

Contratti di collaborazione Coordinata e Continuativa a Progetto

A cura di CSVnet

Novembre 2009

Introduzione

In questo numero della collana CiesseMateriali proponiamo un documento pubblicato dal CSVnet (che è il Coordinamento Nazionale dei Centri di Servizio per il Volontariato tra i suoi diversi compiti fornisce servizi di formazione, consulenza, sostegno e accompagnamento ai CSV soci).

Il documento nasce dall'esigenza, sentita e necessaria, di definire in maniera chiara la stipulazione dei contratti Co.Co.Pro. nel mondo del volontariato, mirato per gli operatori e direttori dei Csv, ma non solo.....il taglio pratico e di sintesi della pubblicazione lo rende uno strumento agile e di facile comprensione e quindi adatto a tutte le organizzazioni di volontariato che adottano o potrebbero avvalersi di contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, per la loro attività.

Queste linee guida sono un mezzo utile sia all'utilizzo di tale forma di lavoro, sia alla riduzione di eventuali e futuri contenziosi con l'amministrazione, quanto con i collaboratori stessi.

Certi di aver fatto cosa utile e gradita, vi auguriamo una proficua lettura.

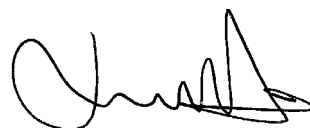
Il Presidente del Csv Fvg

Sergio Raimondo



Il Direttore del Csv Fvg

Dario Mosetti





LINEE GUIDA SUI
**Contratti di Collaborazione Coordinata e
Continuativa a Progetto**
MAGGIO 2008

Gruppo tecnico di lavoro costituito dai consulenti Carlo Pelizzi, Luca Stona e Giovanni Carioni, dai delegati del Comitato Esecutivo di CSVnet Renzo Razzano e Renzo Guglielmi e dal direttore di CSVnet Roberto Museo

PREMESSA

Recenti interventi ministeriali (Circolare del Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale n. 04/08) hanno posto l'attenzione degli operatori del settore "gestione delle risorse umane" sulle modalità di stipulazione ed "utilizzo" dei contratti di lavoro a progetto. Tali citati interventi sono diretti a fornire precise istruzioni al personale di vigilanza degli istituti competenti in merito ai criteri di identificazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto cc.dd. genuini, al fine di far emergere il maggior numero di "irregolarità", ossia di utilizzo di tale forma contrattuale allo scopo di eludere la disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ciò ha costituito occasione per la redazione delle presenti linee guida, quali mezzo utile sia all'utilizzo di tale forma di lavoro, sia alla riduzione di eventuali futuri contenziosi tanto con gli enti pubblici (DPL, INPS, INAIL), quanto con i collaboratori medesimi.

Si premette che il lavoro è stato sviluppato tenendo conto che è rivolto ai direttori ed agli operatori dei centri di servizio per il volontariato e pertanto si è cercato di dare un taglio pratico e di sintesi al fine di fornire uno strumento agile per l'individuazione della normativa adeguata e corretta da applicare alle tipologie dei contratti di lavoro con particolare riferimento a quelle coordinate e continuative a progetto.

Partendo dal presupposto che le collaborazioni coordinate e continuative a progetto sono, comunque, prestazioni di lavoro autonomo, come obiettivo primario le linee guida definiscono e distinguono, almeno negli aspetti essenziali, i concetti subordinazione ed autonomia. Al fine di rendere la lettura più semplice e comprensibile, si sono predisposte specifiche tabelle di confronto dei singoli elementi che rientrano in una fattispecie, piuttosto che nell'altra. Definiti i concetti in argomento, sempre con metodo schematico, si sono individuati il campo di applicazione della normativa concernente il contratto a progetto, nonché i principali elementi caratteristici di tale rapporto di lavoro. Si è quindi spostata l'attenzione sugli aspetti inerenti la corretta formalizzazione e successiva gestione del contratto. Nella parte conclusiva si è concentrata l'attenzione sulla valutazione e il commento dei contratti a progetto attivati nell'ambito dei CSV, distinguendo i "casi critici" dai "casi compatibili". Particolare attenzione, anche negli aspetti più pratici, si è data alle conseguenze economiche inerenti l'illegittima stipula di un contratto a progetto in luogo di un contratto di lavoro subordinato. Per completezza, infine è stato riportato un formato generale di possibile contratto di lavoro coordinato e continuativo a progetto mutuato dall'ipotesi approvata dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro nell'ambito del Principio n. 1 del 16 marzo 2004.

INDICE

1. Fonti di riferimento	5
2. Il lavoro subordinato e il lavoro autonomo	6
3. La collaborazione coordinata e continuativa a progetto	9
4. Riqualificazione del rapporto a progetto	17
5. Valutazione e commento dei contratti a progetto attivati nell'ambito dei CSV	19
6. Conseguenze economiche per l'illegittima stipula di un contratto a progetto in luogo di un contratto di lavoro subordinato	23
7. Confronto del costo tra il contratto a progetto e il contratto di lavoro subordinato	25
8. Schema di contratto di collaborazione a progetto	27
<i>Allegato in appendice "Le fonti di riferimento normative"</i>	30

1. FONTI DI RIFERIMENTO

NORMATIVE

- Artt. 2094, 2222, c.c.,
- Artt. 409, n. 3, c.p.c,
- Artt. 61 e ss., D.Lgs. 276/2003; D.M. 12/07/2007.

INTERPRETATIVE

- Min.Lav., Circ. 01-04;
- Min.Lav. Nota 15/12/04
- Min. Lav., Circ. 17-06;
- Min. Lav. Nota 11899/07;
- Min.Lav. Risp.Interp. 13,02/07, n. 11;
- Min. Lav., Circ. 04-08;
- INPS, Circ. 103/2004;
- Confindustria, Circ. 17796/2004;
- Principio n. 1 Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, del 16.03.2004;
- Milano 3317/3610/3141/3144/3786 anno 2007.

2. IL LAVORO SUBORDINATO E IL LAVORO AUTONOMO

Partendo dal presupposto, ormai consolidato nell'ambito di pluriennali pronunciamenti giurisprudenziali, che qualsiasi attività umana è di per sé astrattamente riconducibile ad una prestazione lavorativa svolta sia in forma autonoma, quanto in forma subordinata, al fine di ben comprendere cosa il legislatore ha voluto intendere per lavoro autonomo coordinato e continuativo a progetto, occorre, prima di tutto, esaminare i concetti di subordinazione ed autonomia.

Il lavoratore è subordinato quando si obbliga, dietro corresponsione di retribuzione, a collaborare nell'impresa prestando la propria opera intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro (art. 2094 c.c.).

Il lavoratore è autonomo quando si obbliga, dietro pagamento di compenso, a compiere un'opera o un servizio, senza vincolo di subordinazione, a favore del committente (art. 2222 c.c.).

Nel mezzo, ma come specie del più ampio genere "lavoro autonomo", vi sono i rapporti di collaborazione coordinata e contrinuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Tali rapporti non sono disciplinati dal codice civile. Unico riferimento normativo, prima dell'entrata in vigore della c.d. Riforma Biagi, che ha disciplinato le collaborazioni coordinate e continuative a progetto, si riscontrava nel codice di procedura civile (art. 409 c.p.c.), nonché in ambito fiscale (TUIR) e previdenziale.

Il concetto di subordinazione, elemento centrale da tenere sempre in debita considerazione in quanto contrapposto a quello di autonomia, proprio dei contratti a progetto, è costruito come una particolare modalità della prestazione lavorativa. Tale modalità consiste in un vincolo personale di assoggettamento gerarchico del lavoratore alle direttive, alla vigilanza, al controllo e al potere disciplinare del datore di lavoro. Ovviamente, il vincolo può essere più o meno intenso a seconda della tipologia e della natura della prestazione lavorativa. Sostanzialmente, l'elemento in questione può essere nel concreto ricavato attraverso la rilevazione di particolari indici indicatori che la giurisprudenza ha riconosciuto come elementi indiziari, di per sé singolarmente non decisivi, da ricondurre all'interno di una valutazione globale ed approfondita della fattispecie. Tali indici sono:

Principali elementi distintivi tra subordinazione e autonomia

Oggetto della prestazione	L'oggetto del lavoro subordinato è l'energia lavorativa che il prestatore pone, contro corrispettivo, a disposizione del datore di lavoro sotto il controllo e la vigilanza di quest'ultimo.	L'oggetto del lavoro autonomo è l'opera come risultato della propria attività organizzata.
Assenza di rischio di impresa	Ricade sul datore di lavoro nell'ipotesi di prestazione subordinata.	Incide sul prestatore d'opera nel caso di lavoro autonomo.
Orario di lavoro	Soggetto a stretta disciplina legislativa, costituisce un indizio sicuro di subordinazione quando è espressione dell'autonomia decisionale nell'organizzazione aziendale.	Può essere compatibile con il lavoro autonomo quando strettamente connesso al risultato della prestazione; non esiste disciplina di legge in materia di orario di lavoro dei lavoratori autonomi.
Retribuzione	Non può essere inferiore a quella prevista dai CCNL (o contratti collettivi di secondo livello).	Il compenso per la prestazione di un'attività autonoma, non può essere esclusivamente legato al tempo della prestazione, ma deve essere riferibile anche al risultato della prestazione.

<p>Direzione e controllo della prestazione lavorativa</p>	<p>L'imprenditore ha il potere di determinare al momento della costituzione del rapporto di lavoro, e di verificare (anche minuziosamente) o modificare unilateralmente in corso di rapporto, le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro (subordinato) affinché la collaborazione del prestatore di lavoro sia idonea a soddisfare l'interesse del datore di lavoro; indice di subordinazione è <u>l'esercizio del potere disciplinare.</u></p>	<p>Il committente non ha potere di controllo e direttivo sulle modalità della prestazione lavorativa, ma solo un controllo volto alla verifica del risultato della prestazione come dedotto in contratto; non può modificare unilateralmente l'oggetto della prestazione del lavoratore; <u>non ha potere disciplinare.</u></p>
--	---	--

3. LA COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA A PROGETTO

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Fattispecie escluse dalla formale previsione del progetto

Prestazioni occasionali, intese come rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, e per i quali il compenso percepito nel medesimo anno solare non sia superiore a 5.000,00 euro (cd. Mini cococo).

Fattispecie escluse dalla disciplina inerente i contratti a progetto

Le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data del 24 ottobre 2003.

I rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI, come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.
--

I mandati ai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti a collegi e commissioni.

Coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

**Elementi caratterizzanti delle collaborazioni coordinate e continuative
contratto a progetto**

Il progetto	Attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa con la sua prestazione; il progetto può essere funzionalmente connesso all'attività principale (<u>ma non può identificarvisi</u>) od accessoria dell'impresa; l'individuazione del progetto compete al committente; deve essere specifico e non può sovrapporsi all'attività principale o accessoria dell'impresa; 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; il progetto, una volta dedotto in contratto come definito dal committente, non può più variare in modo unilaterale.
Il programma di lavoro o fase di esso	Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

<p>L'autonoma gestione del progetto o del programma</p>	<p>La definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità deve essere rimessa al collaboratore, in funzione del risultato dedotto in contratto; l'interesse del committente è relativo al perfezionamento del risultato convenuto e non alla disponibilità di una prestazione di lavoro eterodiretta (concetto di subordinazione); la professionalità e l'esperienza del collaboratore devono essere adeguate; l'esecuzione della prestazione lavorativa non deve avvenire con assoggettamento a specifico e serrato controllo esercitato dal committente direttamente o per interposta persona.</p>
<p>La continuità</p>	<p>Si tratta di contratti volti a soddisfare un interesse durevole del committente attraverso l'esecuzione di un'attività o di una serie di risultati collegati temporalmente o, ancora, di un unico risultato la cui produzione richieda un'esecuzione prolungata nel tempo.</p>
<p>Il coordinamento autonomo</p>	<p>Esprime il collegamento funzionale tra la prestazione predeterminata contrattualmente e l'organizzazione del committente. Deve risultare una residua autonomia di scelta, da parte del collaboratore, sulla modalità esecutive di svolgimento della prestazione.</p>
<p>Prestazione prevalentemente personale</p>	<p>Il prestatore deve impiegare lavoro personale proprio, in misura prevalente, rispetto al lavoro altrui o al capitale, sia da un punto di vista quantitativo, che qualitativo.</p>
<p>La durata</p>	<p>I contratti a progetto devono avere una durata determinata o determinabile, in funzione della durata e delle caratteristiche del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso</p>

<p>Le modalità concrete di esecuzione del contratto</p>	<p>Assumono valore decisivo al fine di rilevare la autonomia o la subordinazione; il collaboratore <u>non</u> può essere utilizzato per una molteplicità di generiche attività estranee al progetto, programma di lavoro o fase di esso dedotto in contratto; la prestazione <u>non</u> deve risolversi in una mera messa a disposizione di energie lavorative in favore del committente; la prestazione elementare, ripetitiva e predeterminata è difficilmente compatibile con il lavoro a progetto.</p>
--	--

Il contratto e la sua forma

Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta ai fini probatori e non, quindi, a pena di nullità (art. 62 D.Lgs. 276/2003). Esso deve contenere i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) indicazione, in tutti i suoi elementi qualificanti, del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa; l'indicazione deve essere effettuata in termini non generici, ma con riferimento alla concreta realizzazione del progetto ed in rapporto all'autonomia del collaboratore che deve essere esaminata anche in riferimento al parametro spaziale e temporale;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore.

La forma scritta del contratto assume valore decisivo per l'individuazione del progetto, del programma di lavoro o fase di esso atteso che, in assenza, non sarà agevole per le parti – e segnatamente per il committente – dimostrare la riconducibilità della prestazione alla fattispecie contrattuale in argomento.

In base agli ultimi orientamenti ministeriali (Circ.Min.Lav. 04/08), il personale ispettivo, in assenza di una formalizzazione del progetto, ovvero di altri elementi idonei comunque ricavabili nel caso concreto, provvederà

comunque a ricondurre la fattispecie contrattuale nell'ambito del lavoro subordinato, senza svolgere alcuna ulteriore attività istruttoria. Resta ferma la possibilità da parte del committente/datore di lavoro di provare in sede giudiziaria l'effettiva sussistenza di un rapporto di natura autonoma.

In base agli ultimi orientamenti ministeriali (Circ.Min.Lav. 04/08), il personale ispettivo, in assenza di una formalizzazione del progetto, ovvero di altri elementi idonei comunque ricavabili nel caso concreto, provvederà comunque a ricondurre la fattispecie contrattuale nell'ambito del lavoro subordinato, senza svolgere alcuna ulteriore attività istruttoria. Resta ferma la possibilità da parte del committente/datore di lavoro di provare in sede giudiziaria l'effettiva sussistenza di un rapporto di natura autonoma.

Il rinnovo del contratto

Analogo progetto o programma di lavoro può essere oggetto di successivi contratti di lavoro con lo stesso collaboratore. Quest'ultimo può a maggior ragione essere impiegato successivamente anche per diversi progetti o programmi di lavoro aventi contenuti del tutto diverso.

Tuttavia, il Ministero del Lavoro (Circ. 01/2004) ha precisato che i rinnovi e i nuovi progetti ove sia nuovamente impiegato il medesimo collaboratore non devono essere strumenti elusivi della normativa vigente. Pertanto, ciascun contratto di lavoro a progetto deve presentare, autonomamente considerato, i requisiti di legge.

La proroga del contratto

Qualora non sia stato raggiunto il risultato alla scadenza prevista, è possibile prorogare il contratto a progetto con il consenso di entrambe le parti. Tuttavia, la proroga può essere considerata come indice di subordinazione qualora essa non sia rispondente ad una concreta necessità delle parti, ma sia utilizzata come mero strumento elusivo della normativa vigente in tema di lavoro subordinato.

Il corrispettivo

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto (art. 63 D.Lgs. 276/2003).

Per definire il compenso non potranno in alcun modo essere utilizzate le disposizioni in materia di retribuzione stabilite dalla contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati.

La quantificazione del compenso deve avvenire in considerazione della natura e durata del progetto o del programma di lavoro e, cioè, in funzione

del risultato che il collaboratore deve produrre. Le parti del rapporto potranno, quindi, disciplinare nel contratto anche i criteri attraverso i quali sia possibile escludere o ridurre il compenso pattuito nel caso in cui il risultato non sia stato perseguito o la qualità del medesimo sia tale da comprometterne l'utilità.

Esclusiva - Obbligo di riservatezza

Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Tuttavia, i contratti "monocommittenza" devono essere valutati attentamente in quanto la sottoscrizione da parte del collaboratore di una clausola di esclusiva può imporre, nel caso concreto, di considerare il prestatore d'opera particolarmente "debole" nei confronti del committente.

Tutele del collaboratore a progetto

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo (art. 66, D.Lgs. 276/2003).

Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Ai fini dell'erogazione del corrispettivo, si avverte che durante i citati periodi di sospensione tutelata del rapporto, il committente potrà ben sospendere l'erogazione del compenso, ma il compenso globale concordato per un programma o un progetto perfettamente realizzato dal collaboratore nel corso della durata del rapporto, indipendentemente dai periodi di sospensione, deve essere, alla fine, interamente corrisposto.

Se invece, l'assenza incide negativamente nella realizzazione del progetto o del programma di lavoro può non essere corrisposto parzialmente, o anche totalmente, il relativo compenso pattuito. Per quanto attiene la determinazione dell'eventuale quota di corrispettivo da detrarre, fermo

restando il riferimento alla concreta utilità che può trarre il committente dall'attività complessivamente svolta, può convenzionalmente essere preso a base di calcolo dell'importo la quota giornaliera del corrispettivo stabilito per l'intero programma o progetto.

Con D.M. 12 luglio 2007, da 7 novembre 2007, è estesa alle collaborazioni (anche a progetto) la disciplina inerente il congedo di maternità, dell'interdizione dal lavoro e del relativo trattamento economico di cui agli artt. 16, 17 e 22 D.Lgs. 151/2001.

Ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Estinzione del contratto e preavviso

I contratti di lavoro a progetto si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto (art. 66, D.Lgs. 276/2003).

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa (ex art. 2119 c.c.) ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Si deve quindi ritenere che, indipendentemente dal termine apposto al contratto, qualora il progetto sia ultimato prima della scadenza il contratto debba intendersi risolto.

Essendo il progetto l'elemento caratterizzante della collaborazione, il corrispettivo determinato nel contratto sarà dovuto per intero anche nel caso in cui esso sia ultimato prima del termine pattuito.

Certificazione del contratto

Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura disciplinata dagli artt. 75 e ss. D.Lgs. 276/03.

Soggetti abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro sono le commissioni di certificazione istituite presso:

- a) Enti bilaterali;
- b) Direzioni Provinciali del Lavoro;
- c) Province;
- d) Università pubbliche e private;
- e) Ministero del Lavoro;
- f) Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro;

Gli effetti dell'accertamento permangono, anche verso i terzi (compresi gli istituti previdenziali e assistenziali – INPS INAIL), fino al momento in cui sia accolto, con sentenza di merito, ricorso giudiziario avanti alla autorità giudiziaria competente.

L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale.

L'accertamento giurisdizionale della difformità tra quanto contenuto nel contratto e quanto effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

Ove le parti del rapporto di lavoro a progetto intendano avvalersi della procedura di certificazione quando il rapporto sia già in atto, esse potranno, in sede di certificazione, disporre dei diritti ad esse attribuiti dalla legge, ponendo in essere un negozio transattivo, ovvero un atto di rinuncia.

4. RIQUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO A PROGETTO

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (art. 69, c. 1, D.Lgs. 276/2003). Secondo recente giurisprudenza di merito (T.Milano 3317/3610/3141/3144/3786 anno 2007), di avviso contrario rispetto a quanto sostenuto dal Ministero del Lavoro con circolare 01/2004, si tratta di una presunzione assoluta. La mancanza di specificità del progetto determina che il rapporto deve ritenersi sorto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla sottoscrizione del contratto, indipendentemente dalle concrete modalità con le quali si è di fatto svolto il rapporto di lavoro.

Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato come collaborazione 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.

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. L'accertamento concerne l'esistenza nei fatti di un progetto e non la sua mera deduzione nel contratto.

Attività difficilmente compatibili con il contratto a progetto

Il Ministero del Lavoro, con circolare 04/2008, ha identificato una serie di attività che, indipendentemente dai settori produttivi presi in considerazione, sono ritenute difficilmente compatibili, nel concreto, con il regime di autonomia che deve necessariamente caratterizzare la prestazione lavorativa dei soggetti che operano in virtù di un contratto di collaborazione a progetto (anche se svolto da soggetti titolari di Partita IVA):

- addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;
- addetti alle agenzie ippiche;
- addetti alle pulizie;
- autisti e autotrasportatori;
- babysitter e badanti;
- baristi e camerieri;
- commessi e addetti alle vendite;
- custodi e portieri;
- estetiste e parrucchieri;
- facchini;

- istruttori di autoscuola;
- lettori e contatori;
- manutentori;
- muratori e qualifiche operarie dell'edilizia;
- piloti e assistenti di volo;
- prestatori manodopera nel settore agricolo;
- addetti alle attività di segreteria e terminalisti.

Si tratta di un elenco meramente esemplificativo il quale non esclude che tali prestazioni siano, in casi eccezionali, compatibili con le modalità del lavoro a progetto; il personale ispettivo avrà cura di ricondurre dette fattispecie nell'ambito del lavoro subordinato ove non sia dimostrato l'elemento essenziale di una autentica e corretta autonomia delle attività oggetto del contratto.

5. VALUTAZIONE E COMMENTO DEI CONTRATTI A PROGETTO ATTIVATI NELL'AMBITO DEI CSV

Alla luce di quanto esposto nei punti precedenti, di seguito vengono valutati, secondo l'oggetto e/o il progetto, i contratti più diffusi nell'ambito dei CSV, evidenziando i casi più critici e gli argomenti e/o i motivi che li rendono tali, ed i casi compatibili con il contratto a progetto.

CASI CRITICI

In linea generale si osserva che i contratti stipulati per lo svolgimento delle attività elencate di seguito non passerrebbero indenni dall'esame degli Enti preposti o dalla Magistratura, in quanto, di norma, si tratta di incarichi riconducibili ad una precisa attività lavorativa e non ad un progetto. Tali attività sono inoltre immediatamente riconducibili ad incarichi o ruoli strutturali, tipici ed a volte essenziali per il normale svolgimento dell'attività di business o istituzionale del Committente.

