve essere rimessa al collaboratore**. Ciò perché l'interesse del creditore è relativo al perfezionamento del risultato convenuto e non, come avviene nel lavoro subordinato, alla disponibilità di una prestazione di lavoro eterodiretta.

Le collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto hanno una durata determinata o determinabile, in funzione della durata e delle caratteristiche del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso. Nel caso di programma di lavoro la determinabilità della durata può dipendere dalla persistenza dell'interesse del committente alla esecuzione del progetto, programma di lavoro o fase di esso. La determinabilità del termine è dunque funzionale ad un avvenimento futuro, certo (nella sua realizzazione) ma non anche necessariamente nel quando.

IL COORDINAMENTO

Indipendentemente da ciò, pur tuttavia, il collaboratore a progetto può operare all'**interno del ciclo produttivo del committente** e, per questo, deve necessariamente **coordinare la propria prestazione** con le esigenze dell'organizzazione del committente. Il coordinamento può essere riferito sia ai tempi di lavoro che alle modalità di esecuzione del progetto o del programma di lavoro, ferma restando, ovviamente, l'impossibilità del commit-

tente di richiedere una prestazione o un'attività esulante dal progetto o programma di lavoro originariamente convenuto.

Come si può ricavare, da quanto sopra riportato, diventa evidente la piena autonomia dell'Artista/collaboratore nella definizione delle modalità e dei tempi di realizzazione della prestazione lavorativa e conseguentemente la sua autonomia decisionale nello stabilire la data di avvio del lavoro sul Progetto concordato (data di inizio del lavoro in studio od altro, da inserire nel Contratto) mentre prevalentemente la data di fine Progetto (*ultima recita, data concerto.....*) è stabilita dal Committente.

Nel nostro caso, la data di inizio avvia quella fase del programma di lavoro finalizzato all'allestimento del Progetto, e fondamentale per la sua realizzazione, che si caratterizza nel lavoro preparatorio in studio, nel domicilio dell'artista o presso altri luoghi (che avviene solitamente al di fuori del contesto organizzativo del Committente) (*vedi scheda modalità lavorative fasi 1) e 2)* e che anticipa la fase di lavoro che verrà svolta, in collaborazione con le altre figure artistiche (direttore d'orchestra, regista, maestri collaboratori..) nella struttura organizzativa del Teatro o Impresa committente.

Tra l'altro sempre citando la Circolare n°1 /2004 del Ministero del Lavoro:

IL PROGRAMMA O LA FASE DI ESSO

Il programma di lavoro consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

Questi periodi di lavoro, svolti nello studio dell'artista e fuori dal contesto/struttura organizzativa del Committente, essenziali per la prestazione artistica e per la realizzazione del progetto finale, non trovano attualmente esplicita regolamentazione nei contratti e , di conseguenza, non emergono neppure a fini previdenziali, fiscali ed assistenziali.

Comprendendo questi periodi nella durata (inizio/fine) contrattuale si verrebbe così a regolarizzare l' annosa questione delle “prove autonomamente svolte” o “periodi di ripetizione”, per la soluzione della quale interviene anche una sollecitazione esplicita, contenuta nella risoluzione del 7 Giugno 2007 del Parlamento europeo sullo **“Statuto sociale degli artisti”** che dice testualmente: “....

***art.27.)** ricorda che tutti gli artisti esercitano la loro attività in modo permanente, non limitandosi alle ore di prestazione artistica o di spettacolo sulla scena;*

***art.28.)** ricorda a tale proposito che i **periodi di ripetizione costituiscono a pieno titolo ore di lavoro effettivo** e che è necessario tener conto di tutti*

questi periodi d'attività nella carriera degli artisti, sia durante i periodi di disoccupazione che a fini pensionistici;

Ma anche la sentenza n°. 12824/2002 della Cassazione, che specificava:

«.....per taluni soggetti a cui fa riferimento l'art. 3 del D.L.C.P.S. del 1947 l'appartenenza alla categoria vale di per sé a integrare l'obbligo assicurativo presso l'Enpals, senza necessità di ulteriori condizioni, perché lo svolgimento delle relative funzioni è volto immancabilmente a realizzare uno spettacolo: è il caso di tutti gli attori, dei cantanti, dei concertisti, dei registi, dei direttori d'orchestra, dei ballerini [...]»,..... pure se l'attività non si svolgesse alla presenza di pubblico

Ultima conseguenza pertanto, ai fini previdenziali, assistenziali e fiscali, sarà che il **totale risultante** delle giornate effettivamente lavorate per la realizzazione completa del Progetto deriverà dalla **somma** delle giornate effettivamente lavorate autonomamente, nello studio dell'Artista o dei suoi collaboratori, con le altre giornate effettivamente lavorate nella struttura del Committente fino alla conclusione del Progetto.

