



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Le Collaborazioni Coordinate e Continuative

MONOGRAFIA

N°2/2016

A cura dell'Area

Lavoro e Previdenza

Indice contenuti

Premessa	3
1. Il lavoro subordinato	4
2. Il lavoro autonomo	5
3. Le Collaborazioni Coordinate e Continuative a seguito del Decreto Attuativo del Jobs Act	6
3.1 Le nuove collaborazioni.....	8
3.2 Comunicazioni obbligatorie	10
3.3 Certificazione dei contratti di lavoro	11
3.4 Stabilizzazione dei collaboratori e dei titolari di partita IVA.....	12
3.5 Previdenza	12
4. Collaborazioni e Associazioni: le novità in sintesi	15
5. Fac - simile contratto	16

Premessa

L'obiettivo di questo lavoro è quello di fornire un semplice e veloce strumento di consultazione e di supporto alle aziende che devono stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa alla luce della riforma introdotta con il Jobs Act.

Ai fini di dare un'interpretazione delle novità normative e un taglio pratico, ci si prefigge lo scopo di sintetizzare l'applicazione della normativa in materia anche alla luce delle prime disposizioni applicative emanate dal Ministero del Lavoro.

Con paragrafi specifici si analizza, per di evidenziarne le differenze, il lavoro subordinato, il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e continuative con le relative specificità e si allega, da ultimo un fac-simile di contratto di co.co.co..

Nel redigere il testo si è adottata una tecnica per cui ogni paragrafo è, in un certo senso, "autonomo", e bene si presta a una consultazione, anche rapida, dell'argomento trattato.

Ogni paragrafo, infatti, oltre a contenere le informazioni di massima necessarie per inquadrare la materia nello specifico contesto cui appartiene, fornisce anche le notizie, le istruzioni e i riferimenti normativi che risultano utili per eventuali ulteriori approfondimenti, spesso facilitati dalla citazione della casistica di specie e di esempi pratici.

1. Il lavoro subordinato

E' lavoratore subordinato colui che si obbliga a fronte di un corrispettivo, la retribuzione, a prestare la sua attività intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro¹.

Al fine della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, occorre avere riguardo, più che al "nomen iuris" usato dalle parti, ancorché espressamente enunciato in un atto scritto, all'effettiva natura e al reale contenuto del rapporto stesso, nonché alle modalità di espletamento delle mansioni che costituiscono l'oggetto della prestazione lavorativa.

I lavoratori subordinati si distinguono in operai, impiegati, quadri e dirigenti.

Caratteristica principale del lavoro subordinato è proprio la soggezione al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro: esso si caratterizza come un'obbligazione di mezzi. Prescinde, cioè, dall'effettivo raggiungimento del risultato che il datore di lavoro si aspetta di ottenere attraverso la collaborazione ottenuta, purché naturalmente il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sia imputabile a dolo o colpa del lavoratore.

Elementi	Di cosa si tratta	Cosa accade in mancanza
Retribuzione	E' il corrispettivo della prestazione del lavoratore	a) Si può configurare un'altra tipologia di rapporto, quale il lavoro familiare, il volontariato, etc. b) Il lavoratore può dare le dimissioni per giusta causa senza preavviso
Subordinazione del lavoratore al datore di lavoro	E' l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro, potere che deve estrinsecarsi nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di assidua vigilanza e controllo	Si può configurare un rapporto di lavoro autonomo o una collaborazione coordinata e continuativa

¹ Art. 2094 Codice Civile

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.

Anche in presenza degli elementi predetti, in concreto, può risultare complesso riconoscere il vincolo di subordinazione che può assumere forme molto attenuate.

Quindi, per accertare la sussistenza della subordinazione, occorre considerare anche altri criteri:

- la volontà espressa dalle parti in sede di costituzione del rapporto;
- le concrete modalità di svolgimento della prestazione.

Una serie di indicatori della condizione di subordinazione individuati dalla giurisprudenza tra i quali a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo:

- o la presenza di poteri di controllo e disciplinare;
- o l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale;
- o l'esecuzione del lavoro con materiale e attrezzature del datore di lavoro;
- o il pagamento a scadenze periodiche della retribuzione;
- o l'osservanza di un orario di lavoro.

