

Definizione e caratteristiche

Collaborazioni a progetto e autonome: redazione del contratto

Paola Salazar - Avvocato in Milano, Studio legale G. Ciampolini

Ogni attività umana può legittimamente costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato oppure autonomo (1): «un'attività lavorativa, (...) può essere svolta per i più diversi titoli giuridici: nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, o autonomo, o associativo, o societario, o per causa gratuita etc. Non esiste una materia ontologicamente devoluta alla subordinazione o all'autonomia, nel senso che molte attività, non tutte, possono essere svolte o in regime di subordinazione o in regime di autonomia. Ciò dipende dalla volontà delle parti e dalle condizioni oggettive». Per anni la giurisprudenza ha espresso questo principio fondamentale per legittimare la scelta, operata dalle parti, di porre in essere un rapporto di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 2222 c.c. ovvero parasubordinato ai sensi dell'art. 409, n. 3 c.p.c. in tutti in casi in cui la prestazione di lavoro avrebbe potuto, in astratto, integrare sia gli estremi di un rapporto di lavoro subordinato, sia gli estremi di un rapporto di lavoro autonomo, ma sia poi stata correttamente gestita nella forma dell'autonomia affidando al contratto di lavoro il vero e proprio ruolo di fonte di regolazione e di assetto dei reciproci interessi. Chi intenda, in situazioni di questo tipo, rivendicare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato deve dedurre e provare fatti qualificanti - essenziali e sussidiari (2) - che siano idonei ad allontanare, in concreto, il rapporto di lavoro, dalla tipologia negoziale prescelta.

Poiché nel diritto del lavoro vige il principio della indisponibilità del tipo negoziale per la tradizionale maggiore «debolezza» della posizione giuridica di uno dei contraenti (3), la volontà espressa dalle parti nel contratto non assume di solito rilevanza se non è accompagnata da modalità di gestione tali da ricondurre l'oggetto del rapporto al tipo negoziale prescelto. Ciò significa che la generale fungibilità nella scelta del tipo contrattuale non trova applicazione nei rapporti di lavoro e da sola non è ritenuta determinante se al *nomen juris* «lavoro autonomo» (o parasubordinato) eventualmente adoperato dalle parti non corrispondono comportamenti e modalità di gestione tali da far considerare il rapporto come «genuinamente autonomo». In questo senso, vale la pena ricordarlo, la giurisprudenza è venuta elaborando un concetto di «subordinazione forte» intesa come «vincolo di natura personale» (4), che «assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo (e, quindi, anche organizzativo e disciplinare) del datore di lavoro, con conseguente limitazione della libertà del primo» (5), risultando «necessario che la prestazione d'opera sia regolata nel suo svolgimento e che, quindi, il potere direttivo del datore di lavoro inerisca all'intrinseca esecuzione della prestazione medesima» (6). Tali principi hanno trovato applicazione sia nella ipotesi in cui la domanda di riqualificazione del rapporto di lavoro scaturiva da un rapporto di lavoro auto-

no, sia nei casi in cui la medesima domanda scaturiva da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, n. 3 c.p.c., ossia da un rapporto di lavoro caratterizzato dalla «parasubordinazione».

In tale contesto, a partire dal 2003, il legislatore ha voluto introdurre all'interno del nostro ordinamento giuridico il «lavoro a progetto», ossia una forma di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzata in misura esclusiva dalla identificazione di obiettivo specifico

Note:

(1) Cfr. Cass. sez. lav. 2 giugno 1999, n. 5411 e anche Cass. sez. lav. 3 aprile 2000, n. 4036; Cass. sez. lav. 25 ottobre 2004, n. 20699; Cass. sez. lav. 30 novembre 2009, n. 25244; Cass. sez. lav. 10 marzo 2011, n. 5712.

(2) Cfr. sul punto Cass. sez. lav. 10 marzo 2011, Cass. sez. lav. 12 aprile 2012, n. 5576; Cass. sez. lav. 13 dicembre 2010, n. 25150; Cass. sez. lav. 30 novembre 2009, n. 25224; Cass. sez. lav. 12 aprile 2012, n. 5576; Cass. sez. lav. 13 dicembre 2010, n. 25150.

(3) Corte Cost. 31 marzo 1994, n. 115; Corte Cost. 29 marzo 1993, n. 121; Cass. sez. lav. 16 ottobre 2006, n. 22129.

(4) Cfr. da ultima Cass. sez. lav. 24 febbraio 2006, Cass. sez. lav. 4 novembre 2000, n. 14414, Cass. sez. lav. 11 settembre 2000, n. 11936; Cass. sez. lav. 11 giugno 1999, n. 5787; Cass. sez. lav. 3 aprile 2000, n. 4036; Cass. sez. lav., 17 aprile 1990, n. 3170, Cass. sez. lav. 3 aprile 1990, n. 2680; 27 gennaio 1989, n. 52410, 6 dicembre 1986, n. 7286.

(5) Cass. sez. lav. 23 aprile 2001, n. 5989; Cass. sez. lav. 7 dicembre 2004, n. 22929; Cass. sez. lav. 8 febbraio 2010, n. 2728.

(6) Cfr., in particolare, Cass. sez. lav. 22 novembre 1999, n. 12926; Cass., sez. lav., 8 settembre 1989, n. 3895; Cass. sez. lav. 20 settembre 1988, n. 3930 e più di recente Cass. sez. lav. 14 aprile 2008, n. 9812 e Cass. sez. lav. 13 dicembre 2010, n. 25150.

Percorsi

e definito (il progetto, appunto) costituente l'oggetto della prestazione da parte del collaboratore. Non solo, il legislatore ha voluto introdurre, altresì, per tali tipologie di rapporti una serie di garanzie formali e di condizioni giuridiche, contenute negli artt. da 61 a 60 del D.Lgs. n. 276/2003, indirizzate ad assicurare al collaboratore, pur nel quadro di un rapporto di lavoro pur sempre «parasubordinato», tutele più specifiche rispetto a quelle conosciute ed applicate fino ad allora. Primo tra tutti l'obbligo di identificare un *progetto*, quale presupposto essenziale per la legittimità di tale tipologia di contratto.