Tra i contratti esaminati di seguito è presente infatti anche quello del personale di segreteria che, come indicato al punto 5.1 di questo documento, secondo il Ministero del lavoro è ritenuto difficilmente compatibile con il contratto a progetto.

Coordinatore/Direttore: L'attività di coordinatore o direttore di un CSV non può essere riconducibile ad un progetto o fase di esso in quanto si tratta di attività strettamente correlata con l'attività del CSV.

Analogamente anche i contratti delle figure indicate di seguito, per i medesimi motivi, non hanno alcuna possibilità di superare l'esame, in caso di accertamento ispettivo, degli Enti preposti alla valutazione (MIN LAVORO, INPS e INAIL) e, in caso di contenzioso con il collaboratore, della Magistratura.

A tale proposito è bene tenere presente che un elemento di criticità e di probabile impugnazione del contratto è dato dalla presenza e dal contemporaneo svolgimento di medesimi incarichi da parte di lavoratori subordinati e di collaboratori a progetto.

Per le figure in esame viene spesso confusa l'indicazione (e individuazione) del progetto con l'indicazione del ruolo e/o delle mansioni da svolgere. Come già detto, le attività "affidate" a tali collaboratori ancorché svolte con relativa autonomia, sono sempre riconducibili all'attività principale, strutturale ed ordinaria del committente e quindi incompatibili con un contratto a progetto.

Ad esempio:

Responsabile coordinatore di area: la responsabilità ed il coordinamento di una determinata area o funzione non può essere “lasciata” ad un collaboratore che la svolge in autonomia.

Inoltre il responsabile si potrebbe trovare nella particolare condizione di esercitare (da lavoratore autonomo) il potere di controllo e disciplinare nei confronti di lavoratori subordinati dipendenti del committente.

Personale amministrativo: l’attività amministrativa non può essere considerata eccezionale o accessoria rispetto all’attività del Committente. Di per sé non è impossibile che l’attività amministrativa venga svolta in forma autonoma ma in concreto ciò avviene raramente in presenza di contratti a progetto che di fatto comportano attività di ordinaria amministrazione quali la stesura di fatture, l’esecuzione di pagamenti, la tenuta dei rapporti con la banca e così via.

Personale di segreteria: difficile sostenere la sussistenza di attività di segreteria svolti in “autonomia”. Il Ministero del lavoro ha infatti incluso tale attività tra quelle che gli ispettori debbono ricondurre nell’ambito del lavoro subordinato.

Operatore di sportello e pers. spec. per i servizi: Vale quanto già esposto per le figure precedenti. L’operatore di sportello svolge attività istituzionali ed ordinarie per il committente che non possono prescindere dalle linee di indirizzo del committente stesso e pertanto è praticamente impossibile individuare l’autonomia od un progetto ben definito nello svolgimento di dette mansioni.

CASI COMPATIBILI

Di seguito si indicano alcuni esempi di attività che possono dare luogo alla stipulazione di un contratto a progetto.

La sostanziale differenza tra i casi critici e quelli compatibili è data dall’indicazione di un ruolo o di una mansione nel contratto dei “critici” e dall’indicazione di un risultato/prodotto ben definito che consiste nel progetto da realizzare nel contratto dei “compatibili”.

Realizzazione di un corso di formazione: la concreta realizzazione del progetto può riguardare la progettazione del corso, la realizzazione della documentazione didattica, la docenza o la formazione dei dipendenti che nell’ambito dei CSV si occupano della formazione.

Impostazione del sistema di certificazione della qualità : attività e progetto ben definiti e riguardanti una specifica attività che comporta conoscenze e competenze che, di norma, sono estranee e comunque non relative ad attività ordinaria od istituzionale del committente.

Realizzazione di studi e/o lavori per attività eccezionali e non ripetitive (impostazione piano dei conti della contabilità, format di procedure interne, format per la stesura di progetti finanziati) : attività e progetto circoscritte e ben definite, che non sono comunque riconducibili all'attività amministrativa del committente.

Attività degli addetti agli uffici stampa e attività giornalistica: per valutare la posizione degli addetti agli uffici stampa è opportuno, preliminarmente, distinguere tra l'attività dei collaboratori predetti e l'attività giornalistica.

L'attività giornalistica è regolamentata da precise norme di legge e l'esercizio della professione è subordinato all'iscrizione nell'apposito albo. L'attività giornalistica, in estrema sintesi, si può individuare, così distinguendola da quella degli uffici stampa, come lo svolgimento di una attività critica sui fatti.

L'attività degli addetti agli uffici stampa, invece, pur essendo non di rado effettuata da iscritti all'albo dei giornalisti professionisti e dai pubblicitari, non è considerata attività giornalistica in quanto l'attività posta in essere dagli uffici stampa difetta del requisito della criticità ed obiettività sull'informazione. I comunicati e l'informazione fornita dagli uffici stampa riguardano l'attività della committente e quindi non è riconducibile all'attività giornalistica.

Inquadramento previdenziale degli addetti agli uffici stampa e attività giornalistica: la distinzione sull'attività è determinante per il corretto inquadramento, ai fini previdenziali, del rapporto che si instaura con gli addetti all'ufficio stampa o con un giornalista.

Per l'attività giornalistica, sia autonoma che subordinata, per l'assolvimento degli obblighi previdenziali si deve fare riferimento all'Ente di previdenza per i GIORNALISTI (INPGI)

Per gli addetti agli uffici stampa l'ente di previdenza di riferimento è, come generalmente accade per i lavoratori, subordinati od autonomi del settore privato, l'INPS. (I lavoratori dipendenti del settore pubblico sono invece assicurati all'INPDAI).

Lavoro subordinato o autonomo degli addetti agli uffici stampa e attività giornalistica: anche per l'attività degli addetti agli uffici stampa come per gli altri collaboratori citati, sussistono tutte quelle problematiche che è necessario considerare per un corretto inquadramento del rapporto instaurato.

L'attività di un addetto all'ufficio stampa può essere sicuramente svolta con ampia autonomia e grado di professionalità tale da assolvere a tutte quelle "prescrizioni" che consentono di escludere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

In particolare se l'attività viene svolta per un determinato progetto (ad esempio un evento cui si vuole dare particolare risonanza) oppure con una articolazione dell'incarico che fa sì che per l'assolvimento si debba far ricorso a strutture non gestibili e coordinabili all'interno dei centri di servizio il rapporto può essere riconducibile ad un contratto a progetto o di collaborazione coordinata e continuativa od anche di libera professione.

Volendo sintetizzare la descrizione e la conseguente distinzione tra l'addetto stampa subordinato e quello a progetto, si potrebbe sostenere che il primo è inserito in una organizzazione ampia e strutturata in cui l'attività dell'ufficio stampa è di importanza tale da non poterla affidare a terzi ma deve essere gestita e diretta da vicino da parte del ente mentre il secondo, l'addetto stampa autonomo e quindi anche a progetto, svolge l'incarico ricevuto in autonomia ed in base all'esperienza ed alla professionalità posseduta.

E' importante tenere presente quindi che anche per gli addetti stampa valgono le regole contenute nelle linee guida sui contratti a progetto elaborate per CSV.net.

6. CONSEGUENZE ECONOMICHE PER L'ILLEGGITTIMA STIPULA DI UN CONTRATTO A PROGETTO IN LUOGO DI UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

La riqualificazione del contratto a progetto in contratto di lavoro subordinato, dal punto di vista economico, produce effetti sia nei confronti del collaboratore, cui viene automaticamente riconosciuto il diritto alle ferie retribuite, alle mensilità aggiuntive, al trattamento di fine rapporto, sia nei confronti degli enti previdenziali ed assistenziali (INPS e INAIL) ai quali si dovrà versare la differenza di contribuzione.

Per l'INPS la differenza è di circa il 13% sul compenso erogato e sulla retribuzione relativa alle ferie ed alle mensilità aggiuntive.

Per l'INAIL la differenza contributiva non comporta differenze rilevanti ed in alcuni casi potrebbe altresì generare un credito, di esigua entità, per il committente.

Agli Enti predetti dovranno inoltre essere versate le sanzioni amministrative che possono arrivare sino ad un massimo del 40% dell'importo dei contributi omessi.

A tale proposito si segnala che con il decreto milleproroghe è stata differita al 30 settembre 2008 la possibilità di aderire alla procedura di stabilizzazione dei contratti a progetto "critici".

Tale procedura comporta:

- la sottoscrizione di un accordo sindacale con il quale il committente si impegna ad assumere il collaboratore con un contratto di lavoro subordinato.
- il contratto di lavoro può essere:
 - a tempo indeterminato (anche a tempo parziale di minimo 25 ore sett.li);
 - a tempo determinato per un massimo di 24 mesi, per l'apposizione del termine devono sussistere i requisiti "tecnico, produttivi, organizzativi o sostitutivi" previsti dal dlgs 368/2001.
 - di apprendistato.
- la sottoscrizione di un atto di conciliazione individuale da parte del collaboratore a progetto. L'atto di conciliazione produce l'effetto di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile con riferimento ai diritti di natura retributiva, contributiva e risarcitoria per il periodo precedente la stabilizzazione;

- il versamento all'INPS di una somma pari al 50% dei contributi versati alla gestione separata dell'INPS relativamente alla durata del contratto a progetto che si trasforma;
- il versamento comporta l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi o premi e di imposte sui redditi, nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia e il versamento dei contributi e dei premi;

e consente **di prevenire e sanare il potenziale contenzioso con il colabore e con gli enti previdenziali ed assistenziali.**

7. CONFRONTO DEL COSTO TRA IL CONTRATTO A PROGETTO E IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

Rispetto al compenso/retribuzione lorda pattuita (1.500,00 lordi mensili)

	COCOPRO	DIPENDENTE
COSTO ANNUO	24.517,00	28.731,00
LORDO ANNUO	21.000,00	21.000,00
NETTO ANNUO	15.842,00	15.725,00

Nei calcoli non si è tenuto conto dell'IRAP e delle addizionali irpef (regionali e comunali) in quanto le percentuali possono variare a seconda delle regioni e dei comuni.

Rispetto al costo complessivo annuo

	COCOPRO	DIPENDENTE
COSTO ANNUO	28.742,00	28.742,00
LORDO ANNUO	24.620,00	21.000,00
NETTO ANNUO	18.152,00	15.725,00

Nei calcoli non si è tenuto conto dell'IRAP e delle addizionali irpef (regionali e comunali) in quanto le percentuali possono variare a seconda delle regioni e dei comuni.

Al fine di poter valutare l'opportunità di stipulare un contratto a progetto anche sotto il punto di vista dei costi conseguenti alla riqualificazione del contratto a seguito di intervento dell'INPS o della Magistratura, di seguito si riportano i prospetti integrati con le integrazioni retributive e le sanzioni amministrative.

Ipotizzando la riqualificazione, intervenuta 3 anni dopo la sua conclusione, di un contratto a progetto della durata di 12 mesi.

Rispetto al compenso/retribuzione lorda pattuita (1.500,00 lordi mensili)

	COCOPRO	DIPENDENTE
COSTO ANNUO	24.517,00	28.731,00
LORDO ANNUO	21.000,00	21.000,00
NETTO ANNUO	15.842,00	15.725,00
RETRIBUZIONI DIFFERITE	5.250,00,00	Già compresi nel costo annuo
T F R	1.815,00	Già compreso nel costo annuo
CONTRIBUTI OMESSI	4.146,00	Già compresi nel costo annuo
SANZIONI SUI CONTRIBUTI OMESSI	1658,00	Non previste
COSTO TOTALE	37.386,00	28.731,00

SCHEMA DI CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO

Tra

....., Via, s/n, cap Città Piva.

.....

e

Il Dott., nato a (.....) il, e
residente in, via,

C.F.:

Art. 1.

La (d'ora in poi Associazione) conferisce al
Dott., che accetta, l'incarico di realizzare, presso l'Unità
Locale della Associazione in, il Progetto (programma di lavoro o
fase di esso) ".....", *(laddove vi sia uno specifico progetto,
programma di lavoro o fase di esso riportare la denominazione e i
riferimenti, altrimenti passare al periodo successivo. Si fa inoltre, presente
che il contratto può prevedere anche più progetti contemporaneamente; in
tal caso è opportuno dettagliarli distintamente).*

Il contenuto della prestazione di lavoro del Dott.
.....consisterà:..... - nello svolgimento di
attività di *(deve essere descritta dettagliatamente
l'attività da svolgere precisando anche in quale contesto aziendale essa si
colloca)*.

Art. 2.

Il progetto di lavoro su indicato sarà svolto dal Dott.in piena
autonomia, in funzione del risultato pattuito e senza alcun vincolo di
subordinazione, né di gerarchia né di orario *(qualora le caratteristiche
dell'attività lo richiedessero, è ammesso stabilire un orario ben preciso in
cui svolgere la prestazione)*.

Le parti si danno atto di essere addivenuti alla stipulazione del presente
contratto sul presupposto della natura autonoma della collaborazione
pattuita, e di avere fatto al riguardo reciproco affidamento.

Resta fermo il coordinamento del Dott. con l'organizzazione
dell'Associazione, con gli altri lavoratori per quanto necessario ai fini della
realizzazione del progetto pattuito, nonché con il Responsabile del
..... Dott. cui il Dott. dovrà far riferimento per i
necessari confronti e verifiche sull'andamento del progetto di lavoro su

indicato, nonché per quanto riguarda eventuali esigenze organizzative o problemi applicativi che dovessero insorgere nell'esecuzione del progetto medesimo (*indicare una persona di riferimento dell'Associazione con cui il collaboratore dovrà relazionarsi nello svolgimento dell'attività*) .

Art. 3

Il progetto di cui all'art. 1 avrà inizio il e si prevede possa essere realizzato entro il (*eventualmente indicare le condizioni di ammissibilità di eventuali proroghe, se ammesse, nell'ipotesi in cui il progetto non sia realizzato entro la data prevista*). Di conseguenza, il contratto si risolverà automaticamente alla data (*eventualmente, in caso di proroga prevista, aggiungere "originaria o prorogata"*) di realizzazione del progetto, senza necessità di preavviso.

Di conseguenza, il contratto si risolverà automaticamente, senza necessità di preavviso.

In qualunque momento l'Associazione (*eventualmente, aggiungere "o il collaboratore" se si vuole attribuire ad entrambe le parti la facoltà di recesso con preavviso*) potrà, con preavviso di almeno giorni da comunicare mediante lettera raccomandata A/R, recedere anticipatamente dal contratto, senza necessità di fornire giustificazione (*in aggiunta, si possono prevedere specifiche causali al verificarsi delle quali è possibile recedere senza preavviso*) .

In qualunque caso di recesso anticipato il compenso sarà proporzionalmente ridotto (*in caso di proroga prevista, aggiungere "o proporzionalmente aumentato in caso di prolungamento della data finale originaria"*).

Art. 4

Il compenso globale spettante per l'espletamento della prestazione lavorativa sarà pari a € (.....) da intendersi al lordo delle ritenute di legge e degli oneri previdenziali e assicurativi posti a carico del collaboratore. Le parti danno atto che il compenso è stato determinato in relazione all'impegno previsto per la realizzazione dell'incarico quantificabile prevedibilmente in ore..... (*mettere il n. di ore previste*).

Il compenso sarà erogato tramite bonifico bancario con cadenza mensile (*indicare eventuali altre modalità di pagamento*), previa rendicontazione dell'attività svolta da parte del collaboratore. Le parti si danno atto che tale corrispettivo è stato concordemente determinato tenendo conto dei compensi corrisposti per prestazioni di lavoro autonomo, quantitativamente e qualitativamente analoghe, nella zona di Oltre al corrispettivo come sopra determinato, spetterà al Dott. il rimborso a piè di lista delle eventuali spese - previamente autorizzate - di viaggio, di vitto e di alloggio sostenute per l'esecuzione dell'incarico, previa presentazione di

idonea documentazione giustificativa (*non è obbligatorio prevedere il rimborso spese se il compenso pattuito sia onnicomprensivo*).

Il corrispettivo di cui sopra sarà proporzionalmente ridotto (*eventualmente, in caso di prevista proroga, aggiungere "od aumentato"*) nella (*eventualmente, in caso di prevista proroga, sostituire con "nelle"*) ipotesi di cui all'ultimo comma dell'articolo precedente.

Art. 5

Il Dott. autorizza la Società a trattare ed a comunicare a terzi i propri dati personali in relazione agli adempimenti connessi al presente contratto.

Art. 6

Il Collaboratore è fin d'ora autorizzato a intrattenere rapporti di lavoro tanto subordinato quanto autonomo, presso Enti, Istituti, Aziende o Studi Professionali purché non sia arrecato intralcio allo sviluppo delle attività descritte precedentemente.

Art. 7

Il Collaboratore si obbliga, sin da ora, a non divulgare notizie, dati ed altre informazioni a terzi attinenti l'attività della Società, ivi comprese eventuali tecnologie, modelli, disegni, metodi di lavoro e prezzi praticati.

Art. 8

In caso di impedimento oggettivo a svolgere la prestazione di lavoro, il collaboratore potrà, a sue spese, farsi sostituire da terzi previa verifica e accettazione del sostituto da parte del committente.

Art. 9

Per tutto quanto non previsto sopra, il presente contratto è disciplinato dagli artt. 61 e seguenti del D.Lgs. 20 settembre 2003, n. 276, e dagli articoli 2222 ss. del codice civile.

Letto, confermato e sottoscritto

Data

L'Associazione

Dott.

allegato in appendice

LE FONTI DI RIFERIMENTO NORMATIVE

LE FONTI DI RIFERIMENTO NORMATIVE

Art. 2094 c.c.

Prestatore di lavoro subordinato

E' 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.

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.

Art. 409 c.p.c.

Controversie individuali di lavoro

Si osservano le disposizioni del presente capo [rito del lavoro] nelle controversie relative a:

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
- 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, semprechè non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

N.B.: Articolo così sostituito dalla L. 11 agosto 1973, n. 533.

DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (*G.U. 9 ottobre 2003, n. 235, suppl. ord.*).

[...]

Titolo VII

TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

Capo I

LAVORO A PROGETTO E LAVORO OCCASIONALE

Art. 61

(Definizione e campo di applicazione)

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI, come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

Art. 62

(Forma)

1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Art. 63

(Corrispettivo)

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Art. 64
(Obbligo di riservatezza)

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti nè, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, nè compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Art. 65
(Invenzioni del collaboratore a progetto)

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

Art. 66
(Altri diritti del collaboratore a progetto)

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

Art. 67
(Estinzione del contratto e preavviso)

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Art. 68
(Rinunzie e transazioni)

1. Nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile.

N.B.: Articolo così sostituito dall'art. 15, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art. 69
*(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 venga 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.

[...]

Titolo VIII
PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE

Capo I
CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Art. 75
(Finalità)

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo.

N.B.: Articolo così sostituito dall'art. 18, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art. 76
(Organi di certificazione)

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;

b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;

c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

c-bis) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro (1);

c-ter) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (1).

1-bis. Nel solo caso di cui al comma 1, lettera c-bis), le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2).

2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

(1) Lettera aggiunta dall'art. 1, comma 256, lett. a), L. 23 dicembre 2005, n. 266.

(2) Comma inserito dall'art. 1, comma 256, lett. b), L. 23 dicembre 2005, n. 266.

Art. 77 (Competenza)

1. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le commissioni di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b), le parti stesse devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

Art. 78 (Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche)

1. La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonché dei seguenti principi:

- a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;
- b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;
- c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;
- d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza. Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali vengono altresì definiti appositi moduli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

Art. 79

(Efficacia giuridica della certificazione)

Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Art. 80

(Rimedi esperibili nei confronti della certificazione)

1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della

difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.

4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

5. Dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Art. 81

(Attività di consulenza e assistenza alle parti)

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 75 svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

Capo II

ALTRE IPOTESI DI CERTIFICAZIONE

Art. 82

(Rinunzie e transazioni)

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera a), del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

Art. 83

(Deposito del regolamento interno delle cooperative)

1. La procedura di certificazione di cui al capo I è estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, la procedura di certificazione deve essere espletata da specifiche commissioni istituite nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b). Tali commissioni sono presiedute da un presidente indicato dalla provincia e sono costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

Art. 84

(Interposizione illecita e appalto genuino)

1. Le procedure di certificazione di cui al capo primo possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione di appalto di cui all'articolo 1655 del codice civile sia nelle fasi di attuazione

del relativo programma negoziale, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo III del presente decreto legislativo.

2. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore. Tali codici e indici presuntivi recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali o di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

DECRETO MINISTERIALE 12 luglio 2007

Applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335(*G.U. 23 ottobre 2007, n. 247*).

IL MINISTRO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
di concerto con
IL MINISTRO DELL'ECONOMIA
E DELLE FINANZE

Visto l'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che ha previsto l'istituzione di un'apposita gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), in favore di lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;

Visto l'art. 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, che ha previsto, tra l'altro, l'estensione, agli iscritti alla predetta gestione separata, della tutela relativa alla maternità e agli assegni al nucleo familiare nei limiti delle risorse rivenienti dallo specifico contributo fissato nella misura dello 0,5 per cento;

Visto l'art. 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, che, nell'estendere agli iscritti alla predetta gestione separata la tutela contro il rischio di malattia in caso di degenza ospedaliera, ha imputato anche tale onere alle risorse derivanti dal gettito del citato contributo dello 0,5 per cento;

Visto l'art. 80, comma 12, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, che ha interpretato il citato art. 59, comma 16, della legge n. 449 del 1997, nel senso che la tutela ivi prevista relativa alla maternità ed agli assegni al nucleo familiare avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente;

Visto il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno alla maternità ed alla paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

Visto il decreto interministeriale 4 aprile 2002, con il quale, a decorrere dal 1° gennaio 1998, è stata stabilita la corresponsione di un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi alla data stessa in favore delle madri lavoratrici iscritte alla predetta gestione separata e tenute al versamento della contribuzione dello 0,5 per cento ai sensi del suddetto art. 59, comma 16, della legge n. 449 del 1997;

Visto l'art. 1, comma 791, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che prevede l'emanazione di un decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per disciplinare l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, a tutela e sostegno della maternità delle lavoratrici iscritte alla gestione separata sopra indicata, nei limiti delle

risorse rivenienti dallo specifico gettito contributivo da determinare con il medesimo decreto;

Vista la valutazione espressa dall'Istituto nazionale della previdenza sociale finalizzata alla quantificazione degli oneri derivanti dall'estensione alle lavoratrici iscritte alla suddetta gestione separata degli articoli 17 e 22 del decreto legislativo n. 151 del 2001, nonché alla conseguente individuazione dell'aliquota contributiva aggiuntiva necessaria alla loro copertura;

Ritenuto di dover procedere all'emanazione del predetto decreto previsto dall'art. 1, comma 791, della citata legge n. 296 del 2006;

Decreta:

Art. 1

1. Il divieto di adibire le donne al lavoro per i periodi di cui all'art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è esteso ai committenti di lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, di seguito definita "gestione separata", nonché agli associanti in partecipazione, a tutela delle associate in partecipazione iscritte alla gestione medesima.