Come Associazione abbiamo sviluppato questa tematica anche in una istanza rivolta all'ENPALS, copia della quale alleghiamo alla presente (allegato n.°2)

Altro punto fondamentale introdotto con il Dlgs n. 276/2003 è quello delle **“Tutele”**, che, sempre citando la Circolare n° 1/2004 del Ministero del Lavoro, così dice:

VI. LE TUTELE

*Tra gli scopi dichiarati dal Legislatore era espressamente individuato l'incremento delle **tutele per i collaboratori**.*

***L'art. 66**, infatti, appronta un sistema di **tutele minimo** con particolare riferimento alla **gravidanza**, alla **malattia** ed all'**infortunio**, stabilendo in primo luogo che **essi non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale**, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.*

***Malattia e infortunio**: fermo restando l'invio, ai fini della prova, di idonea certificazione scritta, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza (la previsione è derogabile dalle parti), ma il committente può recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.*

Gravidanza**: fermo restando l'invio, ai fini della prova, di idonea certificazione scritta, **la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Si applicano inoltre al collaboratore:

*le disposizioni di cui alla legge n. 533 del 1973 sul **processo del lavoro**; l'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che prevede per le lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui alla legge n. 335/95, art.2, comma 26, non iscritte ad altre forme obbligatorie l'applicazione dell'art. 59 della legge n. 449/97;*

*il decreto legislativo n. **626 del 1994** e successive modifiche e integrazioni (ovviamente **quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di***

lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'art.51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 12 gennaio 2001).

Riguardo in particolare alla protezione contro i rischi lavorativi, occorrerà naturalmente considerare che, stante la ratio del d.lgs. n. 626 - principalmente orientata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori subordinati, ed alla corrispondente responsabilizzazione dei datori di lavoro - non poche prescrizioni di tale provvedimento (per lo più sanzionate penalmente) risultano di problematica applicazione nei confronti di figure, come quelle dei collaboratori, fortemente connotate da una componente di autonomia nello svolgimento della prestazione (in funzione del risultato, ancorchè nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente).

Non a caso, per i lavoratori autonomi (figure, sotto questo profilo, assai prossime ai collaboratori) lo stesso d.lgs. 626 ha previsto uno specifico regime di tutela (art. 7).

In proposito, l'attuazione della delega (di cui all'articolo 3 della legge di semplificazione 2001, n. 229 del 2003) per il riassetto normativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce l'occasione per un adattamento dei principi generali di tutela prevenzionistica alle oggettive peculiarità del lavoro a progetto.

Non occorre sottolineare che negli attuali “contratti” stipulati tra gli Artisti e le varie Committenze teatrali e dello spettacolo, tali tutele non sono contemplate, o almeno, lo sono solo parzialmente.

Merita ricordare che **l'INAIL** con sua **Circolare n. 22** del **18 marzo 2004**, si pronuncia per la prima volta sulle nuove tipologie **contrattuali a progetto** e **occasional** introdotte dalla Legge Biagi. Così citando:”.....

*.....L'obbligo assicurativo contro gli **infortuni sul lavoro e le malattie professionali**, introdotto per i lavoratori parasubordinati dal Dlgs n. 38 del 23 febbraio 2000, art. 5, di riforma dell'Inail (1), viene confermato per tutti i soggetti la cui prestazione sia riconducibile nell'alveo delle collaborazioni, con o senza l'individuazione di uno specifico progetto.*

*.....Sono, pertanto, soggetti all'**obbligo assicurativo Inail**:
i collaboratori a progetto, lavoratori parasubordinati che instaurano le nuove collaborazioni a progetto previste dall'articolo 61 della legge Biagi (Dlgs 276/2003);*

*i collaboratori che eseguono prestazioni occasionali,
lavoratori parasubordinati che instaurano le cosiddetti "mini Co.co.co.", ossia prestazioni di durata inferiore a 30 giorni e a euro 5.000,00 nell'arco dell'anno solare per ogni singolo committente, nelle quali può essere omessa l'indicazione del progetto;*

i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società (3);

i membri di comitati e commissioni;

i collaboratori che percepiscono la pensione di vecchiaia (4).

E' interessante notare tra l'altro, che sempre in detta Circolare n°22/2004, non si riscontra nessun riferimento, ai lavoratori le cui prestazioni siano riconducibili alla fattispecie del **“Contratto d’opera”** (di cui all’articolo 2222 del codice civile che così recita:

*"contratto mediante il quale una persona si obbliga a compiere, verso un corrispettivo un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente") svolto in via abituale, per i quali, chiaramente, **non può sussistere alcun obbligo assicurativo**, in quanto non presentano alcun vincolo di subordinazione né di collaborazione.*

E si possono capire bene le conseguenze sulla nostra situazione di tale omissione di riferimento, qualora sussistesse la vigente situazione contrattuale

Il **Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali** in una istanza di certificazione del rapporto di lavoro con CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO con una SCHEDA RIEPILOGATIVA così riassume gli elementi contrattuali e dell’attività lavorativa da inserire nel Contratto che riassumono l’instaurazione di un rapporto di collaborazione a progetto ex art. 61 e ss. del D.Lgs. n. 276/03, con i caratteri propri della **collaborazione coordinata e continuativa** di cui all’articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, con prestazione prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione e **che potrebbero essere da riferimento per il nostro “Contratto tipo”**

[estratto da http://www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

**istanza di certificazione del rapporto di lavoro con
CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO
SCHEDA RIEPILOGATIVA parte B**

