

Parasubordinazione

Co.co.co. e lavoro a progetto

Paola Salazar - Avvocato

Definizione normativa

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

Il lavoro a progetto costituisce, nel quadro dell'ordinamento giuridico, una particolare forma di collaborazione coordinata e continuativa. Prima del D.Lgs. n. 276/2003, le collaborazioni coordinate e continuative, in quanto forma di lavoro parasubordinato non avevamo mai ricevuto una definizione normativa risultando inquadrabili nell'ambito della parasubordinazione quelle prestazioni:

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

Per anni la norma di riferimento è stata solo la previsione contenuta nell'art. 409 c.p.c. che riserva alla competenza del giudice del lavoro anche «i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato» (1).

In tale contesto normativo, con la disciplina del lavoro a progetto il legislatore ha voluto introdurre a partire dal 2003 una disciplina più specifica in materia di collaborazione coordinata e continuativa, con l'obiettivo di collegare in senso finalistico

l'attività del collaboratore con uno specifico «progetto» o «programma di lavoro». La circolare del Ministero del lavoro n. 1/2004 stabiliva infatti che l'art. 61, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 «non sostituisce e/o modifica l'art. 409, n. 3 c.p.c. 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 dell'autonomia o della subordinazione». Si tratta, appunto, del «progetto» identificato come «un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione» e del «programma o fase di esso» identificato come «un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale» quindi funzionale alla realizzazione di un risultato solo parziale (2). Con la riforma del 2012 (legge n. 92/2012) il legislatore rende più rigoroso il criterio finalistico collegato con la collaborazione a progetto (3) e individua, quali presupposti per la valida stipulazione di un contratto di lavoro a progetto, i seguenti **principi guida**:

a) innanzitutto, individuazione e specificazione (nel contratto o in un allegato dello stesso) del progetto, il quale deve consistere in un'attività

funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale che non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa (nuovo comma 1 dell'art. 61 D.Lgs. n. 276/2003). Sparisce dalla norma il riferimento al programma di lavoro o alla fase di esso che si caratterizzavano, come appena ricordato, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati

Note:

(1) Per un esame della disciplina del lavoro a progetto prima della riforma del 2012, cfr. N. Di Leo, *Lavoro a progetto*, Ipsoa 2008, con ampia bibliografia a decorrere dal 2003.

(2) Cfr. Tribunale di Torino 5 aprile 2005; Tribunale di Arezzo, 21 aprile 2006; Tribunale di Milano 2 agosto 2006, n. 2655; Tribunale di Milano 18 agosto 2006, n. 2721; Tribunale di Venezia, 12 ottobre 2006; Tribunale di Milano 30 dicembre 2006, n. 4205; Tribunale di Milano, 18 gennaio 2007, n. 143 e n. 146; Tribunale di Milano 24 gennaio 2007, n. 222; Tribunale di Milano 2 febbraio 2007, n. 320; Tribunale di Bologna 6 febbraio 2007; Tribunale di Pavia, 16 febbraio 2007; Tribunale di Modena, Ordinanza ex art. 700 c.p.c. 21 febbraio 2007; Tribunale di Bergamo 22 febbraio 2007; Tribunale di Milano 12 luglio 2007, n. 2428; Tribunale di Trieste 25 settembre 2007; Tribunale di Brescia 4 aprile 2008; Tribunale di Trieste 9 aprile 2009; Tribunale di Milano 28 luglio 2009; Corte d'Appello di Brescia 22 febbraio 2011; Tribunale di Milano 13 dicembre 2012 ed infine recentemente Cass. sez. lav. 25 giugno 2013, n. 15922.

(3) Cfr. anche quanto specificato nell'approfondimento di questo Percorso pubblicato nel numero precedente.

