



INPS PER I GIOVANI

Dallo **studio** al mondo del **lavoro**
una **guida** per **orientarti**
nelle tue **scelte**



Insieme per il tuo futuro



Se pensi che l'INPS sia una cosa da vecchi,
non sei sulla strada giusta.

*Perché il sistema di previdenza sociale riguarda
tutti i cittadini.*

*Quelli che hanno un lavoro,
quelli che prendono un sussidio, per qualunque
motivo, quelli che sono in pensione.*

*Il sistema di previdenza sociale è la forza di tutta
la collettività al servizio di ognuno.*

*Per questo è importante che tu sappia quali sono
i tuoi diritti e i tuoi doveri.*

Qualunque scelta tu faccia.

SALI A BORDO!





Sommario

▪ Il tirocinio o stage	6
▪ L'apprendistato	7
▪ Il riscatto di laurea	9
▪ Il lavoro subordinato	10
- La contribuzione INPS	11
- Le agevolazioni contributive per under 30	11
- Le agevolazioni contributive per under 35	12
- Le tutele sociali	13
- La fine del rapporto di lavoro	14
- Il TFR: Fondo di Tesoreria e Fondo di Garanzia	15
- L'Indennità di disoccupazione Naspi	15
- Il lavoro irregolare	16
▪ Il lavoro autonomo: imprenditori e liberi professionisti	17
- Avviare un'attività imprenditoriale	17
- Le tutele per artigiani e commercianti	18
- Le tutele per il libero professionista	18
- I creatori di contenuti digitali	19
▪ Il lavoro parasubordinato	23
- Le tutele dei collaboratori coordinati e continuativi	24
▪ Il lavoro autonomo occasionale	25
- Il Rider	26
▪ La Gestione separata INPS	27
▪ L'estratto conto contributivo	28
▪ Il lavoro all'estero: totalizzazione dei periodi assicurativi	30
▪ Il calcolo della pensione nel sistema contributivo	31
▪ Il cumulo dei periodi assicurativi	33
▪ Le principali pensioni dirette	34

Il tirocinio o stage

Se stai ancora studiando oppure cerchi di inserirti in un contesto lavorativo, potrebbe interessarti l'esperienza del tirocinio formativo o dello *stage*, che consiste in un periodo di **formazione e di orientamento al lavoro**, non di un vero rapporto di lavoro, come ad esempio è l'apprendistato.

Il tirocinio viene attivato in base a una convenzione tra un ente promotore e un soggetto che ospita. Ad esempio: l'università, la scuola superiore, i centri per l'impiego, i centri di formazione professionale, i consulenti del lavoro, le cooperative sociali possono attivare tirocini presso imprese, aziende, studi professionali, cooperative, fondazioni, enti pubblici ecc. in favore di studenti e persone in cerca di occupazione.

Ogni tirocinio prevede un progetto formativo nel quale sono stabiliti diritti e doveri del tirocinante e di chi ospita.

Il tirocinio curricolare o tirocinio formativo è inserito nel piano di studi ed è dedicato esclusivamente agli studenti della scuola superiore, anche nell'ambito dei PCTO - percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, e agli studenti universitari.

Il tirocinio extra-curricolare o *stage* si svolge al di fuori del percorso di studi e serve ad acquisire competenze professionali per l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro. Ma attenzione, non si tratta di un contratto di lavoro!

Lo stagista è assicurato all'INPS?

No, il progetto formativo prevede nei confronti degli stagisti soltanto la copertura contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e la responsabilità civile verso terzi.

L'apprendistato

Se vuoi completare gli studi oppure hai già un diploma di scuola superiore e pensi di "imparare un mestiere", probabilmente la cosa che hai in mente è l'apprendistato.

A differenza dello stage o tirocinio, l'apprendistato è un vero e proprio contratto di lavoro subordinato caratterizzato da un contenuto formativo.

Il datore di lavoro, oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, è obbligato a garantirgli la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto. L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda. Le tipologie di contratto di apprendistato vigenti sono tre:

1. apprendistato di I livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Le assunzioni sono possibili in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, per giovani che hanno compiuto il quindicesimo anno di età e fino al compimento del venticinquesimo. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a tre anni oppure a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale

2. apprendistato di II livello professionalizzante; le assunzioni sono possibili in tutti i settori di attività, pubblici e privati, per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, di giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Il contratto può essere stipulato anche con giovani di 17 anni di età qualora siano in possesso di Attestato di qualifica professionale. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere superiore a tre

anni oppure cinque per i profili professionali di artigiano e non può essere inferiore a sei mesi.