Art. 2

1. Le esercenti attività libero professionale iscritte alla gestione separata possono accedere all'indennità di maternità a condizione che l'astensione effettiva dall'attività lavorativa nei periodi di cui all'art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sia attestata da apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Art. 3

1. L'estensione del divieto di adibire al lavoro le donne, di cui all'art. 17 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applica:

- a) integralmente nei confronti delle lavoratrici di cui all'art. 1;
- b) limitatamente al comma 2, lettera a), del predetto art. 17, nei confronti delle lavoratrici esercenti attività libero professionale di cui all'art. 2.

Art. 4

1. Le lavoratrici a progetto e categorie assimilate, tenute ad astenersi dall'attività lavorativa nei periodi di cui agli articoli 1 e 3, hanno diritto, ai sensi dell'art. 66 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Art. 5

1. Alle madri lavoratrici iscritte alla gestione separata, tenute al versamento della contribuzione dello 0,5 per cento di cui all'art. 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, è corrisposta un'indennità di maternità per i periodi di astensione obbligatoria previsti dall'art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'indennità è corrisposta anche per i periodi di divieto anticipato di adibizione al lavoro e per i periodi di interdizione dal lavoro autorizzati ai sensi dell'art. 17 del predetto decreto legislativo n. 151 del 2001.

2. L'indennità di cui al comma 1 spetta alle lavoratrici in favore delle quali, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino attribuite almeno tre mensilità della contribuzione dovuta alla gestione separata, maggiorata delle aliquote di cui all'art. 7.

3. L'indennità è corrisposta nella misura prevista dall'art. 4 del decreto 4 aprile 2002 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 12 giugno 2002, n. 136, e secondo le modalità ivi previste, previa attestazione di effettiva astensione dal lavoro da parte del lavoratore e del committente e resa nelle forme della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Art. 6

1. Per i periodi di astensione dal lavoro per i quali è corrisposta l'indennità di maternità, sono accreditati i contributi figurativi ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura stessa.

Art. 7

1. Le prestazioni economiche previste dal presente decreto in favore delle lavoratrici tenute ad astenersi dall'attività lavorativa nei periodi di cui agli articoli 1, 2 e 3, sono finanziate attraverso un'aliquota aggiuntiva, nella misura di 0,22 punti percentuali, della vigente aliquota dello 0,5 per cento prevista dall'art. 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449. Tale aliquota aggiuntiva è dovuta da tutti gli iscritti alla gestione separata già destinatari della predetta aliquota dello 0,5 per cento.

Art. 8

1. Qualora, a seguito del monitoraggio effettuato dall'INPS a decorrere dal secondo anno di applicazione del presente decreto, si verificassero scostamenti rilevanti tra gettito contributivo e prestazioni erogate, l'aliquota dello 0,22 per cento di cui all'art. 7 sarà modificata con ulteriore provvedimento, al fine di consentire la copertura degli oneri sostenuti per le finalità di cui al presente decreto.

FONTI INTERPRETATIVE

MINISTERO LAVORO circolare 8 gennaio 2004, n. 1

Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto -
Decreto legislativo n. 276/2003.

I. Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità c.d. a progetto: definizione e campo di applicazione

La definizione di lavoro a progetto - e la relativa disciplina - è contenuta negli artt. da 61 a 69 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Ai sensi dell'art. 61, comma 1, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3, cod. proc. civ. devono essere "riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa".

L'art. 61 non sostituisce e/o modifica l'art. 409, n. 3, cod. proc. civ. bensì individua, per l'ambito di applicazione del decreto e - nello specifico - della medesima disposizione, le

modalità di svolgimento della prestazione di lavoro del collaboratore, utili ai fini della qualificazione della fattispecie nel senso della autonomia o della subordinazione.

Sul piano generale, peraltro, il lavoro a progetto non tende, allo stato, ad assorbire tutti i modelli contrattuali riconducibili in senso lato all'area della c.d. parasubordinazione. L'art. 61, oltre a definire positivamente le modalità di svolgimento delle collaborazioni coordinate e continuative c.d. a progetto, esclude infatti dalla riconducibilità a tale tipo contrattuale:

- le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare, sempre con il medesimo committente, sia superiore a 5 mila euro. Si tratta di collaborazioni coordinate e continuative per le quali, data la loro limitata "portata", si è ritenuto non fosse necessario il riferimento al progetto e, dunque, di sottrarle dall'ambito di applicazione della nuova disciplina; tali rapporti di collaborazione coordinata e continuativa si distinguono sia dalle prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti di cui agli artt. 70 e seguenti del decreto legislativo, sia dalle attività di lavoro autonomo occasionale vero e proprio, ossia dove non si riscontra un coordinamento ed una continuità nelle prestazioni e che proprio per questa loro natura non sono soggette agli obblighi contributivi previsti per le collaborazioni coordinate e continuative bensì a quelli di cui all'art. 44, comma 2, del decreto-legge n. 269 del 30 settembre 2003, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326;

- gli agenti ed i rappresentanti di commercio continuano ad essere regolati dalle discipline speciali;

- le professioni intellettuali, per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data del 24 ottobre 2003;

- le 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 (art. 90, legge n. 289/2002);

- componenti di Organi di amministrazione e controllo di società;

- partecipanti a Collegi e Commissioni;

- collaboratori che percepiscano pensione di vecchiaia.

La disciplina che emerge dall'art. 61 è, come detto, finalizzata a impedire l'utilizzo improprio o fraudolento delle collaborazioni coordinate e continuative. Al di fuori del campo di applicazione dell'art. 61 si collocano, con tutta evidenza, fattispecie che non presentano significativi rischi di elusione della normativa inderogabile del diritto del lavoro. Occorre, peraltro, ribadire che sia l'introduzione nel nostro ordinamento della fattispecie di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto sia la previsione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a carattere occasionale ex art. 61, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, non hanno certamente comportato l'abrogazione delle disposizioni del contratto d'opera di cui agli artt. 2222 e segg. del codice civile. Ne consegue che, ad esempio, nel caso di un prestatore d'opera che superi, nei rapporti con uno stesso committente, uno dei due limiti previsti dall'art. 61, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, non necessariamente dovrà veder qualificato il proprio rapporto come collaborazione a progetto o a programma, ben potendosi verificare il caso che quel prestatore abbia reso una o più prestazioni d'opera ai sensi degli artt. 2222 e seguenti del codice civile.

L'art. 3 della legge n. 91 del 23 marzo 1981 ha previsto, al 2° comma, talune ipotesi in cui la prestazione sportiva dell'atleta è resa nella forma del contratto di lavoro autonomo; lavoro autonomo che può anche svolgersi, qualora ne ricorrano i presupposti, in forma di collaborazione coordinata e continuativa. Deve ritenersi che in quest'ultimo caso, trattandosi di attività tipiche contemplate espressamente dal legislatore, non si applichi la disposizione che prevede la necessità dell'indicazione di un progetto.

Va precisato, altresì, che nell'espressione "Collegi e Commissioni" delle società, sopra richiamati, sono inclusi anche quegli organismi aventi natura tecnica.

Nella esclusione dei percettori di pensione di anzianità, è evidente che debbano essere compresi quei soggetti, titolari di pensione di anzianità o di invalidità che, ai sensi della normativa vigente, al raggiungimento del 65° anno di età, vedono automaticamente trasformato il loro trattamento in pensione di vecchiaia.

Va peraltro rilevato che, ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo n. 276/2003, la pubblica amministrazione può continuare a stipulare contratti di collaborazione senza tener conto dei limiti introdotti dalla novella mantenendo il riferimento all'art. 409, n. 3, cod. proc. civ. la cui previsione, per i rapporti che vedano una parte pubblica, non ha subito modificazioni in attesa delle eventuali future determinazioni da adottarsi, ai sensi del comma 8 dell'art. 86 del decreto legislativo n. 276/2003, da parte del Ministro per la funzione pubblica e delle Organizzazioni sindacali, in sede di armonizzazione dei profili conseguenti all'entrata in vigore del decreto legislativo in argomento.

Si deve evidenziare, infine, che nell'ambito di applicazione della disciplina in esame dal 24 ottobre 2003 non è più possibile porre in essere rapporti ascrivibili alla collaborazione coordinata e continuativa che non siano riconducibili alla modalità del lavoro a progetto, fatte salve le ipotesi di cui all'art. 61, sopra richiamate, per le quali continua a trovare applicazione la previgente disciplina.

II. I requisiti qualificanti della fattispecie

Le collaborazioni coordinate e continuative secondo il modello approntato dal legislatore, oltre al requisito del progetto, programma di lavoro o fase di esso, che costituisce mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa, restano caratterizzate dall'elemento qualificatorio essenziale, rappresentato dall'autonomia del collaboratore (nello svolgimento della attività lavorativa dedotta nel contratto e funzionalizzata alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso), dalla necessaria coordinazione con il committente, e dall'irrelevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione.

Quanto a quest'ultimo requisito, va comunque ricordato che l'art. 62, comma 1, lett. d), del decreto legislativo, prevede che tra le forme di coordinamento dell'esecuzione della prestazione del collaboratore a progetto all'organizzazione del committente sono comprese anche forme di coordinamento temporale. Ond'è che l'autonomia del collaboratore a progetto si esplicherà pienamente, quanto al tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione, all'interno delle pattuizioni intervenute tra le parti su dette forme di coordinamento.

Tali requisiti costituiscono il fulcro della differenziazione tra la tipologia contrattuale in esame e quelle riconducibili, da un lato, al lavoro subordinato e, dall'altro, al lavoro autonomo (art. 2222 cod. civ.).

Con particolare riguardo al lavoro a tempo determinato, ove la prestazione è resa con vincolo di subordinazione ed il termine delimita pertanto esclusivamente il periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento delle mansioni contrattualmente individuate, il lavoro a progetto si differenzia per ciò che la durata del rapporto è funzionale alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso, in regime di totale autonomia.

In tal senso, infatti, è significativo che ai sensi dell'art. 61, comma 1, il collaboratore deve gestire il progetto in funzione del risultato, che assume rilevanza giuridica indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Del tutto coerentemente, del resto, ai sensi dell'art. 67, comma 1, il contratto si risolve al momento della realizzazione del progetto o del programma di lavoro o della fase di esso.

Il progetto

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.

Il programma o la fase di esso

Il programma di lavoro consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale.

Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

L'autonoma gestione del progetto o del programma

Nell'ambito del progetto o del programma la definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità deve essere rimessa al collaboratore.

Ciò perchè l'interesse del creditore è relativo al perfezionamento del risultato convenuto e non, come avviene nel lavoro subordinato, alla disponibilità di una prestazione di lavoro eterodiretta.

Le collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto hanno una durata determinata o determinabile, in funzione della durata e delle caratteristiche del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso. Nel caso di programma di lavoro la determinabilità della durata può dipendere dalla persistenza dell'interesse del committente alla esecuzione del progetto, programma di lavoro o fase di esso. La determinabilità del termine è dunque funzionale ad un avvenimento futuro, certo nell'"an" ma non anche necessariamente nel "quando".

Il coordinamento

Indipendentemente da ciò, pur tuttavia, il collaboratore a progetto può operare all'interno del ciclo produttivo del committente e, per questo, deve necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze dell'organizzazione del committente.

Il coordinamento può essere riferito sia ai tempi di lavoro che alle modalità di esecuzione del progetto o del programma di lavoro, ferma restando, ovviamente, l'impossibilità del committente di richiedere una prestazione o un'attività esulante dal progetto o programma di lavoro originariamente convenuto.

III. La forma

Il contratto è stipulato in forma scritta.

E' una forma richiesta "ad probationem" e non "ad substantiam".

Contenuto necessario, ai fini della prova del rapporto posto in essere, sono i seguenti elementi:

- indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonchè i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, (oltre quelle previste ex art. 66, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003).

E' opportuno sottolineare che, seppure la forma scritta sia richiesta solo ai fini della prova, quest'ultima sembra assumere valore decisivo rispetto alla individuazione del progetto, del programma o della fase di esso in quanto in assenza di forma scritta non sarà agevole per le

parti contrattuali dimostrare la riconducibilità della prestazione lavorativa appunto a un progetto, programma di lavoro o fase di esso.

IV. Possibilità di rinnovo

Analogo progetto o programma di lavoro può essere oggetto di successivi contratti di lavoro con lo stesso collaboratore.

Quest'ultimo può essere a maggior ragione impiegato successivamente anche per diversi progetti o programmi aventi contenuto del tutto diverso.

Tuttavia i rinnovi, così come i nuovi progetti in cui sia impiegato lo stesso collaboratore, non devono costituire strumenti elusivi dell'attuale disciplina.

Ciascun contratto di lavoro a progetto deve pertanto presentare, autonomamente considerato, i requisiti di legge.

V. Il corrispettivo

Il corrispettivo deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito.

Il parametro individuato dal legislatore è costituito dai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Pertanto, stante la lettera della legge (art. 63) non potranno essere in alcun modo utilizzate le disposizioni in materia di retribuzione stabilite nella contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati.

La quantificazione del compenso deve avvenire in considerazione della natura e durata del progetto o del programma di lavoro, e, cioè, in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre. Le parti del rapporto potranno, quindi, disciplinare nel contratto anche i criteri attraverso i quali sia possibile escludere o ridurre il compenso pattuito nel caso in cui il risultato non sia stato perseguito o la qualità del medesimo sia tale da comprometterne l'utilità.

VI. Le tutele

Tra gli scopi dichiarati dal Legislatore era espressamente individuato l'incremento delle tutele per i collaboratori.

L'art. 66, infatti, appronta un sistema di tutele minimo con particolare riferimento alla gravidanza, alla malattia ed all'infortunio stabilendo in primo luogo che essi non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

Malattia e infortunio: fermo restando l'invio, ai fini della prova, di idonea certificazione scritta, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza (la previsione è derogabile dalle parti), ma il committente può recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

Gravidanza: fermo restando l'invio, ai fini della prova, di idonea certificazione scritta, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Si applicano inoltre al collaboratore:

- le disposizioni di cui alla legge n. 533/1973 sul processo del lavoro;
- l'art. 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che prevede per le lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui alla legge n. 335/1995, art. 2, comma 26, non iscritte ad altre forme obbligatorie l'applicazione dell'art. 59 della legge n. 449/1997;

- il decreto legislativo n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni (ovviamente quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'art. 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 12 gennaio 2001).

Riguardo in particolare alla protezione contro i rischi lavorativi, occorrerà naturalmente considerare che, stante la "ratio" del D.Lgs. n. 626 - principalmente orientata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori subordinati, ed alla corrispondente responsabilizzazione dei datori di lavoro - non poche prescrizioni di tale provvedimento (per lo più sanzionate penalmente) risultano di problematica applicazione nei confronti di figure, come quelle dei collaboratori, fortemente connotate da una componente di autonomia nello svolgimento della prestazione (in funzione del risultato, ancorché nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente). Non a caso, per i lavoratori autonomi (figure, sotto questo profilo, assai prossime ai collaboratori) lo stesso D.Lgs. n. 626 ha previsto uno specifico regime di tutela (art. 7).

In proposito, l'attuazione della delega (di cui all'art. 3 della legge di semplificazione 2001, n. 229/2003) per il riassetto normativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce l'occasione per un adattamento dei principi generali di tutela prevenzionistica alle oggettive peculiarità del lavoro a progetto.

VII. Svolgimento del rapporto ed obblighi del collaboratore

Il collaboratore può svolgere la sua attività a favore di più committenti, tuttavia il contratto individuale può limitare in tutto od in parte tale facoltà.

Il collaboratore non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti nè, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, nè compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

VIII. Risoluzione del rapporto

In tema di risoluzione del contratto l'art. 66 prevede che esso si risolva al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

Inoltre le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ed altre cause e modalità (incluso il preavviso) stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Si deve ritenere pertanto che indipendentemente dal termine apposto al contratto qualora il progetto sia ultimato prima della scadenza il contratto debba intendersi risolto.

Tuttavia se, come ha inteso il legislatore, è il progetto l'elemento caratterizzante della collaborazione il corrispettivo determinato nel contratto sarà dovuto comunque per l'intero.

IX. Rinunzie e transazioni

I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nelle predette disposizioni possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro secondo lo schema dell'art. 2113 cod. civ.

X. Sanzioni

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Si tratta di una presunzione che può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio prova della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo.

Qualora invece, in corso di rapporto, venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato sia venuto a configurare un contratto di lavoro subordinato per difetto del requisito

dell'autonomia, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

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.

Detto controllo, inoltre, concerne in entrambi i casi l'esistenza nei fatti di un progetto e non la sua mera deduzione nel contratto.

La mancata deduzione del progetto nel contratto, infatti, preclude solo la possibilità di dimostrarne l'esistenza e la consistenza con prova testimoniale.

XI. Regime transitorio

L'art. 86, comma 1, prevede che le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente al momento di entrata in vigore del decreto e che non possono essere ricondotte ad un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo medesimo, ossia non oltre il 24 ottobre 2004.

Sempre per le collaborazioni in atto che non possono essere ricondotte ad un progetto o a una fase di esso è prevista la facoltà di stabilire termini più lunghi di efficacia transitoria, purchè ciò sia stabilito nell'ambito di un accordo aziendale con il quale il datore di lavoro contratta con i sindacati interni la transizione di questi collaboratori o verso il lavoro a progetto, così come disciplinato dal decreto legislativo n. 276/2003, o verso una forma di rapporto di lavoro subordinato che può essere individuata fra quelle disciplinate dal "nuovo regime" dei rapporti di lavoro previsti dal medesimo decreto legislativo ("job on call", "job sharing", distacco, somministrazione, appalto), ma anche già disciplinate (contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a termine, a tempo parziale, ecc.).

MINISTERO LAVORO nota 15 dicembre 2004

Articolo 61, comma 3 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 - giornalisti pubblicitari.

In relazione alla richiesta formulata da codesta Federazione circa l'esclusione dall'applicazione delle norme sul lavoro a progetto di giornalisti iscritti all'albo dei pubblicitari, si evidenzia quanto segue.

L'art. 61 richiamato esclude dall'applicazione della disciplina sul lavoro a progetto "le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore" del decreto legislativo n. 276.

L'art. 1, della legge n. 69 del 3 febbraio 1963 afferma che "Sono pubblicitari coloro che svolgono attività giornalistica non occasionale e retribuita anche se esercitano altre professioni o impieghi".

Il titolo II della predetta legge disciplina la tenuta dell'Albo professionale dei giornalisti che, a norma dell'art. 26, comma II è ripartito in due elenchi, uno dedicato ai professionisti l'altro ai pubblicitari.

Le modalità di iscrizione all'elenco dei pubblicitari sono regolate dall'art. 34 del titolo richiamato.

Alla luce di quanto esposto, non appare possibile un'interpretazione diversa da quella richiamata da codesta Federazione dal momento che la categoria in esame, rispondendo ai requisiti richiesti dal comma 3 dell'art. 61, non appare obbligata all'applicazione delle norme sul lavoro a progetto con la conseguente possibilità di fare riferimento, per la disciplina del rapporto in questione, alla previgente disciplina in materia di collaborazioni coordinate e continuative.

Si deve, peraltro sottolineare che nulla esclude che le parti possano, perseguendo l'obiettivo di elevare le reciproche garanzie, concordare la riconduzione dei rapporti in questione alla disciplina delle collaborazioni a progetto.

MINISTERO LAVORO circolare 14 giugno 2006, n. 17

Collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto di cui agli [artt. 61 e segg.](#), [D.Lgs. n. 276/2003](#) - Call center - Attività di vigilanza - Indicazioni operative.

Con la circolare n. 1/2004 questo Ministero aveva già fornito, con specifico riferimento ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto di cui agli artt. 61 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003, prime indicazioni, di carattere generale, utili per un corretto ed efficace accertamento da parte degli Organi di vigilanza.

Le problematiche via via emerse rendono necessario fornire ora istruzioni su singole tipologie di attività, in relazione alle quali l'applicazione del citato art. 61 ha evidenziato una maggiore esigenza di chiarimenti.

Con il presente documento, questo Ministero, congiuntamente con l'Istituto nazionale della previdenza sociale e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, intende pertanto fornire adeguate istruzioni con specifico riferimento ai call center, valutando nel prosieguo l'opportunità di fornire con ulteriori provvedimenti indicazioni relativamente ad altre tipologie per le quali l'applicazione dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003 ha parimenti presentato profili di problematicità.

Occorre innanzitutto evidenziare che con la presente circolare si forniscono indicazioni di carattere operativo rivolte al solo personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e degli Istituti previdenziali, al fine di uniformare il più possibile il criterio di valutazione da adottare nella lettura del fenomeno in esame.

In proposito, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro dovranno avviare, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 124/2004, un'adeguata attività di carattere informativo, volta ad istruire gli operatori del settore sulla corretta utilizzazione della tipologia contrattuale delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto di cui agli artt. 61 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003.

La predetta fase di opportuna informazione, i cui tempi e modalità verranno stabiliti dalla Commissione centrale di coordinamento di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 124/2004 entro trenta giorni dall'emanazione della presente circolare, è volta ad assicurare omogeneità di comportamento tra gli operatori del settore ed è, pertanto, necessariamente preliminare all'avvio da parte degli ispettori di una vigilanza mirata a verificare la genuinità delle collaborazioni a progetto poste in essere.

Si fa fin d'ora riserva di valutare l'opportunità di intervenire nuovamente sulla materia, una volta verificate, anche a seguito di attento monitoraggio degli esiti della presente circolare, l'evoluzione e le dinamiche organizzative del settore.

Criteri di individuazione e specificazione del progetto o programma di lavoro

Il mercato del lavoro nel settore dei call center continua ad essere caratterizzato, anche successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 ed alla introduzione del lavoro a progetto, da un consistente utilizzo di contratti di collaborazione autonoma.

In tale prospettiva si deve anzitutto precisare che in considerazione delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 276/2003 i presupposti per la stipulazione di un contratto di lavoro a progetto devono in generale essere individuati con riferimento:

- a) ai criteri di individuazione e specificazione del progetto o programma di lavoro;
- b) ai requisiti essenziali che devono connotare l'autonomia del collaboratore nella gestione dei tempi di lavoro;
- c) alle modalità di coordinamento consentite tra il committente ed il lavoratore.