Percorsi

parziali. Secondo quanto riportato nella circolare del Ministero del lavoro n. 29/2012, in linea con gli orientamenti più rigorosi da parte della giurisprudenza: «oggi risulta imprescindibile l'individuazione di un risultato finale che sia idoneo a realizzare uno specifico e circoscritto interesse del committente», richiedendo così maggior rigore anche nella specificazione del progetto e delle attività che lo caratterizzano. Rigore accentuatosi con le ultime modifiche introdotte dal D.L. n. 76/2013, convertito con modificazioni in legge n. 99/2013 il quale, modificando il primo comma dell'art. 62 del D.Lgs. n. 276/2003 ha tolto il riferimento al requisito della forma scritta *ad probationem* rendendo così l'obbligo formale connesso agli elementi considerati essenziali unitamente al progetto, quale requisito per la validità del contratto;

b) altro criterio direttivo qualificante tale tipologia di contratto, da ritenersi determinante, anche alla luce delle novità introdotte nel 2012, in sede di predisposizione del modello contrattuale, è il fatto che il collaboratore possa vantare una reale **autonomia** nella gestione dei propri tempi di lavoro. Elemento che, in affiancamento alla mancanza di vincoli di esclusiva, è da calibrare adeguatamente, sia in fase di predisposizione del contratto sia in fase di gestione dello stesso, da un lato con il requisito del coordinamento e, dall'altro con l'obiettivo di identificare in modo più preciso e puntuale il progetto. Infatti è utile che le parti prevedano:

- modalità di **coordinamento** tra il committente ed il lavoratore tali da non pregiudicare l'autonomia del collaboratore nell'esecuzione prevalentemente personale della

prestazione e tali quindi da non determinare alcuna forma di ingerenza di tipo gerarchico nella gestione del progetto da parte del committente;

- svolgimento di **compiti che non siano meramente esecutivi e ripetitivi** e che non possano, quindi, essere ricondotti alle mansioni individuate dalla contrattazione collettiva con riguardo al personale dipendente. Contrattazione collettiva che diviene, nel nuovo quadro della riforma del 2012, parametro di riferimento sia per la corretta identificazione dei compiti affidati al collaboratore, sia per la definizione del corrispettivo pattuito ai sensi del nuovo art. 62, comma 1, lett. c) D.Lgs. n. 276/2003 (4). Sul punto, la circolare Ministero del lavoro n. 29/2012 precisa che «*la disposizione non preclude che il collaboratore svolga le medesime attività dei lavoratori dipendenti, purché le svolga con modalità organizzative radicalmente diverse. Di contro, anche qualora il collaboratore svolga attività "diverse" ma con le medesime modalità caratterizzanti la prestazione resa da lavoratori dipendenti della stessa impresa (ad es. rispetto di un orario, assoggettamento a potere direttivo etc.), la presunzione trova ovviamente applicazione*».

Collaborazione a progetto tra autonomia e subordinazione

Come si vede dall'analisi preliminare sin qui riportata, si tratta di elementi di caratterizzazione di tale forma di contratto particolarmente rigorosi. Di elementi che hanno di fatto reso più difficoltoso il ricorso a tale tipologia di contratto e che, divenendo peculiari del lavoro a proget-

to, finiranno per allontanare gli interpreti dalla qualificazione della collaborazione a progetto entro il quadro più generale delle collaborazioni coordinate e continuative, con l'utilizzo quindi di criteri in parte diversi da quelli da sempre utilizzati dalla dottrina e dalla giurisprudenza per qualificare le forme di parasubordinazione riconducibili alla collaborazione coordinata e continuativa.

Criteri che, con riguardo alle collaborazioni a progetto finiranno per essere presi in considerazione e valutati sempre in funzione dell'esistenza e della corretta determinazione ed esecuzione del progetto, elemento fondante tale forma di contratto.

Si tratta, in particolare:

- dell'*intuitus personae* e cioè la **personalità** nell'esecuzione della prestazione da parte del collaboratore;

- della **continuità**, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale ma perduri nel tempo comportando un impegno costante da parte del collaboratore coerentemente con l'autonomia organizzativa che è propria di tale tipologia di rapporto;

- del **coordinamento**, funzionale a quanto dedotto in contratto, ma sempre coerente con l'autonomia del collaboratore, quindi mai estrinsecantesi in direttive puntuali o assoggettamento del collaboratore a vincoli gerarchici o a ingerenze da parte del committente.