Infatti, fino ad oggi valeva il principio che se il progetto era ben costruito e, soprattutto, rispondeva a reali necessità progettuali, coerentemente con l'interesse delle parti, la legittimità del rapporto di lavoro di collaborazione poteva discendere naturalmente dalla corretta gestione dello stesso in base agli ordinari criteri elaborati dalla giurisprudenza ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro autonomo (autodeterminazione, assenza di vincoli di orario, corrispettivo stimato in base a qualità e quantità del lavoro, assenza di postazioni fisse, assenza di vincoli gerarchici etc.). Per contro, se il progetto era del tutto generico e, soprattutto, corrispondeva, di fatto, a interessi fittizi che nulla avevano a che vedere con un genuino rapporto di collaborazione autonoma, era il primo elemento a cadere anche di fronte ad una adeguata gestione del rapporto, con la conseguenza di indurre il personale ispettivo a ritenere simulato il rapporto di collaborazione.

Il Ministero del lavoro, attraverso le proprie circolari interpretative aveva ritenuto opportuno precisare, in più occasioni, i criteri in base ai quali era possibile ritenere legittimo un progetto (7): «il progetto consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui

il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. Il progetto può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa. L'individuazione del progetto da dedurre nel contratto compete al committente. Le valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive sottese al progetto sono insindacabili». Tali criteri sono stati ripresi e ulteriormente specificati in funzione del raggiungimento di un risultato avendo riguardo specifico all'attività svolta nei call center (8): «un progetto, (un programma di lavoro od una fase di esso) possono essere individuati anche nell'ambito delle attività operative telefoniche offerte dai call center purché in ogni caso idonei a configurare un risultato, determinato nei suoi contenuti qualificanti, che l'operatore telefonico assume l'obbligo di eseguire entro un termine prestabilito e con possibilità di autodeterminare il ritmo di lavoro». La circolare n. 4/2008, richiamandosi ai predetti principi, ha voluto specificare, quale ulteriore requisito, che il progetto non può limitarsi a descrivere il mero svolgimento della normale attività produttiva, né può consistere nella semplice elencazione del contenuto tipico delle mansioni affidate al collaboratore. Ciò voleva significare, in pratica, che se da un lato è possibile ricorrere alle collaborazioni a progetto anche in relazione ad attività correlate all'attività principale o accessoria dell'impresa, dall'altro resta imprescindibile la valutazione (da parte del personale ispettivo e da parte del giudice, in caso di contenzioso) in merito al tipo di attività richiesta al collaboratore nel quadro delle concrete modalità di gestione del rapporto di lavoro (9).

Fino alla recente riforma Fornero e alle rilevanti modifiche che sono state introdotte in materia di collaborazioni a progetto e di collaborazioni autonome (che sono riportate sotto in tabella), il criterio finalistico appena enunciato induceva a non ritenere vietate

attività che fossero comunque riconducibili all'attività dell'impresa, sia perché le stesse circolari interpretative ammettevano la correlazione funzionale tra il progetto e l'attività dell'impresa, sia perché, come riportato nella stessa circolare n. 1/2004: «le valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive sottese al progetto sono insindacabili». In altre parole, poiché la libertà dell'iniziativa economica riceve tutela a livello costituzionale e poiché nel contesto dell'attività economica e produttiva molte attività possono ragionevolmente prestarsi ad essere circoscritte in un ambito progettuale, era possibile ritenere lecito un «progetto», tutte le volte in cui il Committente avesse individuato uno specifico obiettivo e in relazione a questo avesse affidato al collaboratore ogni attività prodromica e funzionale al suo conseguimento.

Ciò è confermato anche dallo stesso significato letterale attribuito al termine «progetto» nella lingua italiana: termine che non è destinato ad indicare solo gli elaborati tecnici di tipo ingegneristico o architettonico, ma anche «un'ideazione, un piano, una proposta per l'esecuzione di un lavoro o di una serie di lavori». Pertanto, a titolo esemplificativo, erano da ritenersi ammissibili i progetti che avessero, quale contenuto, esigenze organizzative specifiche anche se non necessariamente uniche e irripetibili (10) quali un'attività di mar-

Note:

(7) Cfr. sul punto le circolari Ministero del lavoro 8 gennaio 2004, n. 1; 14 gennaio 2006, n. 17; 29 gennaio 2008, n. 4.

(8) Cfr. la circolare Ministero del lavoro 14 gennaio, 2006, n. 17.

(9) Cfr. sul punto tra i commenti alla Riforma, G. Bufola, F. Pasquini, D. Venturini, *Lavoro a progetto*, in AAVV, *La nuova riforma del lavoro*, Milano 2012; G. Santoro Passarelli, *Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012*, in *Lav. giur.*, n. 10/2012.

(10) Cfr. sul punto G. Santoro Passarelli, *Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012*, in *Lav. giur.*, n. 10/2012.

keting su uno specifico prodotto, un'attività di ricerca per l'avviamento o l'implementazione di una nuova linea produttiva o commerciale, oppure per la ristrutturazione di una linea produttiva o commerciale, un piano di formazione teorico-pratica, un'attività di start-up di un settore da far confluire in un secondo momento nell'attività produttiva o commerciale, l'analisi di soluzioni logistiche più economiche e semplicemente migliori in termini di efficienza, il miglioramento o l'implementazione dei sistemi di comunicazione, la ricerca di una nuova sede, la ricerca di nuovi settori di investimento, lo sviluppo di progetti in campi di interesse per futuri investimenti nel sociale, nella cooperazione a livello regionale, interregionale, nazionale e internazionale e così via.

Tutto questo è ora in parte mutato per effetto delle modifiche introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92. La riforma, infatti, ha voluto intervenire in modo significativo e particolarmente rigido sia in materia di collaborazione a progetto, sia parallelamente in materia di collaborazioni autonome con i titolari di partita Iva, introducendo delle presunzioni giuridiche - anche assolute - dirette a guidare in modo rigoroso sia l'operato degli ispettori, sia il lavoro degli interpreti e, vi è da aspettarsi, da parte della giurisprudenza la quale in questi anni, in via prevalente, aveva sempre continuato ad applicare ai rapporti di collaborazione a progetto i principi guida in materia di autonomia e subordinazione, provvedendo alla riqualificazione del rapporto di lavoro in rapporto di lavoro subordinato solo nell'ipotesi in cui il progetto fosse del tutto assente ovvero carente di quegli elementi di autonomia sopra enunciati. In tale materia infatti la giurisprudenza ha in più di un'occasione applicato i criteri dalla stessa elaborati al fine di valutare se la gestione del rapporto di lavoro potesse presentare quei requisiti di autonomia

che sono sempre stati considerati quale caratteristica peculiare di un rapporto di lavoro autonomo «genuino» (11), risolvendosi a considerare il rapporto di lavoro come subordinato - con applicazione di una presunzione *juris et de jure* - solo in totale assenza del progetto (12).

