



PREMESSA

In data 5 febbraio 2017 abbiamo aperto la pagina facebook del Collegio di Grosseto per permettere agli iscritti di chiedere delucidazioni sulla libera professione, mettendo a disposizione l'esperienza e la competenza del collega libero professionista **Antonio Greco**. Chiaramente l'iscritto di Grosseto che ha domande sulla libera professione può scrivere al Collegio in ogni momento ed avere risposta; Era questo un modo più che altro per **creare rete, conoscenza e dibattito** e per poter **condividere** pubblicamente quesiti, dubbi e risposte con la comunità professionale.

Per questo motivo creiamo anche questo file pdf con le domande e risposte, rese anonime, che sono state generate nella giornata. Attenzione però, non sappiamo quando leggerai questo documento! Non garantiamo quindi che sia aggiornato con eventuali novità giuridiche e professionali in materia. Cercheremo di eliminarlo se ritenuto obsoleto.... anzi, se ritieni che non sia più aggiornato non esitare a farcelo sapere a segreteria@ipasvigrosseto.it

D: La comunicazione dell'avvio della LP deve essere comunicata solo al collegio provinciale di appartenenza o anche alla sede centrale?

Secondo le "Norme di Comportamento per l'esercizio della libera professione infermieristica" all'Art. 47

- L'infermiere notifica al Collegio provinciale ove è iscritto l'inizio dell'attività professionale entro 30 giorni trasmettendo:
- scheda anagrafica aggiornata;
- copia certificato di attribuzione partita IVA
- recapito professionale ed indicazione dell'eventuale ambulatorio.

Ogni variazione dei riferimenti professionali, come l'eventuale cessazione dell'attività, dovrà essere comunicata al Collegio provinciale entro 30 giorni.

D: Buongiorno, vorrei sapere se le 11 ore di stacco tra un turno e l'altro (nel mio caso sulla turnazione pomeriggio/mattino) vale anche per i liberi professionisti. Grazie.

Gentilissima Collega,

le rispondo citando l'esaustiva posizione del coordinamento dei Collegi IPASVI della Lombardia, riscontrabile al link: <http://www.ipasvipavia.it/public/notizie/Prot.97%20R.L.%20libera%20prof.e%20orario.pdf>

"... analizzata la giurisprudenza in materia lavoristica e libero professionale sul punto in questione, la conclusione porta inequivocabilmente a risposta negatoria della estensibilità di diritto del regime previsto per il lavoro dipendente (nelle varie fattispecie di dipendenza, compresa quella coordinata e continuativa detta di paradipendenza) anche alla attività libero professionale.

Particolare considerazione merita l'individuazione dell'ambito di applicazione dalla norma madre, di derivazione comunitaria, costituita dal D. Lgs 8 aprile 2003, n. 66 (Organizzazione dell'orario di lavoro), al fine di appurare se il regime vincolistico ivi espresso possa essere riferito anche alla attività lavorativa svolta da prestatori d'opera appartenenti alle professioni intellettuali c.d. "protette", per le quali è previsto un regime



speciale dall'ordinamento giuridico.

Tale regime speciale consiste, tra l'altro, in modalità particolari nella stipulazione e gestione dei contratti con i clienti e nella obbligatorietà di iscrizione al relativo Albo professionale con soggezione alla norma deontologica.

Il tenore letterale della legge comunitaria è dirimente sin dai primi articoli:

“Art. 1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

Art. 2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per: a) "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni; ...omissis”.

E' chiaro che il contratto d'opera intellettuale, stipulato ai sensi e per gli effetti degli artt. 2229 e ss., cod. civ., non va a costituire un “rapporto di lavoro”, ma un ben diverso contratto professionale, ove le parti non sono in rapporto di subordinazione ma in relazione totalmente paritetica: ciò, in regime liberoprofessionale, vale sia per un infermiere, sia per un avvocato, un medico, un geometra, etc.

Parimenti, il professionista intellettuale non è “a disposizione del datore di lavoro”, ma svolge la propria attività con autonomia intellettuale, operando in scienza e coscienza, con comportamenti deontologicamente orientati e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, che non è affatto, sotto il profilo giuridico, un datore di lavoro, ma bensì un cliente/contraente.

Altro aspetto possibile fonte di equivoci, giuridici e pratici, è il principio giuridico per il quale l'orario di lavoro costituisce, è vero, il principale oggetto della prestazione nonché fondamentale parametro retributivo nel lavoro subordinato, ma così non è nella prestazione libero professionale, ove l'organizzazione del tempo, concordata e giammai imposta d'ufficio dal committente, rappresenta per il professionista unicamente una modalità di svolgimento della propria opera.

