



Le nuove previsioni per le collaborazioni a progetto: compenso e recesso – prima parte *

a cura di Luigi Nerli – Consulente del Lavoro in Pistoia

L'entrata in vigore della “riforma del lavoro” ha inciso anche sullo sviluppo dei rapporti nel lavoro parasubordinato.

A parere di chi scrive uno degli obiettivi più chiari e meno esplicitati dal governo presieduto da Mario Monti è stato quello di ridurre, sia in termini normativi che economici, quelle differenze fra lavoro subordinato ed autonomo (*rectius* parasubordinato) che avevano reso quest'ultimo appetibile dopo l'avvento della Legge “Biagi”. Forse anche subendo una pressione non certo simbolica da parte di una parte politica che sorreggeva il governo tecnico del Professor Monti, che a sua volta era “sotto scacco” da parte della confederazione sindacale comparativamente più rappresentativa delle tre più in auge.

Oggi la parte più produttiva del paese non può che subire la quasi ossessiva e continua ricerca di nuove entrate da parte dell'amministrazione pubblica, la quale, forse in ragione di questa primaria esigenza, premette ad ogni politica di sviluppo, la determinazione nel modificare le norme che permettono od hanno permesso quelle aree di interpretazione, ma anche di libero convincimento delle parti, che eludono od hanno eluso, le contribuzioni “maggiori”.

Ciò permette di chiarire che al di là delle bellissime intenzioni, e delle parole e degli aggettivi usati per rendere ancor più auliche le manifestazioni di volontà che hanno anticipato il varo della riforma del lavoro 2012, gli istituti contrattuali previsti con la Legge “Biagi” in tema di collaborazione a progetto hanno subito un'ulteriore riduzione applicativa. Dopo che già con la stessa L. n.276/03 si erano poste le basi per rideterminare una maniera forse un po' troppo elastica di individuare le collaborazioni coordinate e continuative. Il possibile “strumento” per cogliere esigenze di particolari forme di lavoro autonomo, è sempre meno “maneggevole”, sempre più “circoscritto” e ancora più costoso.

È singolare verificare che quanto più paiono manifestarsi, nel mondo delle imprese, esigenze ed invocazioni di maggiore flessibilità, tanto più nel corso degli ultimi anni si è intrapreso un percorso normativo inverso che ha posto una serie di ostacoli crescenti al proliferare di contratti atipici ed autonomi, quasi che in detti contratti ci sia infuso un intrinseco ed ontologico peccato originale di elusività al lavoro subordinato a tempo indeterminato. O forse è più opportuno parlare senza ipocrisie di vero e proprio pregiudizio. E si badi bene che molte di tali norme, ed in ciò anche gli estensori della L. n.92/12 hanno replicato tale “costume”, sono state emanate per il “lavoro” e per “favorirne la crescita”.

Quasi che questo bene costituzionalmente tutelato sia scisso, smarcato e disunito dalle obiettive logiche di politiche produttive, commerciali e sociali che hanno reso anche il nostro paese parte di un incontrovertibile ma pare, ambito, “mercato globale”. Potremmo invocare l'idea che per favorire in maniera rispondente alle esigenze del momento il lavoro, e così non mascherare provvedimenti di dubbio valore ermeneutico ma di gretta e

* La seconda parte dell'articolo verrà pubblicata nella circolare n.17 del 29 aprile 2013

concreta esigenza di cassa, basterebbe diminuire il costo di questo lavoro, senza ricorrere ad arzigogoli normativi e presuntivi, e senza intasare le già troppo frequentate aule giudiziarie? È certo che poi la politica, quella con la P maiuscola, dovrebbe trovare corrispondenti capitoli di risparmio nella spesa corrente. Lascio al lettore ogni considerazione ulteriore...

In ogni caso l'ultimo passo di questo discutibile cammino è oggetto della presente trattazione che conta di dare sufficiente esplicazione delle modifiche che dovranno essere prese in conoscenza da parte di chi, dopo il 18 Luglio 2012, abbia la volontà e l'esigenza di prefigurare una collaborazione coordinata e continuativa con modalità a progetto.