3. apprendistato di III livello, di alta formazione e di ricerca; il contratto è utilizzabile in tutti i settori di attività, sia pubblici che privati; possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni che siano in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto con preavviso.

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'apprendista è assicurato ai fini previdenziali?

Sì, il datore di lavoro ha l'obbligo di versare all'INPS una contribuzione agevolata pari al **15,84%** della retribuzione, di cui il 10% a carico del datore di lavoro e il 5,84% a carico dell'Apprendista.

Tale aliquota contributiva è inferiore rispetto a quella applicata alla generalità dei lavoratori dipendenti (sempre superiore al 33%) che godono delle stesse tutele.

Il riscatto di laurea



“
L'UNIVERSITÀ
ti tiene in ostaggio
per qualche anno
ma poi il RISCATTO
lo chiederai TU

Se dopo il diploma di maturità pensi di continuare la tua formazione con l'università, devi sapere che quando avrai conseguito il titolo di laurea, qualunque esso sia, potrai far valere quel periodo di studi ai fini della tua **pensione futura**.

Non è automatico, dovrai chiedere all'INPS il **riscatto di laurea**, che funziona così: per ogni anno di studi che vorrai riscattare dovrai pagare un contributo previdenziale.

Il decreto-legge 28 gennaio 2019, modificato dalla legge 26/2019, ha introdotto il riscatto di laurea a un costo agevolato, per i periodi da calcolare con il **sistema contributivo ai fini pensionistici**.

Puoi chiedere il riscatto anche se sei inoccupato, non hai ancora iniziato a lavorare e non sei iscritto a nessuna forma obbligatoria di previdenza.

Il lavoro subordinato

Esploriamo adesso il mondo del lavoro subordinato (o lavoro dipendente) e quali siano le sue caratteristiche sul piano previdenziale. Quando inizia un rapporto di lavoro subordinato nasce automaticamente il **Rapporto assicurativo previdenziale**.

Art. 38 della Costituzione:

- Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale
- I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Nel Rapporto assicurativo previdenziale sono coinvolti:

- Il **datore di lavoro**
- Il **lavoratore**
- L'**Ente gestore della previdenza (INPS)** che riscuote i contributi ed eroga le prestazioni.

Il rapporto assicurativo è disciplinato dalla legge. Il datore di lavoro è responsabile del versamento dei contributi previdenziali, anche per la parte a carico del lavoratore. Qualsiasi accordo che abbia lo scopo di aggirare gli obblighi relativi alla previdenza o all'assistenza non è valido (lavoro irregolare).

Il rapporto assicurativo previdenziale è caratterizzato dal principio di **Automaticità delle prestazioni**.

Il lavoratore, quindi, ha diritto a ricevere le prestazioni da parte dell'INPS anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia adempiuto ai suoi obblighi contributivi, entro il limite di prescrizione di cinque anni stabilito dalla legge.

La contribuzione INPS

Come abbiamo detto, il sistema di finanziamento della previdenza obbligatoria è basato sul prelievo contributivo attraverso l'applicazione di **aliquote percentuali applicate alla retribuzione**. L'aliquota complessiva varia a seconda del settore di occupazione e del tipo di rapporto, e oscilla tra il **33,72% e il 42,87% della base retributiva**.

Il soggetto responsabile del pagamento dei contributi è esclusivamente il datore di lavoro anche per la parte a carico del lavoratore.

Le agevolazioni contributive per under 30

Allo scopo di promuovere forme di occupazione giovanile stabile, la legge prevede diverse agevolazioni contributive per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato.

In particolare, la legge 27 dicembre 2017, n. 205, disciplina un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di **under 30**, mai occupati in precedenza in modo stabile:

1. Esonero del **50 per cento** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di **3.000 euro su base annua**. La durata del beneficio è pari a **trentasei mesi** a partire dalla data di assunzione.
2. La stessa agevolazione può essere riconosciuta nei casi di **mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato**, a condizione che non abbia compiuto il trentesimo anno di età. In questo caso, l'esonero contributivo del 50 per cento si applica per un periodo di **dodici mesi**, fermo restando l'importo massimo pari a **3.000 euro annui**.

3. Esonero **del 100 per cento** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per **trentasei mesi** a partire dalla data di assunzione e sempre nel limite massimo di **3.000 euro su base annua**, nei casi in cui le assunzioni a tempo indeterminato riguardino giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso lo stesso datore di lavoro attività di **alternanza scuola-lavoro** o periodi di **apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Le agevolazioni contributive per under 35

Anche per le assunzioni di giovani **under 35, privi di un precedente contratto a tempo indeterminato**, la legge n. 95/2024 (cosiddetto decreto coesione) ha introdotto un esonero contributivo a carico del datore di lavoro.

