



MEMORANDUM n.2/2016

Riflessioni sui rapporti di collaborazione autonoma dopo il Jobs Act

Secondo un orientamento consolidato nella giurisprudenza della Corte di Cassazione, ogni attività umana economicamente rilevante può essere espletata nelle forme del rapporto di lavoro subordinato ovvero di quello autonomo, in relazione alla scelta liberamente compiuta dalle parti circa lo schema maggiormente idoneo a soddisfare i rispettivi interessi. Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato o autonomo, occorre fare riferimento oltre alla volontà espressa dalle parti al momento costitutivo, qualcuno direbbe al tempo stesso, anche alla concreta attuazione del rapporto stesso.

È appena il caso di ricordare che ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro la rilevanza della volontà delle parti è quella di una presunzione semplice, di conseguenza anche quando le parti hanno contrattualmente regolato un rapporto di lavoro autonomo ove si dimostri che - in concreto - il prestatore lavori o abbia lavorato soggiacendo al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, il rapporto non può che essere configurato come rapporto di lavoro subordinato.

Negli ultimi anni il legislatore è intervenuto in varie occasioni sulla materia dei rapporti di lavoro autonomo svolti nella modalità della collaborazione autonoma ma, stranamente, senza mai regolare completamente l'istituto che, pertanto, fino al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*, entrato in vigore il 1 luglio 2015, è stato regolato:

- da una norma di carattere procedurale, l'art. 409 del codice di procedura civile che regola le controversie individuali di lavoro e al punto 3 (tre) dispone vi rientrino anche i *"rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato"*;
- dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 (c.d. legge Biagi), che ha introdotto nel nostro ordinamento il contratto di lavoro a progetto;
- dalla normativa previdenziale (gestione separata Inps).

In attesa della riforma organica dell'istituto, proprio dalla normativa previdenziale e, in particolare dall'art. 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 *"Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"* che ha introdotto la dis-coll *"in attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali..."*. appare chiaro che il processo della separazione netta tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, senza più "vie di mezzo", è lento ma inesorabile e punta ad un'evoluzione non solo normativa ma anche culturale volta ad indebolire un "sistema lavoro" caratterizzato dal precariato.

**A cura del Gruppo di
Lavoro Rapporto di lavoro
autonomo, arbitrato e
certificazione dei contratti
di lavoro – Area
Commercialista del Lavoro**

CONSIGLIERE DELEGATO

Vito Jacono

PRESIDENTE COMMISSIONE

Lorenzo Di Pace

COORDINATORE

Marialuisa De Cia

COMPONENTI

Anna Castoldi

Alberto Ceccarelli

Stefano Danieli

Lorena Marcugini

Federica Ronchetti

Indice

IL LAVORO AUTONOMO E LE ESIGENZE DI FLESSIBILITÀ DELLE IMPRESE	5
LE NUOVE FORME DI COLLABORAZIONE	8
CENNI SULLA SANATORIA DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE	12
LE COLLABORAZIONI RESE NEL MONDO DELLO SPORT	14
COLLABORAZIONI RESE IN FAVORE DELLE ONG/ONLUS E DELLE ORGANIZZAZIONI SOCIO ASSISTENZIALI E DI VOLONTARIATO	16
WELFARE PER I COLLABORATORI	19

IL LAVORO AUTONOMO E LE ESIGENZE DI FLESSIBILITÀ DELLE IMPRESE

Le trasformazioni che hanno caratterizzato il sistema produttivo italiano sono state determinanti nel modulare e mutare radicalmente la composizione della forza lavoro verso forme di lavoro flessibile con un peso sempre più significativo nei confronti di quei lavoratori che svolgono la loro attività in forma autonoma.

Le profonde modifiche apportate alla legislazione in attuazione della Legge Delega 10 dicembre 2014, n. 183 (Jobs Act), hanno toccato marginalmente il tema di un moderno sistema di diritti, tutele e welfare anche per i lavori autonomi, con particolare riguardo alle partite iva; hanno prodotto effetti immediati soprattutto riguardo alla disciplina del rapporto individuale di lavoro, con il superamento delle collaborazioni, anche a progetto.