2. Il lavoro autonomo

Il lavoratore autonomo, figura prevista dal diritto del lavoro negli artt. 2222 e ss. del codice civile, è definito come colui che si obbliga a compiere, a fronte di un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti di un committente².

Nel lavoro autonomo si distinguono due ampie categorie corrispondenti alle prestazioni di tipo manuale e a quelle di tipo intellettuale. In quest'ultima categoria rientrano le libere professioni intellettuali del sistema ordinistico o del sistema associativo. Nei lavoratori autonomi di tipo manuale vanno ricompresi i commercianti, gli artigiani, gli agricoltori e, in generale, quelli che la legge considera piccoli imprenditori.

Nel lavoro autonomo rientrano alcune forme di collaborazione parasubordinata, che si distinguono per la prestazione dell'attività lavorativa in forma non subordinata bensì in forma coordinata con l'attività dell'imprenditore committente. Rientrava in queste forme di collaborazione autonoma il contratto di collaborazione a progetto, il Co.Co.Pro³ il quale era stato affiancato al contratto di collaborazione coordinata e continuativa, il Co.Co.Co..

Il lavoro autonomo identifica dunque l'attività di lavoro dei cosiddetti liberi professionisti e dei lavoratori autonomi manuali.

² Art. 2222, Codice civile.

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.

³ Art.61, D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276.

3. Le Collaborazioni Coordinate e Continuative a seguito del Decreto Attuativo del Jobs Act

In attuazione della delega contenuta nella Legge 10 dicembre 2014, n. 183, il Jobs Act, il Governo ha varato il D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81, recante la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”.

Fra le varie novità contenute nella riforma la più attesa riguarda, sicuramente, proprio la nuova disciplina delle prestazioni di lavoro svolte dai collaboratori e il superamento del contratto a progetto.

Il D.lgs. 15 giugno 2015, n.81, art. 2, c.1, ha di fatto accantonato le collaborazioni a progetto dato che a partire dal 1° gennaio 2016 si deve applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche “ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro”.

La predetta norma, in realtà, non sarebbe di per sé sufficiente a determinare la fine delle collaborazioni a progetto in quanto si limita a identificare la maggiore rilevanza, ai fini qualificatori della sussistenza della subordinazione ex art. 2094 c.c., del potere organizzativo rispetto a quello direttivo.

L’art.2, quindi, va letto unitamente a quanto previsto dal successivo art. 52 che, sotto il titolo “Superamento del contratto a progetto”, sancisce espressamente l’abrogazione degli artt. da 61 a 69 bis, D.lgs. n. 276 del 2003, la c.d. Riforma Biagi. Questi articoli, quindi, restano in vigore solo per la regolazione dei contratti già in essere ma al 31 dicembre 2015 hanno cessato di avere effetto ope legis.

La novità di più alto rilievo è dunque il venir meno dell’obbligo di uno determinato progetto che definiva, da un punto di vista formale, l’obbligo di ricavare nel contratto:

- l’indicazione della durata;
- l’indicazione della prestazione di lavoro;
- la descrizione del progetto, il suo contenuto e il risultato finale da conseguire.

Anche se sono venuti meno tali obblighi, è importante sottolineare che occorre prestare molta attenzione, in sede di stesura del contratto, all’esatta individuazione dell’oggetto della collaborazione al fine di evitare il pericolo che la collaborazione possa essere considerata come un generico “mettersi a disposizione” del collaboratore a favore del committente.

Da quanto sopra, dunque, tanto più sarà specifico l'oggetto del contratto tanto minore sarà il rischio che il rapporto possa configurarsi come una mera messa a disposizione delle proprie energie lavorative da parte del collaboratore che costituisce uno degli indici tipici della subordinazione.

Necessita particolare attenzione, perciò, non solo la redazione ma, soprattutto, l'esecuzione di quei contratti di collaborazione che non prevedano un termine finale e si configurino come contratti a tempo indeterminato.

Il provvedimento, in vigore dallo scorso 25 giugno 2015, in pratica, porta indietro le lancette dell'orologio di circa dodici anni poiché abroga gli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003 e, nel contempo, prevede che restino salve le collaborazioni previste dall'art. 409 c.p.c.; in tal modo si torna di fatto alla "parasubordinazione" vigente ante riforma Biagi, vale a dire a quelle forme di collaborazione di derivazione fiscale e dottrinale incardinate sulla previsione individuata proprio dal codice di rito⁴.