In particolare, l'articolo 22 del decreto coesione prevede, per le assunzioni a tempo indeterminato nel periodo compreso fra il **1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025**, un esonero contributivo della durata di **24 mesi** e per un massimo di:

- **500 euro** su base mensile per ogni lavoratore
- **650 euro** per le assunzioni di lavoratori con sedi di lavoro o unità produttive collocate nelle Zone Economiche Speciali (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia).

Sono oggetto dell'esonero tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato per **operai, quadri e impiegati**, con esclusione della categoria dirigenziale, dei lavoratori domestici e degli apprendisti.

L'esonero è previsto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Tali agevolazioni sono riconosciute esclusivamente nel limite delle risorse stabilite dal comma 7 dell'articolo 22 a valere sul Programma nazionale Giovani donne e lavoro 2021-2027.

Le tutele sociali

Vediamo quali sono le tutele pensionistiche e sociali, finanziate attraverso il versamento dei contributi, che spettano a tutti i lavoratori subordinati:

- **Pensione di invalidità, vecchiaia e ai superstiti**
- **Indennità economica di disoccupazione involontaria (Naspi)**
- **Indennità economica per Malattia, Maternità e Paternità** nei casi di sospensione dal lavoro
- **Assegno al nucleo familiare**, con l'introduzione dell'**Assegno unico universale** per figli a carico, dal 1° marzo 2022 l'Assegno al nucleo familiare è abrogato, spetta solo in pochi casi, come ad esempio ai nuclei familiari senza figli.
- **Cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria e Fondo di integrazione salariale (Ammortizzatori sociali)** Garantiscono l'integrazione della retribuzione nei casi di sospensione temporanea del rapporto di lavoro o riduzione dell'orario di lavoro, in caso di crisi di impresa individuate dalla legge.
- **Fondo di Garanzia**, assicura il TFR ai lavoratori nei casi di insolvenza del datore di lavoro privato.

La fine del rapporto di lavoro

Vediamo per quali motivi un rapporto di lavoro subordinato può finire:

- **scadenza del termine**, in caso di contratto a tempo determinato
- **dimissioni da parte del lavoratore**, nel caso in cui il lavoratore decide di chiudere il rapporto-
- **risoluzione consensuale**, quando il rapporto di lavoro si chiude di comune accordo
- **licenziamento**.

Perché il licenziamento sia legittimo deve essere motivato da:

- a. **Giusta causa**. Un comportamento grave del lavoratore da far venir meno il rapporto di fiducia con il datore di lavoro. Ad esempio: assenza ingiustificata, violenza e minacce nei confronti del datore di lavoro e dei colleghi, furto ecc.

In questa ipotesi il licenziamento è immediato, senza periodo di preavviso.
- b. **Giustificato motivo soggettivo**. Un comportamento del lavoratore che costituisce un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali. Ad esempio: ritardi sistematici sul posto di lavoro, negligenza, scarso rendimento ecc.
- c. **Giustificato motivo oggettivo**. Esigenze oggettive del datore di lavoro riconducibili all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro o al regolare funzionamento dell'assetto aziendale. Ad esempio: riduzione di personale, fine attività dell'azienda o di una sua filiale, riorganizzazione dell'azienda ecc.

In alcuni casi particolari, regolati da norme speciali, non occorrono una giusta causa o un giustificato motivo per la conclusione del rapporto. Si tratta, in particolare, delle ipotesi di licenziamento dovute:

- a) al mancato superamento del periodo di prova
- b) al termine del periodo triennale di apprendistato.

TFR: Fondo di Tesoreria e Fondo di Garanzia

Indipendentemente dalle ragioni che hanno portato alla fine del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è obbligato per legge a pagare al lavoratore il **TFR (Trattamento di fine rapporto)**, una indennità economica che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, l'importo della retribuzione e dividendo il risultato per 13,5.

Dal 1° gennaio 2007 i datori di lavoro privati, con più di 50 dipendenti, hanno l'obbligo di versare ogni anno, al Fondo di Tesoreria gestito da INPS, le quote di TFR maturate da ciascun lavoratore e non destinate a fondi pensione complementare. Inoltre, al fine di garantire al lavoratore il pagamento del TFR, è stato istituito in INPS il Fondo di Garanzia, che interviene nei casi di insolvenza del datore di lavoro.