L'evoluzione della collaborazione coordinata e continuativa.

Si è già anticipato del percorso, mi si permetta di dire “a ritroso”, che ha connotato il cammino delle collaborazioni coordinate e continuative. Partendo dalla norma “capostipite” della forma contrattuale in oggetto, l'**art.2222 e l'art.2230 del codice civile**, passando per l'**art.409 del codice di procedura civile** si intravede un'individuazione declamata di tale forma di lavoro: **rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione d'opera, continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato**. Siamo perciò nella piena consapevolezza di un rapporto di lavoro autonomo legislativamente definito e tutelato, scevro di ogni attrazione di norme contributive o fiscali proprie del rapporto di lavoro subordinato.

1) Il primo passo del gambero con cui si è “intaccata” l'originaria purezza di collaborazione e lavoro autonomo è stato apportato con la **L. n.335/1995** che ha disposto che a partire dal 01.01.1996 i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, nonché i titolari di rapporti di co.co.co., e gli incaricati della vendita a domicilio sono tenuti all'iscrizione presso apposita gestione separata presso l'Inps.

2) Il **D.Lgs. n.276/03** ha poi novellato che “ferma restando la disciplina per gli agenti ed i rappresentanti di commercio, i rapporti di co.co.co. prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art.409 c.p.c. n.3, devono essere riconducibili ad 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”.

3) Il **co.22 dell'art.1, lett.a della L. n.92/212** ha integrato e modificato la precedente disciplina disponendo ora che: “ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di co.co.co. prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art.409 c.p.c. n.3, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una 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. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

In mezzo a questo sostanziale percorso evolutivo va sottolineato che con la L. n.342/00 i redditi derivanti da attività di collaborazione coordinata e continuativa (come

catalogazione fiscale) sono passati ad essere redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente con effetto dal 01.01.2001.

La collaborazione coordinata e continuativa nella modalità inizialmente definita, e dunque senza che sia obbligatoria la stesura di un progetto, è rimasta applicabile per previsione normativa del D.Lgs. n.276/03 in determinate aree riservate:

- a) rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale;
 - b) collaborazioni occasionali;
 - c) professioni intellettuali per il cui svolgimento è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
 - d) rapporti di collaborazione nella pubblica amministrazione;
 - e) rapporti di collaborazione per fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali;
 - f) rapporti di collaborazione con i percettori di pensione di vecchiaia;
- Alle quali si sono poi aggiunti con la L. n.183/10 e la L. n.92/12 i
- g) rapporti di collaborazione nell'ambito dei servizi di cura ed assistenza della persona nel limite massimo di 240 ore con lo stesso committente;
 - h) rapporti di collaborazione per attività di vendita diretta di beni e servizi realizzate attraverso call-center in outbound con riferimento alle previsioni retributive del Ccnl di settore;

La fattispecie di collaborazione coordinata e continuativa con modalità a progetto è oggi una prestazione di lavoro autonomo che è fiscalmente attratta dall'applicazione della tassazione relativa al rapporto di lavoro subordinato e dottrinalmente inclusa tra i rapporti di lavoro "parasubordinati". Pur mantenendo la Sua natura di lavoro autonomo ha assunto nel suo sviluppo modalità di adempimento normativo per il committente proprie delle responsabilità del datore di lavoro nei confronti dei rapporti di lavoro subordinati.

In funzione di quanto anticipato, a questo tipo di collaborazione vengono dunque applicati adempimenti propri della trattazione dei redditi di lavoro subordinato come ad esempio la stesura di un prospetto di paga che è del tutto paragonabile a quello consegnato ad un lavoratore dipendente con i vari assoggettamenti fiscali e contributivi. Il committente ha assunto altresì l'obbligo, al pari dei lavoratori subordinati, di procedere alla comunicazione telematica presso il competente centro per l'impiego entro le ore 24 del giorno precedente l'instaurazione del rapporto, di iscrivere il lavoratore a progetto nel libro unico del lavoro e di prevedere il reato per il mancato versamento delle ritenute previdenziali operate sui compensi erogati al collaboratore a progetto. Così come è ormai cosa pacifica che al collaboratore debbano essere assicurate da parte del committente l'applicazione delle tutele in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro un tempo riconosciute solo al lavoratore subordinato, ed anche quella "sufficiente retribuzione" prevista dalla costituzione per le attività svolte unicamente dal "dipendente". A chiudere questo ipotetico parallelo non rimane che ricordare che anche per il collaboratore a progetto che resti senza lavoro viene riconosciuta, in presenza di determinati e specifici requisiti¹, rispetto ad un recente passato nemmeno troppo ardui da raggiungere, una somma una tantum, così come rivisto dalla L. n.92/12 ai commi 51 – 56 dell'art.2.