Tale contratto era privo di una normativa di riferimento atteso che l'art. 409 c.p.c. era, ed è, una norma processuale che non definisce in alcun modo la collaborazione coordinata e continuativa ma si limita ad affidare al giudice del lavoro la competenza a decidere delle relative controversie.

Il Jobs Act, però, ha proceduto ad un deciso e concreto riposizionamento del rapporto di lavoro subordinato al centro del sistema attraverso un percorso che, contrariamente a quello seguito in passato, pare orientato a ridurre il numero delle norme attraverso l'abrogazione di molte di esse e la declinazione di una quantità di regole circoscritta e munita di un contenuto chiaro.

A quanto sopra si aggiunge la riduzione delle tipologie contrattuali e l'assunzione di iniziative dissuasive rispetto tanto al lavoro nero quanto alle varie forme di precariato legalizzate.

Si può affermare che prima del Jobs Act si era giunti ad una situazione in cui le collaborazioni avevano trovato una loro dimensione a livello non solo normativo e giurisprudenziale ma anche organizzativo e sociale.

Abrogando le co.co.pro. sembra crearsi un vuoto nella normativa giuslavoristica che, nelle intenzioni del legislatore, dovrebbe essere quello di spingere le aziende verso il rapporto di lavoro a tutele crescenti, incentivato anche dallo "sconto previdenziale" delle nuove assunzioni.

⁴ Art. 52, D.lgs. 15 giugno 2015, n.81.

Superamento del contratto a progetto

1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

Da quanto sopra si può quindi dire che, dalla data di entrata in vigore del decreto riformatore, scompaiono e non possono più essere attivate:

- Le collaborazioni coordinate e continuative a progetto;
- Le c.d. mini co.co.co., vale a dire le collaborazioni di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e con un compenso inferiore a 5 mila euro;
- Le presunzioni di collaborazione coordinata e continuativa (introdotte dalla Legge n. 92/2012 con finalità antielusive) per i titolari di partita IVA che svolgono la prestazione secondo determinate modalità⁵.

3.1 Le nuove collaborazioni

A fronte del potenziale allargamento della platea di collaboratori la riforma introduce, tuttavia, una nuova regola per la quale si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione qualora vi siano alcuni nuovi indicatori che sostituiscono quelli precedentemente previsti per sanzionare gli abusi. Questo evidenzia anche il principio contenuto nell'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015 secondo cui il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro⁶.

E' bene precisare che l'art.2, c.1, prevede la necessaria concorrenza di tutti, e non solo di alcuni, dei connotati in esso indicati.

⁵ Art.1, c.26, L. 28 giugno 2012, n. 92

Al capo I del titolo VII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo l'articolo 69 è aggiunto il seguente: Art. 69-bis (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo).

1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

- a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;
- b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;
- c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

- a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
- b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente».

⁶ Art. 1, D.lgs. 15 giugno 2015, n.81.

Forma contrattuale comune

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Il Ministero del Lavoro sottolinea che i nuovi indicatori, che faranno scattare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, devono ricorrere congiuntamente e sono:

- **Prestazione svolta in modo esclusivamente personale:**

questo requisito riguarda, soprattutto, il profilo soggettivo relativo alla possibilità di avvalersi di collaboratori.

È bene notare che l'art. 2, c.1, del D. Lgs. n. 81/2015 è più stringente rispetto all'art. 409, n. 3 c.p.c. in quanto indica "*prestazioni esclusivamente personali*" invece di "*prevalentemente personale*". Sul piano soggettivo, il carattere dell'esclusività induce a ritenere che il requisito non è presente se il collaboratore si avvale di altri collaboratori per l'adempimento della prestazione. Il carattere della personalità non è poi incompatibile con l'utilizzo di beni necessari all'esercizio della propria attività.

- **Prestazione svolta in via continuativa:**

la continuità costituisce uno degli elementi che caratterizzano le collaborazioni previste dall'art. 409 c.p.c. e si caratterizza per il perdurare nel tempo del rapporto di collaborazione soprattutto sotto il profilo dell'esecuzione della prestazione lavorativa. La continuità ricorre quando la prestazione non è occasionale ma perdura nel tempo con un legame funzionale tra committente e collaboratore.