Se la precarietà fosse tutta nel lavoro autonomo e fosse tutta espressione di frode e simulazione, il punto di ricaduta rimarrebbe il contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti.

L'intuizione dovrebbe nascere dalla concezione di un lavoro autonomo di nuova generazione, rivedendo il termine subordinazione, per un necessario riconoscimento a tutto tondo del suo significato e dei suoi requisiti essenziali a scapito di una frettolosa riconduzione nell'alveo della subordinazione.

Gli accorgimenti normativi dovrebbero passare dall'eliminazione dell'ambiguo riferimento al coordinamento, che è l'elemento che innesca la fraudolenza, con l'introduzione e definizione della dipendenza economica. Ciò permetterebbe un trapasso naturale delle false collaborazioni, nel contratto tipo identificato dalla legge delega, ossia nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre le collaborazioni di natura "genuina", verrebbero ricondotte nell'ambito di forme contrattuali continuative, non più coordinate ed economicamente dipendenti, attraverso:

- una tutela contrattuale riportata nell'art. 3 del disegno di legge del 28 gennaio 2016, ossia la forma scritta quale elemento sostanziale a scapito delle condotte "abusive" per la modifica unilaterale agli accordi, nel recesso, nei termini di pagamento, nel risarcimento dei danni;
- una tutela sociale (welfare) e di politica attiva prevista negli art. 5, 6, 7 dello stesso disegno di legge;
- una tutela collettiva con il riconoscimento di diritti propri del lavoro subordinato come precisato negli art. 8, 9, 10, 11.

Previsioni già in parte attuate e previste nel Decreto Legislativo n. 276/2003 agli articoli da 61 a 69 *bis*, per i contratti di collaborazione a progetto.

Il lavoro autonomo si è espanso nell'economia contemporanea in risposta ad esigenze effettive degli attuali sistemi produttivi comportando ora una previsione di disciplina specifica per le varie forme di lavoro autonomo, sia di tutela che di carattere promozionale, così come avviene in altri paesi europei, Spagna Germania e U.K., per quelle che sono le forme di collaborazione genuine.

Il Decreto Legislativo del 15 giugno 2015, n. 81, ha dato una scossa all'esigenza di procedere ad una revisione del sistema contrattuale vigente per una necessità di adeguamento alla mutevole realtà

produttiva, prevedendo il superamento di alcune tipologie contrattuali, seppur marginali, come l'associazione in partecipazione, il contratto di lavoro a progetto, il *job sharing*, e altro.

Le novità più importanti del Decreto riguardano: l'art. 2 con le collaborazioni organizzate dal committente, l'art. 52 con l'abolizione e superamento del contratto a progetto, l'art. 54 con la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, e di persone titolari di partite iva, a garanzia di un corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo.

L'art. 2 comma 1, "applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative," di contenuto "ripetitivo" e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Queste non sono le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), sono le prestazioni "organizzate", non "coordinate".

La norma individua quindi una nuova fattispecie di subordinazione, il lavoro organizzato, aprendo una problematica interpretativa e applicativa che complica, invece di semplificare e razionalizzare, il sistema tipologico proprio del limite tra subordinazione e autonomia.

Il D.Lgs. 81/2015 ha dato luogo nei primi commenti dottrinali a molteplici interpretazioni alternative, specialmente con riguardo agli effetti sostanziali della disposizione, sia per l'estensione della disciplina del lavoro subordinato quasi a creare una nuova tipologia contrattuale, che per la previsione di una nuova fattispecie negoziale tra il lavoro autonomo e la parasubordinazione.

Il decreto ha introdotto una norma sanzionatoria, *tout court*, di natura civilistica riconducibile al lavoro subordinato, con una presunzione relativa o semplice, *praesumptio iuris tantum*, che rimanda alla valutazione del giudice la piena sussistenza dei caratteri della subordinazione, ammettendo il committente alla prova di una differente sostanza fattuale e giuridica del rapporto di lavoro instaurato, rispetto a quanto presunto dalla norma.