Pertanto, ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003, le collaborazioni coordinate e continuative devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e che, pur potendo essere connessi all'attività principale od accessoria dell'impresa - come specificato dalla circolare n. 1 dell'8 gennaio 2004 -, non possono totalmente coincidere con la stessa o ad essa sovrapporsi.

Il progetto, il programma o fase di esso così determinati diventano parte del contratto di lavoro e devono essere specificati per iscritto ed individuati nel loro contenuto caratterizzante.

La finalità di tale disposizione è quella di delimitare l'utilizzo del lavoro coordinato e continuativo a quelle sole prestazioni che siano genuinamente autonome perchè effettivamente riconducibili alla realizzazione di un programma o progetto o fasi di esso gestite dal lavoratore in funzione del risultato.

Risultato che le parti definiscono in tutti i suoi elementi qualificanti al momento della stipulazione del contratto e che il committente, a differenza del datore di lavoro, non può successivamente variare in modo unilaterale.

In considerazione di ciò, 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 purchè 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.

E' quindi necessario che l'ispettore riscontri l'esistenza in concreto degli elementi connotanti una genuina collaborazione a progetto così come vengono descritti nella presente circolare.

Il progetto o programma di lavoro deve in primo luogo essere individuato con riferimento ad una specifica e singola "campagna" la cui durata costituisce il necessario termine esterno di riferimento per la durata stessa del contratto di lavoro a progetto.

Ai fini della corretta e compiuta determinazione del risultato richiesto al collaboratore è dunque necessario che il progetto, programma di lavoro o fase di esso sia qualificato tramite la specificazione:

- a) del singolo committente finale cui è riconducibile la campagna (con riferimento ai call center che offrono servizi in "outsourcing" la campagna di riferimento sarà dunque quella commissionata da terzi all'impresa stessa);
- b) della durata della campagna, rispetto alla quale il contratto di lavoro a progetto non può mai avere una durata superiore;
- c) del singolo tipo di attività richiesta al collaboratore nell'ambito di tale campagna (promozione, vendita, sondaggi, ecc.);
- d) della concreta tipologia di prodotti o servizi oggetto dell'attività richiesta al collaboratore;
- e) della tipologia di clientela da contattare (individuata con riferimento a requisiti oggettivi e/o soggettivi).

In considerazione di tali requisiti essenziali e qualificanti è senz'altro configurabile un genuino progetto, programma di lavoro o fase di esso, con riferimento alle campagne "out bound" nell'ambito delle quali il compito assegnato al collaboratore è quello di rendersi attivo nel contattare, per un arco di tempo predeterminato, l'utenza di un prodotto o servizio riconducibile ad un singolo committente.

Ciò in considerazione della intrinseca delimitazione temporale di tale tipologia di attività e della possibilità di definire compiutamente il risultato richiesto al collaboratore anche con riguardo ai requisiti soggettivi ed oggettivi dell'utenza contattata ed al tipo di prestazione concretamente dovuta per ogni contatto telefonico effettuato. Il lavoratore "out bound", infatti, può prefigurare il contenuto della sua prestazione sulla base del risultato oggettivamente individuato dalle parti con il contratto.

Inoltre, l'ispettore al fine di apprezzare il carattere di autonomia della prestazione deve verificare l'esistenza di postazioni di lavoro attrezzate con appositi dispositivi che consentano al collaboratore di autodeterminare il ritmo di lavoro.

Nelle attività "in bound" l'operatore non gestisce, come nel caso dell'"out bound", la propria attività, nè può in alcun modo pianificarla giacchè la stessa consiste prevalentemente nel rispondere alle chiamate dell'utenza, limitandosi a mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie psicofisiche per un dato periodo di tempo.

Ne consegue che il personale ispettivo, qualora verifichi che l'attività lavorativa come descritta è disciplinata da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, procederà, dovendo ricondurre tale attività alla subordinazione, adottando i conseguenti provvedimenti di carattere sanzionatorio e contributivo.

Nell'ambito del progetto o programma di lavoro così definito al collaboratore non può essere richiesta un'attività diversa da quella specificata nel contratto.

L'ispettore, pertanto, dovrà verificare che, tra i criteri assunti per la determinazione del compenso, vi sia il riferimento al risultato enucleato nel progetto, programma di lavoro o fase di esso.

Requisiti essenziali per l'autonomia della prestazione

L'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003 dispone che il progetto o programma di lavoro deve essere gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Ciò, come noto, al fine di garantire al collaboratore una sostanziale ed effettiva autonomia nell'esecuzione della prestazione.

Ne deriva che il collaboratore a progetto cui è assegnato l'incarico di compiere le operazioni telefoniche sopra descritte può essere considerato autonomo alla condizione essenziale che il collaboratore stesso possa unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.

Ciò implica che il collaboratore non può essere soggetto ad alcun vincolo di orario, anche se all'interno di fasce orarie prestabilite. Di conseguenza, deve poter decidere, nel rispetto delle forme concordate di coordinamento, anche temporale, della prestazione:

- a) se eseguire la prestazione ed in quali giorni;
- b) a che ora iniziare ed a che ora terminare la prestazione giornaliera;
- c) se e per quanto tempo sospendere la prestazione giornaliera.

Da un punto di vista organizzativo ne consegue che l'assenza non deve mai essere giustificata e la presenza non può mai essere imposta.

Anche sotto questo profilo, dunque, i requisiti di legittimità del contratto di lavoro a progetto ben sono configurabili con riferimento ad attività telefoniche "out bound".

Forme consentite di coordinamento

Sempre ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003 il fondamentale requisito dell'autonomia può essere temperato con le esigenze di coordinamento della prestazione con l'organizzazione produttiva dell'azienda.

A tal fine, nell'ambito della specifica operatività dei call center, possono rientrare tra le forme di coordinamento:

- a) la previsione concordata di fasce orarie nelle quali il collaboratore deve poter agire con l'autonomia sopra specificata. Le fasce orarie individuate per iscritto nel contratto non possono essere unilateralmente modificate dall'azienda nè questa può assegnare il collaboratore ad una determinata fascia oraria senza il suo preventivo consenso;
- b) la previsione concordata di un numero predeterminato di giornate di informazione finalizzate all'aggiornamento del collaboratore. La collocazione di tali giornate di informazione deve essere concordata nel corso di svolgimento della prestazione e non unilateralmente imposta dall'azienda;
- c) la previsione concordata della presenza di un assistente di sala la cui attività può consistere nel fornire assistenza tecnica al collaboratore;
- d) la previsione concordata di un determinato sistema operativo utile per l'esecuzione della prestazione.

E' in ogni caso escluso sia l'esercizio del potere disciplinare che l'esercizio del potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

MINISTERO LAVORO nota 24 settembre 2007, n. 11899

Procedure di stabilizzazione ex art. 1, commi 1202 e ss., L. n. 296/2006 - Accordi sindacali.

Com'è noto, in data 30 aprile u.s. è scaduto il termine ultimo previsto dal comma 1202 della legge finanziaria per la stipula di accordi sindacali volti a promuovere la stabilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative "anche a progetto" mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato.

Parallelamente alla procedura di stabilizzazione questa Direzione generale ha avviato un'attività capillare di vigilanza e monitoraggio presso tutte le aziende che svolgono attività di call center, al fine di verificarne l'andamento nonché la corretta attuazione delle indicazioni fornite con la circolare n. 17/2006.

Secondo i dati provvisori forniti dalle strutture territoriali risulta che, a fronte di circa 650 imprese oggetto di ispezione, oltre 340 non hanno provveduto a stipulare alcun accordo di stabilizzazione e, nei confronti delle stesse, è in corso l'adozione dei provvedimenti sanzionatori relativi, conseguenti all'utilizzo distorto di contratti di collaborazione a progetto.

Nell'ambito di tale attività di "posizionamento strategico" è stata altresì condotta un'azione di verifica di tutti gli accordi sottoscritti dalle parti sociali, per accertare se in virtù degli stessi si sia effettivamente realizzata una piena regolarizzazione dei collaboratori interessati dalla procedura di stabilizzazione, con conseguente sospensione dell'azione ispettiva ovvero se, in assenza di tali presupposti, sussistano le condizioni per proseguire compiutamente l'attività di vigilanza.

Da diverse realtà territoriali pervengono a questa Direzione generale alcuni segnali di criticità, in quanto l'attività di riscontro avente ad oggetto l'esame degli accordi sindacali sottoscritti evidenzia alcune problematiche sul piano giuridico e fattuale che mettono in discussione la validità di almeno 30 di tali accordi e la conseguente stabilizzazione di oltre 3.000 lavoratori.

Ciò premesso, va ricordato che gli accordi di stabilizzazione sottoscritti entro il 30 aprile vanno sottoposti all'attenzione di questo Ministero il quale, di concerto con il Ministero dell'economia, è chiamato ad una valutazione degli stessi mediante l'adozione di un provvedimento di "approvazione", ai fini della possibilità di integrare il versamento contributivo a carico del datore di lavoro con un ulteriore importo a carico del bilancio pubblico, fino al raggiungimento della misura massima della contribuzione prevista dal Fondo pensioni lavoratori dipendenti istituito presso l'INPS.

In considerazione del fatto che le risorse in questione previste dal comma 1209 della L. n. 296/2006 sono contingentate (€ 300 milioni per ciascuno degli anni 2008 e 2009), occorre stabilire dei criteri di valutazione dei predetti accordi che consentano, oltre ad una verifica dei necessari profili di legittimità, anche una individuazione dei criteri preferenziali di finanziamento in relazione alle modalità di stabilizzazione in essi contenute.

Criteri di legittimità e valutazione degli accordi di stabilizzazione

Dai primi dati fino ad ora pervenuti dall'Osservatorio istituito per il monitoraggio del processo di stabilizzazione emergono, come anticipato, alcune criticità ricorrenti in ordine alla stipulazione degli accordi, criticità che si concentrano in particolare sui seguenti aspetti:

- alcuni accordi prevedono la stabilizzazione per tranches di collaboratori, con assunzioni scaglionate in un lasso temporale che travalica ampiamente il termine massimo fissato dall'accordo interconfederale del 4 ottobre 2006 in un anno dalla stipulazione dell'accordo di stabilizzazione, con previsioni di trasformazione dei contratti fino all'anno 2010;

- contrariamente a quanto previsto dalla circolare n. 17/2006, alcuni accordi sembrano consentire transitoriamente il mantenimento di rapporti di collaborazione a progetto per lo svolgimento di attività "in bound";
- a fronte di verbali ispettivi che contestano la posizione lavorativa di un determinato numero di collaboratori a progetto l'accordo ne stabilizza solamente una parte (a fronte della previsione normativa che estende ai lavoratori non compresi nel verbale ispettivo l'accesso alla stabilizzazione se operanti nelle stesse condizioni);
- nonostante il richiamo contenuto nell'accordo interconfederale del 4 ottobre 2006, gli accordi sindacali non individuano la tempistica per la sottoscrizione degli atti di conciliazione individuale, con possibile situazione di "stallo", nel lasso temporale fra la definizione dell'accordo e quello della sottoscrizione della conciliazione;
- alcuni accordi ammettono la stabilizzazione anche mediante forme contrattuali quale il lavoro intermittente o part-time con ridottissimo impegno di orario di lavoro.

Con riferimento alle questioni sopra evidenziate si ritiene opportuno fornire le seguenti indicazioni al fine di consentire alle parti sociali che abbiano sottoscritto accordi in cui si ravvisano alcune delle criticità sopra evidenziate di procedere ad un tempestivo intervento di integrazione o aggiornamento degli stessi al fine di salvaguardare l'efficacia della procedura in esame:

1) premesso che nelle ipotesi in cui ci sia una verbalizzazione ispettiva gli effetti dei verbali restano sospesi fino al completo assolvimento degli obblighi di cui ai commi 1205 e 1206, al fine di consentire al datore di lavoro di ottemperare agli obblighi assunti in sede di stipulazione dell'accordo di stabilizzazione, gli uffici daranno indicazione affinché il personale ispettivo provveda ad emanare provvedimenti di diffida ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 aventi ad oggetto la regolarizzazione del personale occupato con contratto di collaborazione non genuino, regolarizzazione da effettuarsi secondo le modalità definite dalla normativa di cui ai citati commi 1205 e 1206 e dallo stesso accordo di stabilizzazione.

Il termine per l'adempimento della diffida deve coincidere con quello previsto dall'accordo sindacale di stabilizzazione stipulato tra le parti, tenendo però presente che detto termine, secondo quanto disposto dall'accordo interconfederale del 4 ottobre 2006, non può in ogni caso superare l'anno dalla sottoscrizione dell'accordo di stabilizzazione (termine massimo 30 aprile 2008). Pertanto gli accordi che abbiano previsto l'ultimazione del percorso di stabilizzazione e quindi l'effettiva assunzione dei co.co.pro. oltre tale termine dovranno necessariamente essere modificati in tal senso, pena l'adozione dei conseguenti provvedimenti sanzionatori a carico dei datori di lavoro inadempienti;

2) in relazione a quanto chiarito da questo Ministero con la circolare n. 17/2006 relativamente al settore dei call center, le collaborazioni a progetto per attività "in bound" non possono ritenersi ammissibili. Pertanto, per quanto attiene alle modalità di trasformazione di tali rapporti di collaborazione in rapporti di lavoro subordinato, valgono le indicazioni ed i limiti temporali di cui al precedente punto 1;

3) nel caso in cui gli accordi sindacali prevedano la stabilizzazione parziale dei collaboratori oggetto della verbalizzazione ispettiva (es. solo 50 collaboratori dei 100 rilevati dal verbale), gli stessi accordi sono integrati di diritto, come stabilisce la previsione normativa, con i nominativi dei lavoratori oggetto di verbalizzazione e conseguentemente il personale ispettivo deve invitare il datore di lavoro ad integrare l'eventuale versamento del contributo straordinario ed a procedere all'attivazione della procedura conciliativa anche nei confronti dei lavoratori pretermessi. In mancanza di tali adempimenti evidentemente il verbale ispettivo conserva la sua efficacia relativamente alle posizioni lavorative dei collaboratori non stabilizzati;

4) quanto all'individuazione delle tipologie contrattuali mediante le quali è possibile procedere alla stabilizzazione, le stesse devono essere tutte riconducibili a rapporti di natura subordinata. In proposito, senza voler condizionare le scelte demandate alla autonomia contrattuale, va considerato che la tipologia di contratto utilizzato per la stabilizzazione non

può non incidere sui criteri di approvazione dell'accordo da parte del Ministero in considerazione del meccanismo di "cofinanziamento" statale del contributo straordinario integrativo previsto dal comma 1206. Va infatti osservato che, stante il contingentamento delle risorse pubbliche stanziare (300 milioni di euro sia per l'anno 2008 che per l'anno 2009), ai soli fini di una valutazione preferenziale, verrà data priorità agli accordi che prevedono come strumento di stabilizzazione nell'ordine:

- contratti di lavoro a tempo pieno e indeterminato;
- contratti part-time a tempo indeterminato superiori a 25 ore settimanali;
- contratti a tempo determinato;
- contratti di apprendistato.

Per quanto attiene ai contratti a tempo determinato gli stessi evidentemente non potranno avere una durata inferiore ai 24 mesi - così come previsto dal comma 1210 - e, per la loro sottoscrizione, sarà necessario verificare la sussistenza dei requisiti "tecnico, produttivi, organizzativi o sostitutivi" previsti dal D.Lgs. n. 368/2001, mentre i contratti di apprendistato sono da ritenersi ammissibili solo in presenza dei requisiti normativi e contrattuali.

Fra le tipologie contrattuali ammissibili alla procedura di stabilizzazione si ritiene invece che vada esclusa l'ipotesi del lavoro intermittente - in quanto tale fattispecie non garantisce una reale ed effettiva occupazione del lavoratore, particolarmente in tutte quelle ipotesi di lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata - e quella del contratto di inserimento in quanto la durata massima dell'istituto è pari a 18 mesi.

Quanto alle ipotesi di lavoro part-time con prestazione inferiore alle 25 ore settimanali le stesse potranno essere ritenute ammissibili ove comunque il limite minimo settimanale non sia inferiore alle 12 ore.

Al fine di consentire l'attività di integrazione e aggiornamento degli accordi che presentano i su indicati elementi di criticità, le strutture territoriali di questo Ministero, entro 15 giorni dall'emanazione della presente, avranno cura di informare dei predetti contenuti le aziende ed i sindacati che hanno sottoscritto tali accordi. Le parti potranno adottare le opportune integrazioni e aggiornamenti entro i 60 giorni successivi a detta informativa avendo cura di trasmetterne copia alle Direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti.

MINISTERO LAVORO interpello 13 febbraio 2007, n. 11

Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Risposta istanza di interpello - Collaborazione coordinata e continuativa per il personale addetto al servizio di scorte tecniche.

Il Collegio dei ragionieri e Periti commerciali di Piacenza ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine all'eventuale ammissibilità, pur dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003, "del contratto di collaborazione coordinata e continuativa senza progetto per gli autisti e personale addetto alle scorte tecniche" di cui al D.M. 18 luglio 1997 e relativo allegato Disciplinare, emanato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti di concerto con il Ministero dell'Interno, in attuazione dell'art. 16 del D.Lgs. n. 285/1992 (Codice della Strada) e successive modificazioni ed integrazioni.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle condizioni di lavoro, si osserva quanto segue.

Il suddetto Disciplinare per le scorte tecniche ai veicoli eccezionali ed ai trasporti in condizioni di eccezionalità prevede espressamente all'art. 2, comma 1, lett. g) che l'autorizzazione allo svolgimento del servizio di scorte tecniche, di cui all'art. 10, comma 9, del citato D.Lgs. n. 285/1992, possa essere rilasciata anche all'imprenditore individuale o all'amministratore di società che sia nella disponibilità di almeno sei dipendenti, soci ovvero

"collaboratori non occasionali con rapporto continuativo di durata non inferiore ad un anno" abilitati all'effettuazione dei servizi di scorta tecnica ai sensi dell'art. 5.

Il D.Lgs. n. 276/2003, promulgato in attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla L. n. 30/2003, ha riformato l'impianto normativo relativo alle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 n. 3 cod. proc. civ., stabilendo, all'art. 61, comma 1, che tali collaborazioni "devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa".

L'art. 61, commi 2 e 3, del richiamato D.Lgs. n. 276/2003 esclude dall'ambito di applicabilità della disposizione di cui al comma 1 del medesimo articolo le prestazioni occasionali, le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali, in favore delle associazioni e società come individuate dall'art. 90, L. n. 289/2002.

Sono altresì esclusi i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

Dalla interpretazione letterale e sistematica dell'art. 61, D.Lgs. n. 276/2003 risulta chiara la natura esaustiva dell'elencazione delle prestazioni, dei rapporti e delle attività di collaborazione escluse dalla obbligatoria riconducibilità ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, con la conseguente conclusione della inammissibilità di una legittima stipulazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa senza progetto da parte di personale addetto al servizio di scorte tecniche.

Si rileva che, pur essendo stato il disposto di cui all'art. 2, comma 1, lett. g) dell'originario D.M. 18 luglio 1997 integralmente trascritto nel D.M. 18 marzo 2005 e quindi successivo al D.Lgs. n. 276/2003, l'art. 4 delle Disposizioni della Legge in generale sancisce comunque che i regolamenti, ivi compresi i decreti ministeriali ed interministeriali di cui all'art. 17, comma 3, L. n. 400/1988 (come il D.M. in questione), "non possono contenere norme contrarie alle disposizioni delle leggi", stabilendo così il principio generale della gerarchia delle fonti.

Pertanto, alla luce di quanto esposto, appare inammissibile, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003, la stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa senza progetto da parte di autisti e personale addetto al servizio di scorte tecniche di cui al D.M. marzo 2005.

MINISTERO LAVORO circolare 29 gennaio 2008, n. 4

Collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto di cui agli artt. 61 e ss.,
D.Lgs. n. 276/2003 - Attività di vigilanza - Indicazioni operative.

A distanza di oltre quattro anni dall'entrata in vigore delle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 276/2003 in materia di collaborazioni coordinate e continuative, l'attività di vigilanza effettuata sia da questo Ministero che dagli Istituti previdenziali continua a riscontrare una non piena rispondenza delle fattispecie contrattuali poste in essere alla disciplina normativa ed ai relativi chiarimenti forniti in via amministrativa.

Se con la circolare n. 1/2004 si era provveduto a dare indicazioni sulla disciplina sostanziale del contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, evidenziandone in particolare il fondamentale presupposto della autonomia della prestazione nonché le caratteristiche del "progetto, programma di lavoro o fase di esso", con la circolare n. 17/2006 si è intervenuti, con riferimento al settore dei call center, ad

individuare le modalità di corretto utilizzo di tale tipologia contrattuale, declinandone in modo analitico e compiuto le forme di svolgimento della prestazione lavorativa.

Con tale circolare, peraltro, si è proceduto a dare alcune indicazioni "trasferibili" ad altri settori di attività in ordine alla determinazione del progetto, alla gestione dei tempi di lavoro del collaboratore ed alle corrette modalità di "coordinamento" tra quest'ultimo ed il committente, prevedendo anche una importante attività promozionale di carattere divulgativo nei confronti dei datori di lavoro in ordine ai contenuti della circolare stessa.

In considerazione del periodo di tempo trascorso dall'emanazione delle ultime indicazioni dettate da questo Ministero, dell'esperienza maturata anche attraverso l'esame degli indirizzi giurisprudenziali intervenuti nonché dei riscontri dell'attività di vigilanza espletata, si avverte ora la necessità di tracciare un quadro unitario del fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative al fine di consentire una più incisiva ed uniforme azione ispettiva volta a ricondurre l'utilizzo di tale tipologia contrattuale nell'ambito delle finalità individuate dalla legge.

Più in particolare, appare utile evidenziare quelle attività che l'esperienza ispettiva, indipendentemente dai settori produttivi presi in considerazione, ha ritenuto difficilmente compatibili, nel concreto, con il regime di autonomia che deve necessariamente caratterizzare la prestazione lavorativa dei soggetti che operano in virtù di tale tipologia contrattuale.