L'uso a volte distorto e strumentale (13) delle collaborazioni a progetto e il "precarizzato" generato in questi anni da rapporti contrattuali nei quali il progetto era stato identificato in modo generico ovvero era stato finalizzato a ricevere una prestazione in tutto e per tutto identica a quella che poteva essere fornita da altri prestatori di lavoro inquadrati all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro con contratto di lavoro subordinato, hanno indotto il legislatore ad adottare dei correttivi che, come si vedrà, sono particolarmente significativi e determinano, a parere di chi scrive, già in fase di elaborazione del contratto, una maggiore attenzione ad una serie di elementi quali:

a) la natura della prestazione richiesta al collaboratore ai fini di una più precisa identificazione degli elementi qualificanti il progetto il quale oltre a non poter consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi (14);

Note:

(11) Cfr. sul punto Tribunale di Torino 5 aprile 2005; Tribunale di Milano 10 novembre 2005; Tribunale di Genova 7 aprile 2006; Tribunale di Bologna 6 febbraio 2007; Tribunale di Torino 23 marzo 2007; Tribunale di Pisa 21 gennaio 2008. In particolare, seppure orientamento minoritario, in merito alla rilevanza che hanno gli elementi di autonomia del rapporto di lavoro cfr. anche Tribunale di Roma 8 ottobre 2007 nel quale si è valutato, con riferimento ad un'attività di collaborazione finalizzata al recupero crediti che:

1) l'attività in sé, caratterizzata dalla sottoscrizione, di volta in volta, di singole lettere di incarico e consistente nell'espletamento di telefonate di sollecito a clienti, di società ed enti morosi nei pagamenti, era caratterizzata da responsabilità di risultato, senza soggezione ad

orario di lavoro, né obbligo di prestazione minima, ovvero di giustificazione delle ragioni di una eventuale mancata prestazione;

2) il compenso era commisurato ai risultati raggiunti dal collaboratore e cioè, per parte in misura fissa, in ragione del numero di pratiche trattate e, per parte in misura variabile, per pratica gestita nonché in ragione del numero di pratiche gestite oltre una certa soglia, ovvero in ragione del totale del credito recuperato;

3) le direttive eventualmente impartite al collaboratore erano di carattere generale, avevano l'obiettivo di assicurare il coordinamento dell'attività del collaboratore con le scadenze e gli obiettivi di recupero crediti del cliente/committente;

4) l'inserimento in azienda e la continuità della collaborazione erano pienamente coerenti con il tipo di attività concordata e strettamente funzionali alle varie fasi del procedimento di recupero crediti;

5) l'orario di lavoro (9.00-18.00 e 18.00-21.00) era strettamente correlato agli obiettivi del recupero credito, non era per nulla imposto ai collaboratori ma era direttamente funzionale a rendere più proficue le diverse attività di recupero, tenendo conto delle fasce orarie di possibile reperibilità dei debitori (va ricordato a questo proposito che, come affermato dal Consiglio di Stato con la sentenza n. 1743 del 3 aprile 2006, alle parti di un contratto a progetto non è recisamente preclusa la possibilità di accordarsi su una prestabilita misura temporale della prestazione se questa è funzionale all'oggetto del rapporto e al risultato dedotto in contratto);

6) le assenze venivano concordate tra i vari collaboratori in modo tale da assicurare il rispetto delle scadenze che costituivano l'oggetto del contratto, senza alcuna imposizione, o addirittura predeterminazione delle stesse da parte del Committente.

(12) Si tratta del fronte più rigorista che ha riconosciuto in questi anni nel disposto dell'art. 69, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 l'esistenza di una presunzione assoluta di subordinazione in caso di assenza di progetto, senza ammettere, quindi, la prova contraria in merito alla corretta gestione del rapporto di lavoro come rapporto di lavoro autonomo. Cfr. sul punto Tribunale di Milano 2 e 5 febbraio 2007; Tribunale di Milano 12 ottobre 2007; Corte d'Appello di Brescia 22 febbraio 2011.

(13) Cfr. sul punto i dati del Rapporto Isfol 2012.

(14) Riprende a tal fine rilevanza, ai fini della identificazione dei compiti meramente esecutivi e ripetitivi l'elencazione delle attività in merito alle quali il Ministero del lavoro, con circolare n. 4/2008 aveva ritenuto non consona l'attività di collaborazione a progetto perché l'attività consiste nel mettere a disposizione del Committente le proprie energie lavorative e il proprio tempo di lavoro. Rientrano, esemplificativamente, in tale ipotesi le attività di:

- addetti alla distribuzione di bollette o consegna di giornali;
- addetti alle agenzie ipliche;
- autisti e autotrasportatori;

(segue)

b) la determinazione del corrispettivo per il quale vengono richiamati i minimi previsti dalla contrattazione collettiva per il corrispondente settore di riferimento per mansioni equiparabili;

c) l'autonomia, da parte del collaboratore a ricevere altri incarichi di contenuto analogo (che si traduce nell'assenza di vincoli di esclusiva a favore del committente);

d) le modalità di gestione del rapporto di lavoro e il coordinamento con l'attività del committente;

e) le modalità del recesso dal rapporto di lavoro da parte del committente;

f) lo svolgimento dell'attività, da parte del collaboratore, con modalità tali da ricondurla all'attività svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa del committente.

