

LA COLLABORAZIONE PARASUBORDINATA ED A PROGETTO

di Mario DI CORATO* e Antonio NUNZI**

Sommario: 1. La cd. parasubordinazione. 2. Le tutele previdenziali. 3. I destinatari della DISS.COLL.. 4. Domanda, importo e durata della prestazione. 5. Le recenti modifiche.

1. La cd. parasubordinazione

A mezza strada tra l'area del lavoro subordinato e quello autonomo, si collocano tutti quegli impieghi non rapportabili a casistiche precise correntemente chiamati "lavori di collaborazione coordinata e continuativa".

La collaborazione nell'attività produttiva, che si realizza attraverso forme di lavoro autonomo caratterizzato dalla natura prevalentemente personale della prestazione, dalla continuità e dalla coordinazione, è stata tradizio-

nalmente inquadrata dalla dottrina¹ e dalla giurisprudenza nella cd. **parasubordinazione**.

Il primo riconoscimento giuridico di tale categoria è avvenuto con la l. n. 533/1973 che, modificando l'art. 409 c.p.c. ha esteso l'applicazione delle disposizioni sul processo del lavoro anche ai rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, nonché a tutti gli altri rapporti di collaborazione che si

* Già funzionario Inps.

** Già funzionario Inps.

¹ Così F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, 1971 segnalava la tendenza espansiva nel diritto del lavoro di alcune forme di lavoro indipendente caratterizzate da una collaborazione continuativa del prestatore d'opera con un imprenditore.

concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

Tali rapporti di collaborazione sono stati poi identificati come rapporti parasubordinati e successivamente anche come collaborazioni coordinate e continuative (cd. co.co.co).

I rapporti di lavoro individuati nella norma, pur avendo natura autonoma, presentano caratteristiche che li accomunano ai rapporti di lavoro subordinato e che determinano una sostanziale *dipendenza economica* del lavoratore nei confronti del committente.²

Per tale ragione è sorta l'esigenza di estendere ai lavoratori parasubordinati alcune forme di tutela proprie del lavoro subordinato.

Recependo questa istanza di tutela dei lavoratori parasubordinati ed anche allo scopo di reprimere un ricorso illecito alle co.co.co. per dissimulare rapporti di reale natura subordinata³, il d.lgs. n. 276/2003, ha introdotto una apposita tipologia contrattuale da utilizzare obbligatoriamente per instaurare rapporti di *collaborazione* diversi dalla subordinazione: **il lavoro a progetto**.

L'obbligo di ricondurre i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa al contratto di lavoro a progetto non si applica, però:

- ai rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale;

- all'attività di professionista intellettuale, per il cui svolgimento è necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali (es. ingegneri, avvocati ecc.);

- ai rapporti di collaborazione con la pubblica amministrazione;

- alle collaborazioni con associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali;

- alle collaborazioni effettuate dai titolari di pensione di vecchiaia.

Il principio posto dal legislatore è che tutti i rapporti di collaborazione che presentino le caratteristiche di cui all'art.409, n. 3 c.p.c., ossia *continuità* e *personalità* dell'attività prestata, *assenza di subordinazione* e *autonomia* nell'esecuzione della partizione, debbano essere ricondotti ad uno o più **progetti** o **programmi** di lavoro o anche solo **fasi** degli stessi: in tal senso l'attività del collaboratore non può essere genericamente individuata, ma sarà necessario che essa si rapporti ad un determinato risultato programmato nel tempo.

Di conseguenza è posto un vero e proprio divieto di **rapporti di collaborazione atipici** riferito a tutti quei rapporti in cui un soggetto collabora *genericamente* nell'attività di impresa senza che la sua attività professionale sia rapportata ad uno scopo predeterminato, rapporti che in effetti sono largamente usati per dissimulare un lavoro subordinato.⁴

La mancanza di uno specifico progetto è sanzionata con la conversione del

² G. VENETO, *Manuale del nuovo diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2008: "... il lavoratore non sarà certamente soggetto al potere disciplinare del datore di lavoro né tantomeno al potere direttivo, neanche se nel contratto di consulenza siano state previste generiche direttive dell'imprenditore al fine del conseguimento del risultato preteso da tale attività".

³ Negli anni '90 l'I.N.P.S. ha annullato oltre 100.000 rapporti di lavoro parasubordinato inquadrandoli come veri e propri rapporti di lavoro subordinato.

⁴ L'art. 86 del d.lgs. n. 276/2003 fa salva l'efficacia degli esistenti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che non possono essere riportati a dei progetti o programmi di lavoro. Tale efficacia si protrae fino alla naturale scadenza di detti rapporti nell'ambito di specifici accordi sindacali.

rapporto *in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dal momento in cui esso ha avuto inizio*.

