

## LA CORRETTA QUALIFICAZIONE DEL LAVORO E DELLE COLLABORAZIONI ONEROSE\*

La scelta della forma contrattuale più adatta per disciplinare un particolare rapporto di lavoro retribuito può essere operata solo dopo aver messo in evidenza i criteri mediante i quali analizzare e qualificare gli elementi che lo caratterizzano (es. tipo di mansioni, ambito di autonomia del lavoratore, durata del contratto, modalità di inserimento del lavoratore all'interno dell'attività del datore di lavoro, ecc.); infatti solo l'adozione di un corretto metodo di analisi può garantire che il nascente rapporto di lavoro sia utile per l'ente datore di lavoro, sia conforme alla normativa e, non violi il naturale dovere di giustizia.

Così facendo l'ente ecclesiastico ha una buona garanzia di non esporre al rischio di future rivendicazioni del lavoratore – con conseguenti e significativi oneri economici, finanziari e organizzativi – e adempie al dovere previsto dal canone 1286, § 2: «*Gli amministratori dei beni retribuiscano con giustizia e onestà i lavoratori dipendenti, così che essi siano in grado di provvedere convenientemente alle necessità proprie e dei loro familiari*».

Tali rischi, infatti, derivano non solo da un contratto mal impostato che sarà anche mal gestito, ma anche dalla circostanza che il nostro ordinamento frequentemente prevede la sanzione della *conversione* del contratto illecito; come esempio si vedano gli articoli 27<sup>1</sup> e 69<sup>2</sup> della Legge Biagi

---

\* Dagli atti del Convegno Nazionale degli Economi – Chianciano 16-18 marzo 2009.

<sup>1</sup> Somministrazione irregolare «1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione».

<sup>2</sup> Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto, «1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. 2. Qualora ven-

(D.Lgs. 276/2003) che dispongono la conversione di alcuni rapporti di lavoro non subordinato – stipulati in carenza di determinate condizioni o per fini soltanto elusivi (può accadere al co.co.pro., al lavoro autonomo occasionale, all'appalto non genuino di servizi) – nel contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Questa reazione dell'ordinamento si spiega in ragione del fatto che il lavoro subordinato a tempo indeterminato offre al lavoratore, più di qualsiasi altro tipo di rapporto di lavoro, un'ampia gamma di garanzie quali la sicurezza della retribuzione e una forte limitazione del diritto del datore di lavoro di sospendere o interrompere il rapporto medesimo (cf l'istituto del licenziamento).

Lo stesso non può invece dirsi per altri tipi di contratto (per es. il lavoro autonomo, il lavoro parasubordinato, il lavoro occasionale, tutti naturalmente connotati dalla durata temporanea) che espongono il lavoratore all'incertezza circa la continuità del rapporto medesimo e la persistenza della fonte di sostentamento.

Infine si tenga presente che accanto ai rapporti di *lavoro autonomo*, *parasubordinato* e *subordinato*, esistono altri istituti giuridici che possono essere utilizzati nell'ambito di attività commerciali: si tratta dell'*associazione in partecipazione* e dell'*affitto d'azienda*. Il primo permette all'affittuario di partecipare agli utili di una impresa conferendo il proprio lavoro personale, mentre con il secondo il proprietario di una azienda ne trasferisce – temporaneamente – la gestione ad un terzo (affittuario).

Si tenga presente che anche questi contratti, quando utilizzati in modo improprio, possono essere convertiti in rapporti di lavoro subordinato.

## 1. ELEMENTI PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE

In primo luogo è necessario aver coscienza della interrelazione che intercorre tra il grado di *sicurezza* assicurato al dipendente e la *rigidità* nella gestione imposta al datore di lavoro; l'ordine con cui sono elencati i seguenti rapporti di lavoro indica anche un crescente grado di sicurezza e rigidità:

1. lavoro autonomo<sup>3</sup>,

---

*ga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. 3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente».*

<sup>3</sup> Art. 2222 c.c., Contratto d'opera, «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, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV».

2. lavoro parasubordinato (*collaborazione coordinata con o senza progetto* ex art. 61, D.Lgs. 276/2003),
3. lavoro subordinato a tempo determinato,
4. lavoro subordinato a tempo indeterminato<sup>4</sup>.

