

Scheda comparativa

<u>Lavoro occasionale</u>	<u>Co.co.co ex art. 409 c.p.c.</u>	<u>Prestazioni d'opera ("pure") ex art. 2222 cc</u> (lavoro autonomo occasionale non coordinato né continuativo)	<u>Lavoro tramite piattaforme digitali D.L. n.101/2019</u>
<p>Regime previdenziale: Iscrizione Gestione separata (contribuzione a carico utilizzatore nella misura del 33% del compenso). Art. 54-bis co. 2 e 16 del D.L. n. 50/2017 convertito in L. n. 96/2017</p>	<p>Regime fiscale e previdenziale: iscrizione alla gestione separata articolo 2, comma 26, della legge n. 335/95 e articolo 50, co. 1, lett. c-bis del TUIR.</p>	<p>Regime fiscale e previdenziale dei prestatori d'opera: art. 44 co. 2 del D.L. n. 269/2003, convertito in L. n. 326/03 dispone l'iscrizione alla Gestione Separata per i lavoratori autonomi occasionali solo quando i redditi fiscalmente imponibili sono superiori a € 5.000 nell'anno solare.</p> <p>Il reddito da lavoro autonomo occasionale rientrante nel contratto d'opera deve essere inquadrato fiscalmente tra i "redditi diversi" di cui all'art. 67, co. 1, lett. l), del TUIR.</p>	
<p>Art. 54-bis co. 2 e 16 D.L. n. 50/2017.</p>	<p>Sospensione dei versamenti contributivi per malattia o dei premi</p>	<p>Art. 14 co. 3 L. n. 81/2017:</p>	<p>Art. 47-ter, co. 1 d.lgs. 81/2015 (come introdotto</p>

<p>Assicurazione contro infortuni sul lavoro e le malattie professionali (a carico utilizzatore).</p>	<p>assicurativi per infortunio grave: art. 14 co. 3 L.n. 81/2017</p>	<p>Sospensione dei versamenti contributivi per malattia o premi assicurativi per infortunio grave*</p> <p>*L'INAIL ha chiarito che restano escluse dall'assoggettamento all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali le attività di lavoro autonomo occasionale, nelle quali non si riscontra un coordinamento ed una continuità delle prestazioni. (circolare INAIL n. 22 del 18 marzo 2004). Di conseguenza, la norma citata nel caso del prestatore d'opera puro comporta la sola sospensione per i contributi per malattia.</p>	<p>dall'art. 1, co. 1 lett. c D.L. 101/2019): I prestatori di lavoro di cui al presente Capo sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Il premio di assicurazione INAIL e' determinato ai sensi dell'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta.</p>
<p>Art. 54-bis co. 3 D.L. n. 50/2017: Disciplina in materia di orario di lavoro (d.lgs. n. 66/03) per quanto concerne:</p>			

<ul style="list-style-type: none"> - riposi giornalieri (art.7); - riposi settimanali (art. 9); - pause (art. 8). 			
<p>In tema di sicurezza: L'art. 54-bis, co. 3 D.L. n. 50/2017 prevede l'applicazione dell'art. 3 co. 8 D.lgs. 81/2008</p>	<p>In tema di sicurezza: art. 3, co. 7 D.lgs. n. 81/2008</p>	<p>In tema di sicurezza: artt. 21 e 26 D.lgs. n.81/2008</p>	<p>Art. 47-ter, co.3, D.lgs. 81/2015 (come introdotto dal D.L. n. 101/2019 art. 1, co. 1 lett.c): L'impresa che si avvale della piattaforma anche digitale è tenuta nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1 a propria cura e spese al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.</p>
	<p>Art. 8, co. 4, 5, 6 e 7 L. n. 81/2017: trattamento economico per congedo parentale</p>	<p>Art. 8 co. 4, 5, 6 e 7 L. n. 81/2017: trattamento economico per congedo parentale</p>	
	<p>Art. 8 co. 10 L. n. 81/2017: equiparazione alla degenza</p>	<p>Art. 8 co. 10 L.n. 81/2017: equiparazione alla degenza</p>	

	<p>ospedaliera dei periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche o di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento;</p>	<p>ospedaliera dei periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche o di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento;</p>	
	<p>Indennità di maternità: art. 13 L. n. 81/2017 che modifica art. 64, co. 2 D. lgs. 151/2001</p> <p>Art. 14 co.2 L. n. 81/17: sostituzione lavoratrice autonoma nel caso di maternità, previo consenso del committente</p>	<p>Indennità di maternità art. 13 L. n. 81/2017 che modifica art. 64 co. 2 D.lgs. 151/2001</p> <p>Art. 14 co.2, L. n. 81/2017: sostituzione lavoratrice autonoma nel caso di maternità, previo consenso del committente</p>	
	<p><u>Art. 14 co. 1 L. n. 81/2017</u>: la malattia, la gravidanza e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale che rimane sospeso, senza erogazione né maturazione</p>	<p>Non si applica art. 14 co. 1 L. n. 81/2017 perché la norma fa riferimento a "lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa".</p>	

	del corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.		
	Si applica Dis-coll (indennità di disoccupazione): art. 15 D.lgs. n. 22/2015 come modificato da art. 7 L. n. 81/2017		
Art. 54-bis co. 16 D.L. 50/2017: La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo			Art. 47-bis, co. 3 D.lgs. 81/2015 (come introdotto dal D.L. 101/2019 art. 1, co. 1 let.c) Il corrispettivo per i lavoratori di cui al comma 1 (lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore [...] attraverso piattaforme anche digitali) può essere determinato in base alle consegne effettuate purché in

			misura non prevalente. I contratti collettivi possono definire schemi retributivi modulari e incentivanti che tengano conto delle modalità di esecuzione della prestazione e dei diversi modelli organizzativi. Il corrispettivo orario e' riconosciuto a condizione che, per ciascuna ora lavorativa, il lavoratore accetti almeno una chiamata.
--	--	--	---