La disciplina dettata negli artt. 62-68 del d.lgs. n. 276 esprime chiaramente l'inquadramento di tale nuova fattispecie contrattuale nell'ambito del *lavoro autonomo*: infatti si precisa che il necessario coordinamento tra committente -datore di lavoro e collaboratore non può essere tale da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa e che i progetti e i programmi di lavoro sono gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato e indipendentemente dal tempo impiegato nell'esecuzione dell'attività lavorativa (laddove invece il tempo è una discriminante fondamentale nello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato).

Il contratto di lavoro a progetto deve essere stipulato in **forma scritta** e dovrà indicare specificamente il progetto, le modalità di coordinamento, la durata della prestazione, il corrispettivo e le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore.

Il contratto si risolve al momento della realizzazione del progetto. Il recesso prima della scadenza del termine è ammesso solo per *giusta causa* e per le altre causali stabilite dalle parti nel contratto di lavoro.⁵

Il verificarsi di eventi come gravidanza, malattia e infortunio determina una *sospensione del rapporto*; in caso di malattia e infortunio, il contratto si intende risolto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 1/6 della durata stabilita nel contratto, quando

essa sia determinata, ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile. Solo in caso di gravidanza la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva migliore disposizione del contratto individuale.

Il collaboratore a progetto *non ha un vincolo di esclusiva* e quindi può svolgere la sua attività in favore di più committenti, salvo diversi accordi tra le parti. Ha però un obbligo di *fedeltà e riservatezza*, pertanto non può svolgere la sua attività in concorrenza con i committenti; inoltre non può diffondere notizie relative all'attività svolta dal committente né arrecarvi pregiudizio.

Attualmente il panorama delle attività interessate dalla tipologia del contratto di collaborazione presenta il seguente scenario aggiornato al 2015 (dati da Banche dati e statistiche I.N.P.S.)

⁵ Un recesso ingiustificato determina l'obbligo del risarcimento del danno (art. 67) e non la tutela contro i licenziamenti illegittimi.

ATTIVITÀ	DONNE	UOMINI	TOTALE	Reddito/annuo donne	Reddito/annuo uomini	Totale
Amministratore, sindaco di società, ecc.	118.800	384.386	503.186	25.923	34.122	32.186
Collaboratore di giornali, riviste, ecc.	433	689	1.122	12.105	13.290	12.833
Partecipante a collegi e commissioni	3.097	8.791	11.888	7.633	9.003	8.646
Enti locali (D.M. 25.05.2001)	181	580	761	8.553	10.504	10.040
Dottorato di ricerca, assegno, ecc.	26.948	25.366	52.314	12.705	13.641	13.159
Collaboratore a progetto	202.001	174.773	376.774	7.264	13.997	10.387
Venditore porta a porta	8.520	6.954	15.474	8.677	13.353	10.778
Collaboratore occasionale	10.288	8.803	19.091	2.447	4.672	3.473
Autonomo occasionale	3.662	5.391	9.053	4.833	7.352	6.333
Collaboratore presso la P.A.	21.269	17.747	39.016	9.353	10.343	9.803
Altre collaborazioni	4.985	14.732	19.717	14.045	19.171	17.875
Associato in partecipazione	13.876	16.019	29.895	7.411	9.265	8.404
Medici in formazione specialistica	20.748	12.645	33.393	16.973	16.615	16.838
TOTALE	434.808	676.876	1.111.684	13.248	25.117	20.475

2. Le tutele previdenziali

Per quanto riguarda il sistema delle tutele previdenziali previste in favore di tale categoria di lavoratori, è necessario evidenziare che i compensi erogati al collaboratore⁶ sono assimilati a quelli di lavoro dipendente e, quindi, assoggettati a contribuzione obbligatoria da versare in favore della Gestione separata istituita presso l'INPS ai fini dell'assicurazione pensionistica per in-

validità, vecchiaia e superstiti (IVS).

L'aliquota contributiva è pari a 2/3 del reddito derivante dal rapporto a carico del datore di lavoro e di 1/3 a carico del lavoratore. Il datore di lavoro, però è obbligato a versare mediante modello F24 l'intero importo trattenendo sulla retribuzione spettante la quota a carico del lavoratore.

Sono, inoltre, assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nel caso in cui ricorrano i presupposti previsti per tale tipologia di tutela (art. 66 d.lgs. n. 276/2003).