Si deve considerare poi che il legislatore ha sottratto alle parti la possibilità di modificare alcuni elementi dei contratti; come esempio valga il confronto tra il lavoro subordinato, che l'ordinamento presume a tempo indeterminato<sup>5</sup>, e il rapporto di lavoro autonomo e parasubordinato ove è invece naturale l'apposizione di un termine che le parti possono gestire in discreta autonomia.

L'attenzione non deve però limitarsi alla durata "indeterminata" del rapporto (anche se è molto significativa) in quanto l'ordinamento – attraverso i Contratti Collettivi Nazionali e le leggi particolari – assoggetta il contratto di lavoro subordinato a molti altri vincoli ugualmente indisponibili alle parti, quali la quantificazione minima della retribuzione, la determinazione dei giorni di ferie e di permesso, l'inquadramento delle mansioni, ecc.

In secondo luogo occorre coordinare questi tipi di contratto/rapporto (di natura civile) con altre disposizioni introdotte per promuovere alcune fattispecie contrattuali o per limitare quelle applicazioni elusive<sup>6</sup> che negli anni sono state riscontrate.

Nel corso degli ultimi anni, infatti, sono state precisate le caratteristiche dell'*appalto genuino di servizi* o di *mano d'opera* (art. 29, D.Lgs. 276/2003), della *collaborazione coordinata e continuativa senza necessità di un progetto* (art. 61, c. 3, D.Lgs. 276/2003), del cosiddetto *mini co.co.co.* (art. 61, c. 2, D.Lgs. 276/2003), della *somministrazione di lavoro* (art. 20, D.Lgs. 276/2003) e del *lavoro accessorio* (art. 70, D.Lgs. 276/2003).

Si deve però evitare di considerare questi istituti come ulteriori ipotesi di contratti di lavoro in quanto questi interventi normativi hanno inteso precisare le condizioni che permettono al datore di lavoro di utilizzare un particolare tipo di contratto di lavoro nella certezza di evitare condotte che potrebbero essere qualificate elusive e quindi sanzionate.

Di seguito si illustrano alcuni esempi di come i più recenti interventi legislativi si devono coordinare con gli istituti fondamentali disciplinati dal codice civile:

---

<sup>4</sup> Art. 2094 c.c. «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore».

<sup>5</sup> Art 1, c. 1, D.Lgs. 368/2001 «01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato. 1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro».

<sup>6</sup> La pratica elusiva intende aggirare le normative poste a tutela delle posizioni giuridiche dei lavoratori subordinati o a evitare i versamenti di natura fiscale, previdenziale e assicurativa.

- il lavoro parasubordinato, ordinariamente disciplinato attraverso la *collaborazione coordinata a progetto* può, in determinati casi, e ricorrendo alcune condizioni, configurarsi come *collaborazione coordinata e continuativa senza progetto* (es. mini co.co.co.);
- il rapporto di lavoro subordinato o autonomo può in presenza di precise condizioni assumere la forma del cosiddetto *lavoro accessorio* (istituto che semplifica gli adempimenti burocratici e riduce gli oneri previdenziali e non comporta oneri fiscali);
- il lavoro autonomo può essere prestato da un libero professionista che sceglie di restare in regime “ordinario” IVA e IRPEF oppure dal medesimo professionista che invece sceglie di qualificarsi come *contribuente minimo* (così non addebita l’IVA sulle prestazioni rese e il suo reddito è assoggettato ad imposta sostitutiva e non ad IRPEF);
- una mansione/opera (pulizia) può essere affidata ad un proprio lavoratore subordinato a tempo indeterminato, oppure ad un imprenditore mediante la conclusione di un genuino contratto di appalto di servizi.

Purtroppo anche a motivo di questa sovrapposizione di norme e istituti giuridici, del loro succedersi frenetico e della eccessiva preoccupazione di limitare gli oneri connessi al compenso dovuto al lavoratore (fiscali, previdenziali, assicurativi, nonché quelli derivanti dalla burocrazia) si possono generare pericolosi equivoci in quanto i datori di lavoro tendono a scegliere la disciplina da applicare al concreto rapporto di lavoro in base a *motivazioni solo parziali*. Ad esempio, si “vuole” che il contratto:

- permetta l’apposizione della clausola del “tempo determinato” o comunque consenta che il rapporto possa essere concluso unilateralmente e con semplicità;
- consenta l’applicazione di una normativa che limiti il più possibile i costi connessi (previdenza, fisco e assicurazioni sociali) o che addirittura li escluda;
- permetta al datore di lavoro di gestire il rapporto sottostante con estrema flessibilità (es. le mansioni devono poter rimanere indeterminate, il diritto alle ferie non deve essere previsto o deve poter essere rinunciabile dal collaboratore, l’orario settimanale e giornaliero deve essere solo indicativo).