L'ultimo intervento legislativo del 2012.

L'intervento della normativa riconosciuta come "legge Fornero" ha apportato tra le altre novità in materia di lavoro, un'ulteriore stretta sul contratto di collaborazione coordinata e continuativa in modalità a progetto.

¹ Circolare I.N.P.S. n.38 del 14.03.2013

Dal 18 Luglio 2012 i contratti stipulati di collaborazione coordinata e continuativa debbono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. **Viene esclusa la possibilità di predisporre collaborazioni collegandole all'esecuzione di programmi di lavoro o fasi di esso.**

Si è data dunque estrema concretezza alla filosofia anticipata ed esternata nell'art.1 che intende combattere le applicazioni elusive della norma così come era precedentemente espressa dal precedente legislatore, andando a "cancellare" quelle proposizioni di programmi o fasi di programmi che ingeneravano la possibilità di "coprire" con più segmenti di prestazione un intero ciclo lavorativo. Valorizzando al contempo il concetto di specificità della prestazione che deve essere resa e collegata al raggiungimento di un obiettivo che non può essere di per sé l'attività del committente, e non può avere contenuti meramente esecutivi o ripetitivi tali da ripercorre una prestazione direttamente organizzata e controllata dal committente. Schematizzando possiamo cercare di elencare quali debbano essere le prerogative formali e sostanziali per poter invocare la tutela normativa ulteriormente rivista dalla L. n.92/12:

Caratteristiche del Progetto

Deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale che sia idoneo a realizzare uno specifico e circoscritto interesse del committente e non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale dello stesso committente

Può anche prevedere un risultato che sia comunque riconducibile alla principale attività del committente ma deve essere comunque dotato di una sua propria autonomia di contenuti ed obiettivi

Deve essere esplicitamente descritto in modo da evidenziare contenuti e risultato finale da conseguire

Il risultato finale è individuato nell'obiettivo che il committente qualifica come specifico interesse determinabile e raggiungibile attraverso l'attività prestata dal collaboratore

L'attività prestata dal collaboratore deve essere prevista in univoca correlazione a quella indicata per il raggiungimento del risultato finale all'interno del periodo di tempo individuato

L'attività prestata dal collaboratore per il raggiungimento del risultato finale non deve prevedere compiti meramente esecutivi o ripetitivi, così individuabili dai Ccnl, lasciando i dovuti spazi di autonomia nell'esecuzione in capo al collaboratore

⇒ I nuovi parametri per la definizione del compenso

Imitando quanto già prefigurato da precedenti normative² il testo normativo della Legge Fornero interviene sul **corrispettivo**³ relativo alla collaborazione individuata, stabilendo che non potrà essere inferiore ai minimi stabiliti (retribuzioni minime tabellari) in modo specifico per ciascun settore di attività (laddove esistenti) e comunque sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo (sempre retribuzioni minime tabellari) 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 di categoria ovvero, ai livelli decentrati per espressa delega delle precedenti confederazioni.

² Art.1 co.772 L. n.296/06;

³ Così come modificato ed integrato dall'art.63 del D.Lgs. n.276/03;

Come già espresso nella precedente normativa di riferimento detto corrispettivo dovrà altresì tenere conto ed essere proporzionato alla quantità e qualità dell'attività svolta, richiamando perciò i principi espressi dall'art.36 della Costituzione per i rapporti di lavoro subordinato.