Ciò premesso, valutata la più recente esperienza dei processi di stabilizzazione delle collaborazioni previsti dalla finanziaria 2007 e considerato che l'attività di vigilanza sul fenomeno in questione costituisce una delle priorità della programmazione per l'anno 2008 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale nonché l'attuazione dell'impegno assunto con il Protocollo sul Welfare del 23 luglio u.s. - di contrasto alla "elusione della normativa di tutela del lavoro subordinato" con "particolare attenzione alle collaborazioni svolte da lavoratori, anche titolari di partita IVA, che esercitano la propria attività per un solo committente e con un orario di lavoro predeterminato" - con le presenti istruzioni operative, formulate congiuntamente all'INPS e all'INAIL, si intendono fornire indicazioni utili per una corretta, efficace ed omogenea attività di accertamento in materia da parte degli Organi di vigilanza.

Assicurare l'uniformità dei comportamenti ispettivi, infatti, si rivela particolarmente importante nell'esame di tipologie contrattuali complesse quali quella del lavoro a progetto, in quanto contribuisce alla riduzione delle possibili disparità di trattamento fra le imprese, derivanti da valutazioni difformi degli Organi di vigilanza in caso di identiche o analoghe fattispecie.

La indicazione di regole chiare e precise di ordine interpretativo rappresenta, sia pure indirettamente, anche una utile linea-guida per i comportamenti datoriali, linea-guida che si auspica influenzi in senso positivo anche le dinamiche degli appalti nel settore pubblico e privato, contribuendo a ridurre quei fenomeni di dumping sociale incentrato sull'abbattimento del costo del lavoro mediante il ricorso a strumenti elusivi della corretta applicazione della normativa lavoristica.

Oggetto del contratto e modalità a progetto

Ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003 le collaborazioni coordinate e continuative devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente. Come già precisato con le predette circolari n. 1/2004 e n. 17/2006, il progetto, il programma o fase di esso, così determinati, diventano parte del contratto di lavoro e devono essere specificati per iscritto ed individuati nel loro contenuto caratterizzante.

La finalità di tale disposizione è quella di delimitare l'utilizzo del lavoro coordinato e continuativo a quelle sole prestazioni che siano genuinamente autonome perché definite in funzione di un risultato predeterminato che le caratterizza e ne delimita l'ambito di svolgimento. Un risultato che le parti definiscono pertanto in tutti i suoi elementi

qualificanti al momento della stipulazione del contratto e che il committente, a differenza del datore di lavoro subordinato, non può successivamente variare in modo unilaterale.

In considerazione di ciò ed alla luce di un costante insegnamento della Corte di cassazione, le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro - e cioè la presenza dell'elemento della subordinazione ovvero della autonomia - assumono valore decisivo, posto che il lavoro a progetto configura una nuova tipologia contrattuale nel più generale ambito delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, cod. proc. civ., che peraltro continuano a trovare applicazione nelle ipotesi di cui all'art. 61, comma 3.

Forma scritta del contratto

Il personale ispettivo dovrà preliminarmente verificare che il contratto di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto sia formalizzato per iscritto. La forma scritta, seppur richiesta ai soli fini della prova, assume infatti valore decisivo per l'individuazione del progetto, del programma di lavoro o fase di esso atteso che, in assenza di forma scritta, non sarà agevole per le parti - e segnatamente per il committente - dimostrare la riconducibilità della prestazione alla fattispecie contrattuale in argomento. Ciò comporta che il personale ispettivo, in assenza di una formalizzazione del progetto, ovvero di altri elementi idonei "aliunde" ricavabili, provvederà comunque a ricondurre la fattispecie contrattuale nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, senza svolgere alcuna ulteriore attività istruttoria; ferma restando la possibilità da parte del committente/datore di lavoro di provare in sede giudiziaria l'effettiva sussistenza di un rapporto di natura autonoma.

Elementi di analisi da parte del personale ispettivo

Fermo restando il costante insegnamento della Corte di cassazione, secondo cui ogni attività umana è di per sé riconducibile ad una prestazione lavorativa svolta in forma autonoma o subordinata, l'indagine degli Organi di vigilanza va incentrata sulla compatibilità delle modalità di esecuzione della prestazione non con il lavoro autonomo "tout court", ma con la fattispecie del lavoro coordinato e continuativo nella modalità a progetto, tenendo presente i seguenti indici sintomatici.

- Con riferimento al progetto, programma di lavoro o fase di esso il personale ispettivo deve verificarne anzitutto la specificità, tenendo presente che lo stesso non può totalmente coincidere con l'attività principale o accessoria dell'impresa come risultante dall'oggetto sociale e non può ad essa sovrapporsi ma, come già sottolineato dalle circolari n. 1/2004 e n. 17/2006, potrà essere soltanto ad essa funzionalmente correlato. Ciò comporta 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.

- Vanno verificate le modalità di inserimento del collaboratore nel contesto aziendale del committente. L'inserimento organico non può infatti, di per sé solo, essere ritenuto elemento decisivo per la natura subordinata del rapporto di lavoro, in quanto connotato a qualunque prestazione lavorativa (anche resa da terzi nell'ambito di un appalto) inserita in un contesto organizzativo. Piuttosto, occorre valutare, in sede di indagini ispettive, la tipologia e le modalità in cui si esplica l'inserimento nell'Organizzazione aziendale, soprattutto con riguardo alle forme del coordinamento, che devono essere espressamente individuate nell'accordo contrattuale a norma dell'art. 62 del D.Lgs. n. 276/2003.

- Va verificato attentamente il contenuto della prestazione, atteso che una prestazione elementare, ripetitiva e predeterminata è assai difficilmente compatibile con una attività di carattere progettuale, suscettibile di una valutazione in termini di risultato tipica della collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto. Il personale ispettivo, pertanto, dovrà acquisire dichiarazioni puntuali e dettagliate - non soltanto dal collaboratore, ma soprattutto da quanti, dipendenti o altri collaboratori, lavorano con lo stesso - circa le concrete modalità operative con le quali le prestazioni vengono rese. Si

dovrà accertare inoltre che il collaboratore non sia utilizzato per una molteplicità di generiche attività estranee al progetto, programma di lavoro o fase di esso dedotto in contratto e che la sua prestazione, pertanto, non si risolva in una mera messa a disposizione di energie lavorative in favore del committente.

- Va verificato se al collaboratore, fermo restando il collegamento funzionale con la struttura organizzativa del committente, residui una autonomia di scelta sulle modalità esecutive di svolgimento della prestazione. In particolare, gli Organismi di vigilanza dovranno accertare che l'esecuzione delle prestazioni lavorative non avvenga con assoggettamento ad uno specifico e serrato controllo sull'attività svolta, esercitato dal committente, direttamente o per interposta persona. Inoltre, perché la collaborazione sia genuinamente attivata nella modalità a progetto è necessario che risulti del tutto assente qualsiasi manifestazione di un potere disciplinare attuato, anche in forma sanzionatoria, dallo stesso committente.

- Va verificato che il compenso non sia esclusivamente legato al tempo della prestazione, ma sia riferibile anche al risultato enucleato nel progetto, programma di lavoro o fase di esso. Dovranno pertanto essere attentamente esaminati i criteri per la determinazione del corrispettivo, i quali risulteranno evidenziati dalle parti nel contratto (è un obbligo che l'art. 62 del D.Lgs. n. 276/2003 prescrive tassativamente) e, quindi, verificati in concreto secondo le effettive circostanze dell'attività lavorativa oggetto in esame.

- Dovrà valutarsi con attenzione l'eventuale clausola di esclusiva, vale a dire la sussistenza di una ipotesi di "monocommittenza" che di per sé è assolutamente compatibile anche con il lavoro a progetto, ma la cui sottoscrizione da parte del collaboratore impone al personale ispettivo una più attenta verifica di tutti gli altri indici evidenziati.

- Particolare cura merita anche l'indagine relativa alla proroga e al rinnovo del contratto di collaborazione nella modalità a progetto, soprattutto nel dover tener conto della legittimità di una proroga nel caso in cui il risultato pattuito non sia stato raggiunto nel termine fissato, così pure del rinnovo sulla base di un progetto nuovo o affine: al contrario, la proroga ingiustificata ed il rinnovo per un progetto identico al precedente costituiscono elementi indiziari particolarmente incisivi.

Specifiche attività e utilizzo del contratto di collaborazione

Ciò premesso, senza escludere eventuali successive e approfondite indicazioni sull'utilizzo del contratto di collaborazione in altre attività (come quello dell'insegnamento in strutture private paritarie, parificate e legalmente riconosciute), appare opportuno segnalare, sulla base dell'esperienza ispettiva maturata e dei più recenti pronunciamenti giurisprudenziali di merito e di legittimità, alcune particolari attività lavorative che non sembrano adattarsi, per le tipiche modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, non tanto con una prestazione di natura autonoma, intesa in senso ampio, quanto con lo schema causale della collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto.

L'elencazione che segue, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, è dunque finalizzata a sollecitare una maggiore attenzione nei confronti di tali attività, che in genere - come riconosciuto dalla prevalente giurisprudenza della Suprema Corte - per le modalità concrete di esecuzione, risultano difficilmente inquadrabili nella tipologia contrattuale in esame, e conseguentemente incompatibili con l'attività progettuale tendente ad un risultato predeterminato ed identificabile conseguito mediante una prestazione resa in piena autonomia e sulla base di un mero coordinamento con il committente. In tale ambito rientrano pertanto le attività svolte dalle seguenti figure professionali:

- addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;
- addetti alle agenzie ippiche;
- addetti alle pulizie;
- autisti e autotrasportatori;
- baby-sitter e badanti;

- baristi e camerieri;
- commessi e addetti alle vendite;
- custodi e portieri;
- estetiste e parrucchieri;
- facchini;
- istruttori di autoscuola;
- lettori di contatori;
- manutentori;
- muratori e qualifiche operaie dell'edilizia;
- piloti e assistenti di volo;
- prestatori di manodopera nel settore agricolo;
- addetti alle attività di segreteria e terminalisti.

Nel ribadire la natura meramente esemplificativa di tale elencazione e pur non potendo astrattamente escludere che tali prestazioni siano, in casi eccezionali, compatibili con le modalità del lavoro a progetto, tutto il personale ispettivo avrà cura di ricondurre dette fattispecie nell'ambito del lavoro subordinato ove non sia dimostrato l'elemento essenziale di una autentica e concreta autonomia nella esecuzione della attività oggetto del contratto.

Gli orientamenti che costituiscono l'oggetto della presente nota, non diversamente da analoghi interventi propri della Direzione generale, nel fornire indicazioni di carattere operativo intendono conseguire il fondamentale obiettivo di assicurare all'azione ispettiva efficacia ed omogeneità su tutto il territorio nazionale.

Si invitano, pertanto, codesti uffici a predisporre una necessaria azione informativa e di aggiornamento nei confronti di tutto il personale ispettivo, quale fase preparatoria della successiva programmazione operativa dell'attività a decorrere dal 1° marzo del corrente anno.

INPS circolare 6 luglio 2004, n. 103

Legge 24 novembre 2003, n. 326. Art. 44. Esercenti attività di lavoro autonomo occasionale e incaricati alle vendite a domicilio. Chiarimenti.

Sommario: Il rapporto contributivo. Presupposti. Decorrenza.

1) Iscrizione del lavoratore e obbligazione contributiva del committente

L'art. 44 del D.L. 30 settembre 2003, n. 269, convertito con modificazioni dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2004 i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale e gli incaricati alle vendite a domicilio sono iscritti alla Gestione separata istituita presso l'INPS solo qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad euro 5.000 e che, per il versamento dei contributi da parte dei soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, si applicano le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi.

In riferimento a tale disposizione, sciogliendo la riserva contenuta nella circolare n. 9 del 22 gennaio 2004, alla quale si fa integrale rinvio, si è ora in grado di precisare, sulla scorta delle direttive impartite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che il reddito di euro 5.000 costituisce, comunque, una fascia di esenzione e che, in caso di superamento di detta fascia, sempre in relazione alle sole attività considerate dalla norma, i contributi sono dovuti esclusivamente sulla quota di reddito eccedente.

Per le ipotesi di superamento dell'importo di euro 5.000 in costanza di una pluralità di rapporti, sarà applicato il criterio indicato, in riferimento all'aliquota aggiuntiva dell'1%, nella circolare n. 56 del 29 marzo 2004.

Discende da quanto precede l'obbligo, in capo al lavoratore, di comunicare ai committenti interessati, all'inizio dei singoli rapporti e, tempestivamente, durante il loro svolgimento, il superamento o meno del limite in argomento, nonché il diritto, in capo ai committenti, di conoscere tale situazione.

Similmente, l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata di cui alla legge n. 335/1995 per i lavoratori autonomi occasionali e per gli incaricati alle vendite a domicilio si configura soltanto allorché gli emolumenti percepiti nell'arco dell'anno solare (intendendosi per tale il periodo 1° gennaio - 31 dicembre), a fronte di un unico o di una pluralità di rapporti, superino l'importo di euro 5.000 ed a decorrere da tale momento. Dalla medesima data di prima iscrizione si procederà all'accredito dei contributi versati, secondo i principi che disciplinano la Gestione.

Rilevato che per gli incaricati alle vendite a domicilio già iscritti alla Gestione non è necessario procedere ad una nuova iscrizione e che i predetti incaricati che hanno iniziato l'attività nel corrente anno utilizzeranno le modalità di iscrizione già in atto, in riferimento ai lavoratori autonomi occasionali è stato predisposto l'unito schema di domanda, prelevabile, quanto prima, anche tramite "internet" (all. 1).

Si precisa, a tal proposito, che i soggetti come sopra iscritti per l'anno 2004 o, comunque, i soggetti per i quali sono dovuti i contributi per il predetto anno, non dovranno presentare nuova domanda di iscrizione negli anni successivi e che, in relazione a detti anni, l'accredito dei contributi eventualmente versati decorrerà dal mese di gennaio, a prescindere dal momento in cui l'obbligazione contributiva verrà a perfezionarsi (superamento della soglia di euro 5.000).

2) Modalità di pagamento dei contributi e di denuncia dei rapporti

Superata dal singolo lavoratore, in riferimento a ciascun anno solare, la fascia di esenzione di euro 5.000, il committente o i committenti interessati devono versare i contributi sugli ulteriori emolumenti dagli stessi corrisposti nel predetto anno, con le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi, entro il giorno 16 del mese successivo al relativo pagamento, tramite mod.F24 ed utilizzando i codici in uso per le collaborazioni coordinate e continuative (CXX o C10).

Si rammenta che le aliquote da applicare sulla base imponibile e, quindi, sugli emolumenti erogati al lavoratore, sono pari, per il corrente anno, al 10%, al 15% ed al 17,80%, rispettivamente, per i soggetti iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria o i titolari di pensione indiretta, per i titolari di pensione diretta e per i lavoratori privi di altra tutela obbligatoria.

L'aliquota del 17,80% deve essere maggiorata di un punto sulla quota parte degli emolumenti che eccedono la prima fascia di retribuzione pensionabile, pari, per l'anno 2004, ad euro 37.883,00.

Rilevato che il committente ha diritto di rivalsa per i contributi a carico del lavoratore (1/3) e che per tutti gli iscritti alla Gestione vige il massimale contributivo di cui alla legge n. 335/1995, (euro 82.401,00 per il 2004) si fa presente che i contributi allo stato dovuti per emolumenti già corrisposti nel corrente anno (ovviamente oltre la fascia di esenzione riferita ai singoli lavoratori) non saranno gravati da oneri accessori se pagati entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare.

Gli eventuali versamenti di contributi già intervenuti per il corrente anno, da considerare, viceversa, non dovuti a seguito delle precisazioni contenute nella presente circolare, potranno formare oggetto di rimborso secondo le vigenti disposizioni.

Sulle modalità e sui termini delle denunce dei rapporti, che attualmente sono effettuate annualmente, a consuntivo, tramite il modello GLA, si fa riserva di ulteriori comunicazioni.

3) Efficacia temporale della disposizione in riferimento ai lavoratori autonomi occasionali

Sebbene la norma in esame espliciti la sua efficacia a decorrere dal primo gennaio 2004, e, quindi, sugli emolumenti corrisposti da tale data sono dovuti i contributi secondo il

principio di cassa che presiede la Gestione separata, deve ritenersi che gli emolumenti percepiti nell'anno 2004, per prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2003 dai lavoratori autonomi occasionali non sono da prendere in considerazione ai fini dell'instaurazione del rapporto assicurativo-contributivo, in analogia a quanto previsto, all'atto dell'istituzione della Gestione stessa, dal D.M. 2 maggio 1996, n. 281. Lo stesso criterio non può applicarsi, viceversa, nei confronti degli incaricati alle vendite a domicilio, in quanto già soggetti a contribuzione anteriormente al primo gennaio 2004.

4) Individuazione dei rapporti di lavoro autonomo occasionale e del relativo imponibile contributivo

In ordine all'individuazione delle fattispecie inquadrabili nel rapporto di lavoro autonomo occasionale si richiama quanto già evidenziato con la citata circolare n. 9 del 22 gennaio 2004, sottolineando che lavoratore autonomo occasionale può essere definito, alla luce dell'art 2222 del codice civile, chi si obbliga a compiere un'opera od un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente; l'esercizio dell'attività, peraltro, deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti della professionalità e della prevalenza.

Conseguentemente i caratteri differenziali del lavoro autonomo occasionale rispetto alla collaborazione coordinata, a progetto od occasionale, vanno individuati, tendenzialmente, nell'assenza del coordinamento con l'attività del committente, nella mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale, nel carattere episodico dell'attività, nella completa autonomia del lavoratore circa il tempo ed il modo della prestazione.

Nell'ambito dell'ordinamento tributario le attività in questione sono quelle produttive dei redditi "diversi" di cui all'art. 67, comma 1, lettera l del TUIR, costituiti, ai sensi del successivo art. 71, dalla differenza tra l'ammontare percepito nel periodo d'imposta e le spese specificamente inerenti alla loro produzione.

Rilevato, peraltro, il formale rinvio dell'articolo 44, comma 2, della citata legge n. 326/2003 alle modalità ed ai termini di pagamento previsti per le collaborazioni coordinate e continuative, la contribuzione previdenziale deve essere applicata sul compenso lordo erogato al lavoratore, dedotte le spese poste a carico del committente e risultanti dalla fattura.

In considerazione del carattere innovativo della disposizione in argomento per quanto concerne l'obbligo assicurativo dei lavoratori autonomi occasionali, stante l'esiguità dei riferimenti giurisprudenziali e delle prassi amministrative allo stato disponibili, si invitano le Direzioni regionali ad un'attenta opera di monitoraggio sulla concreta applicazione della norma, riferendo tempestivamente alla scrivente in ordine alle problematiche che si evidenzieranno sul territorio.

Allegato 1

INPS	Domanda di iscrizione alla Gestione separata
------	--

Lavoratori autonomi occasionali (art. 44, comma 2, L. n. 326/2003)

All'AGENZIA di	
Il sottoscritto:	
Cognome:	
Nome:	
Nato a: Prov. il 19	
Residente a: Prov. CAP	
Via/Piazza n.	
Telefono: Indirizzo e-mail:	
Codice fiscale	
ai fini dell'iscrizione alla Gestione DICHIARA che:	
1) per l'attività di lavoro autonomo occasionale ha superato nel mese di	
con il committente di cui al punto 4, i 5.000 euro di reddito annuo, pertanto si trova nelle condizioni previste dal secondo comma dell'articolo 44, legge n. 326/2003;	
2) è titolare di pensione:	
(in caso affermativo riportare la denominazione dell'Ente previdenziale, altrimenti lasciare in bianco)	
3) è già iscritto presso la seguente gestione pensionistica:	
(in caso affermativo riportare la denominazione dell'Ente previdenziale, altrimenti lasciare in bianco)	
4) Committente:	
- Cognome e nome o ragione sociale	
- Sede amministrativa o filiale sita in Prov.	
- Via/P.zza n. CAP	
- Codice fiscale	
Il sottoscritto, sotto la propria responsabilità, dichiara inoltre:	
di essere a conoscenza che la dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi sono puniti con le sanzioni previste dalla legge penale e dalle leggi speciali in materia.	
Data	Firma

Confindustria
 circolare 9 gennaio 2004, n. 17796
 Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto -
 circolare illustrativa

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato ieri la circolare n. 1/2004, illustrativa della disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità cosiddetta "a progetto", racchiusa negli artt. da 61 a 69 del d.lgs. n. 276/2003.
 Ripartita in paragrafi, che suddividono la materia secondo un criterio sistematico-ricostruttivo, la circolare presenta numerosi e significativi chiarimenti su punti essenziali della normativa, sui quali concordiamo.

La circolare ministeriale precisa che il fine della nuova disciplina del lavoro a progetto va individuato nella necessità di evitare usi impropri del contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Sussiste, però, un'area di rapporti in cui tale necessità non ricorre, e che restano, pertanto, esclusi dall'applicazione della normativa introdotta dal d. lgs. n. 276, perché non presentano rischi significativi di abuso o di elusione di normative inderogabili.

Si tratta delle attività elencate nel comma 3 dell'art. 61, oltre all'attività degli agenti e rappresentanti di commercio, la cui disciplina è "fatta salva" all'esordio del comma 1 del medesimo art. 61.

L'esclusione riguarda anche "coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia", fra i quali vanno ricompresi i titolari di pensione di anzianità o di assegni di invalidità che, ai sensi della normativa vigente, vedono automaticamente trasformato il loro trattamento in pensione di vecchiaia al raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età. Estranee al campo di applicazione della legge restano anche le prestazioni occasionali, che vengono definite dal comma 2 mediante il riferimento a un parametro temporale e ad un parametro economico (breve durata complessiva, pari a trenta giorni, nel corso dell'anno solare e percezione di un compenso ammontante fino ad un massimo complessivo annuo di 5.000,00 euro).

La circolare precisa che entrambi i parametri si riferiscono a rapporti intercorsi con lo stesso committente.

Il Ministero, inoltre, sostiene che i rapporti di cui all'art. 61, comma 2, costituirebbero, comunque, una tipologia di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, attuabili, però, senza necessità di un progetto o programma di lavoro.

La stessa circolare, nel contempo, ipotizza che, laddove non si riscontrino i requisiti del coordinamento e della continuità delle prestazioni, è sempre possibile che si configurino attività di lavoro autonomo occasionale vero e proprio che, pertanto, non saranno soggette ad obblighi contributivi, ma ciò salvo quanto disposto dall'art. 44, comma 2, del decreto legge n. 269 del 30 settembre 2003, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, ossia salvo che i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale percepiscano da tali attività un reddito annuo superiore a 5.000,00 euro. Conseguentemente, chi svolge attività di lavoro autonomo occasionale, pur nel rispetto dei parametri temporali e di corrispettivo previsti dall'art. 61, comma 2, può essere o meno soggetto all'obbligo di iscrizione alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/95, a seconda delle modalità con le quali viene resa la sua prestazione: se tali modalità corrispondono a quelle previste dall'art. 47, comma 1, lett. c bis), del TUIR (ossia, se è configurabile il requisito del coordinamento e della continuità della prestazione) sorgerà l'obbligo dell'iscrizione; se invece le prestazioni vengono rese con modalità del tutto episodiche, tali da non configurare l'elemento della continuità e dell'unitarietà del rapporto, l'obbligo di iscrizione non sorgerà.