Tali elementi consentivano, prima della riforma, anche al collaboratore a progetto di porre in essere la propria prestazione (anche in forza di una libera scelta e non necessariamente allo scopo di

Nota:

(4) Cfr. circolare Ministero del lavoro 11 dicembre 2012, n. 29 e circolare Ministero del lavoro 29 agosto 2013, n. 35.

eludere il dettato normativo) **all'interno del ciclo produttivo** del committente, in affiancamento, in molti casi, al personale dipendente ed anche, in situazioni particolari, svolgendo compiti analoghi a quelli del personale dipendente seppure sulla base di una specializzazione e di una competenza peculiari perché funzionali alla realizzazione di uno specifico obiettivo (il progetto, appunto).

Dopo la riforma del 2012 diventa più rigorosa (e quindi più complicata) non solo la caratterizzazione del progetto, ma anche la possibilità di isolare un'attività che, pur connotata dalla previsione di un risultato o di un obiettivo finale, possa essere ricondotta all'attività principale del committente. La circolare del Ministero del lavoro n. 29/2013 precisa al riguardo che «*il progetto, pur potendo rientrare "nel ciclo produttivo dell'impresa" e insistere in attività che rappresentano il c.d. core business aziendale, deve essere caratterizzato da una autonomia di contenuti e obiettivi (ad esempio nell'ambito di un'azienda di software, creazione di un programma informatico avente particolari caratteristiche; nell'ambito di un'attività di rilevazione dati per finalità statistiche, raccolta degli stessi finalizzata alla realizzazione di uno specifico obiettivo di ricerca). Tale requisito va dunque inteso come identificabilità di specifici contenuti e obiettivi, anche qualora gli stessi si traducano in attività rientranti nell'oggetto sociale del committente*» (5). Sono tuttavia significative le novità introdotte in questo ambito dal D.L. n. 76/2013, convertito con modificazioni in legge n. 99/2013. Infatti, se il contratto ha ad oggetto

attività di ricerca scientifica, l'ampliamento dell'attività, per tematiche connesse o la proroga nel tempo della stessa fanno sì che il progetto possa automaticamente proseguire (art. 61, comma 2-bis del D.Lgs. n. 276/2003 nel testo risultante dopo le modifiche introdotte ad agosto 2013).

Coerentemente con il quadro di rigore appena delineato e con le considerazioni sin qui svolte, il legislatore del 2012 ha quindi introdotto due importanti novità che eserciteranno una grande influenza, dal punto di vista interpretativo sul futuro sviluppo della giurisprudenza, anche in materia di autonomia e di subordinazione. Si tratta delle due presunzioni che trovano applicazione per i contratti di collaborazione stipulati successivamente al 18 luglio 2012:

1) la prima - assoluta, *juris et de jure* - che quindi non ammette la prova contraria da parte del committente la quale prevede che **l'assenza del progetto** determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Con ciò viene sposato dal legislatore l'orientamento più rigorista espresso dalla giurisprudenza anteriore alla novella in merito all'interpretazione dell'art. 69, comma 1 D.Lgs. n. 276/2003 (art. 1, comma 24 L. 28 giugno 2012, n. 92) (6);

2) la seconda - relativa, *juris tantum* - e idonea, quindi, ad ammettere la prova contraria, la quale prevede, **per tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto**, che siano considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti del-

l'impresa committente, fatte salve le prestazioni di **elevata professionalità** che possono (7) essere individuate dai

Note:

(5) Riprende a tal fine rilevanza, ai fini della identificazione dei compiti meramente esecutivi e ripetitivi l'elencazione delle attività in merito alle quali il Ministero del lavoro, con circolare n. 4/2008 aveva ritenuto non consona l'attività di collaborazione a progetto perché l'attività consiste nel mettere a disposizione del Committente le proprie energie lavorative e il proprio tempo di lavoro. Tale elencazione è stata poi ripresa anche dalla circolare del Ministero del lavoro n. 29 dell'11 dicembre 2012 nella quale sono riportate anche alcune indicazioni operative connesse con la identificazione, in termini di risultato del progetto. Elencazione che, tuttavia ha valore solo esemplificativo come chiarito dal Ministero del lavoro con la Lettera circolare 22 aprile 2013, n. 7258.