Questa è la principale ragione per la quale la disciplina nel dettaglio dell'orario di lavoro è devoluta per legge (D.Lgs. 66/2003) alla contrattazione collettiva nazionale (CCNL).

Il regime del contratto d'opera intellettuale, come noto, segue invece il regime speciale (lex specialis generali derogat) degli artt. 2229 ss. CC, e non la disciplina del contratto di lavoro subordinato (configurata da articoli diversi del codice e segnatamente dagli artt. 2094 e seguenti, C.C.).

L'estensione ai liberi professionisti della disciplina vincolistico-garantista sull'orario di lavoro prevista per i lavoratori dipendenti, oltre ad essere giuridicamente infondata come



brevemente riassunto sopra, per la sua forte natura di parametro indice di subordinazione, può creare taluni effetti collaterali di non poco conto, derivanti:

A) dalla normativa sulla intermediazione di manodopera (oggi, somministrazione di lavoro irregolare/illecita/fraudolenta – artt. 27, 18 e 28, D. Lgs. n. 276/2002, c.d. Legge Biagi) e dalle conseguenze giudiziarie e sanzionatorie che deriverebbero alle strutture utilizzatrici del personale in parola, qualora venisse ravvisata una natura di fatto dipendente del rapporto professionista/struttura e quindi un sotteso fenomeno di “caporalato”. Laddove il “caporale” (alias, somministratore abusivo) sarebbe il legale rappresentante della associazione professionale;

B) dalla normativa - di recente rafforzata con la c.d. Riforma Fornero del lavoro (legge n. 92/2012) - volta a smascherare i fenomeni di simulazione di lavoro autonomo (c.d. “false partite iva”) con sotteso rapporto di dipendenza dissimulato. In tali casi, oltre ad azioni giudiziarie promosse dai professionisti per ottenere, in quanto dipendenti di fatto, l'applicazione del CCNL e il riconoscimento di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la struttura, il datore di lavoro/falso committente dovrebbe fronteggiare anche le richieste degli istituti previdenziali per le relative omissioni contributive.”

D: Salve, sono un neofita della libera professione. Ho aperto la partita IVA a dicembre 2016 ed ho iniziato da circa due settimane a lavorare con una cooperativa.

Complessivamente, in termini di percentuale, considerando le imposte e l'ENPAPI, quanto dovrò sottrarre all'importo del mio stipendio?

Gentilissimo,

dipende molto dal regime fiscale con cui ha aperto la P.IVA. Presuppongo regime forfettario.

Per i nuovi Infermieri che intendono avviare la propria attività da Libero Professionista l'imposta da versare viene calcolata sul 78% del reddito forfettario.

Contributi Previdenziali – ENPAPI

Svolgendo la propria attività Libero Professionale presso una Cooperativa, Studio Associato o altro, all'emissione di una nuova fattura andrà inserito il contributo integrativo del 4% calcolato sul compenso mensile lordo.

Di anno in anno invece all'ente (ENPAPI) andrà corrisposto un contributo soggettivo pari al 14% del reddito forfettario. Qui se si soddisfano determinati requisiti è possibile richiedere la riduzione oppure l'esonero dalla contribuzione.

Da ricordare che sarà in ogni caso dovuto un contributo minimo che per l'anno 2016 è pari a (non differirà di tanto, quindi per il 2017):

contributo soggettivo: Euro 1.390,00 (695,00 se è richiesta la riduzione)

contributo integrativo: Euro 150,00

contributo di maternità: Euro 75,00

per un totale di Euro 1.615,00 (920,00)

- I contributi soggettivi e di maternità sono fiscalmente deducibili ai fini IRPEF.

- La contribuzione soggettiva determinata con aliquote opzionali è interamente deducibile.



- Il contributivo integrativo, invece, non è deducibile ad eccezione dei casi citati nella risoluzione del 18/05/2006 n.69 dell'Agenzia delle Entrate.

Bisogna annoverare tra le spese anche la stipula di una Assicurazione Professionale che è obbligatoria per i Liberi Professionisti.

Possono ottenere la riduzione del 50% del contributo soggettivo minimo:

1. gli iscritti che svolgono, oltre alla libera professione, anche attività di lavoro dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) con orario di lavoro inferiore o pari alla metà del tempo pieno (riduzione per contestuale lavoro dipendente);
2. gli iscritti che siano rimasti inattivi per almeno sei mesi continuativi nel corso dell'anno solare (riduzione per inattività professionale);
3. gli iscritti che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età all'atto della prima iscrizione all'Ente (riduzione per età);
4. gli iscritti, titolari di partita IVA, per i primi 4 anni di iscrizione all'Ente.