## 2. ESEMPI DI SCELTE ERRATE O PARZIALI

Un classico esempio degli effetti distorti provocati da una carenza di chiarezza – non sempre in buona fede – è la richiesta (o il suggerimento) di qualificare i rapporti di lavoro come *lavoro autonomo ed occasionale* al fine di “pagare il collaboratore in ritenuta d’acconto”. Nella fantasia dei soggetti coinvolti (non solo del committente, ma talvolta anche di chi lo consiglia)<sup>7</sup> questa scelta garantirebbe:

- di costituire un rapporto di lavoro che permane fintanto che ve ne sia la necessità;

- di eliminare quasi del tutto gli oneri previdenziali;
- di non doversi accollare il costo del TFR;
- di non dover sottoscrivere alcun contratto e di lasciare indeterminate le mansioni e l'orario di lavoro.

In realtà la possibilità di “pagare il collaboratore in ritenuta d’acconto” è fondata ma non è così anarchica e sempre disponibile come la si vuol invece ritenere; è infatti ammessa solo in presenza di determinate condizioni:

- le mansioni richieste al lavoratore non devono essere riconducibili al lavoro subordinato, ma al lavoro autonomo e il contratto che lo disciplina sarà dunque un *contratto d’opera*;
- la prestazione assunta dal lavoratore autonomo non deve rientrare tra quelle per lui abituali (se invece così fosse si resterebbe nell’ambito del lavoro professionale e il compenso dovrebbe essere assoggettato anche ad IVA, ai sensi dell’art. 5, D.P.R. 633/1972<sup>8</sup>);
- l’opera o il servizio assunto dal lavoratore autonomo deve essere determinato, poiché il compenso non dipende dal tempo richiesto per la sua realizzazione ma solo dal risultato ottenuto;
- il lavoratore autonomo non può essere soggetto al potere direttivo e gerarchico del committente, nemmeno per quanto riguarda l’orario giornaliero;
- gli oneri previdenziali devono comunque essere versati (per la parte che eccede la quota di compenso esente);
- gli adempimenti burocratici sono semplificati, ma il rapporto non può essere “invisibile” alla pubblica amministrazione (es. la ritenuta fiscale deve essere versata, la certificazione dei compensi deve essere consegnata al lavoratore, il mod. 770 deve essere compilato e il compenso è soggetto a IRAP e alla relativa dichiarazione annuale).

Un altro esempio di uso distorto di alcune possibilità concesse dall’ordinamento è rappresentato dalla scelta di concludere un contratto di appalto di servizi, *non genuino*:

- l’appalto non è genuino quando il lavoratore risulta di fatto alle dipendenze e soggetto alla subordinazione gerarchica dell’appaltatore;

<sup>7</sup> A onor del vero occorre segnalare che, talvolta, la proposta di disciplinare in modo ambiguo il rapporto di lavoro – se non anche di gestirlo “in nero” – nasce dal collaboratore stesso che ritiene più conveniente rinunciare alle garanzie previdenziali, assicurative e al TFR per incassare immediatamente un compenso maggiore. Purtroppo il committente/datore di lavoro ritiene erroneamente che in questa ipotesi non vi sia alcun pericolo per l’ente ecclesiastico; in realtà il collaboratore/lavoratore può in ogni momento, anche successivamente al termine del rapporto, chiedere l’intervento del giudice per ottenere la corretta riqualificazione del rapporto.

<sup>8</sup> Art. 5. Esercizio di arti e professioni. «*Per esercizio di arti e professioni si intende l’esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di qualsiasi attività di lavoro autonomo da parte di persone fisiche ovvero da parte di società semplici o di associazioni senza personalità giuridica costituite tra persone fisiche per l’esercizio in forma associata delle attività stesse*».