La tutela contro la disoccupazione

⁶Art. 50, co. 1 lett. c-bis, d.P.R. n. 917/1986, cd.T.U.I.R..

involontaria, invece, è stata a lungo assente dalle previdenze prestate a tali lavoratori. Precedentemente alla riforma Fornero, infatti, questi potevano beneficiare, in caso di fine dell'attività lavorativa, in via sperimentale per il triennio 2009 - 2011, di una somma un tantum pari al 30% del reddito percepito l'anno precedente e comunque non superiore ad Euro 4.000. Con la citata riforma, tale beneficio, oltre ad aver assunto il carattere della definitività, è stato ridefinito in senso migliorativo con riferimento ai limiti reddituali e contributivi.

Solo con l'emanazione dei decreti legislativi previsti dalla Riforma del mercato del lavoro la tutela contro la disoccupazione ha assunto connotati più definiti. Il decreto legislativo n. 22 del 2015, attuativo della delega di cui alla legge n. 183 del 2014, infatti, ha riconosciuto, in via sperimentale per l'anno 2015⁷, in favore dei collaboratori coordinati e continuativi e di quelli a progetto una specifica indennità di disoccupazione mensile, denominata **DIS-COLL.**

Il fatto che la tutela sia limitata a periodi temporali ben definiti e necessari, quindi, di continue proroghe per l'efficacia della sua applicazione è la conseguenza del fatto che la contribuzione alla quale è assoggettata la retribuzione del lavoratore a progetto non prevede la aliquota di contribuzione contro la disoccupazione e, quindi, questa è legata a specifici stanziamenti

⁷ M. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, 2016. L'art. 15 del d.lgs. n. 22/2015 ha ritenuto di intervenire al proposito sia pure in via sperimentale e nell'attesa della prevista normativa di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali, tra le quali ricollocano, appunto i rapporti di collaborazione in riferimento.

della fiscalità generale.

L'efficacia della tutela, infatti, è stata prorogata per gli anni 2016-2017 grazie allo stanziamento di 54 milioni di euro per il 2016 e di 24 milioni di euro per il 2017 ed è allo studio l'ipotesi di renderla una misura strutturale che, però, dovrà essere finanziata con un aumento della aliquota assicurativa dei contributi Inps per gli iscritti alla Gestione Separata Autonomi e Collaboratori.

3. I destinatari della DISS.COLL.

Destinatari di tale prestazione sono i lavoratori che possano far valere i seguenti requisiti:

- aver perduto involontariamente il lavoro, ovvero, essere stati licenziati e non dimessi volontariamente fatta eccezione per i casi prevista dalla legge per le dimissioni per giusta causa;
- essere iscritti in via esclusiva alla Gestione separata;
- non essere pensionati e non aver aperto una partita IVA;
- versare in stato di disoccupazione, per cui iscritto presso il centro per l'impiego e aver sottoscritto la Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.
- aver versato almeno tre mesi di contribuzione all'INPS a partire dal 1° gennaio dell'anno solare precedente al licenziamento, ovvero almeno un reddito di 3900 euro in questo periodo. Per cui se l'evento si verifica a gennaio 2017 il calcolo delle tre mensilità di contributi utili versati alla gestione separata I.N.P.S. va fatto a partire da gennaio 2016.

Il requisito di aver versato almeno 1 mese di contributi nell'anno in cui si è verificato il licenziamento è stato abolito e, quindi, tale condizione, non è più

necessaria per aver diritto alla prestazione.

L'indennità non spetta a:

- collaboratori titolari di pensione o assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- amministratori, sindaci o revisori di società;
- titolari di partita IVA;
- assegnisti di ricerca, dottorandi e titolari di borse di studio.

4. Domanda, importo e durata della prestazione

La domanda per ottenere la prestazione va presentata all'INPS esclusivamente per via telematica, avvalendosi dell'opera di Enti di patronato o con le proprie credenziali di accesso ai servizi INPS, entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, pena la decadenza da beneficio unitamente alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID).

Come per la generalità delle domande di disoccupazione, l'Istituto verifica l'esistenza dei requisiti previsti dalla legge, provvede ad erogare l'importo dell'indennità di DISS.COLL. a decorrere dall'ottavo giorno successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro.

Anche la effettiva fruizione di tale prestazione, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n.183, è subordinata a misure di politiche attive contro la disoccupazione volte a premiare la ricerca attiva di un'occupazione e il reinserimento nel mondo del lavoro.

L'articolo 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150, infatti, ha introdotto specifiche norme volte a stimolare la partecipazione alle misure di politica attiva del disoccupato.

In caso di inosservanza di tale obbligo, infatti, l'articolo 21 prevede una gradualità di sanzioni che vanno dalla riduzione della indennità fino alla decadenza dai benefici della stessa che prevista nel caso in cui il lavoratore si sottragga senza giustificato motivo alle iniziative finalizzate a favorire il suo reinserimento nel mondo del lavoro.