- **Etero-organizzazione da parte del committente anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro:**

senza dubbio questo requisito rappresenta la maggiore novità introdotta dalla disposizione.

Proprio con riferimento al presupposto della "etero-organizzazione" il Ministero del Lavoro fornisce un'importante precisazione quando chiarisce che esso sussiste laddove il collaboratore "*sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente*"⁷.

Ne segue che il presupposto si concreta solo quando l'individuazione dei tempi e dei luoghi della prestazione è unilateralmente effettuata da parte del committente.

L'etero-organizzazione si sostanzia nell'esercizio unilaterale, da parte del datore di lavoro, del potere di adattare l'attività lavorativa del collaboratore alle esigenze dell'organizzazione aziendale.

Qualora l'attività di organizzazione della prestazione non sia unilateralmente determinata dal committente, ma autonomamente determinata dal collaboratore ovvero oggetto di specifico accordo tra le parti, il requisito dell'etero-organizzazione non si verifica. Trattandosi di un punto centrale della fattispecie, è inutile sottolineare che è interesse del committente attivarsi opportunamente per poter provare, in un eventuale giudizio, che la determinazione dei tempi e dei luoghi è stata liberamente determinata tra le parti.

Più nello specifico, la disposizione richiede che l'etero-organizzazione riguardi i profili del tempo e del luogo di lavoro.

Considerando, ad esempio, il profilo temporale, si configura l'etero-organizzazione tutte le volte in cui il committente indichi puntualmente, ed in maniera unilaterale, l'orario di lavoro del collaboratore. Diversamente, non ci sarà l'etero-organizzazione qualora l'orario di lavoro sia autonomamente organizzato dal collaboratore, fermo restando il coordinamento con l'organizzazione del committente, che potrebbe concretizzarsi nell'individuazione di fasce orarie di riferimento. Allo stesso modo qualora l'orario di lavoro sia proposto dal collaboratore e successivamente accettato dal committente.

⁷ Ministero del Lavoro, circolare 1 febbraio 2016, n.3.

In relazione al luogo della prestazione lavorativa si ritiene che, se l'oggetto della stessa non possa oggettivamente svolgersi in luoghi diversi da quelli appartenenti al committente (si pensi ad esempio ad un'attività di collaborazione che debba svolgersi presso un archivio), la possibilità di concordare le modalità di accesso già escluda l'applicazione dell'art. 2, c.1.

Al collaboratore si deve lasciare piena ed assoluta autonomia operativa con facoltà di decidere «se», «quando», «come» e «dove» svolgere la prestazione oggetto del contratto; garantendo questa libertà organizzativa a favore del lavoratore il rapporto potrà definirsi genuinamente di collaborazione. Al contrario se dovesse risultare inserito nell'organizzazione del proprio committente, c'è il rischio che al collaboratore possano essere estese le specifiche tutele previste dall'art. 2094 c.c., ancorché lo stesso non sia sottoposto al potere direttivo, disciplinare e di controllo del proprio committente.

Nel rispetto sostanziale e formale, dunque, dei suddetti indici le collaborazioni coordinate e continuative potranno essere in futuro ancora legittimamente svolte senza uno specifico risultato e, volendo, senza limiti di durata.

All'art. 2, c.2, del D.Lgs. n. 81/2015 sono previste le seguenti ipotesi in cui non si applica l'art.2, c.1, di cui sopra:

- le collaborazioni normate dai CCNL in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore, con specifica definizione del trattamento economico e normativo da applicare ai collaboratori; da sottolineare che si fa riferimento, in questo caso, solamente alla contrattazione collettiva di livello nazionale.
- collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- collaborazioni rese 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 riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

3.2 Comunicazioni obbligatorie

Come per l'instaurazione dei normali rapporti di lavoro di tipo subordinato, il committente deve comunicare al Centro per l'impiego competente per territorio l'instaurazione, l'eventuale proroga e la cessazione del rapporto di collaborazione attraverso il modello UniLav entro le 24 ore antecedenti l'effettivo inizio del rapporto.