L'Indennità di disoccupazione NASPI

Come accennato a proposito delle tutele sociali, ai lavoratori subordinati che perdono involontariamente il lavoro (licenziamento o dimissioni per giusta causa) spetta la Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego **NASPI**. Si tratta di un'indennità mensile di disoccupazione erogata dall'INPS ai lavoratori che abbiano maturato almeno 13 settimane di contribuzione, nei 4 anni precedenti all'inizio del periodo di disoccupazione.

Il lavoro irregolare

Abbiamo detto che ogni accordo tra datore di lavoro e lavoratore per aggirare gli obblighi contrattuali non è valido. Si tratta infatti di lavoro irregolare. Nel caso in cui il datore di lavoro non adempia all'invio delle comunicazioni obbligatorie alle autorità competenti (Centro per l'impiego, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, INPS e INAIL), si parla di **lavoro nero**.

Il lavoro nero è illegale. Si utilizza per non pagare imposte e contributi, poiché sembrerebbe più conveniente, sia per le imprese sia per i lavoratori, invece nasconde molti svantaggi. Il lavoratore, infatti, non è coperto da nessuna assicurazione sociale (infortunio, malattia, maternità/paternità, disoccupazione ecc) e la sua prestazione di lavoro non è utile per alimentare la futura pensione.

Chiedi sempre al tuo datore di lavoro di essere messo in regola!

Si tratta di lavoro irregolare anche quando si firma un contratto che non corrisponde alla paga reale, all'orario e alla prestazione effettivamente richiesta.

In caso di accertato lavoro nero, è prevista per il datore di lavoro una Massimizzazione commisurata per fasce proporzionali alla durata della violazione.



“

LAVORARE IN NERO

all'inizio

ti sembrerà

più semplice ma

alla fine ti lascerà

IN BIANCO

Il lavoro autonomo: imprenditori e liberi professionisti

Esploriamo adesso la galassia del lavoro autonomo, iniziando a conoscere le varie forme che lo caratterizzano e dunque lo differenziano dal lavoro subordinato.

I lavoratori autonomi sono tutte quelle figure professionali che progettano, organizzano e realizzano in autonomia il proprio lavoro e senza vincolo di subordinazione.

Si possono distinguere in:

- **artigiani e commercianti** che svolgono attività imprenditoriale e producono reddito di impresa, iscritti ai fini previdenziali alle **Gestioni speciali INPS**
- **liberi professionisti** che svolgono attività in assenza di organizzazione di impresa e producono reddito "da lavoro autonomo", iscritti ai fini previdenziali alla **Gestione separata Inps o alle casse autonome professionali**.

Avviare un'attività imprenditoriale

Per iniziare una attività imprenditoriale è obbligatorio fare un'iscrizione utilizzando la procedura telematica - **modello ComUnica** - tramite il sito internet delle Camere di Commercio, che sono configurate come sportelli polifunzionali. Una sola comunicazione ha efficacia ai fini Inps, Inail, Agenzia delle entrate, Comuni e Registro imprese.

Per le imprese artigiane ha valore l'iscrizione all'Albo imprese artigiane, con la relativa decorrenza.

Per iniziare un'attività imprenditoriale nel settore del terziario, settore economico in cui si producono o forniscono servizi, per l'iscrizione all'INPS è necessaria la presentazione del cosiddetto quadro AC.

Le tutele per artigiani e commercianti

Come dicevamo, artigiani e commercianti hanno l'obbligo di iscrizione ai fini previdenziali alle Gestioni speciali dell'INPS. La contribuzione che sono tenuti a pagare è strettamente legata al reddito che producono.

La legge definisce un reddito minimo come base di riferimento, sul quale la contribuzione previdenziale è sempre dovuta, anche nel caso in cui il reddito accertato ai fini fiscali dovesse risultare inferiore a tale soglia (o negativo).

Se invece il reddito dovesse risultare superiore, l'imprenditore dovrà versare i contributi anche sul reddito eccedente il minimale (o contributi a percentuale).

Gli artigiani e i commercianti che si trovano in particolari condizioni previste dalla legge possono accedere ad agevolazioni contributive che di fatto riducono le somme da versare. Si tratta del Regime agevolato forfettario.

Con l'iscrizione alle Gestioni speciali INPS sono previste prestazioni pensionistiche per invalidità, vecchiaia e ai superstiti e le tutele per la maternità/paternità.