L'ammontare della prestazione e la sua durata è in rapporto diretto con i mesi di contribuzione o frazioni di essi di durata del rapporto di collaborazione. Ne deriva che il reddito imponibile ai fini previdenziali diviene il parametro determinante per il calcolo della prestazione e, quindi, deve essere rapportato al numero di mesi durante i quali è stato operante il rapporto di collaborazione.

La misura della indennità dis.coll. sarà, quindi, determinata in funzione del reddito medio mensile ed, in particolare:

- se il reddito è uguale o inferiore, all'importo di 1.195 euro, rivalutato annualmente dall'ISTAT, sarà pari al 75% di tale reddito;
- se questo è superiore a 1.195 euro l'indennità sarà pari al 75% di tale importo aumentata del 25% del differenziale tra 1.195 e l'importo effettivamente percepito;
- in nessun caso, l'importo massimo della indennità può essere superiore a 1.300 euro al mese.

In coerenza con quanto previsto per la NASPI l'importo si riduce del 3% ogni mese dal primo giorno del 4° mese di fruizione.⁸

⁸ L'importo dell'indennità spettante non può comunque superare un determinato massimale, rivalutato annualmente (per il 2015, come per la Naspi, il limite è di Euro 1.300). Inoltre l'indennità di disoccupazione si riduce del 3% al mese a decorrere dal quarto mese di fruizione.

La durata della prestazione è pari alla metà del periodo per il quale sono stati versati i contributi da parte del lavoratore computando tale periodo a decorrere dal gennaio dell'anno precedente a quello in cui si è verificata la cessazione del rapporto di lavoro ma, comunque, la durata non può essere superiore a sei mesi. Ne deriva che nell'ipotesi in cui il lavoratore sia stato licenziato ad agosto del 2017 per la durata della prestazione, si dovrà tenere conto dei periodi lavorati e sottoposti a contribuzione dal 1° gennaio 2016 e, quindi, se il rapporto ha coperto l'intero periodo di venti mesi, la prestazione avrà, comunque la durata massima di sei mesi. È da tener conto, però, del fatto che ai fini del computo della durata non si deve tener conto dei periodi che hanno già dato luogo a precedente erogazione di diss.coll.. È da rilevare che la fruizione della prestazione non determina il riconoscimento dei contributi figurativi come avviene, invece, per la NASPI e per gli altri ammortizzatori sociali.

5. Le recenti modifiche

A decorrere dal 1° luglio 2017, la DIS-COLL subisce importanti modifiche strutturali introdotte dalla legge 22 maggio 2017 n. 81 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

L'art 7 di tale disposizione, infatti, modifica in termini sostanziali l'art. 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22:

la DISS.COLL diviene dal 1° luglio 2017 una misura strutturale di sostegno al reddito in caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro superando, la fase sperimentale soggetta a continue proroghe annuali;

la prestazione viene estesa anche agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017;

il finanziamento di tale tutela si realizza mediante l'applicazione di una aliquota contributiva pari allo 0,51 per cento;

'INPS trasmette al Ministero del lavoro ed al Ministero dell'economia i dati relativi all'andamento delle entrate contributive e del costo della prestazione di cui al comma 15-bis ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 17, commi da 12 a 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni per la valutazione della sostenibilità della spesa.

Il miglioramento delle tutele previdenziali per i lavoratori impegnati in attività di collaborazione introdotto dalla nuova disciplina, pur costituendo un importante passo di avvicinamento ad un compiuto sistema di ammortizzatori sociali, lascia ancora priva di tutele ampie fasce di lavoratori come, ad esempio i collaboratori a progetto, i venditori porta a porta, i collaboratori occasionali che, proprio in ragione della saltuarietà dell'impegno lavorativo, più difficilmente riescono a totalizzare i requisiti contributivi per conseguire il diritto alla DISS.COLL. ed è, quindi, auspicabile che futuri interventi legislativi intervengano in favore di tali tipologie di lavoratori.

Abstract

Gli autori analizzano l'evoluzione della normativa in materia di contratti di collaborazione e degli ammortizzatori sociali posti a tutela della perdita del lavoro, anche alla luce delle recenti modifiche introdotte dall'art 7 della legge 22 maggio 2017 n. 81 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

The authors analyze the evolution of the legislation on contracts and of social safety nets to protect places of job loss, even in the light of the recent changes introduced by article 7 of the law May 22, 2017 n. 81 on the "measures for the protection of self-employed entrepreneurial and not measures to promote flexible joint in the times and places of employment."

Fonti: Circolare INPS n. 89/2017 - Legge 14.6.2017 n. 81.