I committenti devono registrare i collaboratori sul Libro Unico del Lavoro, secondo le modalità previste per la generalità dei dipendenti, con l'esclusione del calendario presenze dato che gli stessi non hanno un obbligo di presenza presso l'impresa.

3.3 Certificazione dei contratti di lavoro

Infine, una particolarità è quella prevista dall'art.2, c.3, che prevede espressamente la possibilità di certificare l'assenza dei requisiti di cui al comma 1, cioè l'esclusiva personalità, la continuità e la etero-organizzazione di cui sopra.

Trattasi di una certificazione in cui è prevista la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Questa particolarità la distingue dalla certificazione "ordinaria" dove non è prevista la possibilità di assistenza.

Le commissioni abilitate alla certificazione dei contratti di lavoro sono quelle istituite presso:

- a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento o a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- b) le Direzioni Territoriali del Lavoro e le Province;
- c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate in un apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro iscritte in un apposito albo, nell'ipotesi di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo;
- d) il Ministero del Lavoro 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, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
- e) i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro, per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del Lavoro e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.

È bene precisare che, al di là dell'applicazione formale delle novità introdotte, resta fondamentale la regola secondo cui la qualificazione del rapporto avviene sulla base delle modalità con le quali si dà esecuzione al contratto di lavoro.

Conseguentemente, oltre alla corretta redazione dello stesso, occorre che la sua esecuzione sia conforme ai contenuti del contratto e alle caratteristiche tipiche della collaborazione coordinata e continuativa.

3.4 Stabilizzazione dei collaboratori e dei titolari di partita IVA

Con la duplice finalità di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, il legislatore della riforma ha introdotto una sorta di «sanatoria» delle pregresse pseudo-co.co.co. e delle prestazioni svolte dalle cosiddette partita IVA.

L'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede, infatti, che dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato soggetti già parti di contratti di co.co.co./pro. ovvero titolari di partita IVA, potranno vedersi estinguere gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del pregresso rapporto di lavoro⁸.

Affinché vi sia l'effetto estintivo previsto dalla procedura di stabilizzazione in parola debbono, tuttavia, essere rispettate due condizioni:

- a) I lavoratori devono sottoscrivere atti di conciliazione in «sede protetta» (vale a dire in una delle sedi di cui all'articolo 2113, c. 4, c.c., ovvero innanzi alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003);
- b) Il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore nei 12 mesi successivi salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

La norma fa in ogni caso salvi eventuali illeciti accertati dagli organi di vigilanza prima dell'assunzione del lavoratore.

3.5 Previdenza

Per i lavoratori parasubordinati era ed è prevista, ai sensi dell'art. 2, c.26, Legge 335/95, l'iscrizione alla Gestione Separata Inps, mediante il versamento di un contributo la cui aliquota è 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del committente. La Gestione Separata è un fondo pensionistico finanziato con i contributi previdenziali obbligatori dei lavoratori assicurati e nasce con la L. 335/95 di riforma del sistema pensionistico, anche nota come "Riforma Dini".

Liberi Professionisti – Partita IVA	Aliquote del 2016
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	27,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

⁸ Art. 54, D.lgs. 15 giugno 2015, n.81.

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Collaboratori e figure assimilate	Aliquote del 2016
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	31,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

I lavoratori parasubordinati iscritti alla Gestione Separata hanno diritto ad alcune prestazioni erogate dall'Inps:

- pensione;
- indennità di maternità;
- indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero;
- assegno per il nucleo familiare.

La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei collaboratori non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. Di regola, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Al contratto di lavoro di collaborazione si applicano, in particolare, le norme sul processo del lavoro, le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro, quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente, e le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

E' bene precisare che i collaboratori devono essere assicurati all'Inail per le attività protette⁹ che svolgono, compreso l'uso dei videoterminali e le macchine da ufficio, nonché tutte le attività che comportano la conduzione personale di veicoli a motore dei quali i collaboratori si avvalgono, in via non occasionale, per l'esercizio delle proprie mansioni.

⁹ Art.1, D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124.