In base ai medesimi presupposti, il rigore voluto dal legislatore in questa materia ha poi coinvolto anche i contratti di lavoro autonomo sottoscritti, ai sensi dell'art. 2222 e segg. c.c. con i titolari di partita Iva con una importante compromissione degli ambiti di libera scelta, assolutamente lecita, di coloro che in questi anni hanno voluto regolare il proprio rapporto di lavoro in forma autonoma e non subordinata. La previsione di una presunzione - seppure relativa e che ammette la prova contraria - di riconduzione del rapporto di lavoro ad una collaborazione coordinata e continuativa (nuovo art. 69 *bis* D.Lgs. n. 276/2003) determina, di fatto, anche in questo ambito, una particolare attenzione nella stesura del contratto e nella valutazione delle specifiche competenze professionali del lavoratore autonomo al fine di evitare che per effetto della oggettiva assenza di un progetto e per le modalità di gestione del rapporto di lavoro, lo stesso possa essere ricondotto, di fatto, con un meccanismo di «doppia presunzio-

ne» (15) ad un rapporto di lavoro subordinato.

In questo ambito, quindi, acquisiranno sempre maggiore rilevanza, sia in fase ispettiva sia ai fini della prova contraria, i criteri essenziali e sussidiari che nel tempo sono stati elaborati dalla giurisprudenza per la riqualificazione, come rapporto di lavoro subordinato, di un rapporto di lavoro autonomo, quali a titolo esemplificativo:

- l'inserimento funzionale del prestatore di lavoro nell'organizzazione produttiva del committente;
- la totale assenza di autonomia nell'esecuzione della prestazione;
- la previsione di vincoli di orario e di presenza giornaliera, accompagnata dalla timbratura di badge o dalla compilazione di rapportini;
- l'obbligo di segnalare e giustificare le assenze;
- la previsione di vincoli di esclusiva a favore del committente nell'esecuzione della prestazione accompagnata dalla numerazione periodica delle fatture sempre nei confronti del medesimo committente;
- il rispetto di vincoli gerarchici e di coordinamento puntuale dell'attività del collaboratore;
- la determinazione del compenso in relazione alla disponibilità del tempo per l'esecuzione della prestazione;
- la puntuale programmazione di periodi di riposo per ferie e festività;
- la previsione di una postazione fissa di lavoro e il conferimento di mezzi e strumenti di lavoro da parte del committente ed in via esclusiva, quali pc, auto, *tablet*, telefono cellulare etc.

Nella tabella che segue sono state riportate le caratteristiche e le novità riguardanti le collaborazioni coordinate e continuative e a progetto e le differenze tra tale tipo di rapporto e le altre collaborazioni autono-

me con i titolari di partita Iva previste dalla riforma.

Note:

(continua nota 14)

- babysitter e badanti;
- baristi e camerieri;
- commessi e addetti alle vendite;
- custodi e portieri;
- estetisti e pamucchieri;
- facchini;
- istruttori di autoscuola;
- letturisti di contatori;
- manutentori;
- muratori e qualifiche operaie dell'edilizia;
- piloti e assistenti di volo;
- prestatori di manodopera nel settore agricolo.

(15) G. Santoro Passarelli, *Lavoro a progetto e partite Iva nella riforma del lavoro 2012*, in *Lav. giur.*, n. 10/2012.

Collaborazioni a progetto e autonome

Definizioni (art. 61, c. 1 D.Lgs. n. 276/2003)

Il lavoro a progetto è inquadrabile nell'ambito dei rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa** e cioè nell'ambito di quelle prestazioni:

- prevalentemente personali
- eseguite senza vincolo di subordinazione
- con carattere di continuità
- sulla base di un coordinamento connaturale al tipo di prestazione dedotta nel contratto.

In tale ambito, i presupposti per la stipulazione di un contratto di lavoro a progetto, dopo la riforma devono in generale essere riconducibili ai seguenti **criteri direttivi**:

- individuazione e specificazione del **progetto che deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa** (nuovo comma 1 dell'art. 61 D.Lgs. n. 276/2003). Sparisce dalla norma il riferimento al **programma** di lavoro o alla fase di esso che si caratterizzavano per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.
- reale **autonomia** del collaboratore nella gestione dei tempi di lavoro. Elemento che ora viene collegato meglio sia con il requisito del **coordinamento**, sia con l'obiettivo di una più attenta identificazione del progetto;
- modalità di **coordinamento** tra il committente ed il lavoratore tali da non pregiudicare l'autonomia del collaboratore nell'esecuzione prevalentemente personale della prestazione e tali quindi da non determinare, nel nuovo contesto delineato della riforma, alcuna forma di ingerenza di tipo gerarchico nella gestione del progetto da parte del committente;
- svolgimento di **compiti che non siano meramente esecutivi e ripetitivi** e che non possano, quindi, essere ricondotti a quelli individuati dalla contrattazione collettiva con riguardo al personale dipendente. Contrattazione collettiva che diviene, quindi, parametro di riferimento sia nella identificazione dei compiti affidati al collaboratore e nella identificazione del progetto, sia nella definizione del corrispettivo pattuito ai sensi del nuovo art. 63 D.Lgs. n. 276/2003.

Si tratta, quindi, di elementi che rendono di fatto più difficoltoso il ricorso a tale tipologia di contratto e allontanano da quelli che, fino alla riforma, erano stati identificati dalla dottrina e dalla giurisprudenza come elementi qualificanti, in generale, del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e, quindi, della parasubordinazione, a cui la collaborazione a progetto era riconducibile. Elementi che ora vanno valutati in modo più rigoroso unitamente al progetto:

- *l'intuitus personae* e cioè la **personalità** nell'esecuzione della prestazione da parte del collaboratore;
- la **continuità**, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale ma perduri nel tempo comportando un impegno costante da parte del collaboratore coerentemente con l'**autonomia organizzativa** che è propria di tale tipologia di rapporto;
- il **coordinamento**, funzionale a quanto dedotto in contratto, ma sempre coerente con l'autonomia del collaboratore, quindi mai estrinsecantesi in direttive puntuali o assoggettamento del collaboratore a vincoli gerarchici o a ingerenze da parte del committente.

Ciò consentiva, in linea generale, al lavoratore a progetto di operare (anche in forza di una libera scelta e non allo scopo di eludere, necessariamente, il dettato normativo) **all'interno del ciclo produttivo** del committente, in affiancamento al personale dipendente e anche, in alcuni casi, svolgendo compiti analoghi a quelli del personale dipendente ma sfruttando, nella relazione contrattuale, una specializzazione e una competenza peculiari in vista della realizzazione di specifici obiettivi (il progetto o il programma di lavoro, appunto).