Sul fronte interno della subordinazione che differenza c'è tra una prestazione etero diretta, cioè assoggettata al potere direttivo, ex art. 2094 c.c., e una prestazione etero organizzata?

L'etero organizzazione è una forma evoluta dell'etero direzione, ossia una prestazione funzionalmente inserita nel processo organizzativo secondo direttive di carattere programmatico. La difficoltà maggiore è di distinguere l'inserimento nell'organizzazione del committente, rilevante per la qualificazione di lavoro subordinato, dal mero coordinamento che è la caratteristica delle collaborazioni autentiche, che sono di lavoro autonomo.

La distinzione è sia di qualità e sia di intensità delle relazioni fra le parti, mentre il coordinamento prevede solo contatti e rapporti fra le parti, con vincoli di tempo e luogo, per il raggiungimento dell'oggetto della collaborazione l'organizzazione, in capo al committente, implica che il collaboratore e i suoi comportamenti siano soggetti a vincoli, anche di tempo e di luogo, propri di chi partecipa a un'organizzazione.

Dal 25 giugno 2015, con l'entrata in vigore del provvedimento, le disposizioni che disciplinavano il contratto di collaborazione a progetto sono perciò superate, anche per quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003 e della Legge Fornero la n. 92/2012, rinviando quindi, alla disciplina generale dell'art. 409 c.p.c., la qualificazione della figura del collaboratore, anche coordinato con prestazione di opera continuata, escludendone la portata per i lavoratori autonomi etero organizzati.

L'art. 52 comma 2, rilegittima le co.co.co. secondo quanto disposto dall'art. 409 c.p.c., ritornando alla situazione ante legge Biagi, in cui la "para subordinazione" svolgeva il ruolo di "sostituto funzionale" del lavoro subordinato, togliendo le tutele e le garanzie che erano state nel tempo previste per le collaborazioni nella modalità di contratto a progetto (co.co.pro.).

Il disegno di legge licenziato dal Consiglio dei Ministri del 28 gennaio 2016 argina in parte il riassetto delle tipologie contrattuali pensando in positivo su quelle che dovrebbero essere le discipline di lavoro autonomo economicamente dipendente sia per le garanzie che in termini di promozione.

Dopo la Legge Delega e gli otto decreti legislativi del Jobs Act, che hanno riformato il mondo del lavoro, il Governo ha iniziato ad approfondire le tematiche concernenti i diritti e le tutele del lavoro autonomo verso forme più moderne di esecuzione della prestazione lavorativa sollecitate anche dal progresso tecnologico, il cosiddetto smart working, garantendo tutele, seppur tradizionali nella tecnica, tipiche del lavoro subordinato.

Il fenomeno delle partite iva non è ostacolabile nella sua espansione, in quanto sempre maggiore appare la richiesta di questa forma flessibile di lavoro che si concilia con le modalità di esecuzione e organizzazione dei nuovi lavori.

Il Governo ha voluto dare una nuova visione perché il lavoro autonomo non deve essere inteso come un meccanismo di sfruttamento e precarizzazione, ma sempre più spesso una scelta di indipendenza tutelata.

LE NUOVE FORME DI COLLABORAZIONE

L'analisi riportata è riferita a quelle tipologie di lavoro autonomo, che in questi anni si sono sviluppate, in varie forme e modi e che sono state interessate da provvedimenti di riforma, seppur parziali, con diversi interventi.

Un significativo cambiamento è proposto dal D.Lgs. 81/2015, in particolare nell'art. 2, ove già dal titolo "*collaborazioni organizzate dal committente*" si intuisce, al comma 1, che dal 1° gennaio 2016 il Legislatore miri ad applicare la disciplina del rapporto 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 ai luoghi di lavoro.

L'utilizzo del termine "applicare", indicato al comma 1, lascerebbe poco spazio nel comprendere quale possa essere l'atteggiamento degli organi di vigilanza, rispetto alle caratteristiche e soprattutto alle modalità di esecuzione quando organizzate dal committente anche per quel che concerne la tempistica ed il luogo di lavoro.