Le riduzioni non sono tra di loro cumulabili.

Le riduzioni si applicano solo al contributo soggettivo minimo. È comunque dovuto il contributo soggettivo calcolato in percentuale sul reddito professionale prodotto.

D: Buonasera. Mi chiedo.. ci sono delle tutele per le donne in gravidanza libere professioniste che permettano loro da un lato di non perdere il lavoro, dall'altro di ricevere un contributo di maternità? Grazie

Buonasera Dottoressa,

per quanta riguarda l'indennizzo di maternità i riferimenti normativi si trovano nell'art. 37 del Regolamento di Previdenza – D.lgs. 151/2001.

Possono presentare domanda per ottenere l'indennità di maternità tutte le iscritte all'ENPAPI, nei seguenti casi:

- parto
- interruzione di gravidanza, per motivi spontanei o terapeutici, dopo il compimento del sesto mese
- adozione o affidamento in pre-adozione a condizione che il bambino non abbia superato il sesto anno di età al momento dell'ingresso nel nuovo nucleo familiare
- aborto spontaneo o terapeutico verificatosi non prima del terzo mese di gravidanza

Il diritto all'indennità di maternità è escluso laddove l'iscritta goda di analoga prestazione, erogata da altro Ente di previdenza obbligatorio.

Dal 01/01/2008, l'indennità viene erogata anche nel caso di iscritta che svolge contestuale lavoro dipendente con contratto a tempo parziale: l'importo erogato sarà pari alla differenza tra l'indennità percepita e quella che sarebbe stata erogata dall'Ente.

L'indennità di maternità che viene corrisposta è pari all'80% dei 5/12 del reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno antecedente la data dell'evento.

L'indennità è riconosciuta anche nel caso di reddito negativo o pari a zero: non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura dell'80% del salario minimo giornaliero stabilito per la qualifica di impiegato dalla Tabella A allegata al D.L.



29/07/1981 n. 402, convertito con modificazioni nella legge 26/08/1981 n. 537 (art. 70, comma 3 D.Lgs 151/2001). Per il 2016, ad esempio è di 4.958,72 €.

L'indennità non potrà essere superiore a cinque volte l'importo minimo derivante da comma 3, dell'art. 70 del D.Lgs 151/2001.

L'indennità di maternità in quanto sostitutiva del reddito professionale è sottoposta alla ritenuta d'acconto del 20% e costituisce base di calcolo dei contributi previdenziali dovuti all'Ente.

Coloro che appartengono ad un regime agevolato che prevede l'esenzione della ritenuta d'acconto possono dichiararlo barrando l'apposita casella nella domanda.

La domanda di indennità di maternità deve essere redatta sull'apposito modulo ed inviata a mezzo posta, ovvero consegnata a mano presso la sede dell'Ente.

La domanda può essere presentata a partire dal compimento del 6° mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di 180 giorni dalla nascita del bambino o dall'interruzione della gravidanza o dall'entrata in famiglia nel caso di adozione o affidamento.

Al modulo di domanda debitamente compilato e firmato deve essere allegata:

- copia di un documento di riconoscimento valido*
- copia della dichiarazione dei redditi presentata ai fini IRPEF e relativa al secondo anno antecedente la data dell'evento*

e inoltre a seconda del caso, seguente documentazione medica:

- certificato medico, redatto in carta intestata, con timbro e firma del medico attestante, comprovante l'epoca gestazionale (non inferiore alla 25^a settimana), la data presunta di inizio della gravidanza e del parto ovvero il certificato di assistenza al parto ovvero*
- certificato medico, redatto in carta intestata, con timbro e firma del medico attestante, comprovante l'avvenuta interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, dopo il sesto mese di gravidanza ovvero*
- copia autenticata del provvedimento di adozione o affidamento pre-adoattivo, certificato di nascita del bambino (o dichiarazione sostitutiva di certificazione sottoscritta dalla persona che ha diretta conoscenza dei dati richiesti) e dichiarazione della data di ingresso del bambino nel nucleo familiare (nel caso di adozione o affidamento pre-adoattivo) ovvero*
- certificato medico, redatto in carta intestata, con timbro e firma del medico attestante, comprovante l'avvenuta interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, non prima del terzo mese di gravidanza.*