



**GRASSI & CO.**

ACCOUNTANTS & SUCCESS CONSULTANTS®

# Lavoratore dipendente VS. Lavoratore autonomo

Presentato da:

Rocco Totino, CPA – *Partner*



# Il Lavoratore dipendente

- La categoria di lavoratore dipendente
  - Richiede che il datore di lavoro...
    - Applichi le ritenute fiscali
    - Pagi la metà delle imposte per *Social Security* e *Medicare* (contributi pensionistici e servizio sanitario)
    - Pagi i premi assicurativi federali e statali per l'indennità di disoccupazione
    - Pagi i premi contro gli infortuni sul lavoro
    - Altro (Assenze per malattia, permessi per motivi familiari, altro ancora)

# Il Lavoratore autonomo

- La categoria di lavoratore autonomo (*Independent contractor - IC*) può consentire risparmi nelle seguenti aree...
  - *Benefits*
  - Contributi previdenziali (in capo al lavoratore autonomo)
  - Premi assicurativi per l'indennità di disoccupazione (in capo al lavoratore autonomo)
  - Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (eventualmente in capo al lavoratore autonomo)
  - Altro (non devono essere riconosciuti dal datore giorni di malattia, permessi familiari e assenze per disabilità (*AD Act*))

# Il Fine

## Giustifica i Mezzi?

- Ci sono indiscutibili benefici finanziari nel qualificare i propri dipendenti come lavoratori autonomi, ma il rischio legato ad un'errata qualificazione può essere oneroso!

# Cosa dovrebbe guidare la

qualificazione in capo al datore di lavoro?

- Per arrivare a determinare come qualificare il rapporto di lavoro tra dipendente o autonomo, occorre conoscere l'effettiva relazione professionale tra la società e la persona.
- Occorre misurare il grado di **controllo** ed **indipendenza**.
- Per valutare se un lavoratore possa essere qualificato come dipendente o autonomo ci sono due aspetti disgiunti da considerare:
  - I precedenti giurisprudenziali (*the Common Law Test*)
  - La verifica della base ragionevole

# La verifica dei precedenti in giurisprudenza

- Il “20-factor”
  - Test usato dall'*Internal Revenue Service* (IRS), l'equivalente dell' Agenzia delle Entrate, per determinare che grado di controllo l'azienda esercita sul lavoratore
  - La presentazione del modello SS-8 all'IRS da parte del datore di lavoro o del lavoratore ai fini della richiesta all'agenzia di qualificazione del reddito (e quindi del rapporto di lavoro)
  - Una volta che il modello è stato presentato, l'IRS esamina tutti i fatti e le circostanze per determinare lo *status* del lavoratore
- L'IRS stima che almeno l'85% dei modelli SS-8 provengono da lavoratori che contestano il trattamento

# Rapporto tra lavoratore dipendente e lavoratore autonomo

- La definizione di controllo non è inequivocabile nel rapporto tra lavoratore e datore di lavoro, pertanto l'IRS aggiunge più o meno enfasi ad alcune componenti dei *20-factors* ai fini della decisione
- Secondo l'IRS, i tre fattori più importanti sono:
  - Grado di istruzioni impartite ai lavoratori
  - Formazione sul lavoro
  - Esposizione del lavoratore al realizzo di profitti o perdite

# Fattori importanti

- Primo fattore: Grado di istruzioni impartite ai lavoratori
  - Se il datore di lavoro richiede al lavoratore di seguire istruzioni su quando, dove e come il lavoro debba essere svolto, è più che probabile che si tratti di un rapporto di lavoro dipendente
- Secondo fattore: Formazione sul lavoro
  - Se l'azienda offre o organizza formazione di qualunque tipo per il lavoratore, ciò rappresenta un indizio di **controllo** e, pertanto, che si tratti di un rapporto di lavoro dipendente
- Terzo fattore: Esposizione del lavoratore al realizzo di profitti o perdite
  - Ovviamente solo un lavoratore autonomo può realizzare un profitto od una perdita dal proprio lavoro. Questo è il fattore rischio; egli si assume tutti i rischi legati al rapporto di lavoro.
  - Mentre un lavoratore dipendente può percepire un *bonus*, subire azioni disciplinari o essere licenziato, lo stesso non può accadere al lavoratore autonomo.



# Orientamenti giurisprudenziali

- Ci sono tre categorie di **controllo** che i tribunali hanno ripetutamente considerato nel valutare il ruolo del lavoratore
  - Controllo comportamentale:
    - Elementi che mostrano se il *business* ha il diritto di dare istruzioni e controllare; istruzioni impartite e formazione sono due elementi considerati e valutati.
  - Controllo finanziario:
    - Elementi che mostrano se il *business* ha il diritto di controllare la modalità con cui il lavoratore conduce il proprio *business*. Questi elementi includono il rimborso delle spese o se il lavoratore può realizzare o meno un profitto.
  - Tipo di rapporto:
    - Contratti in forma scritta, *benefits* riconosciuti al lavoratore, durata del rapporto e grado d'integrazione tra i servizi prestati e l'attività principale.