Il nuovo istituto della collaborazione a progetto e quello della collaborazione occasionale lasciano pertanto integra la disciplina del lavoro autonomo che trova espressione nel contratto d'opera, previsto dall'art. 2222 cod. civ. La circolare ministeriale ne deduce la possibilità che, in caso di superamento di uno dei due parametri – temporale ed economico – la collaborazione occasionale non configuri automaticamente un rapporto di collaborazione a progetto, bensì, tenuto conto delle circostanze di fatto, un contratto d'opera ex art. 2222 cod. civ.

Ad analoga conclusione era giunta la nostra nota illustrativa del d. lgs. n. 276/2003, (cfr. allegato alla circolare n. 17686 del 17 ottobre 2003), con riferimento al caso in cui, a fronte di una o più prestazioni del tutto singolari o episodiche, ovviamente non riconducibili a un progetto specifico o ad un programma di lavoro, il compenso relativo, corrisposto da uno stesso committente nel medesimo anno solare, oltrepassi la soglia dei 5.000,00 euro.

I REQUISITI QUALIFICANTI

La circolare afferma che il progetto, il programma o la fase di esso costituiscono "mera modalità organizzativa della prestazione lavorativa".

I requisiti essenziali della fattispecie sono: l'autonomia con la quale il collaboratore deve svolgere la sua attività, diretta alla realizzazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso; la coordinazione con l'organizzazione del committente; l'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione.

Per quanto riguarda quest'ultimo requisito, la circolare ministeriale ricorda che, a norma dell'art. 62, comma 1, lettera d), del d. lgs. n. 276, la prestazione del collaboratore a progetto può essere coordinata all'organizzazione del committente anche mediante forme di coordinamento temporale: ond'è che l'autonomia del collaboratore a progetto si esplicherà pienamente, quanto al tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione, all'interno dei patti convenuti fra le parti su tali forme di coordinamento.

Tali requisiti concorrono a differenziare la collaborazione a progetto dal contratto di lavoro subordinato e da quello di lavoro autonomo.

IL PROGETTO

Il progetto, che può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa, consiste in un'attività produttiva ben identificabile e collegata ad un risultato finale. Definizione sostanzialmente da condividere, in quanto il progetto è una ben determinata attività, individuata dal committente, volta alla realizzazione di un risultato concreto.

IL PROGRAMMA O FASE DI ESSO

La circolare precisa che il programma di lavoro consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale.

Il programma di lavoro o fase di esso, pertanto, si caratterizzano per la produzione di un risultato (anche) parziale, destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni o risultati parziali.

Correttamente, quindi, si individua nel programma di lavoro un piano il cui sviluppo richiede l'apporto di un collaboratore dotato di peculiari attitudini professionali, che caratterizzano il programma stesso in funzione del risultato, e che, rispetto a quanto si verifica nella collaborazione a progetto, possono conferire un rilievo più intenso all'elemento della coordinazione, in quanto risulta più intensa la necessità che la prestazione d'opera sia pienamente inerente al programma di lavoro.

Ed è questa la ragione per la quale il legislatore ha limitato alla sola ipotesi del programma la possibilità di ripartizione in "fasi".

L'AUTONOMA GESTIONE DEL PROGETTO O DEL PROGRAMMA

I tempi e le modalità del lavoro sono di pertinenza del collaboratore. Nella nota illustrativa dell'ottobre 2003, avevamo specificato che, ferma restando la piena autonomia del collaboratore, anche con riguardo ai tempi, tale autonomia non può assumere ampiezza tale da rendere "inutile" la prestazione; e che, per conseguenza, tempi e modalità possano anche essere concordati fra le parti, nell'ambito del programma pattuito.

La durata della collaborazione è determinata (ovvero definita con riferimento a una precisa data di calendario o ad un evento che cade in data certa) o determinabile (ovvero definita in relazione ad un evento di cui è certo il verificarsi, ma incerto il momento esatto in cui si verificherà), in funzione della durata e delle caratteristiche del progetto, del programma o della fase di esso.

IL COORDINAMENTO

Il collaboratore a progetto deve necessariamente coordinare la propria attività con le esigenze dell'organizzazione del committente, con riferimento sia ai tempi che alle modalità

esecutive del progetto o del programma. Ne consegue l'inaffidabilità che il committente richiede un'attività non rientrante nel progetto o programma originari.

Analogamente, nella nostra nota illustrativa avevamo sostenuto che il committente non può chiedere al collaboratore prestazioni non concordate, ossia diverse da quelle previamente pattuite.

LA FORMA

L'art. 62 indica gli elementi che, a fini probatori, devono risultare dalla scrittura, costituente requisito formale del contratto di collaborazione a progetto. A nostro giudizio, la mancanza di taluno dei suddetti elementi non produce automatica nullità del contratto, potendosi supplire alla clausola mancante mediante confessione o giuramento, o, in caso di perdita incolpevole del documento, mediante prova testimoniale (art. 2725 cod. civ.). La circolare sottolinea la particolare importanza dell'elemento formale, che peraltro, ove correttamente assolto, agevola l'onere probatorio in ordine all'esistenza del progetto o del programma o della fase di esso.

POSSIBILITA' DI RINNOVO

In assenza di specifiche limitazioni previste dalla legge, la circolare ministeriale ammette la possibilità che analogo progetto o programma sia oggetto di successivi contratti con lo stesso collaboratore, ovvero che questo possa essere impiegato successivamente per progetti o programmi di contenuto diverso, purché, ovviamente, vengano ogni volta rispettati i requisiti di legge.

IL CORRISPETTIVO

A norma dell'art. 63, il corrispettivo deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto: tale precisazione porta a concludere che, ai fini della determinazione del corrispettivo, non può farsi alcun riferimento ai contratti collettivi di lavoro, ossia non possono utilizzarsi parametri valevoli per il solo lavoro subordinato.

La circolare ministeriale precisa che il compenso è in funzione del risultato che il collaboratore deve realizzare, con la conseguenza che le parti possono anche prevedere criteri di esclusione o riduzione del compenso, qualora il risultato manchi o sia di qualità inferiore rispetto a quella preventivata.

LE TUTELE

L'art. 66 dispone specifiche tutele a favore del collaboratore in caso di gravidanza, malattia ed infortunio. Tra tali tutele è compresa l'applicabilità delle norme del d. lgs. n. 626/1994, quando la prestazione si svolga nei luoghi di lavoro del committente. Sul punto, la circolare ministeriale mette in rilievo la problematicità dell'applicazione a soggetti, operanti in regime di autonomia, di una normativa come quella in materia di igiene e sicurezza del lavoro, dettata essenzialmente a protezione dei lavoratori subordinati, con responsabilità anche penale dei datori di lavoro.

Viene così evidenziata la necessità di un riassetto normativo della materia, secondo i principi di delega approvati con la legge di semplificazione per il 2001 (cfr. art. 3 della l. n. 229/2003).

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO E OBBLIGHI DEL COLLABORATORE

Il collaboratore può svolgere attività a favore di più committenti, salvo che, in sede di contratto individuale, le parti non si siano accordate diversamente.

Al collaboratore è vietato svolgere attività in concorrenza col committente, diffondere notizie e apprezzamenti sui programmi e sul modo in cui questi sono organizzati, e compiere atti che rechino danno all'attività dello stesso committente.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Il contratto si risolve in conseguenza della realizzazione del progetto o programma o fase di esso. E' inoltre consentito il recesso, prima della scadenza del termine, sia per giusta causa, sia per le diverse causali o con le modalità, incluso il preavviso, previste dalle parti nel contratto individuale.

Nella nostra nota illustrativa, abbiamo rilevato che, fra le "diverse causali o modalità" di risoluzione del rapporto, rimesse dalla legge all'autonomia negoziale delle parti, il contratto potrà prevedere che, al verificarsi di determinati eventi oggettivi, consegua la cessazione dell'interesse delle parti alla prosecuzione del rapporto.

La liberazione anticipata dalle obbligazioni contrattuali potrà, inoltre, essere collegata dal contratto ad un semplice onere di preavviso (o alla corresponsione di un'indennità sostitutiva), svincolato da qualsiasi motivazione, soggettiva od oggettiva, da parte del soggetto che recede. Potrà, altresì, essere prevista la facoltà di recesso senza preavviso, anche in assenza di una giusta causa ma, in tal caso, è opportuno prevedere la corresponsione di una penale.

Il Ministero osserva che l'ultimazione del progetto prima della scadenza risolve il rapporto, ma che, in tale ipotesi, il corrispettivo sarà comunque dovuto per l'intero.

RINUNZIE E TRANSAZIONI

I diritti derivanti dalle disposizioni relative al lavoro a progetto possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro secondo lo schema dell'art. 2113 cod. civ.

La disposizione (cfr. la nostra nota illustrativa), va interpretata nel senso che, ove le parti del rapporto di lavoro a progetto intendano avvalersi della procedura di certificazione quando il rapporto sia già in atto, esse potranno, in sede di certificazione, disporre dei diritti ad esse attribuiti dalla legge, ponendo in essere un negozio transattivo ovvero un atto di rinuncia, in conformità all'art. 82 del d. lgs. n. 276.

SANZIONI

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (art. 69, comma 1).

Nella nostra nota illustrativa si osserva che la previa definizione, da parte del committente, del "programma di lavoro" diventa essenziale al fine di instaurare correttamente il rapporto di collaborazione a progetto, la cui eventuale conversione in un rapporto di lavoro subordinato, ove il progetto difetti, dovrà, comunque, essere oggetto di un accertamento in sede giudiziaria.

Il Ministero attribuisce alla previsione sanzionatoria in questione un carattere di semplice presunzione, che può, appunto, essere superata mediante la prova, fornita in giudizio dal committente, dell'effettiva autonomia del rapporto intercorso fra le parti. Il comma 2 del medesimo art. 69 dispone che, ove il giudice accerti che il rapporto difetti del requisito dell'autonomia, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzata. Ciò comporta la possibilità che il giudice emetta una pronuncia in cui dichiara costituito non un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, bensì, ad esempio, un rapporto a tempo parziale e/o a tempo determinato.

REGIME TRANSITORIO

L'art. 86, al comma 1, dispone che le collaborazioni coordinate e continuative già stipulate al momento dell'entrata in vigore del d. lgs. n. 276, e che non possano essere ricondotte a

un progetto, rimangono in vigore fino alla scadenza pattuita, e, in ogni caso, non oltre un anno dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina.

Termini più lunghi di efficacia delle collaborazioni "pregresse" potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

La circolare precisa che tali accordi potranno avere ad oggetto o le modalità di trasformazione dei contratti di collaborazione "pregressi" in contratti di collaborazione a progetto, ovvero le modalità con le quali i contratti di collaborazione "pregressi" saranno convertiti in altrettanti rapporti di lavoro subordinato individuati tra tutte le tipologie disciplinate dalla legge (ad es.: lavoro a chiamata, lavoro ripartito, ma anche lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, o a tempo determinato). In allegato: schema di contratto a progetto e modello di dichiarazione per il rilascio del consenso ai fini della tutela della privacy.

Commissione dei principi interpretativi delle leggi in materia di lavoro
Principio del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro del 16 marzo 2004, n. 1

"IL LAVORO A PROGETTO"

1. Premessa

L'art. 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito decreto) ha dettato una nuova disciplina del lavoro autonomo coordinato e continuativo, inserendovi una subcategoria dotata di ulteriori elementi qualificanti.

In particolare, salvo le eccezioni indicate dalla legge che verranno esaminate in seguito, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 cod. proc. civ. "devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa".

Il tipo contrattuale del lavoro a progetto presenta quindi tutti gli elementi tradizionali del cosiddetto lavoro parasubordinato (o coordinato e continuativo) previsti nell'art. 409, n. 3, cod. proc. civ., cioè il coordinamento, la continuità, la natura prevalentemente personale della collaborazione, la mancanza di subordinazione.

A tali elementi si aggiungono due requisiti ulteriori, vale a dire:

1) l'oggetto del rapporto di collaborazione che deve essere costituito da un progetto specifico ovvero da un programma di lavoro o fasi di esso; 2) la previsione di un termine finale (cfr. paragrafo 4.1).

Questi due nuovi requisiti sono essenziali per la configurazione del tipo contrattuale in questione e la mancanza di essi determina l'automatica qualificazione del rapporto come lavoro subordinato (art. 69, comma 1) nell'interpretazione preferibile di cui si dirà.

1.1 Il progetto specifico ovvero il programma di lavoro o le fasi di esso

L'art. 61, comma 1, esprime il principio, già derivante dal diritto comune dei contratti, secondo cui nel lavoro a progetto l'oggetto del contratto, ed in particolare la prestazione lavorativa eseguita in autonomia, deve essere sin dall'inizio specificata nelle sue caratteristiche e nelle modalità esecutive (art. 1346 cod. civ.). Il collaboratore infatti non offre le proprie energie lavorative, come nel lavoro subordinato, ma un'opera o un servizio, che deve essere predeterminata dalle parti e che, essendo per definizione continuativa nel tempo, presuppone una pianificazione del lavoro, che poi verrà svolto dal lavoratore in autonomia. Inoltre, il tempo di esecuzione del lavoro di regola non rileva per la

quantificazione della prestazione e per la determinazione del compenso, ma può essere vincolato in funzione delle esigenze di coordinamento tra il collaboratore e l'organizzazione produttiva del committente.

La previsione di vincoli di orario per il collaboratore non è quindi incompatibile con il lavoro a progetto, purché tale vincolo sia necessario in funzione del coordinamento tra il collaboratore stesso e l'organizzazione produttiva del committente.

Tutti questi elementi - che sono tipici del lavoro autonomo - vengono indicati dalla norma in questione, secondo cui il committente determina il progetto o il programma di lavoro che il lavoratore gestisce poi autonomamente in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa e nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente (art. 61, comma 1).

Il progetto o programma di lavoro di cui all'art. 61, comma 1, è però intrinsecamente limitato nel tempo, come si evince dall'intera disciplina dell'istituto. Il contratto di lavoro a progetto non può quindi essere stipulato dall'impresa per ottenere dal collaboratore una prestazione a tempo indeterminato.

In particolare, la prestazione oggetto del contratto deve essere finalizzata alla realizzazione di una specifica opera o servizio, ed esaurirsi con esso; ovvero, può contemplare una prestazione che non si esaurisce con la realizzazione di un determinato risultato, ma si ripete nel tempo, purché essa sia in concreto funzionale ad un'attività (e ad un'esigenza) del committente temporalmente definita o definibile (ad esempio, la esecuzione di un appalto).

In entrambi i casi, comunque, data la mancanza di subordinazione, è necessario che le parti stabiliscano sin dall'inizio del rapporto le caratteristiche dell'opera o del servizio e le modalità esecutive della prestazione (ad esempio, il luogo o i vincoli temporali di esecuzione della prestazione, etc.), cioè il progetto o programma di lavoro.

Il progetto specifico o programma di lavoro rappresenta quindi l'oggetto del contratto di lavoro coordinato a progetto (cfr. art. 67, comma 1), cioè la descrizione dell'opera o del servizio richiesta al collaboratore (art. 2222 cod. civ.).

Se da un lato la disciplina legale e lo stesso significato comune delle parole non consentono di distinguere tra la nozione di progetto e quella di programma o fase di esso, dall'altro lato tale distinzione non appare determinante, poiché qualunque esigenza temporanea (opera o servizio) del committente, che può essere soddisfatta attraverso una prestazione di lavoro autonomo, integra senz'altro la sussistenza di un progetto o programma di lavoro.

La differenza di fondo rimane invece quella tra prestazioni che per loro natura sono destinate a terminare con l'esecuzione dell'opera o del servizio, e prestazioni ad esecuzione continuativa, per le quali invece il termine finale del rapporto a progetto deriva dal carattere temporaneo della esigenza del committente.

Infine, come precisato dal Ministero del lavoro con la circolare n. 1/2004 il progetto o programma di lavoro può riguardare sia l'attività principale dell'azienda sia quella eventualmente svolta in modo accessorio.

1.2 Proroga e rinnovi dei contratti

Per quanto riguarda la proroga e la rinnovazione del rapporto, poiché esso si estingue al momento della realizzazione del progetto o del programma, che ne costituisce l'oggetto (art. 67, comma 1), per ogni progetto o programma di lavoro si può di regola prevedere un solo contratto di lavoro. Tuttavia, il contratto a progetto secondo l'opinione preferibile può essere prorogato dalle parti quando quest'ultima si renda necessaria per la realizzazione del progetto medesimo che non si è concluso nei tempi originariamente previsti. Tale circostanza si rende possibile trattandosi di una semplice modifica temporale del contratto il cui oggetto rimane comunque immutato.

Nell'ipotesi invece, di progetti diversi (anche se analoghi nei contenuti) il committente può stipulare con lo stesso collaboratore una pluralità di contratti, contemporaneamente o successivamente nel tempo. Si segnala, tuttavia, che la reiterazione di contratti a progetto tra le medesime parti, anche se riferiti a progetti diversi, potrebbe apparire finalizzata a

soddisfare un'esigenza non temporanea del committente, nonché ad eludere la delimitazione temporale tipica del lavoro a progetto e quindi in tal caso è opportuno che la prova dei requisiti di legittimità dei singoli contratti - ed in particolare la prova della sussistenza dei diversi progetti - sia particolarmente rigorosa.

1.3 Il sistema sanzionatorio

Il legislatore ha previsto nell'art. 69 un rigoroso apparato sanzionatorio per le ipotesi di mancanza del progetto o di difformità tra quanto stabilito nel progetto e le concrete modalità di attuazione dello stesso.

La prima parte della norma (comma 1) riguarda l'ipotesi in cui il contratto di collaborazione coordinata e continuativa sia instaurato senza l'individuazione di un progetto o programma di lavoro o fase di esso, cioè quando la mancanza del progetto sia già rilevabile nel regolamento negoziale posto in essere dalle parti.

In tal caso, viene a mancare uno dei requisiti legali essenziali del tipo contrattuale in questione, il quale quindi neppure si configura. La legge stabilisce infatti, che i contratti di lavoro coordinato senza progetto "sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato", sin dal momento della loro costituzione. Si tratta di una qualificazione legale che - per come è stata disciplinata - non ammette la prova contraria da parte del committente-datore di lavoro il quale può solo dimostrare la sussistenza del progetto al momento della instaurazione del rapporto.

Si tratta quindi di un'ipotesi di cosiddetta subordinazione "tecnica" prevista direttamente dal legislatore, come avviene ad esempio per il lavoro a domicilio (legge 18 dicembre 1973, n. 877) o per il lavoro sportivo subordinato (legge 23 marzo 1981, n. 91), anche se nel caso del lavoro a progetto permane il dubbio di legittimità costituzionale per la qualificazione come subordinato di un lavoro effettivamente autonomo, costituente una "forma" anch'essa protetta dall'art. 35 della Costituzione.

La conseguenza è che l'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato si estende anche a favore di chi svolge un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (cioè un "rapporto di collaborazione che si concretizza in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato" - art. 409, n. 3, c. p.c.) che non sia "riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso" (art. 61, comma 1 del decreto), nel significato che si è precisato sopra.

La diversa interpretazione, sostenuta nella circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2004 secondo cui anche in mancanza del progetto o programma di lavoro sarebbe consentito al committente di provare la sussistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo, non può essere accolta, poiché è contraria alla lettera della norma e reintroduce di fatto la figura del lavoro coordinato e continuativo senza progetto, che il legislatore ha invece inteso eliminare (salvo eccezioni). E' infatti evidente che se fosse concesso al committente di dimostrare la sussistenza di un semplice rapporto di lavoro autonomo coordinato e continuativo per evitare la sanzione di cui all'art. 69, comma 1 cioè la trasformazione in rapporto subordinato, perderebbero di significato sia la previsione che impone il requisito del progetto, sia le relative eccezioni.

Rimane la possibilità per il committente di dimostrare che si è trattato di lavoro autonomo occasionale, ma in tal caso l'esclusione del requisito del progetto deriva dalla non applicabilità dell'intera disciplina in esame per mancanza del requisito della continuità.

Inoltre, nei casi in cui l'impegno temporale del collaboratore è determinato o determinabile, la qualificazione del contratto come subordinato non esclude che si configuri un rapporto di lavoro a tempo parziale purché sussistano i requisiti di forma di questo sottotipo contrattuale.

La seconda parte della norma (art. 69, commi 2 e 3) prevede poi che laddove venga accertato dal giudice che il rapporto di lavoro a progetto 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.

L'ipotesi presa in esame è quella in cui vi sia uno scostamento tra il regolamento negoziale, che in tal caso comprende il progetto, e la concreta attuazione del rapporto. Di conseguenza, se il rapporto si è svolto come subordinato esso deve essere qualificato come tale, e non come lavoro a progetto, in base a un normale accertamento e non per effetto legale sostitutivo come invece, previsto nell'art. 69, comma 1, per il caso di mancanza di progetto o programma.

La qualificazione del contratto come lavoro subordinato deve tener conto delle caratteristiche concrete del rapporto, per cui il lavoro a progetto si trasformerà ad esempio in contratto a termine, a tempo parziale, intermittente o ripartito in presenza delle necessarie condizioni di ammissibilità di ciascun tipo.

Sul punto, la legge (art. 69, comma 3) afferma che il parametro per la qualificazione del rapporto come autonomo è costituito dal fatto che sia "accertata l'esistenza del progetto"; ma il termine "esistenza" si riferisce non alla sola pattuizione originaria, ma soprattutto alla concreta attuazione del progetto medesimo, come si evince con chiarezza dal comma 2 dello stesso art. 69 .

2. Ipotesi di esclusione

Per espressa previsione dell'art. 61, commi 2 e 3 del decreto , la nuova disciplina non trova applicazione per tutte le forme di collaborazione coordinata e continuativa.

Le ipotesi di esclusione sono:

- a. Prestazioni occasionali;
- b. Lavoro autonomo occasionale – ex art. 2222 c. c. ;
- c. Agenti e rappresentanti di commercio;
- d. Professioni intellettuali;
- e. Associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e a gli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni;
- f. Componenti di organi di amministrazione e controllo di società;
- g. Partecipanti a collegi e commissioni;
- h. Soggetti che percepiscono la pensione di vecchiaia;
- i. Pubblica amministrazione.