Rientrano, esemplificativamente, in tale ipotesi le attività di:

- addetti alla distribuzione di bollette o consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;
- addetti alle agenzie ipiche;
- addetti alle pulizie (per l'assistenza domiciliare cfr. l'interpello Ministero del lavoro 2 aprile 2010, n. 5);
- autisti e autotrasportatori;
- baristi e camerieri;
- commessi e addetti alle vendite (per l'attività dei promoters si veda anche la circolare Ministero del lavoro n. 7 del 20 febbraio 2013);
- custodi e portieri;
- estetisti e parrucchieri;
- facchini;
- istruttori di autoscuola;
- letturisti di contatori;
- magazzinieri;
- 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;
- addetti alla somministrazione di cibi e bevande;
- prestazioni rese nell'ambito dei call center per i servizi di inbound (per le attività outbound si veda invece quanto precisato con la circ. Min. lav. 2 aprile 2013, n. 14).

Per le attività rese nell'ambito della cooperazione internazionale, caratterizzate da un massiccio ricorso alle collaborazioni autonome e a progetto, si veda l'Accordo collettivo nazionale per la Regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto siglato il 24 aprile 2013 e avente validità dal 1° maggio 2013 al 31 dicembre 2016.

(6) Cfr. quanto riportato nel primo approfondimento di questo Percorso pubblicato nel numero precedente della rivista.

(7) Intervento delle parti sociali considerato meramente facoltativo e non vincolante ai fini dell'applicabilità della presunzione in base a quanto indicato al personale ispettivo dalla circolare Ministero lavoro n. 29/2012.

contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 69, comma 2 D.Lgs. n. 276/2003).

Altre collaborazioni non a progetto

(Art. 61, c. 2 e c. 3, D.Lgs. n. 276/2003)

In base alla legge, ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, nonché le attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso *call center outbound* per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento (8), il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - non a progetto - è consentito:

- per le attività di collaborazione che possono essere svolte nell'ambito delle **professioni intellettuali** ai sensi dell'art. 2229 e segg. c.c. Qui la riforma del 2012 ha adottato, inspiegabilmente, un ulteriore criterio restrittivo stabilendo che la collaborazione coordinata e continuativa in tale ambito è ammessa solo se l'attività dedotta nel contratto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (art. 1, c. 27, legge n. 92/2012);

- dalle **collaborazioni occasionali** (c.d. mini co.co.co.) intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il com-

penso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro;

- dalle collaborazioni rese nei confronti delle **associazioni e società sportive dilettantistiche** affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate ed agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni;

- dai rapporti di collaborazione instaurati con i componenti degli organi di amministrazione e controllo di società;

- dall'attività svolta dai partecipanti a collegi e commissioni;

- dalle collaborazioni svolte da coloro che percepiscono pensione di vecchiaia (9).

Forma del contratto

(Art. 62 D.Lgs. n. 276/2003)

La forma **scritta**, nel contratto di collaborazione a progetto, non è più richiesta solo a fini di prova ma diviene elemento caratterizzante del contratto (10). Il contratto deve contenere i seguenti elementi:

- **durata**, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

- l'identificazione del progetto con la individuazione del suo **contenuto caratterizzante** e del risultato finale che si intende conseguire, secondo i criteri sopra delineati. In pratica il progetto deve consistere in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato **risultato finale** cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. Un risultato, quindi, che le parti definiscono al momento della stipulazione del contratto e che non può essere variato successivamente in modo unilaterale dal committente;

- il **corrispettivo** e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese. In particolare, in base alle previsioni del nuovo testo dell'art. 63 D.Lgs. n. 276/2003 il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

- le **forme di coordinamento** del lavoratore a progetto al

Note:

(8) Cfr. la circolare Ministero del lavoro 2 aprile 2013, n. 14.

(9) Cfr. sul punto l'interpello Ministero del lavoro 26 marzo 2008, n. 8.