Le tutele per il libero professionista

Il libero professionista è una figura professionale che svolge la propria attività senza dipendere da un datore di lavoro. Esercita con autonomia e responsabilità un'attività intellettuale, artistica o tecnica, caratterizzata dalla prevalenza dell'apporto personale e intellettuale.

Si distinguono in:

1. Professionisti iscritti a un Albo/Ordine/Collegio Professionale con Cassa pensioni autonoma.

Questa tipologia comprende ad esempio avvocati, medici, odontoiatri, psicologi, veterinari, commercialisti, ingegneri,

architetti e altre figure che rientrano in un Ordine professionale specifico e riconosciuto.

2. professionisti che non appartengono a un Albo/Ordine/ Collegio professionale o che non hanno Cassa pensioni autonoma.

Questa categoria include ad esempio consulenti aziendali, fotografi, personal trainer, amministratori condominiali e coloro che lavorano nell'ambito del marketing digitale. Ai fini previdenziali, questi professionisti con partita IVA devono iscriversi e versare i contributi alla **Gestione Separata INPS**.

Per questi lavoratori sono previste le seguenti tutele:

- **prestazioni pensionistiche per invalidità, vecchiaia e ai superstiti**
- **indennità di maternità/paternità**
- **indennità per malattia e degenza ospedaliera**
- **Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa (ISCRO)**. Un aiuto economico per i lavoratori autonomi con partita IVA che subiscono una diminuzione dei loro guadagni. Tale indennità ha lo scopo di garantire una sorta di continuità reddituale in un periodo di difficoltà.

I creatori di contenuti digitali

L'espansione del mondo digitale ha dato vita a una serie di professioni inedite legate alla produzione di contenuti online e alla diffusione di messaggi pubblicitari attraverso le piattaforme social.

Parliamo nello specifico dei **content creator**, gli operatori che si dedicano all'attività di creazione di contenuti digitali, che elaborano contenuti scritti, immagini, registrazioni video, audio o contenuti prodotti in diretta, resi disponibili al pubblico attraverso piattaforme digitali di connessione sociale.

Nell'ambito della macrocategoria del *content creator* possono crearsi diverse professionalità: **youtuber, streamer, podcaster, instagrammer, blogger, gamer**, ecc. con la caratteristica di essere flessibili, mutevoli e contraddistinte dal mezzo di diffusione utilizzato.

In tale contesto, assume particolare rilievo la categoria dell'**influencer** riferibile a soggetti capaci, per popolarità e credito maturato, ad orientare opinioni e gusti del pubblico.

Lo sfruttamento commerciale dell'immagine e del seguito maturato dall'Influencer si traduce generalmente nell'attività di promozione di beni o servizi dietro un corrispettivo in denaro o altre utilità.

A quale gestione pensionistica devono fare riferimento i content creator?

In assenza di una specifica norma di legge che stabilisca in maniera univoca il regime previdenziale di queste figure, per l'individuazione della gestione pensionistica a cui le medesime devono essere iscritte occorre tenere conto di alcune variabili chiave, quali le concrete modalità con cui si svolge l'attività dei *creator*, il contenuto della prestazione medesima, il modello organizzativo adottato e le modalità di erogazione dei compensi.

Di fatto, l'attività di *content creator* può essere svolta in modo indipendente, mediante il pagamento diretto dalla piattaforma di somme di denaro, oppure facendo ricorso a meccanismi quali l'inserimento di contenuti pubblicitari o il ricorso a sponsorizzazioni, oppure può essere svolta sulla base di specifiche richieste di prestazione di attività remunerate dai brand per avere dato visibilità a un marchio.

Per semplificare, possiamo distinguere tre figure principali:

- **gli imprenditori digitali**
quando un professionista del settore svolge più attività nelle quali gli elementi organizzativi e di utilizzo dei mezzi di produzione siano prevalenti su quelli personali, come ad esempio la vendita di video o la gestione di banner pubblicitari, si tratta di un'attività economica che rientra nel settore commerciale/terziario, con **obbligo di svolgimento**

in forma di impresa e conseguente iscrizione alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura (CCIAA) e iscrizione ai fini previdenziali alla Gestione speciale degli esercenti attività commerciali.