Tutto questo ora è cambiato, rendendo più difficile la stipulazione del contratto e obbligando anche ad un livello di attenzione maggiore sugli elementi tradizionali di qualificazione di tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Infatti la legge introduce a riguardo due importanti modifiche e due presunzioni che trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente al 18 luglio 2012:

1) la prima, assoluta, che non ammette la prova contraria da parte del committente e che prevede che l'**assenza del progetto** determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Con ciò spo-

Collaborazioni a progetto e autonome

	<p>sando l'orientamento più rigorista espresso in questi anni dalla giurisprudenza in merito all'interpretazione dell'art. 69, comma 1 D.Lgs. n. 276/2003 (art. 1, comma 24 L. 28 giugno 2012, n. 92);</p> <p>2) la seconda, relativa e idonea, quindi, ad ammettere la prova contraria, la quale prevede, per tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, che siano considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 69, comma 2 D.Lgs. n. 276/2003)</p>
<p>Altre collaborazioni non a progetto (art. 61, c. 2 e c. 3, D.Lgs. n. 276/2003)</p>	<p>Nell'ambito dei rapporti di collaborazione, il lavoro a progetto va tenuto distinto, pertanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> – dall'attività di collaborazione che può essere svolta nell'ambito delle professioni intellettuali ai sensi dell'art. 2229 e segg. c.c.. Qui la riforma adotta, inespugnabilmente, un ulteriore criterio restrittivo stabilendo che la collaborazione coordinata e continuativa in tale ambito è ammessa solo se l'attività dedotta nel contratto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (art. 1, comma 27 L. n. 92/2012). – dalle collaborazioni occasionali (c.d. mini-co.co.co.) intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro. Tale forma di collaborazione non è stata toccata dalla riforma. – dalle collaborazioni rese nei confronti delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate ed agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni; – dai rapporti di collaborazione instaurati con i componenti degli organi di amministrazione e controllo di società; – dall'attività svolta dai partecipanti a collegi e commissioni; – dalle collaborazioni svolte da coloro che percepiscano pensione di vecchiaia. <p>Nei confronti di tutte le categorie di soggetti sopra indicate era possibile, fino all'entrata in vigore della riforma stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa senza progetto. Tuttavia, se si tiene conto della previsione di cui all'art. 1, comma 24 L. n. 92/2012 e alla introduzione di una presunzione assoluta di subordinazione in mancanza del progetto, identificato quale elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è facile intuire che la legge, per come appare formulata in modo letterale richiederebbe ora, in ogni caso, la identificazione di un progetto in tutti i casi in cui si voglia sostenere la genuinità di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (che peraltro, è escluso dal campo di applicazione delle norme sul lavoro a progetto a mente dell'art. 61, comma 3 D.Lgs. n. 276/2003). Si tratta probabilmente di una svista poiché una interpretazione di questo tipo non sarebbe coerente con le previsioni del Titolo VII del D.Lgs. n. 276/2003 e finirebbe per stravolgere tutto l'impianto del Decreto Biagi e la distinzione che lo stesso ha sempre voluto operare tra collaborazioni coordinate e continuative con e senza progetto. Sicuramente su questo punto sarà necessario un intervento correttivo da parte del legislatore (1) o almeno chiarificatore da parte del Ministero.</p> <p>(1) Forse nel comma 24 dell'art. 1 della L. n. 92/2012 si voleva intendere che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, la cui mancanza determina ...</p>
<p>Discipline particolari (art. 61, c. 1, D.Lgs. n. 276/2003)</p>	<p>La legge fa salve le particolarità proprie della disciplina specifica di riferimento per:</p> <ul style="list-style-type: none"> – agenti e rappresentanti di commercio, – attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center "outbound". Per tali ultime attività, dopo le modifiche che sono state apportate alla norma 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni in L. 7 settembre 2012, n. 134 il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento. Si tratta, in pratica dell'Accordo integrativo allegato al Ccnl per il settore terziario.

Collaborazioni a progetto e autonome

<p>Forma del contratto (art. 62 D.Lgs. n. 276/2003)</p>	<p>La forma scritta, nel contratto di collaborazione a progetto, è richiesta <i>ad probationem</i> e non <i>ad substantiam</i>. Il contratto deve contenere i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro; – l'identificazione del progetto con la individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire; – il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese. In particolare, in base alle previsioni del nuovo testo dell'art. 63 D.Lgs. n. 276/2003 il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto. – le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente in ordine alla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, ma in modo da non pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione della prestazione; – le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto <p>Progetto: deve consistere in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. Un risultato, quindi, che le parti definiscono al momento della stipulazione del contratto e che non può essere variato successivamente in modo unilaterale dal committente. Qualora il rapporto di collaborazione a progetto venga instaurato</p> <ul style="list-style-type: none"> – senza il rispetto delle previsioni di legge e – senza l'individuazione del progetto <p>Il rapporto di lavoro è considerato rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p>Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 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 (art. 69 D.Lgs. n. 276/2003).</p> <p>Come già esposto sopra in questa stessa tabella, il legislatore su questo punto ha voluto introdurre due importanti modifiche e due presunzioni:</p> <p>1) la prima, assoluta, che non ammette la prova contraria da parte del committente e che introduce una interpretazione dell'art. 69, comma 1 D.Lgs. n. 276/2003 rigorista prevedendo che la mancaza del progetto determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. (art. 1, comma 24 L. 28 giugno 2012, n. 92);</p> <p>2) la seconda, relativa e idonea, quindi, ad ammettere la prova contraria, la quale prevede, per tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, che siano considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati delle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (periodo aggiunto all'art. 69, comma 2 D.Lgs. n. 276/2003).</p>
<p>La collaborazione autonoma con i titolari di partita Iva (art. 69 bis D.Lgs. n. 276/2003)</p>	<p>Come già avvertito in premessa, nel lavoro di riordino delle collaborazioni autonome voluto dal legislatore della riforma, sono confluiti anche gli accordi, ex art. 2222 e segg. c.c. che prevedano un rapporto di lavoro autonomo e l'esecuzione di prestazioni lavorative da parte di una persona titolare di partita Iva. Anche in questo caso il legislatore introduce una presunzione, ma non di subordinazione, bensì di parasubordinazione. Il che significa che, qualora non sia fornita la prova, secondo gli ordinari criteri, che il rapporto di lavoro era non solo genuinamente autonomo, ma anche genuinamente di collaborazione</p>