- l'appalto è invece improprio quando la prestazione dedotta in contratto non può essere affidata a terzi<sup>9</sup>.

La ragione che spinge a preferire il contratto di appalto rispetto ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è la sua maggiore flessibilità in quanto:

- la durata dell'appalto è rimessa alla volontà delle parti, mentre il contratto di lavoro subordinato è tendenzialmente a tempo indeterminato;
- il lavoratore dipendente non può essere sostituito, mentre il personale reso disponibile dall'appaltatore può essere più facilmente sostituito;
- gli adempimenti amministrativi e contabili connessi al contratto di appalto si esauriscono nella registrazione della fattura dell'appaltatore, mentre quelli relativi ad un lavoratore dipendente sono significativamente maggiori.

Per questi e altri motivi è così accaduto che il contratto di appalto sia stato usato, al di là di quanto previsto dall'articolo 1655 del codice civile, per mascherare un vero rapporto di lavoro subordinato esistente tra il committente e il dipendente dell'appaltatore; ciò si verifica ogniqualvolta le modalità con cui si realizza un servizio rivelano che la "organizzazione dei mezzi necessari" non è stata assunta dall'appaltatore ma lasciata al committente, oppure quando la gestione dell'affare non è un rischio assunto dall'appaltatore ma è "scaricato" sul committente attraverso la determinazione del corrispettivo non in relazione al servizio realizzato ma al tempo impiegato dai dipendenti per realizzarlo.

Proprio per limitare quanto più possibile un uso improprio ed elusivo del contratto di appalto di servizi il legislatore è intervenuto ripetutamente<sup>10</sup> al fine di precisarne i confini.

### 3. CONCLUSIONI

Queste considerazioni non intendono, evidentemente, esaurire il pro-

---

<sup>9</sup> Non tutte le attività gestite dall'ente ecclesiastico possono infatti essere appaltate a terzi ma solo quelle configurabili come un'autonoma e indipendente attività di impresa o una prestazione di contratto d'opera (es. servizi di pulizia, organizzazione di attività di animazione, ecc.). Invece quelle proprie dell'ente ecclesiastico (attività di religione e culto, ex art. 16, lett. a L. 222/1985) non possono essere esternalizzate in quanto ne costituiscono il "cuore" e devono essere necessariamente gestite direttamente dallo stesso.

<sup>10</sup> Art. 1, L. 1369/1960, ora abrogato, «È vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono. È altresì vietato all'imprenditore di affidare ad intermediari, siano questi dipendenti, terzi o società anche se cooperative, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori di opere assunti e retribuiti da tali intermediari. È considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o sub-

blema della corretta qualificazione dei rapporti di lavoro ma solo offrire agli amministratori degli enti ecclesiastici e degli enti civili attraverso i quali la Chiesa opera spunti di riflessione e criteri affidabili per gestire il lavoro retribuito nel rispetto del principio della giustizia sostanziale e nella sicurezza di evitare per quanto possibile future controversie.

Così, riprendendo i due ambiti sopra descritti (la corretta qualificazione civilistica del rapporto di lavoro e il coordinamento con le norme speciali), per individuare il miglior inquadramento giuridico di *quel particolare* rapporto di lavoro retribuito, si deve abbandonare un modo di ragionare che presta attenzione innanzitutto o solo alle implicazioni economiche e alla flessibilità della gestione del lavoratore, per assumere invece come primo criterio l'analisi delle mansioni e dei servizi di cui l'ente ha necessità.

Questa analisi permette di individuare il tipo di rapporto di lavoro che potrà/dovrà essere instaurato – *subordinato, parasubordinato o autonomo* – in riferimento alle particolari mansioni che si intendono affidare al lavoratore: – alcune ammettono soltanto il contratto di lavoro subordinato perché per essere svolte è necessario che il datore di lavoro eserciti il suo potere direttivo (es. incarichi di segreteria, di sacrestano);

---

*appalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante. [...] I prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti posti dal presente articolo, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni»;*

art. 1, L. 196/1997 (Pacchetto Treu) ora abrogato, «1. Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo. 1. Il contratto di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata «impresa fornitrice», iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati «prestatori di lavoro temporaneo», da essa assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata «impresa utilizzatrice», per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2»;

art. 29, L. 276/2003 (Legge Biagi) «Appalto. 1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa. [...] 3-bis. Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2».