Casi in cui non c'è l'obbligo di iscriversi alla gestione separata INPS

<p>Ove la prestazione sia resa autonomamente, ma in via non coordinata e continuativa, l'obbligo di iscrizione alla gestione separata sussiste se l'attività svolta</p>	<p>non rientra nell'oggetto dell'attività professionale esercitata abitualmente</p>
	<p>rientra nell'oggetto di una professione non dotata di specifico ente di previdenza</p>
	<p>non rientra nell'oggetto di alcuna arte o professione e se il relativo reddito prodotto supera gli Euro 5.000,00 annui. Nel caso in cui il reddito annuale prodotto non superi la soglia dei 5.000,00 Euro l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata INPS non sussiste</p>

4. Collaborazioni e Associazioni: le novità in sintesi

Tipologie contrattuali abrogate	<ul style="list-style-type: none"> • Contratti di collaborazioni a progetto • Le c.d. mini co.co.co. 	Dal 25/06/2015
	Co.co.co. rese in via esclusivamente personale, continuativamente ed etero organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro	Dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del lavoro subordinato
Periodo transitorio	Le collaborazioni a progetto in corso alla data del 25/6/2015 sono fatte salve fino alla loro cessazione	
Collaborazioni che restano	<ul style="list-style-type: none"> • Prestazioni che si concretino nello svolgimento di un'opera o di un servizio coordinate e continuative, svolte in maniera «prevalentemente» personale ed autonomamente organizzate dal collaboratore • Le collaborazioni disciplinate dai CCNL • Le collaborazioni per le quali è richiesta l'iscrizione ad albi professionali • Le attività rese da amministratori e sindaci di società e da partecipanti a collegi e commissioni • I rapporti istituzionali nelle associazioni e società sportive dilettantistiche • Le co.co.co. per le quali sia stata certificata l'assenza dello svolgimento esclusivamente personale, in modo continuativo ed etero organizzate dal committente 	
Stabilizzazione	Dal 1° gennaio 2016 i rapporti pregressi possono essere sanati con l'assunzione dei prestatori con un contratto di lavoro a tempo indeterminato	

5. Fac - simile contratto

Contratto di collaborazione continuativa ed esclusivamente personale

Luogo, data

....., con sede in, codice fiscale/partita
iva....., ed ivi domiciliato ai fini del presente contratto (di seguito denominato
Committente),

e

....., nato a il,
codice fiscale, elettivamente domiciliato ai fini del presente
contratto in (di seguito denominato Collaboratore)

convengono quanto segue:

ART.1: OGGETTO DELL'INCARICO

Il Committente conferisce al Collaboratore l'incarico di

Il Collaboratore prende atto dell'incarico che il Committente intende conferirgli e, nell'accettarlo, dichiara, tenuto conto dell'attività normalmente svolta dal Committente e dalle esigenze e risultati che questi attende, di essere in possesso della professionalità necessaria per espletare l'incarico e di non trovarsi in alcuna ipotesi di incompatibilità o di conflitto di interessi rispetto all'incarico assunto.

ART.2: NATURA AUTONOMA DEL RAPPORTO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'INCARICO

L'incarico sarà eseguito dal Collaboratore con gestione autonoma dell'attività affidata, anche in relazione al Suo concorrente interesse a conseguire il risultato.

È escluso ogni vincolo o obbligo di subordinazione e ogni interesse del Committente a disporre della collaborazione del Collaboratore in forma subordinata. Pertanto le Parti espressamente escludono che il Collaboratore abbia vincoli di subordinazione di qualunque natura nei confronti del Committente, e dunque si danno reciprocamente atto che l'incarico verrà svolto dal Collaboratore senza vincoli di presenza, né di orario di lavoro, né di subordinazione ad alcun potere gerarchico, organizzativo, direttivo e disciplinare del Committente stesso o dei suoi dirigenti.

E' escluso ogni interesse del Committente a ricevere dal Collaboratore prestazioni diverse da quelle riconducibili alle attività specificate e con modalità diverse da quelle indicate.

Resta pure inteso che il Collaboratore, fermo il rispetto degli impegni assunti con il presente accordo, avrà facoltà di esercitare, o continuare ad esercitare, altre collaborazioni professionali con terzi.

Il Collaboratore si impegna ad una esecuzione – che dovrà essere esclusivamente personale – dell'incarico con adeguati standard qualitativi e con utilizzo pieno e proficuo della propria competenza ed esperienza professionale. Il Collaboratore si obbliga al pieno rispetto di tutti i principi della deontologia professionale.