(10) Cfr. circolare Ministero del lavoro 29 agosto 2013, n. 35.

committente in ordine alla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, ma in modo da non pregiudicare l'autonomia nella esecuzione della prestazione;

- le eventuali misure per la **tutela della salute e sicurezza** del collaboratore a progetto.

Qualora il rapporto di collaborazione a progetto venga instaurato senza il rispetto delle previsioni di legge e, soprattutto senza l'individuazione del progetto, il rapporto di lavoro è considerato rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzata tra le parti (art. 69 D.Lgs. n. 276/2003).

Estinzione del rapporto

(Art. 67 D.Lgs. n. 276/2003)

Il contratto di collaborazione a progetto si risolve al **momento della realizzazione** del risultato dedotto nel contratto, quindi del progetto.

Le parti possono, comunque, **recedere** prima della scadenza del termine per giusta causa.

La riforma del 2012 è intervenuta anche in questo ambito limitando la possibilità del recesso da parte del committente alla sola ipotesi della **giusta causa** e alla circostanza che siano emersi **oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto**.

La possibilità di recedere anticipatamente rispetto alla realizzazione del progetto con preavviso, su accordo

delle parti, è ora espressamente prevista dalla legge solo a favore del collaboratore. Resta inteso che le parti possono regolare le conseguenze della risoluzione anticipata del rapporto sul corrispettivo.

Qualora le parti abbiano determinato una scadenza e il progetto sia ultimato prima della scadenza, il contratto deve ritenersi risolto, con diritto, da parte del collaboratore, all'intero corrispettivo determinato nel contratto.

Negli altri casi di risoluzione anticipata del contratto prima della realizzazione del progetto, il collaboratore avrà diritto a una quota parte del corrispettivo pattuito proporzionale al risultato utile conseguito dal committente fino alla risoluzione del rapporto (11).

Il D.L. n. 76/2013, convertito con modificazioni in legge n. 99/2013 nel modificare alcune disposizioni della legge n. 92/2012 ha introdotto un'importante modifica che riguarda anche i collaboratori a progetto. Il nuovo comma 23-bis dell'art. 4 della legge n. 92/2012 estende, infatti, al recesso da tali contratti ad iniziativa del collaboratore (recesso che la legge qualifica come «dimissioni») la procedura di convalida delle dimissioni prevista, sempre dalla legge n. 92/2012, per il lavoro subordinato (art. 4, commi 18-23). Con ciò rendendo ancora più evidente l'intento del legislatore di predisporre, per tale tipologia di contratti, un quadro di tutele molto simile a quello previsto per il lavoro dipendente. La procedura di convalida riguarda solo la cessazione per «dimissioni» - ovvero per recesso volontario da parte del collaboratore - dei contratti di collaborazione a progetto e non interessa né le collaborazioni coordinate e continua-

tive - senza progetto - né le mini co.co.co. previste dall'art. 61, commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 276/2003. Tale esclusione sarebbe da riferire al dettato letterale della norma che estende la procedura di convalida alle collaborazioni con espresso riferimento a quelle di cui al comma 1 dell'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003 ed infatti così recita: «*Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'art. 61, comma 1 D.Lgs. n. 276/2003*» (12).

Tutele

(Disposizione generale - art. 66 D.Lgs. n. 276/2003; **Malattia - art. 1, c. 788, legge n. 296/2006; Maternità - art. 59, c. 16, legge n. 449/1997 e art. 1, c. 791, legge n. 296/2006**)

Ai sensi dell'art. 66 D.Lgs. n. 276/2003, 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.

La sospensione del rapporto per malattia e infortunio non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza (la previsione è derogabile dalle

Note:

(11) Per la configurabilità del recesso per giusta causa nei contratti di collaborazione a progetto, senza obblighi di penale alcuna, anche qualora la stessa sia stata prevista dalle parti, ma solo per il recesso *ad nutum*, cfr. Cass. sez. lav. 1 ottobre 2013, n. 22396.