- altre invece possono essere svolte senza richiedere necessariamente un rapporto di lavoro subordinato (es. la pulizia degli ambienti parrocchiali può essere oggetto di un contratto di lavoro subordinato concluso direttamente dalla parrocchia, oppure di *lavoro accessorio*, oppure di un contratto di appalto di servizi affidato ad un terzo soggetto che vi provvederà con propri dipendenti);
- altre ancora possono essere oggetto sia di un rapporto di lavoro parasubordinato, e dunque dedotte in un contratto di collaborazione a progetto, sia di un classico lavoro subordinato (es. l’allestimento dell’archivio parrocchiale, la fase di start-up di una nuova attività di RSA di un ente ecclesiastico o di una fondazione);
- infine alcuni compiti possono essere affidati sia ad un lavoratore autonomo, sia ad un lavoratore subordinato (es. organista o direttore del coro).

Già da questa breve rassegna di esempi appare chiaramente che in presenza di alcune circostanze la scelta possa muoversi anche in direzioni opposte (lavoro subordinato o autonomo); tuttavia questo ampio spazio di discrezionalità potrebbe ridursi sensibilmente (e privilegiare solo una particolare direzione) in ragione delle circostanze concrete e singolari che caratterizzano quel particolare incarico e delle attese delle parti contraenti.

Così, per esempio, l’incarico per la pulizia degli ambienti parrocchiali mal sopporta l’uso del contratto di appalto di servizi qualora il committente, oltre a voler esercitare il potere di controllo e sorveglianza permessi dall’articolo 1662 del codice civile, intenda anche dirigere ed organizzare il lavoro degli addetti; infatti in tal caso verrebbe meno la genuinità dell’appalto e il rapporto sarebbe qualificato come lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Proprio applicando questo metodo di analisi si è costruita la seguente tabella che vuole offrire almeno una iniziale ipotesi di lettura dei diversi compiti e mansioni che caratterizzano le più ricorrenti figure di lavoratori degli enti ecclesiastici, in vista della scelta del tipo di contratto da utilizzare e delle sue ulteriori e particolari qualificazioni.

L’articolo integra quanto riportato in  
*“La gestione e l’amministrazione della parrocchia”* al capitolo 8