ART.3: AUTONOMIA ORGANIZZATIVA DEL COLLABORATORE

Il Committente garantisce al Collaboratore, senza limitazione o riserva alcuna, la piena e integrale autonomia organizzativa nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa dallo stesso assunta anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di espletamento, sebbene nel coordinamento con l'organizzazione del Committente per quanto strettamente funzionale all'incarico affidatogli e secondo le modalità che saranno concordate tra le Parti nel corso della collaborazione.

Più in particolare l'incarico sarà eseguito dal Collaboratore organizzando la propria prestazione secondo le modalità che egli stesso individuerà come funzionali alla migliore realizzazione dello stesso. In considerazione della natura dell'incarico e delle necessità di coordinamento con il Committente, il Collaboratore si riserva la facoltà di accedere presso la sede del Committente nei tempi che riterrà confacenti ad assicurare i risultati attesi dal Committente a seguito del conferimento dell'incarico.

Ferma rimanendo l'autonomia organizzativa del Collaboratore, quest'ultimo avrà facoltà di avvalendosi dei seguenti strumenti aziendali di cui il Committente autorizza espressamente l'utilizzo (...) da parte del Collaboratore.

Resta inteso che, ai soli fini organizzativi e per il necessario coordinamento, il Collaboratore comunicherà per iscritto e prima dell'avvio della collaborazione, i tempi in cui si riserva la facoltà di accedere nei locali del Committente, compatibilmente con la fascia oraria di apertura degli Uffici aziendali, ossia dalle _____ alle _____

Per motivi di sicurezza l'accesso ai locali del Committente dovrà avvenire da parte del Collaboratore con modalità conformi alle prassi di gestione degli accessi dei visitatori in uso presso il Committente e, a tale esclusivo fine, il Collaboratore verrà dotato di un pass/badge di ingresso.

ART.4: CORRISPETTIVO

Il corrispettivo annuo onnicomprensivo al lordo delle ritenute di legge per l'espletamento dell'incarico è determinato in €.... Tale corrispettivo verrà versato in rate mensili di pari importo entro la fine di ciascun mese.

Resta altresì inteso che nessun rimborso spese è dovuto al Collaboratore, salvo quelli per le spese che siano concordate e previamente autorizzate dal Committente per iscritto in relazione ad effettive esigenze strettamente funzionali all'espletamento dell'incarico.

Il compenso pattuito è assoggettato alle ritenute fiscali e previdenziali previste dalla legge. A tal fine il Committente prende atto della dichiarazione del Collaboratore di non appartenere ad alcun albo professionale e cassa previdenziale e di essere iscritto alla gestione separata dell'INPS.

ART.5: DURATA

Il presente contratto ha durata indeterminata ed avrà inizio a far data dal

(IN ALTERNATIVA Il presente contratto è a tempo determinato con inizio il..... e scadenza il.....)

ART.6: RECESSO

Ciascuna delle Parti potrà valutare discrezionalmente di recedere dal presente contratto in ogni momento, comunicando all'altra il recesso con lettera raccomandata con avviso di ricevimento con un preavviso di almeno (15) 30 giorni.

In caso di mancato rispetto dell'obbligo di preavviso, la Parte inadempiente sarà obbligata al pagamento di una somma pari ad 1/12 del corrispettivo annuo pattuito.

ART.7: OBBLIGAZIONE DI RISERVATEZZA ED ULTERIORI OBBLIGHI DEL COLLABORATORE

Il Collaboratore assume a suo carico una specifica obbligazione di riservatezza (e di non utilizzo se non per i fini di cui al presente contratto) circa le informazioni, verbali e documentali, cartacee ed informatiche, di pertinenza e proprietà del Committente di cui venga a legittima conoscenza a motivo dell'esecuzione dell'incarico; ciò riguarda anche informazioni e dati concernenti terzi con cui il Collaboratore venga a contatto per l'esecuzione dell'incarico; e ciò riguarda in modo particolare qualsiasi informazione commerciale di pertinenza e proprietà del Committente.

In coerenza e nei limiti di cui all'incarico, il Collaboratore si impegna a rispettare le previsioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche nonché le relative procedure e policies del Committente.