Nella precedente stesura della Legge Biagi, il compenso doveva essere prefissato in funzione del risultato specifico che il collaboratore avrebbe dovuto conseguire, tenendo conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto. **Ora il compenso** dovrà basarsi almeno su quanto previsto dalla contrattazione collettiva **nazionale per le attività svolte in maniera analoga a quelle previste nel progetto del collaboratore per il settore di appartenenza.**

Sull'aspetto qualitativo da prevedere per la specifica attività prestata dal collaboratore non paiono determinarsi particolari problematiche. Si dovrà senz'altro attendere del tempo prima che la contrattazione collettiva possa recepire e prendere consapevolezza della tematica. In ogni caso il riferimento minimo del compenso, in maniera diretta o per applicazione delle lavorazioni analoghe dei lavoratori dipendenti del settore troverà effettiva e concreta applicazione, quando l'attività sia concretamente riconducibile a quella espletata nel mondo del lavoro subordinato.

Altri problemi invece sorgeranno quando l'oggetto del contratto di collaborazione si impernerà su un attività che oltre che non essere specificatamente prevista dalla contrattazione, non avrà neppure un sostanziale riferimento per il mondo del lavoro subordinato. Ed anche in questo caso il sottoscritto non può che richiamare l'opportunità della certificazione, non mancando di rilevare che la filosofia di accoglimento delle tutele proprie del lavoro subordinato è ormai diventata così penetrante nella collaborazione coordinata e continuativa da intaccare infine dei principi cardine nel nostro ordinamento legislativo per il lavoro autonomo.

La necessità (implicitamente esposta dalla norma) di richiamare il dettato costituzionale in tema di retribuzione sufficiente, è composta però da due coordinate: la qualità e la quantità. La seconda di queste mi pare davvero difficile da coniugare per un contratto che porrei per i fini contenuti riconducibile al contratto d'opera⁴ od al contratto d'opera professionale⁵.

Fino ad oggi la giurisprudenza ha sempre sentenziato che il principio di retribuzione sufficiente riguarda esclusivamente il lavoro subordinato e non può essere invocato in tema di compenso per prestazioni lavorative autonome, ancorché rese con carattere di continuità e coordinazione, nell'ambito di un rapporto di collaborazione che ne comporti l'assimilazione, sotto il profilo esclusivamente processuale, a quelle svolte in regime di subordinazione⁶.

E d'altronde il tempo che viene prestato per un rapporto di lavoro autonomo non può che essere preso con il riferimento dell'arco di tempo intercorrente fra la sottoscrizione del contratto ed il suo inizio e la data prevista di termine della collaborazione, quando si presume sarà definito il risultato che è posto a base del contratto sinallagmatico.



Diversamente, ragionando nell'ambito del rapporto di lavoro autonomo, in che maniera potrebbe essere possibile dare un riferimento temporale, quale elemento essenziale nella determinazione del corrispettivo?

Solo una specifica dicotomia contrattuale potrebbe dare migliori indicazioni per stabilire la quantità del tempo da commisurare per la definizione della **sufficiente retribuzione**, ben

4 Art.2222 del codice civile;

5 Art.2230 del codice civile,

6 Sent. Cassazione n.3532 del 27.04.1990, Sent. Cassazione n.16059 del 25.10.2003;

specificando che tale parametro, lungi da richiamare posizioni di lavoro subordinato, è espresso unicamente quale richiamo per la definizione economica del corrispettivo del lavoratore autonomo.

Non rimane che conoscere poi il punto di vista dei giudici che meglio della dottrina, saranno il concreto riferimento degli operatori del settore per avere concrete risposte alla problematica.