Se sarà lo stesso prestatore ad affermare che dipenderà soltanto dalla propria volontà fissare i tempi e i momenti organizzativi anche sul luogo di lavoro, ciò salverà l'aspetto formale, ma non sarà decisivo nel momento in cui gli organi di vigilanza ed i giudici accertassero come nell'oggettività le prestazioni siano rese in maniera ben diversa.

L'esecutivo si preoccupa di salvare alcune collaborazioni che sono riportate al comma 2, ossia:

- a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) le 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.

Si tratta sostanzialmente delle medesime ipotesi già escluse dalla disciplina del contratto a progetto ad eccezione dei percettori di pensione di vecchiaia che dal 1° gennaio 2016 non possono più svolgere collaborazioni coordinate e continuative qualora le modalità di esecuzione siano determinate dal committente con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro. Con particolare riferimento alle collaborazioni di cui alla lettera a) la circolare rinvia ai chiarimenti già forniti con l'interpello n. 27/2015 con il quale Assocontact chiedeva di conoscere quali fossero gli elementi necessari per qualificare l'accordo collettivo previsto dalla

disposizione citata come accordo stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Dicastero riepiloga, richiamando peraltro TAR Lazio sent. n. 08865/2014 e TAR del Lazio, sez Terza Bis sentenza n. 8765/2015, quali siano gli indici sintomatici cui far riferimento ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività in questione ossia:

- numero complessivo dei lavoratori occupati;
- numero complessivo delle imprese associate;
- diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali);
- numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

Pertanto l'esclusione di cui all'art. 2, comma 2, D.Lgs. 81/2015 opera in relazione alle sole collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività determinata all'esito della valutazione comparativa di tali indici.

Precisa tuttavia anche il Dicastero che l'eventuale applicazione di un diverso contratto collettivo non impedirà l'applicazione dell'art. 2 cosicché, dal 2016, ai rapporti di collaborazione "che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" ancorché disciplinati da un contratto collettivo privo dei requisiti in questione, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Nella sostanza quindi, qualora la collaborazione sia disciplinata in accordi sottoscritti da associazioni sindacali non in possesso del maggior grado di rappresentatività, la riquilificazione in lavoro subordinato conseguirà alla verifica dell'esistenza di un etero-organizzazione senza che l'accordo sindacale apporti utilità alcuna.

Del resto nell'incipit del riscontro all'interpello soprarichiamato la Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali e dell'Ufficio legislativo ha preliminarmente precisato che la finalità del Legislatore, che in più occasioni ha ricollegato determinati effetti giuridici all'esistenza di accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni in possesso dei requisiti della maggiore rappresentatività in termini comparativi, è di sollecitarne l'applicazione.

Richiama il Dicastero a titolo esemplificativo i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale che, ai sensi dell'art. 1 comma 1175, L. 296/2006, sono subordinati al possesso del DURC fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Il comma 3, offre alle parti una ulteriore strada per uscire dalla stretta normativa, la certificazione istituita ex art. 76 del D.Lgs. 276/2003, ossia una certificazione del rapporto dalla quale si evinca che non sussistano le condizioni impedienti previste al comma 1.

La Direzione Generale per l'attività Ispettiva, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha pubblicato la circolare n. 3 del 1° febbraio 2016, con le indicazioni operative, al proprio personale ispettivo, circa le nuove collaborazioni coordinate e continuative così come disciplinate dal D. Lgs. 81/2015 art. 2.

Pertanto se il collaboratore opera all'interno di una organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto all'osservanza di determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente, si considerano avverate le condizioni di legge di cui all'art 2 comma 1, sempre che le prestazioni risultino continuative ed esclusivamente personali.

Le citate condizioni devono ricorrere congiuntamente:

- le prestazioni sono etero-organizzate;
- le prestazioni personali sono tali se svolte personalmente dal titolare del rapporto senza l'ausilio di altri soggetti;
- le prestazioni sono continuative se si ripetono in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità.