(12) In merito cfr. anche la circolare del Ministero del lavoro 29 agosto 2013, n. 35. Per la spettanza delle indennità riconosciute in caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa del committente e per la modulistica utilizzabile cfr. il messaggio Inps 3 marzo 2014, n. 2999.

parti nel contratto individuale).

Il committente può recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 1/6 della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a 30 giorni per i contratti la cui durata non sia stata determinata ma sia determinabile.

In caso di gravidanza la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, fatta sempre salva la più favorevole disposizione del contratto individuale.

Presupposto per la ricorrenza dell'obbligo assicurativo Inail è l'esposizione a rischi specificatamente previsti dalla legge.

Pertanto, in analogia con quanto stabilito per gli altri assicurati, la tutela infortunistica nei confronti dei lavoratori parasubordinati è prevista qualora:

- svolgano le attività previste dall'art. 1 del T.U. sugli infortuni sul lavoro;
- si avvalgano per l'esercizio delle proprie mansioni, non in via occasionale, di veicoli a motore personalmente condotti (13).

A decorrere dal 1° gennaio 2007, ai lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata Inps, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è corrisposta un'indennità giornaliera di malattia a carico dell'Inps entro il limite massimo di giorni pari a 1/6 della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque per almeno venti giorni nell'arco dell'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni (14).

Per «durata complessiva del rapporto di lavoro» deve intendersi il numero delle giornate lavorate o comunque re-

tribuite, nell'ambito dei rapporti di collaborazione in essere nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia, lo stesso periodo preso a riferimento per la verifica dei requisiti contributivi e reddituali (15). L'indennità spetta per tutte le giornate di malattia non sanzionate, comprese le festività, fino al raggiungimento del limite indennizzabile per evento o per anno solare.

La prestazione è autonoma e aggiuntiva rispetto all'indennità già prevista per i casi di degenza ospedaliera a favore dei medesimi lavoratori iscritti alla gestione separata (16).

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

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

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

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

Alle lavoratrici (e ai lavoratori per i casi di congedo di paternità) iscritte alla gestione separata Inps, non iscritte ad altre forme previdenziali obbligatorie e non pensionate, si applicano le disposizioni in materia di tutela, anche economica, della maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla data stessa (17).

L'indennità (pari all'80% di

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

Note:

(13) Cfr. circolare Inail 18 marzo 2004, n. 22.

(14) Cfr. anche la circolare Inps 13 maggio 2013, n. 77 la quale così stabilisce con riferimento alla platea dei beneficiari: «Sulla base dell'espressione letterale contenuta nella disposizione («lavoratori a progetto e categorie assimilate»), l'Istituto, con le circolari n. 76 del 16 aprile 2007 e n. 137 del 21 dicembre 2007 (punto 2), ha individuato, quali lavoratori aventi diritto, i collaboratori a progetto (di cui all'art. 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276), i collaboratori coordinati e continuativi e i soggetti titolari di rapporti con lo stesso committente di durata complessiva superiore a 30 giorni, nel corso dell'anno solare, o di durata inferiore ma con diritto ad un compenso superiore a 5.000 euro.

Successivamente, alla luce di un'evoluzione interpretativa, con la risposta ad interpellato n. 42 dell'11 novembre 2011, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito, tra l'altro, chiarimenti in merito al contenuto del citato art. 1, comma 788, della legge 296 del 2006, precisando che con l'espressione «categorie assimilate» ai lavoratori a progetto devono essere ricompresi, senza alcuna distinzione, tutti i lavoratori per i quali l'onere contributivo risulta a carico di un committente o associante in partecipazione (denominati in seguito «parasubordinati») e per i quali sussiste l'obbligo di iscrizione in via esclusiva alla Gestione separata con aliquota contributiva piena di cui all'art. 59, comma 16, della legge del 27 dicembre 1997, n. 449.

Da ultimo, l'articolo 24, comma 26, del decreto legge del 6 dicembre 2011, n. 201 convertito in legge 23 dicembre 2011, n. 241, ha disposto, a decorrere dal 1° gennaio 2012, l'estensione delle citate tutele anche ai soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, iscritti alla Gestione separata (lavoratori libero professionisti).