In materia di corrispettivo va altresì sottolineata un'ulteriore importante novità che è la conseguenza dell'intervento del legislatore del 2012. L'attività di vendita diretta di beni e servizi in modalità outbound, nei c.d. "call-center", è diventata situazione esimente per la redazione del progetto nelle collaborazioni coordinate e continuative stipulate in tale comparto. Questa esimente può essere però invocata solamente quando siano rispettate le retribuzioni minime individuate in argomento dalla contrattazione collettiva stipulata con le organizzazioni maggiormente rappresentative sul territorio nazionale. La [circolare del Ministero del Lavoro n.14 del 2 aprile 2013](#) ci ricorda che il mancato rispetto delle retribuzioni minime in detta situazione comporta non tanto una differenza retributiva accertabile con l'eventuale istituto della diffida accertativa, quanto e piuttosto la decadenza, per mancanza delle ipotesi legislative poste a tutela della fattispecie, della stessa collaborazione, il cui effetto sarà la definizione della forma più comune del rapporto di lavoro e cioè il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dal momento in cui si è costituito il presunto rapporto collaborativo.

⇒ *La nuova disciplina del recesso dalla collaborazione*

Non esiste più la possibilità di recedere in maniera acausale dal contratto per il committente, recesso ora previsto per giusta causa o per inidoneità del collaboratore. Non è ancora dato a sapere quali siano i profili di inidoneità professionale richiamati dalla norma. La letterale dizione del testo normativo dovrebbe deporre per un recesso legato ad un'evidente inadeguatezza del profilo del collaboratore all'attività propria e necessaria allo sviluppo del progetto, con conseguente impossibilità del raggiungimento del risultato indicato. Una sorta di inidoneità che però, per i motivi anticipati dovrebbe essere richiamata già all'inizio del rapporto, piuttosto che essere invocata in maniera successiva e sopravvenuta all'instaurazione della stessa collaborazione.

Su questo specifico tema sarebbe auspicabile un intervento che dia modo di integrare l'attuale disposizione con un'interpretazione "autentica" che permetta di definire, al di fuori di ogni possibile interpretazione, che l'inidoneità prevista non è quella fisica alla mansione, come nel caso dei lavoratori subordinati, ma piuttosto un'inidoneità derivata dal rilevamento dell'impossibilità di proporre lo sviluppo delle prestazioni pattuite a causa di condizioni soggettive del collaboratore, forse non debitamente manifestate in sede di pattuizione contrattuale, che non permettono il corretto percorso sinallagmatico tra prestazione (di risultato) e compenso previsto per lo stesso risultato. L'inidoneità, anche se sopraggiunta, potrà allora definirsi come impossibilità di portare a compimento l'opera per il mancato apporto del collaboratore delle competenze assicurate in sede di stipula contrattuale, ma invero rilevatesi inesistenti od insufficienti per effetto delle false od inadeguate competenze professionali dichiarate ma non possedute dallo stesso collaboratore.

Nel caso dell'esercizio da parte del committente della possibilità di recesso qui prospettata, la cui responsabilità dovrebbe ascriversi unicamente alle false od inadeguate dichiarazioni del collaboratore, che in malafede avrebbe perciò affermato la propria "adeguatezza" per l'esperimento di una prestazione che non avrebbe dovuto e potuto portare avanti, resta spontaneo porsi due dubbi, che concretizzano la delicatezza della

questione ed al contempo le soluzioni che dovrebbero assicurare il corretto percorso per l'esercizio del recesso:

1. In che modo poter prontamente documentare e provare la “mancanza di rendimento e risultati” in una prestazione il cui sviluppo per quanto coordinato potrebbe essere di difficile e puntuale rilevamento;
2. In che modo riconoscere, od eventualmente recuperare, il compenso pattuito o già pagato, in ragione del tempo decorso dal momento dell'instaurazione della prestazione e del relativo mancato apporto di ciò che era stato pattuito.

Al momento per tali argomenti mi pare che sia consigliabile applicare un motto sempre valido: prevenire è meglio che curare. Ed in sede della stipula contrattuale apporre le dovute clausole con cui individuare quali siano le responsabilità ascrivibili esclusivamente al collaboratore e che determinino l'impossibilità della prestazione senza che vi sia influenza esterna di terzi o della committenza...

Sempre in materia di recesso anticipato alla scadenza originaria del contratto viene poi opportunamente inserita la possibilità che il collaboratore possa anch'egli recedere oltre che per giusta causa, anche anticipatamente alla scadenza del termine, dandone debito preavviso, se questa possibilità sarà pattuita nella stesura contrattuale.