ART.8: CESSIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto ed i crediti da esso derivanti non potranno essere dal Collaboratore ceduti a terzi, in qualsiasi forma e modo e a qualsiasi titolo o ragione.

ART.9: TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che in funzione delle specificità dei rischi lavorativi e delle modalità di svolgimento dell'incarico saranno assolti gli obblighi derivanti dalla vigente legislazione sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento agli adempimenti previsti dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Collaboratore dichiara di aver ricevuto dal Committente tutta la documentazione, previa illustrazione dei contenuti e delle avvertenze relative, utile per l'uso della strumentazione aziendale che eventualmente gli sarà messa a disposizione, con particolare attenzione alle misure per la tutela della salute e della sicurezza dal Committente adottate.

ART.10: TESTO UNICO DELLE NORME DI LEGGE E DI REGOLAMENTO IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (D.LGS. N. 196/03)

Con la sottoscrizione del presente atto, il Collaboratore esprime il suo consenso, ai sensi del D.lgs. n. 196/03:

- al trattamento dei propri dati personali di cui il Committente verrà a conoscenza nel corso del rapporto, anche di quelli c.d. "sensibili" di cui all'art. 4 della predetta normativa;
- alla comunicazione ed alla diffusione dei propri dati che avverrà nel rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 2 e 11 della predetta normativa.

Il Committente si impegna ad utilizzare i predetti dati nel rispetto delle prescrizioni di cui al citato decreto e, comunque, per le finalità gestionali ed amministrative connesse con l'esercizio del presente contratto.

Con la sottoscrizione del presente accordo, il Collaboratore dichiara di aver ricevuto l'informativa di cui all'art. 13 del D.lgs. n. 196/03 e di essere a conoscenza dei "diritti dell'interessato" secondo quanto previsto ex artt. 7 e ss. del citato decreto.

(da inserire a seconda del tipo di attività)

Con riferimento al presente contratto, in qualità di titolare del trattamento dei dati, il Committente nomina il Collaboratore con sua accettazione, incaricato ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 196/03.

Tale nomina è in relazione alle operazioni di raccolta ed elaborazione dei dati personali che il Collaboratore svolgerà nell'espletamento dell'attività di cui al presente incarico.

In ottemperanza al D.lgs. n. 196/03, il Collaboratore assume l'incarico di trattare dati personali (e cioè tutti quei dati idonei ad identificare direttamente o indirettamente una persona fisica o giuridica, come ad esempio: dati anagrafici, fiscali...) dei soggetti con cui verrà in contatto a seguito dell'attività svolta per conto del Committente.

Ai sensi dell'art. 11 del D.lgs. n. 196/03, il Collaboratore si impegna a:

- trattare i detti dati personali in modo lecito e secondo correttezza;
- raccogliere e registrare i detti dati personali per gli scopi inerenti l'attività per noi svolta;
- vagliare i detti dati personali in ordine alla loro esattezza, completezza e pertinenza agli scopi per cui vengono trattati;
- trattare i detti dati personali nel rispetto delle misure minime di sicurezza da noi predisposte in conformità agli artt. 33-35 D.lgs. n. 196/03 ed al disciplinare tecnico di cui all'Allegato B del D.lgs. n. 196/03.

Il Collaboratore si impegna a non comunicare o diffondere a terzi alcun dato personale senza la preventiva e specifica autorizzazione del Committente.

ART.11: MODIFICHE AL PRESENTE CONTRATTO [E CERTIFICAZIONE]

Eventuali modifiche del presente contratto dovranno essere pattuite per iscritto.
(Eventuale Le Parti si impegnano a sottoporre il presente accordo a certificazione secondo la procedura volontaria stabilita dall'art. 75 e ss. del D.lgs. n. 276/03).

ART.12: Rinvio

Per quanto non previsto dal presente contratto, troveranno applicazione le norme di legge applicabili al contratto di lavoro autonomo con prestazione di lavoro continuativa e prevalentemente personale organizzata dal collaboratore.

Saranno osservate dalle Parti tutte le vigenti normative italiane in materia di assicurazione sul lavoro (INAIL) e contributi pensionistici (Gestione separata INPS), applicabili ai rapporti di collaborazione coordinati e continuativi ed esclusivamente personali.

Letto, confermato, sottoscritto