Si tratta di un'esclusione piena, dal momento che non trova applicazione l'intero capo del provvedimento.

La scelta del legislatore è stata quella di individuare quelle tipologie di rapporti che, per la loro natura, non costituiscono fattispecie che si prestano a un utilizzo improprio o fraudolento delle collaborazioni coordinate e continuative. Per tali rapporti quindi continuano ad applicarsi le regole preesistenti alla riforma.

2.1 Prestazioni occasionali

Il comma 2 dell'articolo 61 del decreto in rassegna, individua rapporti minimi, esigui sia nella durata sia nel corrispettivo; trattasi di rapporti di durata non superiore a 30 giorni e per un compenso non superiore a 5000 euro.

Sia la durata del rapporto sia il compenso, si intendono riferiti allo stesso anno solare e al medesimo committente.

Trattasi di una definizione "tecnica" di prestazione occasionale basata su parametri identificativi oggettivi. Questa previsione infatti, in base a quanto stabilito dall'art. 4, comma 1, lett. c), punto 2 della legge delega n. 30/2003, ha l'obbiettivo di distinguere le prestazioni occasionali da quelle coordinate e continuative di cui all'art. 409 p. 3 del c. p.c., rendendo irrilevante l'indagine del requisito del coordinamento e della continuità.

Conseguentemente, secondo questa interpretazione, non risulta applicabile al lavoro occasionale come convenzionalmente definito dal legislatore, il regime proprio delle collaborazioni coordinate e continuative come ad esempio il rito del lavoro e la disciplina delle rinunzie e transazioni del lavoratore.

Tuttavia, va fatto presente che la norma contenuta nell'articolo 61, comma 2 non ha ricaduta fiscale con la conseguenza che, dal punto di vista tributario, il reddito resta nella categoria dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all'articolo 50 del TUIR e pertanto permane l'obbligo del versamento dei contributi alla Gestione Separata Inps.

Relativamente alla durata che non deve essere superiore a 30 giorni si precisa che la stessa va desunta dal contratto, salva una diversa pattuizione negoziale sopravvenuta che sia desumibile anche dalla durata effettiva del rapporto.

Il decreto inoltre, fa riferimento a un periodo di 30 giorni nell'anno solare, quest'ultimo inteso come il periodo coincidente con il 1 gennaio e il 31 dicembre di ciascun anno.

2.2 Lavoro autonomo occasionale

Si tratta delle prestazioni di lavoro aventi per oggetto un'attività di lavoro autonomo priva dei requisiti di cui all'art. 409 p. 3 del c. p.c. e riconducibili all'art. 2222 del c. c. ancora vigente .

La novità riguardante questa categoria, consiste nell'aver introdotto un nuovo obbligo contributivo. Infatti il comma 2, dell'articolo 44 del decreto legge n. 269/03 convertito in legge n. 326/03 ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2004, l'obbligatorietà dell'iscrizione alla gestione separata per chi esercita attività di lavoro autonomo occasionale e per gli incaricati alle vendite a domicilio. L'obbligo insorge solo se il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore a 5.000 euro a prescindere dal numero dei committenti. La norma prevede inoltre che per il versamento del contributo da parte dei lavoratori autonomi occasionali, si applichino le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla predetta gestione separata.

Sul punto l'INPS, nelle circolari n. 9/2004 e n. 27/2004, si è riservata di fornire ulteriori istruzioni operative dopo aver acquisito il parere del Ministero del lavoro.

Dal punto di vista fiscale il reddito è quello di cui alla lettera l) dell'articolo 67 del TUIR.

Al momento del pagamento permane l'obbligo di operare una ritenuta a titolo di acconto Irpef nella misura del 20%, ai sensi dell'articolo 25 del Dpr n. 600/73.

In attesa dei previsti chiarimenti Inps l'azienda che si trova a corrispondere dei compensi occasionali si ritiene non debba effettuare alcun prelievo contributivo.

2.3 Agenti e rappresentanti di commercio

Per espressa previsione normativa, la riforma Biagi non riguarda la disciplina degli agenti e dei rappresentanti di commercio.

2.4 Professioni intellettuali

Il comma 3 dell'articolo 61 del decreto esclude anche le "professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali esistenti" alla data del 24/10/2003.

La formulazione della norma e i termini utilizzati sembrerebbe riferirsi anche a quelle attività che, pur non costituendo attività professionale abituale vera e propria (di un certo soggetto), richiedono comunque l'iscrizione a un Albo. Così ad esempio, ci si riferisca alla figura del direttore tecnico di un CAF dipendenti che debba essere iscritto ad un Albo professionale per poter assumere l'incarico. In questo caso infatti, l'incarico potrebbe essere affidato a un soggetto che è iscritto a un Albo nella sezione di coloro i quali non esercitano abitualmente la professione di riferimento. Questo rapporto di lavoro è configurabile come una collaborazione coordinata e continuativa ma, per effetto di quanto disposto dall'art. 61 comma 3 del decreto , non vi è necessità di ricondurre la collaborazione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso.

2.5 Associazioni e società sportive dilettantistiche

Sono esclusi dal campo di applicazione delle nuove disposizioni i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in

favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Il riferimento ai fini "istituzionali" vale ad escludere dal campo delle eccezioni le attività solo soggettivamente riferibili all'associazione sportiva ma con oggetto del tutto diverso da essa (come ad esempio, il collaboratore impiegato nell'ambito di attività commerciali). Devono invece, ritenersi rientranti nell'accezione di attività istituzionali anche quelle non direttamente inerenti alla finalità sportiva ma a queste collegate da nesso di strumentalità (ad esempio, addetti alla segreteria).

Si ricorda, infine, che la disciplina previdenziale delle associazioni e società sportive dilettantistiche non cambia e che, pertanto, sui compensi inquadrabili nei redditi diversi, non è dovuta la contribuzione prevista per la gestione separata di cui alla legge 335/95 (cfr. Circolare INPS n. 9/2004). In conclusione va anche ricordato che per i rapporti di collaborazione intrattenuti con i Comitati provinciali, regionali e le Federazioni, non esiste una previsione di esclusione dall'obbligo delle nuove disposizioni.

2.6 Componenti di organi di amministrazione e controllo di società

Tra le esclusioni la norma annovera "i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni" .

A titolo esemplificativo, l'esclusione riguarda gli incarichi di:

- amministratore unico;
- amministratore delegato;
- componente del consiglio di amministrazione;
- componente del collegio sindacale;
- componente del collegio dei revisori.

Tra le fattispecie escluse devono essere annoverati anche gli incarichi conferiti ai componenti degli eventuali consigli di gestione e/o di sorveglianza, istituiti ai sensi del nuovo diritto societario, introdotto con il D. Lgs. 6/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

I redditi prodotti nell'ambito di queste attività si considerano assimilati a quelli di lavoro dipendente (così dispone, infatti, l'attuale articolo 50 del TUIR, già articolo 47) a meno che non si tratti di incarichi rientranti nei compiti istituzionali previsti per il lavoro dipendente o nell'oggetto dell'attività professionale esercitata dall'incaricato. In quest'ultimo caso, una volta stabilito che l'attività rientra tra quelle previste dall'ordinamento professionale, il relativo reddito è considerato di lavoro autonomo.

Per espressa previsione normativa, sono esclusi dall'obbligo di individuare un progetto, un programma di lavoro o una fase di esso, anche gli incarichi conferiti ai partecipanti a collegi e commissioni di qualunque natura. Di fatto la previsione normativa è applicabile a tutti gli organismi aventi tale configurazione e, come sottolineato dalla circolare n. 1/2004, anche a quelli aventi natura tecnica.

Nessuna specifica indicazione è stata fornita con riferimento ai procuratori delle società e agli institori. Tra i poteri di cui godono gli amministratori di società rientra senza dubbio anche quello di nominare, senza necessariamente acquisire una preventiva autorizzazione dell'assemblea o un'esplicita previsione della stessa, uno o più procuratori speciali a cui affidare la gestione di affari; essi possono, inoltre, conferire a un terzo, un mandato o una procura anche di natura processuale.

I procuratori si differenziano dagli institori perché la loro rappresentanza non ha carattere generale. Muta la quantità, l'estensione dei poteri, ma non la loro qualità. L'institore, a cui si è accennato, è colui che è preposto dal titolare all'esercizio di un'impresa commerciale. L'attività dell'institore può essere limitata all'esercizio di una sede secondaria o di un ramo particolare dell'impresa. Non necessariamente l'institore deve essere dipendente dell'azienda. Egli può essere preposto alla direzione dell'intera impresa; alla direzione di un

ramo particolare dell'impresa; alla direzione di una sede secondaria dell'impresa. L'istitutore può compiere tutti gli atti pertinenti all'esercizio dell'impresa a cui è preposto, salve le limitazioni contenute nella procura.

In sostanza, quindi, in entrambi i casi sin qui descritti, se l'attività presenta i caratteri distintivi della collaborazione coordinata e continuativa, una coerente lettura del comma 3 dell'articolo 61 porta alla conclusione, secondo l'opinione preferibile, che anche i procuratori e gli istitutori siano esclusi dall'applicazione delle norme riguardanti le collaborazioni a progetto.

In questo senso la norma va interpretata ricomprendendo nella previsione esonerativa anche agli amministratori di Enti.

Analogamente si può ritenere che il comma 3, dell'articolo 62 del decreto, vada esteso anche a tutti gli organismi per i quali la stessa legge individua figure alle quali vengono demandati poteri di amministrazione e controllo come ad esempio gli amministratori dei condomini.

2.7 Soggetti che percepiscono la pensione di vecchiaia

Anche in questo caso ci troviamo di fronte alla possibilità di non ricondurre a progetto le collaborazioni che vengono poste in essere con i soggetti che percepiscono la pensione di vecchiaia. Per questi soggetti, quindi, il contratto di collaborazione potrà essere redatto con le modalità già in uso prima dell'entrata in vigore del decreto. Nulla è variato per l'aspetto fiscale e contributivo. Ne consegue che il corrispettivo è considerato reddito di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente ed è assoggettato alla contribuzione dovuta alla gestione separata Inps ma con la nuova aliquota del 15% in vigore dal 2004.

Si ricorda che possono beneficiare dell'esclusione anche i titolari di pensione di anzianità e di invalidità, ma solo dopo l'equiparazione con la pensione di vecchiaia una volta compiuto il 65 anni di età per gli uomini e 60 anni per le donne.

2.8 Pubblica amministrazione

La disciplina del lavoro a progetto non trova applicazione nella pubblica amministrazione. Ai fini della definizione di pubblica amministrazione deve farsi riferimento all'art. 1 comma 2 del decreto legislativo n. 165/2003. Questa disposizione prevede che per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

3. La forma del contratto

Uno degli aspetti innovativi delle collaborazioni a progetto disciplinate nel decreto riguarda la forma dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

L'art. 62 stabilisce che " il contratto di lavoro a progetto e' stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova " specifici elementi.

Come chiarito dalla circolare ministeriale n. 1/2004 la forma scritta è richiesta ad probationem.

Pertanto, la mancanza della forma scritta di per sé non invalida il contratto, salvo il regime probatorio.

Infatti, a norma dell'art. 2725 del codice civile il committente ha l'impossibilità di provare per testimoni gli elementi espressamente richiesti dal legislatore con atto scritto.

Fa eccezione a questo principio comunque, l'ipotesi in cui il committente dimostri di aver perduto il documento che forniva la prova, senza sua colpa (si pensi all'ipotesi di incendio nei locali aziendali o eventualmente il furto della documentazione).

La disciplina in esame trova applicazione solo per le collaborazioni rientranti nel lavoro a progetto e non anche per i rapporti di durata non superiore a 30 giorni e di compenso non superiore a 5.000 euro (confronta il paragrafo 2.1).

Va tuttavia, precisato che nei rapporti di collaborazione (anche se di minima rilevanza) la forma scritta è opportuna anche se non espressamente richiesta.

Gli elementi richiesti dalla norma ai fini probatori sono i seguenti:

- L'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- L'indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Prima di passare all'esame dei singoli elementi va fatto presente che l'atto scritto non deve avere data certa e quindi, non sarà necessario registrare il contratto di lavoro presso alcun ufficio o ente. Gli elementi richiesti ai fini probatori sono:

3.1 La durata del contratto

Il rapporto di collaborazione si estingue alla scadenza del termine, determinato o determinabile, stabilito dalle parti (art. 62, comma 1, lett. a), o al momento della realizzazione del progetto (art. 67, comma 1), ovvero prima di tali momenti per giusta causa o per gli altri motivi indicati nel contratto (art. 67, comma 2). Tali dati normativi appaiono decisivi al fine di configurare il lavoro a progetto come rapporto necessariamente e tempo determinato.

Circa la durata "determinata o determinabile" viene riprodotta la medesima previsione contenuta nel D.Lgs. n. 368/2001. In questo senso dunque, le parti per la cessazione del rapporto possono indicare espressamente una data oppure, individuare un evento al verificarsi del quale il rapporto si conclude (cosiddetto termine indiretto).

Come detto, la durata della collaborazione deve essere comunque collegata al raggiungimento di un risultato ben preciso, che esaurisce il rapporto (ad esempio, lo sviluppo di un software aziendale), o comunque ad una attività del committente destinata anch'essa ad avere termine (ad esempio, l'esecuzione di un appalto). Appare opportuno in questa sede sottolineare che la durata della prestazione deve essere coerente con il tempo fisiologico occorrente per raggiungere il risultato specifico risultante dall'oggetto della prestazione.

3.2 Le forme di coordinamento del lavoratore

In particolare, l'art. 62 comma 1, lett. d) del decreto stabilisce che nel contratto devono essere presenti le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa.

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 1/2004 ha spiegato che quanto alle forme di coordinamento temporale, la necessaria autonomia del collaboratore a progetto si esplicherà pienamente all'interno delle pattuizioni intervenute tra le parti circa i tempi di esecuzione della prestazione.

Secondo il Ministero dunque, le parti devono stabilire in contratto un arco temporale entro cui viene eseguita la prestazione che può essere su base giornaliera, settimanale, mensile o

annuale; in ogni caso, all'interno delle pattuizioni il collaboratore gestisce il risultato in piena autonomia.

A questo riguardo, si ritiene che sia consentito, laddove vi sia un'esigenza aziendale e in funzione del tipo di attività da svolgere, che il contratto stabilisca anche una puntuale fascia oraria in cui il collaboratore è tenuto ad eseguire la prestazione.

Anche le modalità con cui devono essere svolte le prestazioni contrattuali rivestono fondamentale importanza. Le parti inoltre potranno prevedere, laddove le caratteristiche dell'attività lo necessitano, un inserimento del prestatore di lavoro autonomo nell'organizzazione imprenditoriale del committente descrivendo in contratto in modo dettagliato le modalità applicative di questo inserimento.

3.3 Il corrispettivo

L'art. 62 lett. c) del decreto stabilisce che nel contratto ai fini della prova deve essere indicato il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese. In base al tenore della norma si ritiene che sarà possibile prevedere un compenso in funzione del risultato finale oppure, in base al numero di ore effettivamente svolte dal collaboratore; così come sarà possibile individuare il compenso in base ai risultati parziali prodotti.

Sarà inoltre necessario individuare i tempi di erogazione del compenso che potranno essere mensili o settimanali, ma anche giornalieri e ciò in base alla convenienza delle parti.

E' opportuno che venga inserito nel contratto anche le modalità di pagamento del compenso che potranno essere mediante moneta contante, assegno o bonifico bancario.

Anche se la norma prevede di individuare nel contratto la disciplina dei rimborsi spese, si ritiene che ciò non sia indispensabile se le parti non prevedono un rimborso delle spese per l'esecuzione dell'attività.

Si ricorda inoltre, che nell'ipotesi in cui vi sia una interruzione dell'attività per effetto di malattia, infortunio o gravidanza per espressa previsione dell'art. 66, comma 1 del decreto il rapporto contrattuale rimane sospeso senza l'erogazione del corrispettivo.

Circa le modalità di erogazione del corrispettivo nelle ipotesi di malattia, infortunio o maternità si rinvia allo specifico paragrafo 5.3.

Una delle novità rilevanti della nuova disciplina è contenuta nel successivo art. 63 il quale, ribaltando un orientamento giurisprudenziale consolidato, rende applicabile al lavoro a progetto il principio della proporzionalità di cui all'art. 36 della Costituzione e conseguentemente il relativo potere di adeguamento del corrispettivo da parte del giudice.

3.4 Misure di tutela e sicurezza dei luoghi di lavoro

L'art. 62, comma 1, lett. e) del decreto stabilisce che devono essere contenuti nel contratto " le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4 ".

Il richiamato articolo 66, comma 4 stabilisce che " ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente ".

In altri termini, in sede di predisposizione del contratto anche in relazione alle modalità di svolgimento dell'attività occorrerà valutare l'obbligo di estendere le norme sulla sicurezza dei luoghi di lavoro anche ai collaboratori a progetto.

Infatti, nessun obbligo in tal senso sussiste se l'attività svolta dal collaboratore si svolga in via preliminare fuori dal luogo aziendale in coerenza con quanto indicato nel contratto con riferimento alle forme di coordinamento dell'attività svolta dal collaboratore.

Nell'ipotesi in cui l'attività del collaboratore venisse svolta nei locali aziendali in base al tenore della norma scatta l'obbligo di estendere anche al lavoratore a progetto le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994.

Va però rilevato che il Ministero del Lavoro con la circolare n. 1/2004 ha fatto presente al riguardo che "... occorrerà naturalmente considerare che, stante la ratio del d.lgs. n. 626 - principalmente orientata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori subordinati, ed alla corrispondente responsabilizzazione dei datori di lavoro - non poche prescrizioni di tale provvedimento (per lo più sanzionate penalmente) risultano di problematica applicazione nei confronti di figure, come quelle dei collaboratori, fortemente connotate da una componente di autonomia nello svolgimento della prestazione (in funzione del risultato, ancorchè nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente). Non a caso, per i lavoratori autonomi (figure, sotto questo profilo, assai prossime ai collaboratori) lo stesso d.lgs. 626 ha previsto uno specifico regime di tutela (art. 7) ".

Si attende quindi, una disciplina specifica in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro per questi lavoratori e nelle more comunque, laddove compatibili si dovranno applicare le norme contenute nel D.Lgs. n. 626/1994.

4. Regime transitorio

L'art. 86, comma 1 del decreto regola il regime transitorio per i contratti di collaborazione stipulati in base alla precedente disciplina.

In particolare, i contratti di collaborazione stipulati a tempo indeterminato cessano di produrre effetti il 23 ottobre 2004.

Per quanto riguarda invece, i contratti a tempo determinato con scadenza successiva alla predetta data essi cessano alla scadenza essendo esclusa l'operatività di eventuali clausole di tacito rinnovo.

Pertanto ad esempio, un contratto di collaborazione a termine stipulato il 1° giugno 2003 con durata annuale tacitamente rinnovato, gli effetti della precedente disciplina si concludono il 31 maggio 2004.

In considerazione del fatto che la norma attrae nel regime transitorio le collaborazioni coordinate e continuative "stipulate" alla data del 24 ottobre 2003, si ritiene che gli effetti della precedente disciplina si estenda anche a quei contratti conclusi entro il 23 ottobre 2003 la cui prestazione venga resa in un'epoca successiva a tale data. In ogni caso comunque la prestazione deve essere resa entro la scadenza di un anno dall'entrata in vigore del decreto .

Un termine superiore all'anno cui estendere la previgente disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative è ammesso in presenza di uno specifico accordo concluso in sede aziendale con i sindacati interni.

5. Altri diritti del collaboratore a progetto

L'art. 66 del decreto introduce una specifica disciplina circa gli "altri diritti del collaboratore a progetto".

Dall'interpretazione letterale del titolo del citato articolo 66 si ricava la sua non applicabilità sia per le ipotesi rientranti nel comma 2 dell'art. 61, sia per tutte le fattispecie rientranti nel successivo comma 3.

Ne deriva, pertanto, che l'ambito di applicazione è limitato alle sole collaborazioni coordinate e continuative rientranti nella nuova disciplina.

Resta intesa, in ogni caso, l'applicabilità nei confronti delle collaborazioni escluse, della normativa previdenziale ed assistenziale, già precedentemente in vigore per la generalità dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; vale a dire, quella che prevede l'indennità di maternità, di malattia in caso di degenza ospedaliera e l'assegno del nucleo familiare.

5.1 Malattia ed infortunio

Il comma 1 dell'art. 66 stabilisce che la malattia, l'infortunio e la gravidanza del collaboratore non determinano l'estinzione del rapporto contrattuale, il quale, al contrario, rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo.

Il successivo comma 2 primo periodo inoltre, prevede che salva diversa previsione nel contratto individuale in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto che si estingue alla scadenza.

In generale dunque, con un patto individuale all'atto della sottoscrizione del contratto individuale oppure in costanza di rapporto, è possibile prevedere in relazione alle assenze in argomento, una durata del rapporto maggiore rispetto a quella originariamente prevista.

La proroga prevista nel contratto individuale può essere riferita all'intera durata della malattia e dell'infortunio o a parte di essa.

Le parti in ogni caso devono valutare qual è l'incidenza dell'assenza sulla realizzazione del progetto di lavoro, o programma o fase di esso. In altri termini se il progetto è stato realizzato nei tempi previsti la proroga stabilita non è attuabile essendo il contratto risolto ai sensi dell'art. 67, comma 1 del decreto. Viceversa se a causa dell'assenza, non è stato realizzato il progetto, la proroga ha ragion d'essere.

5.2 Gravidanza

Così come espressamente previsto in caso di malattia ed infortunio, anche per la gravidanza il decreto prevede la sospensione del rapporto contrattuale senza erogazione del corrispettivo.

Una prima considerazione merita il costante ricorso al termine "gravidanza" in luogo di "maternità", già opportunamente utilizzato dal legislatore sia nella disciplina del lavoro subordinato a proposito dei congedi di maternità e congedi parentali, sia, ciò che è più rilevante, dalla stessa legge 30/2003 che, all'art. 4, lett. c) punti 1) e 4), delega il Governo a prevedere, tra le altre, una tutela specifica della "maternità".

