

Centro Studi Cafasso

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 – Email info@cafassoefigli.it

Napoli, 7 aprile 2006

Circolare informativa n° 1/2006

A tutte le Aziende assistite
Loro sedi

Oggetto: **La Riforma Biagi - i contratti di collaborazione – approfondimenti.**

Con il 24 ottobre 2005, è terminato il periodo transitorio delle vecchie collaborazioni coordinate e continuative e **tutte le nuove collaborazioni dovranno rientrare obbligatoriamente in un progetto, programma o fase di esso.**

Riteniamo possa esserVi utile un riepilogo di quelle che sono le sue principali caratteristiche **anche alla luce di quella sparuta giurisprudenza di merito che in questi ultimi due anni si è sostanziata.**

La riforma Biagi ha introdotto una serie di requisiti aggiuntivi che caratterizzano oggi i contratti di collaborazione a progetto.

Tali requisiti sono:

- In primo luogo l'esistenza di uno o più *progetti specifici* o *programmi di lavoro* (o fasi di esso) al quale la collaborazione deve ricondursi, al punto che le co.co.co. sono definite "lavori a progetto".
- Il coordinamento con la organizzazione del committente (ma questo era un requisito già presente anche in passato, in quanto caratterizzante la fattispecie).
- La modalità della prestazione che deve essere "a risultato", cioè svincolata dal tempo impiegato.

Occorre innanzitutto ricordare che anche per i collaboratori, il committente dovrà inoltrare la **comunicazione all'INAIL contestualmente all'instaurazione del rapporto stesso** mentre, per quanto riguarda l'iscrizione alla gestione separata, tale adempimento è in capo al collaboratore, il quale provvederà ad iscriversi personalmente, allegando eventualmente e non necessariamente anche

il contratto di collaborazione.

Va annotato che **non è configurabile l'obbligo di iscrizione del lavoratore alla Gestione separata tutte le volte che al primo rapporto ne seguano o se ne aggiungano altri, perché la valutazione della natura, autonoma o subordinata, del rapporto non può esaurirsi nel formale esame del contratto stipulato dalle parti.** Inoltre, è da sottolineare che con il messaggio n. 36780 dell'8 novembre 2005, l'INPS ha reso più agevole e meno rigida l'iscrizione alla gestione separata; con tale messaggio è stato precisato che una volta effettuata l'iscrizione come collaboratore, non sarà più necessario ripeterla quando il collaboratore inizi altri rapporti di analoga tipologia di incarico anche se con altri committenti; invece **sarà necessaria** quando venga a modificarsi la qualifica iscrivendosi come libero professionista, divenendo, in questo caso, il soggetto obbligato al versamento del contributo.

La misura del contributo previdenziale è diversa a seconda dei casi:

1. ISCRITTI SOLTANTO ALLA GESTIONE SEPARATA

- 18 per cento per il reddito fino a 38.641,00 euro;
- 19 per cento per la parte di reddito superiore a 38.641,00 euro e fino a 84.049,00 euro.

N.B. Il contributo è comprensivo dello 0,50 % che serve a finanziare il fondo per la maternità, gli assegni familiari e la malattia.

2. ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA E AD ALTRA GESTIONE PREVIDENZIALE E NON PENSIONATI, O TITOLARI DI PENSIONE INDIRETTA;

- 10 per cento fino a 84.049,00;

3. ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA E TITOLARI DI PENSIONE DIRETTA (ANZIANITA', VECCHIAIA, INVALIDITA')

- 15 per cento fino a 84.049,00.

Tra gli scopi del Legislatore era espressamente individuato l'incremento delle tutele per i collaboratori. L'articolo 66, infatti, fa particolare riferimento alla gravidanza, alla malattia ed all'infortunio stabilendo in primo luogo che essi non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

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

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

Anche la disciplina dell'**assegno per il nucleo familiare** prevista per i lavoratori dipendenti

è stata estesa agli iscritti alla gestione separata dei lavoratori autonomi.

Gli iscritti sono soggetti alle aliquote contributive del 18,00 per cento o del 19,00 per cento, a seconda del reddito prodotto. In queste aliquote, come accennato prima, è compresa la quota 0,50 per cento che serve a finanziare il fondo per la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e l'indennità di malattia in caso di degenza ospedaliera.

Il principale requisito per l'attribuzione dell'*assegno per il nucleo familiare* è che esso spetti nei casi in cui almeno il 70 % del reddito complessivo familiare, percepito nell'anno solare precedente il primo luglio, sia costituito da redditi derivanti da attività di collaborazione coordinata e continuativa, da vendita porta a porta e da libera professione

Nel caso di un nucleo composto da un lavoratore dipendente e da un lavoratore parasubordinato (reddito misto), il requisito del 70 % si considera realizzato sommando i due tipi di reddito.

I lavoratori parasubordinati hanno comunque una disciplina particolare, per quanto riguarda il pagamento dell'assegno che è **corrisposto direttamente dall'INPS** per i mesi per i quali è stata versata la contribuzione. La domanda per ottenere il pagamento dell'assegno deve essere fatta presso la Sede dell'INPS nella cui circoscrizione territoriale risiede il lavoratore.

La domanda deve essere presentata a decorrere dal primo febbraio dell'anno successivo a quello in cui sono stati corrisposti i compensi.