- **I liberi professionisti digitali**

se la prestazione di servizi è resa al di fuori dell'esercizio di un'attività di impresa, con prevalenza di attività personale e intellettuale e senza vincolo di subordinazione, detta attività sarà qualificabile come **prestazione libero-professionale, con obbligo di Partita IVA e d'iscrizione ai fini previdenziali alla Gestione separata INPS.**

- **I professionisti dello spettacolo**

Infine, se l'attività del lavoratore, sulla base di una richiesta di un committente (brand, talent agency, etc.) presenta caratteristiche artistiche, culturali e di intrattenimento e il contenuto della prestazione è riconducibile a quello proprio delle **figure professionali tipiche dello spettacolo, come attore di audiovisivo, regista di audiovisivo, indossatori, fotomodelli, sorge l'obbligo di versare i contributi al Fondo di previdenza dei lavoratori dello spettacolo (FPLS), a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro autonomo o subordinato.**

Questa possibilità può verificarsi nell'ambito delle attività di **digital marketing**, ossia quando i *content creator* (in particolare *influencer e blogger*) producano contenuti o prodotti assimilabili a spot pubblicitari in cui la performance artistica e il profilo promozionale sono inscindibili.

Diversamente, nelle ipotesi in cui il *content creator*, all'unico fine di ampliare la propria visibilità sui social e senza compenso, crei contenuti online senza alcuna finalità promozionale, postando foto o video personali sui propri profili social, non sussiste obbligo di iscrizione alla gestione previdenziale dello spettacolo.

Sono inoltre escluse dall'obbligo previdenziale al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, le attività di endorsement, o i casi in cui nell'ambito dei contenuti personali dei propri profili social vengano introdotte mere inserzioni pubblicitarie.

Il lavoro parasubordinato

Vediamo adesso le caratteristiche del rapporto di lavoro parasubordinato, che si colloca a metà strada tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato.

Per lavoro parasubordinato si intendono quei rapporti di collaborazione svolti in modo continuativo nel tempo, coordinati con la struttura organizzativa del committente, in modo prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione.

Appartengono a questa categoria i **Collaboratori coordinati e continuativi**, detti **Co.co.co**, che possiamo definire appunto:

- **Coordinati**, il collaboratore coordina le sue attività rispetto alle esigenze dell'azienda committente
- **Continuativi**, il collaboratore stabilisce un rapporto regolare con il committente, senza sottostare ai vincoli della subordinazione
- **Auto-organizzati**, il collaboratore può organizzare la propria attività come meglio crede sia in termini di mezzi di esecuzione ma soprattutto in termini di gestione del tempo
- **Personalisti**, il collaboratore presta un'attività con il proprio apporto personale

Esempio: il cameriere sarà un lavoratore subordinato perché deve gestire il suo lavoro con modalità e orari imposti dal ristoratore; l'informatico può generalmente sottoscrivere contratti di collaborazione coordinata e continuativa perché può decidere come e quando svolgere il suo lavoro al fine di consegnare al committente il lavoro finito.

Le tutele dei collaboratori coordinati e continuativi

Dal punto di vista previdenziale, i Co.co.co sono assicurati all'INPS con obbligo di iscrizione alla Gestione separata. Il responsabile del versamento dei contributi è il committente.

La copertura assicurativa prevede, oltre alle prestazioni pensionistiche per invalidità, vecchiaia e ai superstiti, anche le seguenti tutele:

- indennità di maternità/paternità
- indennità per congedo parentale
- indennità di disoccupazione DIS-COLL
- indennità per malattia o per degenza ospedaliera.

Il collaboratore non deve aprire la Partita IVA. Il committente emetterà una busta paga per il compenso dovuto.

Il lavoro autonomo occasionale

Le situazioni di lavoro potrebbero essere meno strutturate di quelle che abbiamo visto fin qui. Succede ad esempio quando si fa un lavoretto mentre si studia oppure quando si svolge un lavoro solo saltuariamente e si guadagna sotto i 5.000 euro annui. In questi casi parliamo di lavoro autonomo occasionale.

Il lavoratore autonomo occasionale si può definire quindi colui che svolge, dietro corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

La caratteristica del contratto di lavoro autonomo occasionale è quella di permettere al lavoratore di svolgere un'attività autonoma saltuaria senza necessità di aprire la Partita IVA.

Quanto può durare una prestazione occasionale?

In realtà nessuna norma prevede una durata minima o massima, l'importante è che la prestazione lavorativa sia circoscritta nel tempo e non ripetitiva, e l'interesse del committente termini al raggiungimento del risultato, che deve essere ovviamente concordato tra le parti.

I lavoratori occasionali sono iscritti all'INPS?

Dal punto di vista previdenziale, se il compenso supera i 5.000 euro l'anno, diventa obbligatoria l'iscrizione alla Gestione separata INPS e il committente dovrà pagare la contribuzione con le stesse regole e modalità dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Cosa succede se il lavoro autonomo occasionale diventa abituale?