Collaborazioni a progetto e autonome

	<p>coordinata e continuativa pur in assenza di progetto, lo stesso sarà considerato come un rapporto di lavoro subordinato. La presunzione, infatti, la quale si applica ai rapporti instaurati successivamente al 18 luglio 2012, determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 276/2003 in materia di collaborazioni a progetto, <i>ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1</i> (e la presunzione in essa contenuta anche per effetto del maggior rigore introdotto dall'art. 1, comma 24 L. n. 92/2012). Per i rapporti in corso alla data del 18 luglio 2012, invece, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le nuove disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla data del 18 luglio 2012.</p> <p>In definitiva, tali prestazioni sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano <i>almeno due dei seguenti presupposti</i>:</p> <p>a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;</p> <p>b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;</p> <p>c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.</p> <p>Attenzione però, perché il legislatore specifica che la presunzione di cui sopra non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sia connotata da <i>competenze teoriche di grado elevato</i> acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività; – sia svolta da <i>soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile</i> ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 1, comma 3, L. n. 233/1990 (ossia circa € 18.000,00) – si riferisca a prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di prossima emanazione, sentite le parti sociali. <p>Nell'ipotesi in cui i rapporti di cui sopra siano configurati come rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente (v. <i>infra</i> in Tabella, sub Costo del lavoro).</p>
<p>Estinzione del rapporto (art. 67 D.Lgs. n. 276/2003)</p>	<p>Il contratto di collaborazione a progetto si risolve al <i>momento della realizzazione</i> del risultato dedotto nel contratto, quindi del progetto, del programma o della fase di esso.</p> <p>Le parti possono, comunque, <i>recedere</i> prima della scadenza del termine per giusta causa.</p> <p>La riforma è intervenuta in questo ambito limitando la possibilità del recesso da parte del committente alla sola ipotesi della <i>giusta causa</i> e alla circostanza che siano emersi <i>oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto</i>.</p> <p>La possibilità di recedere anticipatamente rispetto alla realizzazione del progetto con preavviso, su accordo delle parti, è ora espressamente prevista dalla legge solo a favore del collaboratore. Resta inteso che le parti possono regolare le conseguenze della risoluzione anticipata del rapporto sul corrispettivo.</p> <p>Qualora le parti abbiano determinato una scadenza e il progetto sia ultimato prima della scadenza, il contratto deve ritenersi risolto, con diritto, da parte del collaboratore, all'intero corrispettivo determinato nel contratto.</p> <p>Negli altri casi di risoluzione anticipata del contratto prima della realizzazione del progetto, il collaboratore avrà diritto a una <i>quota parte del corrispettivo</i> pattuito proporzionale al risultato utile conseguito dal committente fino alla risoluzione del rapporto.</p>
<p>Tutele (art. 66 D.Lgs. n. 276/2003)</p>	<p>La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che <i>rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo</i>.</p>

Collaborazioni a progetto e autonome

	<p>La sospensione del rapporto per malattia e infortunio non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza (la previsione è derogabile dalle parti nel contratto individuale).</p> <p>Il committente può recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 1/6 della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a 30 giorni per i contratti la cui durata non sia stata determinata ma sia determinabile.</p> <p>In caso di gravidanza la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, fatta sempre salva la più favorevole disposizione del contratto individuale.</p> <p>Presupposto per la ricorrenza dell'obbligo assicurativo Inail è l'esposizione a rischi specificatamente previsti dalla legge.</p> <p>Pertanto, in analogia con quanto stabilito per gli altri assicurati, la tutela infortunistica nei confronti dei lavoratori parasubordinati è prevista qualora:</p> <ul style="list-style-type: none"> – svolgano le attività previste dall'art. 1 del T.U. sugli infortuni sul lavoro; – si avvalgano per l'esercizio delle proprie mansioni, non in via occasionale, di veicoli a motore personalmente condotti.
<p>Registrazioni obbligatorie (art. 39, D.L. n. 112/2008, conv. con modificazioni in L. n. 133/2008)</p>	<p>Le registrazioni sul libro unico del lavoro sono obbligatorie non soltanto per la generalità dei lavoratori subordinati inseriti nell'organizzazione d'impresa ma anche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> – collaborazione coordinata e continuativa; – collaborazione coordinata e continuativa a progetto; – collaborazione coordinata e continuativa occasionale (c.d. «mini-co.co.-co.»).
<p>Costo del lavoro (art. 2, comma 26, L. n. 335/1995 e art. 50 e 52 Tuir approvato con D.P.R. n. 917/1986)</p>	<p>Sono tenuti all'iscrizione presso una apposita Gestione separata, presso l'Inps, finalizzata alla tutela previdenziale i soggetti che:</p> <ul style="list-style-type: none"> – nell'esercizio di una libera professione svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa – nell'esercizio della libera professione non abbiano una cassa o un albo – sono titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. <p>L'iscrizione all'Inps è adempimento che spetta al collaboratore.</p> <p>Il riparto del contributo alla Gestione separata avviene nella misura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1/3 a carico dell'iscritto – 2/3 a carico del committente <p>La misura della contribuzione per l'anno 2012, entro un massimale pari a euro 96.149,00 è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 27,72% per i collaboratori senza altra forma di previdenza obbligatoria né pensionati (*) – 18% per i collaboratori con altra forma di previdenza obbligatoria o titolari di pensione diretta o indiretta. <p>(*) La misura del contributo tiene conto dell'aliquota aggiuntiva (0,50) per il finanziamento delle prestazioni di malattia, di assegno nucleo familiare e di maternità, e dell'aliquota aggiuntiva (0,22) per l'applicazione alle medesime lavoratrici delle disposizioni in materia di lavori faticosi pericolosi e insalubri nonché di maternità anticipata e relativo trattamento economico.</p> <p>La riforma del mercato del lavoro ha previsto il progressivo aumento della contribuzione dovuta alla gestione separata, con le seguenti modalità e tenendo conto delle modifiche apportate dal D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni in L. 7 agosto 2012, n. 134 (art. 46). Per il 2013 l'aliquota contributiva rimane ferma al 27,72% (comprensiva della quota prevista per le altre prestazioni), ma continuerà a crescere progressivamente a partire dal 2014 passando poi al 30% dal 2015 e così via fino a raggiungere il 33,00% a decorrere dal 2018. Per gli iscritti ad altre forme pensionistiche l'aliquota salirà già al 20% a partire dal 2013 e così ogni anno per raggiungere il 24% a decorrere dal 2016.</p> <p>I redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono assimilati ai redditi da lavoro dipendente.</p> <p>Pertanto, sono assoggettate a tassazione tutte le somme e i valori in genere a qualunque titolo percepiti dai collaboratori, anche sotto forma di erogazioni liberali e anche se corrisposti da terzi, con esclusione dal reddito dei medesimi componenti che sono previsti per il reddito da lavoro dipendente dall'art. 51 Tuir.</p> <p>Le imposte sui redditi di lavoro parasubordinato si applicano in base al principio di cassa, indipendentemente dal periodo di maturazione delle spettanze.</p>