| <b>FIGURA PROFESSIONALE E MANSIONI ASSEGNATE</b>  | <b>NATURA CIVILISTA</b>  | <b>CONTRATTO E VARIANTI</b>  |
|---|--|--|
| direttore o coordinatore laico dell'oratorio, della pastorale giovanile (con compiti pastorali)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro parasubordinato</i></li> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Co.Co.Pro</i> (da certificare)</li> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> </ul>   |
| responsabile laico dell'oratorio (senza compiti di natura pastorale)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro parasubordinato</i></li> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Co.Co.Pro</i> (da certificare)</li> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> </ul>   |
| collaboratore impegnato in un'attività della parrocchia diversa da quelle di <i>religione e culto</i> (es. iniziative ricreative e di intrattenimento per i ragazzi, attività di doposcuola, insegnante di lingua italiana per stranieri, ecc.) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro autonomo</i></li> <li>• <i>lavoro parasubordinato</i> (se ne ricorrono le condizioni)</li> <li>• <i>lavoro subordinato a tempo indeterminato</i></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro autonomo</i> nella forma del <i>contratto d'opera</i> - libero professionista (con addebito IVA o in regime speciale del <i>contribuente minimo</i>)</li> <li>• <i>Co.Co.Pro.</i></li> <li>• <i>Co.Co.Co. senza progetto</i> (durata inferiore a 30 giorni e meno di 5.000 euro di compensi)</li> <li>• <i>lavoro accessorio</i></li> <li>• <i>lavoro subordinato a tempo indeterminato</i> (anche <i>part-time</i>)</li> </ul> |
| addetto alla segreteria parrocchiale e altre mansioni d'ufficio   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> <li>• <i>lavoro accessorio</i> (nel caso in cui sia impegnato un pensionato)</li> </ul>  |
| economista della parrocchia (coadiuva il parroco eseguendone le direttive in ordine alla amministrazione e alla cura dei beni ecclesiastici), amministratore di una fondazione ecclesiastica  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro autonomo</i></li> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro autonomo</i> nella forma del <i>contratto d'opera</i> - libero professionista (con addebito IVA o in regime speciale del <i>contribuente minimo</i>)</li> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> </ul>  |
| organista, direttore del coro   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro autonomo</i></li> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro autonomo</i> nella forma del <i>contratto d'opera</i> - libero professionista (con addebito IVA o in regime speciale del <i>contribuente minimo</i>)</li> </ul>   |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche part-time)</li> <li>• Co.Co.Pro. con o senza progetto (durata inferiore a 30 giorni e meno di 5.000 € di compensi) purché vi sia realmente un progetto</li> <li>• lavoro accessorio (nel caso in cui sia impegnato un pensionato senza limitazioni di tempo, o uno studente solo il fine settimana e durante le vacanze scolastiche)</li> </ul> |
| sacrestano (vi è un apposito CCNL)                           | • lavoro subordinato  | • lavoro subordinato   |
| addetti alle pulizie e alle manutenzioni, giardinaggio       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoro subordinato</li> <li>• appalto</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche part-time)</li> <li>• contratto d'appalto concluso da un imprenditore (con addebito IVA o in regime speciale del contribuente minimo)</li> <li>• lavoro accessorio</li> </ul>   |
| addetti al bar parrocchiale o ad altro esercizio commerciale | <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoro subordinato</li> <li>• affitto d'azienda</li> <li>• associazione in partecipazione</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoro subordinato</li> <li>• contratto di associazione in partecipazione con conferimento di solo lavoro</li> <li>• affitto d'azienda (l'attività non è più dell'ente ecclesiastico ma dell'affittuario)</li> <li>• lavoro accessorio (nel caso in cui sia impegnato un pensionato)</li> </ul>   |
| cuochi e inservienti di un centro per i poveri               | • lavoro subordinato  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoro subordinato</li> <li>• lavoro accessorio (nel caso in cui sia impegnato un pensionato)</li> </ul>  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>custode e/o servizio di portineria (anche prevedendo i servizi accessori previsti dal CCNL dei custodi di stabili)</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> <li>• <i>appalto di servizi</i></li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> <li>• <i>contratto d'appalto concluso da un imprenditore (con addebito IVA o in regime speciale del contribuente minimo)</i></li> </ul>  |
| <p>custode e/o servizio di portineria cui sono affidati compiti di cura degli ambienti e sorveglianza dei medesimi che eccedono quelli ammessi dal CCNL dei custodi di stabili; può anche essere previsto l'uso di un'abitazione (come alloggio di servizio o come benefit o mediante un ordinario contratto di comodato o locazione)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro subordinato cui si aggiunge l'uso dell'immobile:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- come alloggio di servizio (se vi è un vero custode)</li> <li>- come benefit</li> <li>- mediante un contratto di locazione o comodato</li> </ul> </li> </ul>   |
| <p>collaboratore degli uffici di Curia</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> <li>• <i>lavoro parasubordinato</i></li> <li>• <i>lavoro autonomo</i></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro subordinato (anche a part-time e a tempo determinato se vi sono le condizioni)</i></li> <li>• <i>Co.co.pro (se il servizio richiesto ha tutte le caratteristiche di un progetto, un programma o una fase di lavoro)</i></li> <li>• <i>contratto d'opera (se le mansioni possono essere considerate come una consulenza: es. l'architetto che verifica alcuni aspetti delle richieste di autorizzazione per realizzare interventi sugli immobili, o l'avvocato che controlla i testi di un contratto)</i></li> </ul> |
| <p>collaboratori impegnati in attività caritative</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro subordinato</i></li> <li>• <i>lavoro parasubordinato</i></li> <li>• <i>lavoro autonomo</i></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lavoro subordinato (anche nella forma del lavoro accessorio)</i></li> <li>• <i>Co.co.pro (se il servizio richiesto ha tutte le caratteristiche di un progetto, un programma o una fase di lavoro)</i></li> <li>• <i>contratto d'opera (se le prestazioni richieste possono essere svolte autonomamente dal lavoratore, salvo comunque il coordinamento con il committente: es. il medico o lo psicologo di un centro di prima accoglienza, l'avvocato in un centro di ascolto)</i></li> </ul>                              |