# La verifica della base ragionevole

- E' considerata un "approdo sicuro" (*safe-harbor*) se la società può dimostrare che la stessa aveva una ragionevole base per qualificare un lavoratore come autonomo
- Una ragionevole base esiste se...
  - Un precedente giurisprudenziale o un interpello all'IRS confermano il medesimo trattamento in circostanze simili
  - Parere diretto alla società da parte dell'IRS in tal senso
  - Precedente verifica da parte dell'IRS in cui tale trattamento è stato riconosciuto
  - Trattamento di settore largamente diffuso

# Il miglior attacco è una buona difesa...

- Mai dare per scontato che sia corretto qualificare un lavoratore come autonomo solo perchè:
  - Il lavoratore ha richiesto o voluto essere assegettato a tale trattamento
  - Il lavoratore ha un contratto firmato
  - Il lavoratore è impiegato saltuariamente o a chiamata
  - Il lavoratore è pagato unicamente a commissione
  - Il lavoratore lavora per altre società

# DIPARTIMENTO DEL LAVORO

- Nel tentativo di “*Give America a raise*”, il 15 luglio 2015 il Dipartimento del lavoro (*Department of Labor - DOL*) ha emanato un’“interpretazione amministrativa”
  - Attribuendo alla definizione di lavoratore autonomo un’interpretazione più rigida di prima, portando molti lavoratori autonomi ad essere ora qualificati come lavoratori dipendenti

# Interpretando la

## “Interpretazione”

- L'interpretazione pone meno rilievo sul fattore controllo concentrandosi sulla verifica delle realtà economiche (*the economic realities test*).
- L'*economic realities test* misura la dipendenza economica del lavoratore dal datore di lavoro o dal *business*.

# La verifica delle Realtà Economiche

- Sei fattori da considerare
  - Quanto il lavoro prestato sia parte integrante del *business* della società.
  - La possibilità del lavoratore di partecipare al profitto o alla perdita sia legato alle sue capacità.
  - La misura dei rispettivi investimenti della società e del lavoratore.
  - Se il lavoro richiede speciali competenze e spirito d'iniziativa.
  - La durata del rapporto.
  - Il grado del controllo esercitato o mantenuto dalla società.

# I Principi fondamentali della Interpretazione DOL

- Il Dipartimento del Lavoro ritiene che la maggior parte del lavoro debba essere svolta da lavoratori dipendenti; i lavoratori autonomi dovrebbero essere usati occasionalmente.
- Dare un incarico ad una società o sottoscrivere un contratto di lavoro autonomo, **non** esime il datore di lavoro dall'applicazione della legge sulle condizioni per il lavoro equo (*Fair Labor Standards Act* – FSLA), dovendo essere rispettate le nuove regole sul lavoro straordinario e sui salari minimi.
- Un'attenta riflessione dovrebbe essere fatta quando si determina il tipo e l'oggetto dell'incarico e si assume personale non dipendente.
- Andrebbero stipulati adeguati accordi di indennizzo per proteggere la società da eventuali richieste di remunerazione e giorni di assenza in applicazione del FSLA.

# In Conclusione

- L'interpretazione permette un'analisi molto soggettiva e ogni fattore è considerato e ponderato in relazione ad un altro; nessun fattore è determinante.
- Al fattore del **controllo** non si dovrebbe dare rilevanza eccessiva.
- L'interpretazione del DOL è semplicemente una guida e non ha il peso autorevole di legge.
- In ultimo i tribunali emetteranno un giudizio su questo argomento ma una società dovrà essere al corrente dei rischi potenziali connessi.



# Sanzioni

- Accertata un'errata rappresentazione del rapporto di lavoro, le sanzioni dipenderanno dalla circostanza che la società abbia inviato o meno il form 1099-MISC (modello di certificazione dei redditi diversi da quelli di lavoro dipendente) al lavoratore autonomo, e il *form* 1096 all'IRS (quest'ultimo solo in caso di presentazione cartacea).
- Generalmente il *form* 1099-MISC (modello di certificazione dei redditi diversi da quelli di lavoro dipendenti) è obbligatorio se l'ammontare pagato al lavoratore autonomo è pari o superiore a \$600.

# Se il lavoratore viene riqualificato

come dipendente la IRS accerta...

- Con modello 1099-MISC presentato
  - Una sanzione sulle ritenute d'acconto non applicate pari al 1,5% dei “compensi” (ammontare del *form* 1099-MISC).
  - Una sanzione per il datore di lavoro (così accertato) per il mancato versamento del *Social Security* e *Medicare* nella misura del 20% della quota a carico del lavoratore dipendente.

Quota di SS e Medicare a carico del datore di lavoro	7,65%
20% della quota a carico del lavoratore dipendente (20% x 7,65%)	1,53%
Ritenuta sul reddito (1.5% dei compensi)	<u>1,50%</u>
<b>Totale Sanzione</b>	<b>10,68%</b>

# Se il lavoratore viene riqualficato

come dipendente la IRS accerta...

- 1099-MISC non presentato
  - Le percentuali delle sanzioni sono raddoppiate per un totale del 13,71%.
  - Dal 2013 un lavoratore dipendente che guadagna più di \$200.000 è responsabile per il versamento di un ulteriore 0,9% per *Medicare*, un importo ulteriore del 0,36% oltre i \$200,000 viene aggiunto alle sanzioni.
  - Si dovranno poi considerare le ulteriori sanzioni inflitte dai vari stati, oltre alle sanzioni per mancata copertura assicurativa per disoccupazione federale e statale.
  - Gli effetti dei *benefits* che la società riconosce ai suoi lavoratori dipendenti dovranno poi essere considerati nel costo generale dell'errore nel non aver correttamente qualificato il lavoratore.



**GRASSI & CO.**

ACCOUNTANTS & SUCCESS CONSULTANTS®

# Per maggiori informazioni...



Rocco Totino, CPA

*Partner*

Grassi & Co.

Numero diretto: (212) 223 – 5001

Email: [rtotino@grassicpas.com](mailto:rtotino@grassicpas.com)