Collaborazioni a progetto e autonome

Malattia (art. 1, c. 788, L. n. 296/2006)

A decorrere dal 1° gennaio 2007, ai lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata Inps, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è corrisposta un'indennità giornaliera di malattia **a carico dell'Inps** entro il limite massimo di giorni **pari a 1/6 della durata complessiva del rapporto di lavoro** e comunque per almeno venti giorni nell'arco dell'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni (1).

Per «durata complessiva del rapporto di lavoro» deve intendersi il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite, nell'ambito dei rapporti di collaborazione in essere nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia, lo stesso periodo preso a riferimento per la verifica dei requisiti contributivi e reddituali.

L'indennità spetta per tutte le giornate di malattia non sanzionate, comprese le festività, fino al raggiungimento del limite indennizzabile per evento o per anno solare.

La prestazione di cui trattasi è **autonoma e aggiuntiva** rispetto all'indennità già prevista per i casi di degenza ospedaliera a favore dei medesimi lavoratori iscritti alla **gestione separata**.

Il numero di giornate indennizzabili per gli eventi di malattia, che si verificano in uno stesso anno solare, non può superare il limite massimo annuale di **61 giorni** pari ad 1/6 di 365 (o 366 qualora nel periodo di riferimento sia compreso un anno bisestile).

Un limite annuale ridotto di **20 giorni** è riconosciuto a coloro che non possono far valere periodi lavorativi superiori a 120 giorni nei 12 mesi precedenti gli eventi dell'anno.

Tra gli iscritti alla gestione separata Inps, restano esclusi dal predetto trattamento, i soggetti che svolgono "**prestazioni occasionali**" - c.d. mini-co.co.co.) e altre categorie di iscritti alla Gestione separata c.dette "tipiche" quali quelle di

- amministratore,
- sindaco,
- revisore di società,
- associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica,
- liquidatore di società,
- i professionisti,
- i titolari di rapporti di «lavoro autonomo occasionale» di cui all'art. 2222 del codice civile,
- i venditori "porta a porta"
- gli associati in partecipazione

Si applicano le norme previste per la generalità dei lavoratori dipendenti in materia

- di certificazione e attestazione dello stato di malattia,
- di reperibilità durante le fasce orario e di controllo dello stato di malattia.

(1) Cfr. anche la circolare Inps 16 aprile 2007, n. 76.

Maternità (art. 59, c. 16, L. n. 449/1997 e art. 1, c. 791, L. n. 296/2006)

Alle lavoratrici (e ai lavoratori per i casi di congedo di paternità) iscritte alla gestione separata Inps, non iscritte ad altre forme previdenziali obbligatorie e non pensionate, si applicano le disposizioni in materia di tutela, anche economica, della maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla data stessa (1).

L'indennità (par **all'80%** di 1/365 del reddito utile, ai fini contributivi, per i 12 mesi precedenti) è corrisposta alle lavoratrici in favore delle quali, nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto, risultino attribuite almeno **3 mensilità della contribuzione di maternità**.

L'indennità di maternità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

La tutela della maternità di cui sopra avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente ed è estesa anche ai casi di **adozione o affidamento**.

Ai medesimi lavoratori è corrisposto, a decorrere dal 1° gennaio 2007 anche un trattamento economico per congedo parentale

- nella misura del **30% del reddito utile** per la corresponsione dell'indennità di maternità,
- limitato a un periodo di **3 mesi entro il primo anno di vita** (ovvero entro il primo anno dall'ingresso in famiglia per i casi di adozione e di affidamento).

Le prestazioni sono direttamente a carico dell'Inps su presentazione di **apposita domanda** corredata da **idonea certificazione**.

(1) Cfr. anche la circolare Inps 21 dicembre 2007, n. 137.

Collaborazioni a progetto e autonome

Contenzioso (art. 32, comma 3, lett. b) L. n. 183/2010)

Con la L. 4 novembre 2010, n. 183, allo scopo di assicurare maggiore certezza ai rapporti giuridici e al contenzioso avente ad oggetto la risoluzione del rapporto di lavoro, anche nei casi di collaborazioni coordinate e continuative, il legislatore ha voluto introdurre dei termini più stringenti per l'instaurazione del giudizio, estendendo anche a tali rapporti un onere di impugnazione dell'atto di recesso da parte del committente, così come avviene normalmente nelle ipotesi di licenziamento, ai sensi dell'art. 6 della L. n. 604/1966 come modificato dall'art. 32 della L. n. 183/2010. Come noto, la norma del Collegato lavoro non limita l'onere di impugnazione dell'atto, ai fini dell'instaurazione del relativo giudizio ovvero della risoluzione della controversia in via stragiudiziale, ai soli atti di licenziamento ma prevede che l'art. 6 della L. n. 604/1966 (1) sia applicabile anche:

Al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto di cui all'art. 409, numero 3) c.p.c.

(1) L'art. 6 della L. 15 luglio 1966, n. 604 così dispone: «1. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro **sessanta giorni** dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. 2. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di **centottanta giorni**, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo. 3. (omissis)».