Le novità introdotte dalla L. n.92/12 che hanno variato il D.Lgs. n.276/03 operanti per i contratti di collaborazione sottoscritti a partire dal 18 Luglio 2012

Articolo	Testo aggiornato	Contenuti
Definizione e campo di applicazione – art.61	<p>1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, nonché delle attività di vendita diretta di beni e 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 nazionale di riferimento, I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art.409 n.3 del c.p.c. devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali , intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore alle 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno sia superiore a cinquemila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.</p> <p>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</p>	<p>Esclusione della necessità del progetto per le collaborazioni svolte nelle attività di vendita diretta di beni e e servizi nei call center</p> <p>Soppressione della possibilità di ricorrere al programma o fase di esso</p> <p>Specifico rapporto funzionale fra progetto e risultato</p> <p>il risultato finale è dunque parte del integrante del progetto</p> <p>Il progetto non può essere una semplice riproposizione dell'oggetto dell'attività del committente e qualifica uno specifico interesse del committente</p>

<p>...continua</p>	<p>decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese ed utilizzate ai 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'art.90 della legge 27.12.2002, n.289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.</p> <p>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.</p>	
<p>Forma art.62</p>	<p>1.Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere ai fini della prova i seguenti elementi:</p> <p>a.indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;</p> <p>b.descrizione del progetto del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;</p> <p>c.il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la dei rimborsi spese;</p> <p>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 pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa;</p> <p>e.le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto fermo restando quanto disposto dall'art.66 comma 4.</p>	<p>Il progetto è l'unico ed indispensabile requisito a cui fare riferimento dopo l'eliminazione del "programma di lavoro" o della sua "fase"</p> <p>deve esser descritto (e non più indicato) e collegato ad un risultato finale</p>
<p>Corrispettivo art.63</p>	<p>1.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.</p> <p>2.In assenza di contrattazione collettiva specifica, il com-penso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazio-nali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di espe-rienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.</p>	<p>Il compenso deve essere proporzionato alla qualità e quantità dell'attività svolta Non può essere inferiore ai minimi stabiliti dai Ccnl In mancanza del Ccnl dovrà garantire a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione ai minimi tabellari dei Ccnl applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto</p>

Estinzione del contratto e preavviso art.67	<p>1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto.</p> <p>2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.</p>	<p>Il recesso del committente è previsto solo per giusta causa o inidoneità sopraggiunta del collaboratore</p> <p>Il recesso del collaboratore può avvenire per giusta causa o per previsione contrattuale</p>
Rinunzie e transazioni art.68	<p>1. Nella riconduzione a un progetto 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.</p>	<p>Viene espunta la previsione del "programma di lavoro o fase di esso"</p>
Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto art.69	<p>1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.</p> <p>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. Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>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 e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.</p>	<p>La mancanza del progetto o la sua inadeguatezza determinano la costituzione di un rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato</p> <p>È assente il progetto quando non è specifico e collegato ad un risultato finale, o sia coincidente con l'attività inserita nell'oggetto della ragione sociale, o vi siano previsti compiti esecutivi o ripetitivi</p> <p>Se il collaboratore opera con modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati si prevede la trasformazione del rapporto di lavoro in subordinato salvo però dimostrazione di prova contraria del committente</p>
Altre prestazioni rese in regime di lavoro autonomo art.69 bis	<p>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:</p> <p>a. che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;</p> <p>b. che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;</p>	<p>Presunzioni relative con le quali si intenderebbe rilevare in base ai criteri piuttosto articolati riportati posizioni di lavoro autonomo di reale basso contenuto di autonomia ed effettiva dipendenza economica dal committente</p> <p>La presunzione di collaborazione coordinata e continuativa in mancanza di progetto si trasforma in un contratto di lavoro subordinato sin dalla sua originaria costituzione</p>

<p>...continua</p>	<p>c. che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.</p> <p>2.La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Le eccezioni individuate ricomprendono molte ipotesi che dovrebbero restringere il campo di effettiva applicazione</p> <p>Viene definito un periodo transitorio per l'applicazione normativa ai rapporti di lavoro in corso</p>
--------------------	---	--