Il lavoratore sarà assoggettato alla disciplina del lavoro autonomo e alle disposizioni in materia di IVA e di regime fiscale che si sceglierà (regime forfettario o minimo o contabilità ordinaria).

Dal punto di vista della previdenza, avrà l'obbligo di iscrizione come libero professionista presso una delle Casse professionali autonome (avvocati, ragionieri, geometri, medici, ingegneri ecc.) se iscritto al relativo albo oppure, in mancanza di una specifica Cassa professionale, dovrà versare la contribuzione presso la Gestione separata INPS. In questo caso, la contribuzione sarà a totale carico del professionista.

Il *Rider*

Un esempio di lavoro autonomo occasionale potrebbe essere quello del *Rider*.

La figura del *Rider* disciplinata nel nostro ordinamento è ricondotta a quella del ciclofattorino che svolge la propria attività anche attraverso piattaforme digitali.

Nel caso l'attività sia svolta occasionalmente sono previste delle tutele minime:

- rinvio ai CCNL per la determinazione del compenso complessivo
- divieto di retribuzione a cottimo
- compenso minimo orario
- maggiorazione per lavoro notturno e festivo.

La tutela previdenziale e l'obbligo di versare i contributi, nel caso di rapporto di lavoro autonomo occasionale, sorgono al superamento della franchigia di 5.000 euro verso la Gestione Separata INPS.

Nel caso l'attività svolta sia prevalente ed esercitata con continuità i lavoratori saranno considerati come etero organizzati e si dovranno applicare le tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato.

La Gestione separata INPS

Parlando di lavoratori autonomi abbiamo riportato più volte l'espressione "Gestione separata", vediamo nel dettaglio di cosa si tratta.

La Gestione separata è un fondo pensionistico istituito presso l'INPS con legge 335/95, allo scopo di assicurare la tutela previdenziale a categorie di lavoratori fino a quel momento escluse.

Come accennato in precedenza, l'iscrizione alla Gestione Separata è rivolta ai lavoratori autonomi non iscritti ad altra forma previdenziale, ai lavoratori parasubordinati, e in alcuni casi, a coloro che effettuano attività di lavoro autonomo occasionale. Riassumendo:

- **lavoratori autonomi con partita iva senza cassa professionale**
- **collaborazioni coordinate e continuative**
- **venditori a domicilio**
- **lavoratori autonomi occasionali con reddito superiore a 5.000 euro**
- **assegnisti, dottorandi di ricerca e percettori di borse di studio**
- **medici con contratto di formazione specialistica**

Ciascun lavoratore può presentare la domanda di iscrizione sul sito dell'INPS.

Al committente spetta il versamento del contributo, anche per la quota a carico del lavoratore. La quota di contributo a carico del collaboratore viene direttamente trattenuta in busta paga all'atto della corresponsione del compenso.



*Quello che oggi
ti sembra*

NIENTE

domani sarà

TUTTO

L'estratto conto contributivo

Per essere sicuri di lavorare in regola, è importante fin da subito controllare la propria posizione assicurativa nell'Estratto conto individuale sul sito www.inps.it.

L'estratto conto individuale è il documento che elenca tutti i contributi versati all'INPS in favore del lavoratore ed è il principale strumento di controllo e verifica sul regolare adempimento degli obblighi da parte del datore di lavoro:

- **Riepiloga i pagamenti per vari motivi dovuti al lavoratore: contributi obbligatori per attività lavorative, contributi figurativi e contributi volontari.**
- **I contributi in esso contenuti sono suddivisi in base alla gestione alla quale il lavoratore è iscritto.**

Il lavoratore può consultare il suo estratto conto online attraverso il servizio dedicato. In caso di periodi di lavoro con datori di lavoro privati e/o pubblici e periodi di lavoro autonomo, è possibile visualizzare le diverse sezioni contrassegnate da differenti colori nell'estratto conto.

L'estratto conto individuale contiene i dati personali del lavoratore e, riassunti in una tabella, i dati previdenziali suddivisi in:

- **Periodo di riferimento**
- **Tipo di contributi (da lavoro dipendente, artigiano, commerciante, servizio militare, ecc.)**
- **Contributi utili espressi in giorni, settimane o mesi, sia per il calcolo della pensione che per il conseguimento del diritto**
- **Retribuzione o reddito**
- **Riferimenti del datore di lavoro**
- **Eventuali note**

Grazie all'estratto conto individuale, i lavoratori possono verificare la regolarità dei contributi versati dai loro datori di lavoro e segnalare eventuali discrepanze all'INPS.