Per quanto riguarda, invece, la maternità, tali lavoratrici possono fruire dell'**astensione obbligatoria** per maternità per la durata di due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la nascita del bambino. Per ottenere l'indennità di maternità è necessario che risultino accreditate **almeno tre mensilità di contribuzione nei dodici mesi precedenti il periodo di maternità**.

Nel caso in cui la lavoratrice risulti cancellata dalla Gestione separata, ma sia in possesso del requisito minimo contributivo, ha ugualmente diritto all'indennità di maternità, salvo che abbia diritto ad un diverso e migliore trattamento economico a carico di un'altra gestione pensionistica.

Nel caso invece di adozioni e affidamenti: l'indennità spetta anche in caso di adozione o di affidamento preadottivo, per i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino in famiglia, il quale al momento dell'adozione o dell'affidamento non abbia superato i sei anni di età.

In caso di adozione internazionale l'indennità spetta per i tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia, anche se il bambino abbia superato i sei anni di età e fino al compimento della maggiore età. L'Ente che cura la procedura di adozione certifica la data di ingresso del minore e l'avvio presso il tribunale delle procedure di conferma della validità dell'adozione e dell'affidamento.

Tale indennità spetta al padre lavoratore, a partire dal primo gennaio 1998, per i tre mesi successivi alla data del parto o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre, in caso:

- di morte della madre;
- di grave infermità della madre;

- di abbandono da parte della madre;
- di adozione o di affidamento esclusivo del bambino al padre o, quando la madre non ne faccia richiesta.

L'indennità spetta nella misura dell'80 % del reddito derivante da collaborazione coordinata e continuativa o derivante da lavoro libero professionale, prodotto nei 12 mesi precedenti l'astensione per maternità.

L'indennità anche per il padre è corrisposta dall'INPS a domanda dell'interessato corredata dalla certificazione richiesta a seconda della categoria degli iscritti.

La legge ha esteso l'indennità di malattia, in caso di ricovero ospedaliero, ai lavoratori parasubordinati (collaboratori coordinati e continuativi, venditori porta a porta, liberi professionisti ecc.) a decorrere dal primo gennaio 2000. Tale indennità spetta ai collaboratori e ai professionisti che non sono iscritti ad altre gestioni pensionistiche e che versano all'INPS, il contributo complessivo dello 0,50 %.

Per ottenere l'indennità di malattia l'assicurato deve:

- essere in possesso di un reddito non superiore al 70 % del massimale su cui si versano i contributi all'INPS;
- avere un accredito contributivo di almeno tre mensilità;
- essere affetto da una malattia che comporta un ricovero ospedaliero presso strutture pubbliche o private che sono accreditate al Servizio sanitario nazionale oppure presso strutture estere ospedaliere autorizzate o riconosciute dal Servizio sanitario nazionale.

L'indennità spetta per un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

L'indennità è pari a una percentuale del massimale contributivo valido nell'anno in cui ha avuto inizio il ricovero, ovvero:

- 8 % del massimale contributivo se risultano accreditate fino a quattro mensilità di contributi;
- 12 % del massimale contributivo se risultano accreditate da cinque a otto mensilità di contributi;
- 16 % del massimale contributivo se risultano accreditate da nove a dodici mensilità di contributi.

Per ottenere l'indennità l'assicurato può fare domanda presso le Sedi dell'INPS entro 180 giorni dalla data di dimissioni dalla struttura ospedaliera.

L'indennità non spetta ai lavoratori parasubordinati che sono iscritti ad altre gestioni previdenziali obbligatorie o già titolari di pensione, che versano all'INPS il contributo del 10 %.

Da ultimo, così come anticipato in premessa, una recente sentenza del Tribunale di Modena del 21 febbraio 2006, ha sancito la legittimità di un rapporto di lavoro a progetto che riguardava la creazione e lo sviluppo di reti estere e la costituzione di join-ventures con l'obiettivo di realizzare un piano marketing; infatti il Tribunale, **ha dato ragione al datore di lavoro in quanto ha rilevato che tutta una serie di elementi che il collaboratore aveva riportato come elementi tipici del**

rapporto di lavoro subordinato come ad esempio l'obbligo di presenza per un numero predeterminato di ore e relativo calcolo di ferie e permessi, l'emanazione di direttive aziendali rivolte, in via indeterminata, sia al ricorrente che ai responsabili delle reti commerciali estere ed italiane; mansioni svolte finalizzate essenzialmente alla vendita, **non sono di per se stessi elementi che conducono al riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato**. Il collaboratore, infatti, aveva prodotto quale prova alcune annotazioni da Lui compilate su un proprio calendario che non hanno poi trovato riscontro nei documenti aziendali.

Il Giudice di merito, peraltro, ha sottolineato come il computo dei giorni feriali non ha inciso sul compenso concordato "a monte" e sulla gestione, in forma autonoma, del rapporto.

Per ultimo, il Tribunale ha indicato come assolutamente compatibile con il lavoro a progetto la presenza di un budget di vendita in capo al lavoratore stesso.

Ci auguriamo che le precisazioni contenute nella presente nota possano costituire ulteriore valido strumento di approfondimento in una materia e su tematiche di quotidiana applicazione ma anche in continua evoluzione.

Con i migliori saluti.

Centro Studi Cafasso