Tipo di contratto	CO.CO.PRO.
Riferimenti normativi	Art. 61, comma 1, DLgs 276/2003 – Prassi Circ. Minlavoro 1/2004 – Inps 9/2004 – Inail 22/2004
Tipologia di reddito e caratteristiche	Reddito assimilato a lavoro dipendente (art. 50, comma 1, lettera c-bis, TUIR) E’ necessaria la forma scritta e deve contenere: a) progetto o programma b) autonomia del collaboratore c) coordinazione con il committente d) irrilevanza del tempo impiegato
Iscrizione a libro matricola e paga	Il collaboratore deve essere iscritto nel libro matricola all’inizio del rapporto di collaborazione. All’atto della corresponsione del compenso verrà compilato apposito prospetto paga

<p>Iscrizione all'Inps Iscrizione all'ENPALS</p>	<p>Gestione separata Legge 335/95, art. 2, comma 26. L'iscrizione alla gestione separata è a cura del collaboratore. Il versamento dei contributi è a carico del committente. Aliquote anno 2005 per il calcolo dei contributi sui compensi (Circ. 8 del 27.01.2005): a) 10% per gli iscritti ad altre forme previdenziali fino a € 84.049,00 b) 15% per i titolari di pensione diretta fino a 84.049,00 c) 18,00% per i lavoratori non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria fino a € 38.641,00 e 19,00% da € 38.641,00 a € 84.049,00 Il contributo è a carico del committente per 2/3 e del collaboratore per 1/3. Per i lavoratori dello spettacolo, obbligatoriamente iscritti all'ENPALS in forza della legislazione esistente per queste categorie, i contributi NON sono dovuti all'INPS bensì all'ENPALS.</p>
<p>Iscrizione all'Inail</p>	<p>Dlgs 38/2000. Il collaboratore dovrà essere iscritto all'Inail qualora l'attività svolta rientri tra quelle tutelate dal DPR 1124/65. Il committente dovrà provvedere all'iscrizione: a) contestualmente all'inizio dell'attività, nel caso di nuova posizione assicurativa b) entro 30 giorni nei casi in cui la posizione assicurativa sia già esistente I contributi saranno calcolati in base alle aliquote previste per il tipo di rischio assicurato e nell'ambito dei seguenti importi: minimale € 12.360,60, massima € 22.955,40. (Circolare Inail n. 5 del 14.01.2005). Il premio è a carico del datore di lavoro per 2/3 e per 1/3 a carico del collaboratore.</p>
<p>Cumulabilità con pensione</p>	<p>Il compenso è cumulabile per intero con la pensione nei casi di: a) pensione di vecchiaia b) pensione di anzianità antecedente al 1995 c) pensione di anzianità con il requisito di 37 anni di contribuzione e 58 anni di età, all'atto del pensionamento d) pensionati che hanno pagato il bonus nel 2002 Negli altri casi l'importo da rendere all'Inps è costituito dal 30% della differenza tra pensione lorda ed trattamento minimo di pensione, con un massimo del 30% del compenso. Il collaboratore è tenuto a comunicare all'Inps l'ammontare dei compensi percepiti entro il termine previsto per la presentazione della dichiarazione dei redditi (di norma entro il 31 luglio dell'anno successivo) e l'Inps provvederà ai relativi conteggi e trattenute.</p>
<p>Assegni familiari</p>	<p>Sono corrisposti direttamente dall'Inps, nei casi previsti. (Art. 2 DL 69/1988 convertito in Legge 153/1988 e succ. modif.)</p>
<p>Indennità di malattia</p>	<p>E' prevista per il ricovero ospedaliero ed è erogata direttamente dall'Inps. (Circ. 147/2001)</p>
<p>Indennità di maternità</p>	<p>E' erogata direttamente dall'Inps. (Circ. 138/2002)</p>

Indennità di infortunio	E' erogata direttamente dall'Inail (DLgs 38/2000)
Trattamento fiscale e detrazioni	Sono le stesse previste per i lavoratori dipendenti. (Art. 11,12,13,14 TUIR)
Obblighi comunicativi	Saranno efficaci quando entrerà in vigore il DM del Lavoro con il quale verrà approvato il nuovo modello unificato di comunicazione (art. 6, co. 1, DLgs 297/2002)
Certificazioni	Il committente rilascerà al collaboratore il mod. CUD nel quale saranno certificati sia i compensi che i dati previdenziali.
Dichiarazioni fiscali	Il committente dovrà compilare il mod. 770 (DPR 600/73). Il collaboratore, qualora in possesso di altri redditi, potrà presentare il mod. 730 (DLgs. 490/98) o il mod. Unico (DPR 322/98)
IRAP	Il percipiente non è soggetto ad IRAP, mentre il committente è normalmente soggetto con le norme e nelle misure di legge (DLgs 446/97). Pertanto i compensi erogati ed i relativi contributi INPS sono soggetti al contributo, e quindi non possono essere costo deducibile, mentre i contributi INAIL sono deducibili.
IVA	Il compenso di co.co.pro. non è soggetto ad IVA.