L'estratto conto, integrato anche con le informazioni delle Casse Professionali, si chiama **Estratto Conto Integrato (ECI)**.

Il lavoro all'estero: totalizzazione dei periodi assicurativi

Prendiamo ora in considerazione l'opportunità di svolgere un periodo di lavoro all'estero. Per tali casi, esistono accordi internazionali che garantiscono al lavoratore parità di diritti e doveri.

Sul piano pensionistico vige il principio di territorialità. Ciò significa che la contribuzione si dovrà versare nello Stato in cui effettivamente si svolgerà l'attività lavorativa. Ma una volta tornati in Italia quel periodo assicurativo non andrà perduto.

I Regolamenti UE di sicurezza sociale prevedono la possibilità di **totalizzare** gratuitamente i contributi maturati in tutti i Paesi dell'Unione Europea, nei Paesi SEE (Islanda, Liechtenstein e Norvegia) e in Svizzera. La totalizzazione internazionale non comporta il trasferimento dei contributi da un Paese all'altro, ma consente di tener conto, ai soli fini del diritto alla pensione, dei periodi assicurativi maturati all'estero.

Il periodo minimo richiesto ai fini della totalizzazione internazionale è un anno (52 settimane), mentre nel caso degli Accordi e Convenzioni bilaterali con Paesi extra europei, questo periodo è stabilito in misura diversa da singoli accordi e convenzioni.

In via generale, per essere validi i periodi assicurativi esteri non devono essere sovrapposti a quelli accreditati in Italia.

Il calcolo della pensione nel sistema contributivo

I periodi di lavoro svolti oggi, sia come lavoratore autonomo sia come subordinato o parasubordinato, sono valorizzati ai fini pensionistici mediante il sistema di calcolo contributivo.

Il sistema contributivo, introdotto dal 1° gennaio 1996 dalla legge n. 335 del 1995, è un sistema di calcolo della pensione commisurato ai contributi versati nell'arco della vita lavorativa. Nel sistema contributivo, i contributi versati si accumulano su un virtuale conto corrente previdenziale e sono rivalutati di anno in anno al tasso medio quinquennale di crescita del PIL, costituendo il cosiddetto montante contributivo. Al momento del pensionamento il montante contributivo è convertito in pensione mediante l'applicazione dei coefficienti di trasformazione, che aumentano all'aumentare dell'età.

Pensione annua = montante contributivo annualmente rivalutato x coefficiente di trasformazione

Per calcolare il montante contributivo occorre:

1. **individuare** la base imponibile annua: retribuzione/reddito relativi ai periodi coperti da contribuzione
2. **calcolare** l'ammontare dei contributi di ciascun anno: moltiplicando la base imponibile annua per l'aliquota di computo (33% lavoratori dipendenti, 24% lavoratori autonomi etc.)
3. **determinare** il montante individuale dei contributi: sommare l'ammontare dei contributi di ciascun anno rivalutato annualmente sulla base del "tasso annuo di capitalizzazione"

Cos'è il coefficiente di trasformazione?

- indica il valore per il quale il montante contributivo si trasforma in pensione
- è determinato in funzione delle aspettative di vita
- varia a seconda dell'età dell'assicurato
- tiene conto anche delle frazioni di anni

L'importo mensile della pensione dipenderà quindi dall'entità dei contributi e dall'età. L'entità dei contributi è data dalla retribuzione percepita durante tutta la vita lavorativa e dall'aliquota contributiva applicata.



Anche il più piccolo
RISPARMIO
renderà GRANDE
il tuo FUTURO

Il cumulo dei periodi assicurativi

I lavoratori con anzianità contributiva dal 1996 possono **cumulare i periodi contributivi** versati come lavoratore dipendente, autonomo, libero professionista al fine di ottenere un'unica pensione.

Le principali pensioni dirette

Le principali pensioni dirette nel sistema contributivo sono:

- pensione di vecchiaia,
- pensione anticipata,
- pensione di inabilità.

La pensione di vecchiaia e la pensione anticipata sono prestazioni economiche riconosciute su domanda ai lavoratori che maturano un **importo minimo di pensione**, insieme ai **requisiti anagrafici e contributivi**, in presenza delle condizioni previste dalla legge. Per avere la pensione di inabilità la persona, in possesso del requisito contributivo, deve essere incapace di svolgere qualsiasi attività di lavoro.

A cura della
Direzione centrale Comunicazione

In collaborazione con
Direzione centrale Entrate
Direzione centrale Pensioni

stampa
Fotolitografico INPS

Giugno 2025