Collaborazione coordinata e continuativa

[Dati identificativi del committente]

[Dati identificativi del collaboratore]

Premesso

– che il Committente [.....] svolge attività di [.....] ed è intenzionato ad avvalersi delle competenze professionali del Sig [.....] attraverso un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e per lo svolgimento delle seguenti attività [.....] ;

[NB: in base alle previsioni dell'art. 1, comma 27 legge n. 92/2012, la stipulazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa per coloro che siano iscritti in albi professionali è possibile con riferimento ad attività riconducibili alla professione intellettuale specifica]

– che il Sig. [.....] dichiara di essere in possesso delle conoscenze professionali necessarie per svolgere in autonomia l'incarico di cui sopra e di essere iscritto all'albo [.....];

Si conviene quanto segue

1. Il Committente [.....] conferisce al Sig. [.....] che accetta, l'incarico di [.....] [.....] come definito in premessa.
2. Nell'esecuzione dell'incarico il Sig. [.....] presterà la propria attività con autonomia, senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti del Committente, salvo il necessario coordinamento di carattere organizzativo di seguito specificato e funzionale allo svolgimento delle attività di cui in premessa.
3. L'incarico si intende conferito per la durata necessaria al completamento delle attività indicate in premessa avrà inizio il [.....] e terminerà il [.....]. Ciascuna delle parti ha facoltà di recedere prima del termine stabilito con comunicazione scritta da inviare all'altra parte a mezzo lettera raccomandata a.r. con [.....] giorni di preavviso. In caso di recesso da parte del Committente, il Collaboratore avrà diritto alla parte di corrispettivo pattuito in relazione allo stato di avanzamento dell'incarico e al risultato utile conseguito dal Committente in relazione ad esso alla data del recesso. Resta ferma la possibilità di recesso per giusta causa a norma di legge con diritto al risarcimento del danno.
4. Per lo svolgimento dell'incarico è stabilito un compenso complessivo di euro [.....] al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali. Tale compenso complessivo sarà corrisposto in n. [.....] rate mensili di eguale importo con le seguenti modalità [.....] . Le parti si danno atto che l'entità dell'importo, tiene conto della quantità e alla qualità della prestazione dedotta in contratto e delle competenze specifiche del collaboratore.
5. Il Committente rimborserà al Sig. [.....] le spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, sostenute per eventuali trasferte necessarie per l'esecuzione dell'incarico.
6. Fermo restando il diritto del Collaboratore a svolgere altri incarichi durante l'esecuzione del presente contratto, Le Parti, come sopra identificate concordano che per tutta la durata dell'incarico il Sig. [.....] si impegna a non svolgere attività in concorrenza con il committente, né a diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività del Committente stesso.
7. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rinvia alle disposizioni sul lavoro autonomo di cui agli artt. 2222 c.c. e seguenti.
8. Poiché la prestazione si svolge nei locali del Committente troveranno applicazione al rapporto costituito con il presente contratto le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni e le norme di tutela contro gli infortuni e le malattie professionali.

Data [.....]

Firma committente [.....]

Firma collaboratore [.....]

Collaborazione coordinata e continuativa a progetto

[Dati identificativi del committente]

[Dati identificativi del collaboratore]

Premesso

– che il Committente [.....] svolge attività di [.....] ed è intenzionato a realizzare il progetto descritto nel documento allegato al presente contratto di cui fa parte integrante;

[NB: il progetto che deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa]

– che il Sig. [.....] dichiara di essere in possesso delle conoscenze professionali necessarie per svolgere in autonomia il progetto di cui sopra;

[NB: la professionalità e competenza specifica richiesta dalla legge non consente di avvalersi di collaboratori quando sia prevista l'esecuzione di compiti meramente esecutivi e ripetitivi oppure quando le modalità di esecuzione della prestazione presentano analogie con l'attività svolta dal personale dipendente. Fanno eccezione le prestazioni connotate da elevata professionalità, le quali possono essere individuate dalla contrattazione collettiva]

Si conviene quanto segue

1. Il Committente [.....] conferisce al Sig. [.....], che accetta, l'incarico di realizzare il progetto come definito in premessa.

2. Nell'esecuzione dell'incarico il Sig. [.....] presterà la propria attività con autonomia, senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti del Committente, salvo il necessario coordinamento di carattere organizzativo. Le forme di tale coordinamento sono indicate nel documento allegato.

[NB: evitare qualsiasi forma di ingerenza nella gestione del progetto da parte del committente]

3. L'incarico si intende conferito per la durata del progetto che avrà inizio il [.....] e terminerà il [.....]. Il collaboratore ha facoltà di recedere prima del termine stabilito con comunicazione scritta da inviare all'altra parte a mezzo lettera raccomandata a.r. con [.....] giorni di preavviso. In caso di recesso da parte del Committente, il Collaboratore avrà diritto alla parte di corrispettivo pattuito in relazione allo stato di avanzamento del progetto e al risultato utile conseguito dal Committente in relazione ad esso alla data del recesso. Resta ferma la possibilità di recesso per giusta causa e inidoneità professionale del collaboratore a norma di legge con diritto al risarcimento del danno.

[NB: La possibilità di recedere anticipatamente rispetto alla realizzazione del progetto con preavviso, su accordo delle parti, è ora espressamente prevista dalla legge solo a favore del collaboratore.]

4. Per lo svolgimento dell'incarico è stabilito un compenso complessivo di euro [.....] al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali. Tale compenso complessivo sarà corrisposto in n. [.....] rate mensili di eguale importo con le seguenti modalità [.....]. Le parti si danno atto che l'entità dell'importo è stata pattuita tenendo conto della retribuzione minima prevista dal Ccnl [.....] per mansioni equiparabili e che l'importo stesso è proporzionato alla quantità e alla qualità della prestazione dedotta in contratto.

5. Il Committente rimborserà al Sig. [.....], le spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, sostenute per eventuali trasferte necessarie per l'esecuzione dell'incarico.

6. Fermo restando il diritto del Collaboratore a svolgere altri incarichi durante l'esecuzione del presente contratto, Le Parti, come sopra identificate concordano che per tutta la durata dell'incarico il Sig. [.....] si impegna a non svolgere attività in concorrenza con il Committente, né a diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività del Committente stesso.

7. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rinvia alle norme sul lavoro a progetto contenute nel Capo I del Titolo VII del D.Lgs. n. 276/2003.

8. Poiché la prestazione si svolge nei locali del Committente troveranno applicazione al rapporto costituito con il presente contratto le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni e le norme di tutela contro gli infortuni e le malattie professionali.

Data [.....]

Firma committente [.....]

Firma collaboratore [.....]