Tra lo stato di gravidanza e di maternità esiste una differenza sostanziale e non solo terminologica: il primo si configura come il periodo di gestazione, avente inizio nel momento del concepimento ed il suo termine con il parto (o interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria); mentre il secondo, in stretta analogia alla disciplina del congedo di maternità e dei congedi parentali, ha un'accezione molto più ampia, interessando anche un determinato periodo successivo al parto (basti pensare, tra le altre, alla disciplina dell'astensione obbligatoria per maternità che arriva fino a 4 mesi dopo il parto).

La scelta del legislatore a favore del termine "gravidanza" sembrerebbe dunque riferire l'ambito della tutela al solo periodo precedente il parto, con la conseguenza che, immediatamente dopo tale evento, ricomincerebbero a decorrere gli effetti del rapporto contrattuale.

Tuttavia, il riferimento, da un lato, alla citata terminologia utilizzata dalla legge delega e, dall'altro, alla normativa in materia di tutela della maternità per le collaboratrici coordinate e continuative di cui all'art. 80, comma 12, legge 388/2000 (la quale prevede, analogamente alla disciplina vigente per il lavoro dipendente, l'erogazione di una indennità per i due mesi precedenti il parto e per i tre successivi), potrebbe al contrario far deporre per una interpretazione analogica del termine "gravidanza", che in tal maniera risulterebbe equiparato al concetto di "maternità".

Al momento, appare non agevolmente superabile il dato letterale, laddove l'utilizzazione di un termine così specifico e chiaro nel suo significato, oltre che così anomalo rispetto a normative collegate o analoghe, sembra non lasciare spazio ad interpretazioni di natura diversa.

Alcuni dubbi emergono circa l'operatività della sospensione nonché la sua durata.

Infatti, l'imposizione ex lege di un periodo di sospensione obbligatoria nello stato di gravidanza appare poco coerente con l'autonomia che caratterizza lo svolgimento della prestazione.

Ciò in quanto l'applicazione letterale della disposizione avrebbe come conseguenza l'introduzione di una tutela di durata pari a 9 mesi che risulta essere superiore rispetto a quella a cui avrebbe diritto un lavoratore subordinato (pari a 5 mesi).

Pertanto, salvo un eventuale intervento "correttivo" sul testo in esame della Corte Costituzionale o dello stesso legislatore, deve ritenersi non automatica l'operatività della sospensione la quale, viceversa, è subordinata alla verifica di un legittimo impedimento della lavoratrice allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Altro aspetto degno di approfondimento, soprattutto per i suoi riflessi applicativi, concerne la disposizione di cui al comma 3 dell'art. 66 per effetto del quale, in caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni.

Anche in tal caso, per le ragioni su esposte, deve ritenersi che la proroga non operi in automatico ma debba essere valutata in relazione alla verifica della realizzazione del progetto o programma di lavoro o fase di esso.

In mancanza di espressa disciplina da parte del decreto nel caso in cui si verifichi una interruzione di gravidanza si ritiene opportuno far riferimento a quanto previsto dall'INPS nella circolare n. 138/2002, per la quale, come per le lavoratrici dipendenti, l'interruzione spontanea, terapeutica o volontaria della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, è considerata come malattia.

In tale evenienza, dunque, coerentemente dovrebbe ritenersi che la sospensione del rapporto contrattuale verificatasi inizialmente per gravidanza, si "converta" in sospensione per malattia, con conseguente mancanza di proroga del contratto, salvo diversa previsione delle parti.

Viceversa, sempre ai sensi della citata circolare INPS, l'interruzione della gravidanza verificatasi dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, anche nell'ipotesi di bambino nato morto o deceduto dopo un breve lasso temporale, è considerata a tutti gli effetti parto e, pertanto, da un lato, dà diritto all'indennità di maternità per un periodo complessivo di cinque mesi e, dall'altro, rientra pienamente nella disciplina normativa prevista per il caso di gravidanza.

Come precisato dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2004 la collaboratrice deve produrre il certificato medico attestante la gravidanza. Analogo adempimento è richiesto nel caso di assenza per malattia o infortunio. Si ritiene inoltre, che sarà necessario presentare l'eventuale certificazione anche per attestare l'interruzione della gravidanza.

Per quanto attiene i termini e le modalità di presentazione di tale documentazione sta alle parti convenirli di comune accordo, visto che la legge non detta alcuna regolamentazione al riguardo.

5.3 Il corrispettivo nei casi di malattia, infortunio o gravidanza

Per quanto attiene l'analisi del primo comma dell'art. 66 del decreto relativamente alla mancata erogazione del corrispettivo in caso di sospensione per gravidanza, malattia e infortunio, non si può, in premessa, non sottolineare le previsioni recate dall'art. 4, c. 1, lett. c), punto 1) della legge delega n. 30/03; art. 66, comma 1 del decreto e delle sezioni II e V della circolare del ministero del Lavoro n. 1/2004 le quali dispongono espressamente:

1. Il corrispettivo deve essere commisurato alla qualità e alla quantità del lavoro prestato;
2. La gravidanza, la malattia e l'infortunio sospendono, senza erogazione del corrispettivo, il rapporto di lavoro;
3. La quantificazione del compenso (corrispettivo) deve avvenire in considerazione della natura e durata del progetto o del programma di lavoro e cioè in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre;
4. Nella determinazione del corrispettivo non potranno mai essere utilizzate le disposizioni retributive valide per i lavoratori dipendenti;
5. Contrattualmente le parti possono disciplinare i criteri attraverso i quali è possibile escludere o ridurre il compenso (corrispettivo) pattuito nel caso in cui il risultato non sia stato conseguito o la qualità del medesimo sia tale da comprometterne l'utilità;
6. Il collaboratore deve gestire il progetto in funzione del risultato che, assume rilevanza giuridica indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Da una lettura combinata delle disposizioni sopra citate, emergono le seguenti considerazioni.

I termini utilizzati dal legislatore nel comma 1 dell'art. 66 "...senza erogazione del corrispettivo" stanno a significare che per il medesimo periodo di durata della sospensione non si procederà, da parte del committente, alla effettiva corresponsione di alcun compenso; ma non significa altresì, che il compenso globale concordato per un programma o un progetto perfettamente realizzato dal collaboratore nel corso della durata del rapporto, indipendentemente dai periodi di sospensione, non debba essere, alla fine, interamente corrisposto.

In alcuni casi, infatti, la sospensione del rapporto per gravidanza, malattia e infortunio potrebbe essere ininfluenza (soprattutto se di breve durata) e, quindi, non compromettere il risultato collegato al progetto o al programma.

In tale situazione non sembrerebbe lecito effettuare alcuna detrazione dal compenso globale pattuito.

Se, invece, l'assenza per gravidanza, malattia o infortunio, incide negativamente nella realizzazione del progetto o del programma di lavoro può, per espressa previsione normativa, non essere corrisposto parzialmente, o anche totalmente, il relativo compenso pattuito.

Solo allora, per quanto attiene la determinazione dell'eventuale quota di corrispettivo da detrarre, fermo restando il riferimento alla concreta utilità che può trarre il committente dall'attività complessivamente svolta, può convenzionalmente essere preso a base di calcolo dell'importo, la quota giornaliera del corrispettivo stabilito per l'intero programma o progetto (totale del compenso rapportato al numero dei giorni di durata del rapporto).

Tale procedura sarebbe, in linea oltretutto con i criteri adottati dall'INPS in materia di corresponsione, al lavoratore autonomo, dell'indennità giornaliera di maternità, anche con la previsione, di cui alla sez. V, ultimo capoverso, della circolare n. 1/2004 in cui si prevede la possibilità di ridurre o escludere il compenso quando il risultato (del progetto o del programma) non sia stato perseguito o la qualità dello stesso sia tale da comprometterne l'utilità.

Ciò, in effetti, può ragionevolmente avvenire anche in conseguenza della mancata prestazione lavorativa per assenza causata da gravidanza, malattia o infortunio.

6. Obblighi di riservatezza

Ai sensi del comma 1 dell'art. 64 del decreto, il collaboratore può svolgere la sua attività contemporaneamente per più di un committente, ma la norma lascia la possibilità alle parti, nel contratto individuale, di definire regole diverse.

Dunque, le parti hanno la facoltà di prevedere una vera e propria clausola di esclusività senza, peraltro, che questo comporti necessariamente un maggior onere, così come può essere prevista in contratto una clausola di esclusività a titolo oneroso.

Il comma 2 dello stesso art. 64 stabilisce poi, in stretta connessione con il comma 1, il divieto di concorrenza con il committente da parte del collaboratore e quello di diffusione delle notizie relative al progetto e comunque di atti pregiudizievoli per il committente.

Pertanto il collaboratore, pur potendo svolgere la propria attività a favore di più committenti, deve rispettare il divieto di concorrenza di cui al comma 2 in coerenza con il principio generale di cui all'art. 2105 c. c., che peraltro è riferito esclusivamente al lavoro subordinato.

Deve quindi ritenersi che l'introduzione ex lege di un divieto di concorrenza che intervenga in costanza di un rapporto di lavoro non subordinato, costituisca una vera e propria novità nel nostro ordinamento giuridico.

Il divieto di concorrenza di cui alla prima parte del comma 2 dell'art. 64, laddove si statuisce che "il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti", opera con riferimento ad attività svolte sia in proprio a prescindere dalla forma giuridica utilizzata (individuale o in forma societaria) sia per conto di terzi.

Nulla è detto, inoltre, per quanto concerne la possibilità di stipulare un vero e proprio patto di concorrenza, ovvero uno specifico accordo con il quale una parte (generalmente quella che ha prestato una collaborazione) si impegna a non effettuare attività concorrenziali al termine del rapporto e per il tempo successivo alla collaborazione stessa.

Tale patto è previsto in diversi articoli del codice civile: l'art. 2596 (limiti contrattuali alla concorrenza), l'art. 2125 (patto di non concorrenza del lavoratore dipendente), l'art. 1751 bis (patto di non concorrenza dell'agente), l'art. 2557 (divieto di concorrenza in caso di cessione d'azienda).

Posto che la giurisprudenza sinora formatasi esclude la possibilità di estendere la disciplina improntata al rigore di cui all'art. 2125 cod. civ., a contratti diversi da quello di lavoro subordinato, ancorché caratterizzati dalla c. d. parasubordinazione, allo stato attuale e considerato il silenzio della legge, dovrebbe continuare a farsi ricorso al disposto di cui all'art. 2596 c. c., il quale si applica alle attività autonome, professionali, alle attività di collaborazione generica e, appunto, ai rapporti di parasubordinazione.

7. Invenzioni del collaboratore a progetto

L'art. 65 del decreto in esame stabilisce che il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto sulla base della specifica regolamentazione in materia ivi compreso quanto previsto dall'art. 12 bis della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Circa il bene immateriale frutto della opera d'ingegno o della invenzione del collaboratore a progetto quando fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro è possibile rilevare due distinti diritti: il primo, di carattere morale, che consiste nel riconoscimento di autore dell'invenzione; il secondo, di carattere patrimoniale all'utilizzazione economica dell'opera d'ingegno o dell'invenzione, che verte sull'oggetto dell'invenzione.

Il diritto morale è imprescrittibile, irrinunciabile ed intrasferibile in quanto appartiene alla categoria dei diritti della persona (artt. 2577, 2582 e 2589 c. c.).

L'invenzione per la quale sia stato chiesto il brevetto entro un anno da quando l'inventore ha lasciato il rapporto di lavoro ovvero ha concluso la collaborazione a progetto, si considera fatta durante lo svolgimento del rapporto di lavoro o del contratto.

L'art. 12 bis della legge 22 aprile 1941, n. 633 riserva al datore di lavoro (ed oggi anche al committente del collaboratore a progetto) il diritto esclusivo di utilizzazione economica del programma per elaboratore o della banca dati creati dal lavoratore dipendente (oggi anche dal collaboratore a progetto) laddove la creazione avvenga durante l'esecuzione delle sue mansioni o su istruzioni impartite dallo stesso datore di lavoro.

Il libro V - Titolo IX del codice civile disciplina i diritti sulle opere d'ingegno e sulle invenzioni industriali. In particolare l'art. 2590, nell'ambito delle tutele della persona del lavoratore, regola le invenzioni del prestatore di lavoro il quale ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro.

La norma civilistica prevede, altresì, che i diritti e gli obblighi delle parti relativi all'invenzione siano regolati dalle leggi speciali. In tema di invenzioni, il R.D. n. 1127 del 29 giugno 1939 già aveva tracciato una specifica disciplina riguardo alle invenzioni di servizio, a quelle d'azienda ed alle invenzioni occasionali.

Relativamente alle invenzioni di servizio, la norma in esame stabilisce che l'invenzione industriale, quando è fatta nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o d'impiego, in cui l'attività inventiva è prevista come oggetto del contratto o del rapporto ed a tale scopo retribuita, riserva i diritti derivanti al datore di lavoro, salvo il diritto spettante all'inventore di essere riconosciuto autore. Se, invece, ricorrendo la medesima circostanza, le parti in contratto non hanno previsto e stabilito una retribuzione in compenso dell'attività inventiva, pur conservando il datore di lavoro i diritti derivanti dall'invenzione e l'inventore il diritto di essere riconosciuto autore, spetta a quest'ultimo un equo premio per la determinazione del quale si terrà conto dell'importanza dell'invenzione.

Le invenzioni occasionali devono intendersi quelle che, pur rientrando nel campo di attività dell'azienda privata o dell'amministrazione pubblica a cui è addetto l'inventore, vengono alla luce al di fuori dell'orario di lavoro e dall'ambito aziendale, senza un preciso progetto industriale, un preciso conferimento d'incarico od ordine di esecuzione nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o d'impiego a tale scopo definito e realizzato, utilizzando le conoscenze acquisite in azienda. In questo caso, in base alla disposizione normativa, il datore di lavoro ha il diritto di prelazione per l'uso esclusivo, o non esclusivo, dell'invenzione, brevetti all'estero, verso corresponsione del canone o del prezzo, da fissarsi con deduzione di una somma corrispondente agli aiuti che l'inventore abbia comunque ricevuti dal datore di lavoro per pervenire all'invenzione.

Il datore di lavoro potrà esercitare il diritto di prelazione entro tre mesi dalla ricevuta comunicazione del conseguito brevetto. Qualora il corrispettivo dovuto non venga pagato integralmente alla scadenza, i rapporti costituiti con l'esercizio della predetta prelazione si risolvono di diritto.

Agli effetti della illustrata norma, si considera fatta durante l'esecuzione del contratto o del rapporto di lavoro o d'impiego, l'invenzione industriale per la quale sia stato richiesto il brevetto entro un anno da quando l'inventore ha lasciato l'azienda privata o l'amministrazione pubblica, nel cui campo di attività l'invenzione stessa rientra.

Quando le parti non raggiungono l'accordo circa l'entità del premio, del canone o del prezzo o non riescono a concordare le rispettive modalità, è previsto il ricorso ad un collegio di arbitri, amichevoli compositori, composto da tre membri nominati uno da ciascuna delle parti ed il terzo nominato dai primi due o, in caso di disaccordo, dal Presidente del Tribunale del luogo dove il prestatore d'opera esercita abitualmente le sue mansioni. Se l'inventore è un dipendente di amministrazione statale, il luogo del collegio di arbitri, provvede a stabilire il premio, il canone o il prezzo, e le rispettive modalità, con deliberazione insindacabile, il ministro preposto all'amministrazione stessa.

8. Estinzione del contratto a progetto

L'articolo 67, comma 1 del decreto stabilisce che il contratto a progetto si estingue al momento della realizzazione del progetto, del programma o della fase di esso, che ne costituisce l'oggetto. La disposizione appare coerente per la centralità che il progetto assume nell'ambito dell'accordo tra le parti. Il contratto di collaborazione infatti, deve essere "riconducibile ad un progetto o programma o fase di esso" i quali pertanto ne costituiscono requisiti indispensabili e ne circoscrivono sia l'ambito di operatività della prestazione lavorativa sia la durata. Questo comporta che il contratto è necessariamente a tempo determinato e che la sua conclusione naturale è chiaramente individuabile con la conclusione del progetto.

Sulla scorta di queste considerazioni è possibile giungere alle seguenti conclusioni:

- In fase di costituzione del contratto non può essere prevista una durata del rapporto inferiore ai tempi previsti per la realizzazione del progetto o del programma;
- L'attività del collaboratore non può proseguire oltre la conclusione del progetto stesso. La natura di contratto a scadenza "certa" anche se di durata determinabile, non richiede, salva diversa indicazione tra le parti, la necessità di un termine di preavviso per la sua conclusione;
- Il contratto può essere prorogato se, rispetto al termine originariamente prevista, i tempi per la realizzazione del medesimo progetto si sono dilatati per cause non imputabili alle parti (al riguardo cfr. anche il paragrafo 1.2);
- Conclusa la realizzazione del progetto, il contratto cessa automaticamente anche se il termine apposto indicava una data successiva.

Il comma 2, dell'articolo 67 stabilisce che parti possono recedere prima della scadenza del termine:

- per giusta causa
- secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti.

Anche se non espressamente previste dalla norma, il recesso ante tempus è in ogni caso possibile per mutuo consenso.

Quest'ultimo principio è ulteriormente confermato, indirettamente, dalla speciale tutela prevista, al riguardo, esclusivamente con riferimento alla impossibilità derivante dalla malattia, dall'infortunio e dalla maternità.

1. Giusta causa

Nel testo normativo non esiste una definizione del concetto di giusta causa. Per analogia si ritiene che si possa fare riferimento alla definizione contenuta nell'articolo 2119 del c. c. che disciplina il recesso dal rapporto di lavoro subordinato e quindi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Si ritiene che al fine di individuare le situazioni riconducibili al concetto di giusta causa, si potrebbe fare riferimento alle esemplificazioni previste dalla contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati, laddove siano compatibili.

2. Altre causali o modalità

La norma lascia libere le parti di prevedere contrattualmente altre ipotesi (e le conseguenti modalità) di risoluzione anticipata del contratto, con la possibilità di individuare quale ipotesi autonoma di recesso anche il recesso volontario con preavviso reso eccezionalmente compatibile con la figura del contratto a termine. Va sottolineato che questa nuova previsione offre alle parti un rilevante strumento di flessibilità del rapporto soprattutto nell'ipotesi di contratti di collaborazione con il termine determinabile.

8.3 Recesso in caso di sospensioni tutelate

L'articolo 66 del decreto stabilisce che " La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo" Con riferimento tuttavia al recesso dal contratto al verificarsi degli eventi indicati, le conseguenze sono diverse.

In caso di malattia o infortunio il committente può recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

Dal punto di vista del recesso la norma appare coerente nella misura in cui introduce un elemento di compromesso tra le esigenze del committente, interessato ad avere la prestazione e la condizione del lavoratore non in grado di fornirla per cause di forza maggiore, legate allo stato di salute.

Per fare un esempio, nell'ipotesi di rapporto a tempo determinato di durata pari ad 1 anno, il committente è legittimato a recedere decorsi 61 giorni di assenza che non devono essere necessariamente continuativi.

Con riferimento all'ipotesi di gravidanza la norma stabilisce che la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale. Come è stato già precisato nel paragrafo 5.2, si può ritenere che la proroga non operi in automatico ma essa ha ragione di essere prevista solo per il tempo strettamente necessario alla realizzazione del progetto o programma di lavoro.

Inoltre, la proroga di 180 giorni si ritiene non sia applicabile nel caso in cui il termine fissato in contratto sia essenziale per una delle parti ai sensi dall'art. 1457 del c. c. secondo cui "se il termine fissato per la prestazione di una delle parti deve considerarsi essenziale nell'interesse dell'altra, questa, se vuole esigere l'esecuzione nonostante la scadenza del termine, deve darne notizia all'altra parte entro tre giorni. In mancanza il contratto si intende risolto di diritto, anche se non è stata espressamente pattuita la risoluzione ".

8.4 Rinunzie e transazioni

La disposizione contenuta nell'articolo 68 del decreto secondo cui " i diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo possono essere oggetto di rinuncia o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al titolo V del presente decreto

", deve essere letta in relazione agli artt. 76 e 82 del decreto dai quali si rileva che nel linguaggio del legislatore le "sedi" di certificazione devono intendersi come gli organi e i procedimenti relativi. Pertanto, le rinunzie e transazioni avranno luogo davanti a tali organi (e non ovviamente al momento della costituzione e certificazione del rapporto) nel corso del rapporto o alla cessazione di questo, con effetti equiparati alle conciliazioni "assistite" – ex art. 2113, ultimo comma del c. c.

9. Disciplina assicurativa

Anche in materia di assicurazione obbligatoria si ritiene che nulla sia cambiato rispetto al passato. Ne consegue dunque, che lo svolgimento di un'attività rischiosa e/o l'utilizzo personale di autovetture in modo non occasionale, determina l'obbligo di assicurare all'Inail sia le collaborazioni a progetto sia le prestazioni di cui all'art. 61, comma 2 del decreto .



**CENTRO SERVIZI
VOLONTARIATO
FRIULI VENEZIA GIULIA**

Aiuta chi aiuta.

CENTRO SERVIZI VOLONTARIATO FRIULI VENEZIA GIULIA
VIALE MARTELLI, 51 - 33170 PORDENONE - TEL. 0434 21961

Il testo è stato chiuso in redazione nel mese di novembre 2009

Questa iniziativa editoriale, come previsto dalla Legge 266/91 per tutte le attività del Centro Servizi Volontariato, è possibile grazie al contributo delle Fondazioni di origine bancaria:

Fondazione Cassa di Risparmio di Udine e Pordenone, Fondazione Cassa di Risparmio di Trieste, Fondazione Cassa di Risparmio di Gorizia, Fondazione Cassa di Risparmio delle Province Lombarde e ACRI – Associazione di Fondazioni e Casse di Risparmio SpA

Il testo, anche se curato con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per involontari errori o inesattezze in capo all'autore e/o editore

E' consentita la riproduzione totale o parziale del testo purchè venga citata la fonte.

Il gruppo tecnico di lavoro CSVnet è costituito dai consulenti Carili Pellizzi, Luca Stona e Giovanni Carioni, dai delegati del Comitato Esecutivo di CSVnet Renzo Razzano e Renzo Guglielmi e dal direttore di CSVnet Roberto Museo
Per l'organizzazione dei contenuti Francesco Monea
Copertina di Roberto Lionetti

La realizzazione della pubblicazione è consentita su autorizzazione del CSVnet

Il Centro Servizi Volontariato Friuli Venezia Giulia è socio di CSVnet, Coordinamento Nazionale dei Centri di Servizio per il Volontariato



Il Centro Servizi Volontariato Friuli Venezia Giulia è inoltre socio del Centre Européen du Volontariat, Bruxelles

