



COSA CAMBIA PER LE COLLABORAZIONI OCCASIONALI E PER LE Co.Co.Co.

SINTESI DELLE NOVITÀ PREVISTE DALLA LEGGE DELEGA AL LAVORO N. 30/2003 PER I RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

A cura di Studio Meli www.studiomeli.it

13 ottobre 2003

Giovedì 9 ottobre è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto attuativo della riforma Biagi in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Le nuove disposizioni entrano in vigore dal 24 ottobre 2003 (15 giorni dopo la pubblicazione in G.U.).

Tra le numerose e sostanziali modifiche apportate sono previste importanti novità anche per le collaborazioni coordinate e continuative e per quelle occasionali.

I cambiamenti non riguarderanno il trattamento fiscale né quello previdenziale (le modalità di calcolo della busta paga del collaboratore non subiranno alcuna modifica) quanto piuttosto la definizione stessa di collaborazione che dovranno essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso.

Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, **il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione**, di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di Procedura Civile dovrà essere:

- riconducibile a **uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso** determinati dal committente e **gestiti autonomamente dal collaboratore** in funzione del risultato,
- nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente
- indipendente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

Il contratto di lavoro a progetto, da redigere **obbligatoriamente** per iscritto dovrà contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

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

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

I contratti di lavoro a progetto si risolveranno al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituirà l'oggetto.

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

Il collaboratore a progetto, salvo diverso accordo tra le parti da indicare nel contratto, potrà svolgere la sua attività a favore di **più committenti** ma non dovrà mai svolgere attività in concorrenza con i committenti né diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

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

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.**

In caso di malattia e infortunio, salvo diverso accordo tra le parti da indicare nel contratto, la sospensione del rapporto non comporterà una proroga della durata del contratto, che si estinguerà dunque alla scadenza originariamente convenuta. Il committente potrà comunque recedere dal contratto se la sospensione si protraesse per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto (quando sia determinata) ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

In caso di gravidanza la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salvo più favorevole accordo tra le parti da indicare nel contratto.

Ai rapporti di collaborazione a progetto si applicano le **norme sulla sicurezza e igiene del lavoro** di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente; nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; le norme di cui all'art. 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 12 gennaio 2001.

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

Qualora venisse accertato dal giudice che il rapporto instaurato configuri un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasformerà in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. Il controllo giudiziale sarà però limitato esclusivamente all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non potrà essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Resteranno **escluse** dalla riforma:

- le professioni intellettuali per le quali è richiesta l'iscrizione in appositi albi;
- gli amministratori, i sindaci di società, i partecipanti a collegi e commissioni;
- le collaborazioni nei confronti delle società e associazioni sportive dilettantistiche.

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati prima della data di entrata in vigore del DLgs. attuativo (15 giorni dopo la pubblicazione in G.U.) e che non possano essere

ricondotti ad un progetto o ad una fase di esso, “mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore” della nuova disciplina.

Importanti novità sono previste anche per le collaborazioni occasionali.

Il lavoro di tipo “occasionale” sarà possibile per un numero indefinito di rapporti di lavoro, a condizione che:

- la durata di ciascuna collaborazione non superi i 30 giorni
- il reddito annuo non superi i 5.000,00 euro.

In caso contrario anche queste collaborazioni saranno assimilate ai lavori a progetto di cui sopra.

E' inoltre prevista la nuova fattispecie del “**lavoro accessorio**”.

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale:

1. rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne

- disoccupati da oltre un anno;
- casalinghe, studenti e pensionati;
- disabili e soggetti in comunità di recupero;
- lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro

2. e svolte nell'ambito:

- dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- dell'insegnamento privato supplementare;
- dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;

- della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

Per configurare un rapporto di lavoro accessorio, dovranno inoltre essere rispettate le seguenti due condizioni:

- il lavoratore non potrà essere coinvolto per una durata complessiva superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente;
- il reddito annuo complessivo (per tutti i rapporti di lavoro accessorio) non dovrà superare i 3.000,00 euro.

Gli interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio dovranno munirsi di una tessera magnetica presso i servizi per l'impiego.

I prestatori di lavoro accessorio dovranno essere retribuiti mediante "buoni" del valore unitario di 7,50 euro che il committente potrà acquistare presso i rivenditori autorizzati che saranno individuati dal Ministero del Lavoro.

Al successivo "cambio", al lavoratore verranno restituiti solo 5,80 dei 7,50 euro del valore del buono: la differenza sarà di spettanza di INPS e INAIL per la tutela previdenziale del soggetto; il compenso netto percepito sarà esente da qualsiasi imposizione fiscale e non inciderà sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Buon lavoro !

Lo staff di Studio Meli
www.studiomeli.it