(15) Cfr. circolare Inps 19 aprile 2005, n. 59.

(16) Cfr. art. 59, comma 16, legge n. 499/1997 e D.M. 12 gennaio 2001.

(17) Cfr. il D.M. 4 aprile 2002 e il D.M. 12 luglio 2007 nonché la circolare Inps 29 luglio 2002, n. 138, la circolare Inps 21 dicembre 2007, n. 137 e la circolare Inps 13 maggio 2013, n. 77, mentre, con riferimento all'estensione del sistema dei voucher introdotti dalla legge n. 92/2012 per le lavoratrici dipendenti, la circolare Inps 28 marzo 2013, n. 48.

La tutela della maternità di cui sopra avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente ed è estesa anche ai casi di **adozione** o **affidamento** (18).

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

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

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

Contenzioso

(Art. 32, c. 3, lett. b), legge n. 183/2010)

Con la legge 4 novembre 2010, n. 183, allo scopo di assicurare maggiore certezza ai rapporti giuridici e al contenzioso avente ad oggetto la risoluzione del rapporto di lavoro, anche nei casi di collaborazioni coordinate e continuative, il legislatore ha voluto introdurre dei termini più stringenti per l'instaurazione del giudizio, estendendo anche a tali rapporti un onere di impugnazione dell'atto di recesso da parte del committente, così come avviene normalmente nelle ipotesi di licenziamento, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 604/1966 come modificato dall'art. 32 della legge n. 183/2010 e dalla legge n. 92/2012. Come noto, la norma del Collegato lavoro non limita l'onere di impugnazione dell'atto, ai fini dell'instaurazione del relativo giudizio ovvero della risoluzione del-

la controversia in via stragiudiziale, ai soli atti di licenziamento ma prevede che l'art. 6 della legge n. 604/66 (19) sia applicabile anche *al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto di cui all'art. 409, numero 3) c.p.c.*

Contributi

(Art. 2, c. 26, legge n. 335/1995)

I titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto sono tenuti all'iscrizione presso una apposita Gestione separata, presso l'Inps. L'obbligo interessa i soggetti che nell'esercizio di una libera professione svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa oppure, nell'esercizio della libera professione non abbiano una cassa o un albo (quindi ad esempio anche coloro che svolgano attività professionali in base alla legge n. 4/2013 relativa alle professioni non regolamentate) ovvero sono comunque titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

L'iscrizione all'Inps è adempimento che spetta al collaboratore.

Il riparto del contributo alla Gestione separata avviene nella misura di:

- 1/3 a carico dell'iscritto
- 2/3 a carico del committente.

La misura della contribuzione per l'anno 2014 (20), entro un massimale pari a euro 100.123,00 è pari a:

- 28,72% per i collaboratori senza altra forma di previdenza obbligatoria né pensionati (21)
- 22% per i collaboratori con altra forma di previdenza obbligatoria o titolari di pensione diretta o indiretta (22).

Note:

(18) In merito cfr. la circolare Inps 8 gennaio 2013, n. 371 con riferimento a quanto statuito dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 257/2012.

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

(20) Cfr. anche la circolare Inps n. 18/2014.

(21) La misura del contributo tiene conto dell'aliquota aggiuntiva (0,50) per il finanziamento delle prestazioni di malattia, di assegno nucleo familiare e di maternità, e dell'aliquota aggiuntiva (0,22) per l'applicazione alle medesime lavoratrici delle disposizioni in materia di lavori faticosi pericolosi e insalubri nonché di maternità anticipata e relativo trattamento economico.

La legge n. 92/2012 e successive modifiche e integrazioni ha previsto il progressivo aumento della contribuzione dovuta alla gestione separata, così come prevista dall'art. 1, comma 79 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 in misura pari al 30 per cento per l'anno 2015, al 31 per cento per l'anno 2016, al 32 per cento per l'anno 2017 e al 33 per cento a decorrere dall'anno 2018.

(22) Per gli iscritti ad altre forme pensionistiche l'aliquota sale al 23,5 per cento per l'anno 2015 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2016.