La contestuale presenza delle suddette condizioni, comporta l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La formulazione precisata, seppur generica, lascia intendere che deve essere rispettato qualsivoglia istituto, legale o contrattuale, normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato. L' applicazione delle disposizioni comporterà l'irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento i cui obblighi attengono alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

La circolare ministeriale precisa tuttavia che anche le collaborazioni di cui al comma 2 possono astrattamente essere riqualficate in lavoro subordinato qualora venga riscontrata non solo una mera etero-organizzazione, ma bensì una vera e propria etero-direzione ai sensi dell'art. 2094 Codice civile.

Ciò in ordine alla "indisponibilità della tipologia contrattuale" richiamando in merito due sentenze della Corte Costituzionale che, seppur datate, ripropongono principi di assoluta attualità.

Si riportano alcuni estratti dalla prima sentenza nr. 121/1993:

omissis - "non può essere considerata di ostacolo la sola menzione del carattere saltuario della prestazione, non essendo tale carattere di per sé incompatibile con la configurabilità del rapporto come rapporto di lavoro subordinato allorché tra una prestazione e l'altra permanga il vincolo di disponibilità per il lavoratore e vi sia comunque l'inserimento di quest'ultimo nell'organizzazione del datore di lavoro" - *omissis* - "ad incarichi destinati a dar luogo a rapporti che presentino i caratteri oggettivi propri del lavoro subordinato. Per tal genere di rapporti, infatti, l'esclusione del diritto al trattamento di previdenza e di quiescenza e all'indennità di licenziamento costituisce palesemente una violazione dell'art. 36, primo comma, della Costituzione. Tale violazione non è invece configurabile con riferimento ad incarichi di lavoro autonomo, dato che il diritto al trattamento di fine rapporto e al trattamento previdenziale è garantito dall'art. 36 solamente per il lavoratore subordinato."

Ed alcuni dalla seconda sentenza citata nr. 115/1994:

omissis - "allorché il contenuto concreto del rapporto e le sue effettive modalità di svolgimento - eventualmente anche in contrasto con le pattuizioni stipulate e con il *nomen juris* enunciato - siano quelli propri del rapporto di lavoro subordinato, solo quest'ultima può essere la qualificazione da dare al rapporto, agli effetti della disciplina ad esso applicabile" - *omissis* - "La norma si limita ad escludere che ai contratti d'opera e di prestazione professionale da essa considerati siano estensibili gli obblighi

previdenziali e assistenziali previsti per il lavoro subordinato. Ma da ciò non è dato inferire che tale esclusione trovi applicazione anche alle ipotesi in cui il rapporto, in contrasto con il titolo contrattuale, abbia di fatto assunto contenuti e modalità di svolgimento propri del rapporto di lavoro subordinato; tanto meno è dato inferire un più generale precetto (che stravolgerebbe gli stessi fondamenti del diritto del lavoro) secondo cui il rapporto descritto nel contratto come rapporto d'opera o di prestazione professionale non sia mai suscettibile di una diversa qualificazione neppure in caso di contrasto tra il contratto e le risultanze del rapporto svoltosi tra le parti.”

La precisazione ministeriale conferma quindi che sarà sempre la situazione fattuale il riferimento dirimente. E delle collaborazioni coordinate e continuative?

La loro storia potrebbe quantomeno aver inizio dal nostro Codice Civile che, nella definizione di lavoro autonomo, contempla il contratto d'opera (articolo 2222 del Codice Civile), disciplinato sullo schema dell'appalto (dal quale differisce in quanto il lavoratore autonomo è un piccolo imprenditore ex articolo 2083 del Codice); e il contratto d'opera intellettuale, disciplinato dagli articoli 2230 e seguenti.

Raccontando poi dell'ulteriore caratterizzazione dell'esistenza di una prestazione continuativa, sia manuale che intellettuale, per il cui svolgimento è richiesto un coordinamento con il committente.

E con l'effetto “non proprio sorpresa” che dal 2016, nel caso di prestazioni continuative esclusivamente personali le cui “modalità di esecuzione”, a prescindere dal *nomen juris* e da quanto pattuito nel contratto, siano “organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” alle collaborazioni coordinate e continuative si applica la disciplina del lavoro subordinato.

Si ritiene peraltro senza alcun intento di emarginare dalla novella prestazioni di lavoratori autonomi titolari di partita IVA.

Chi decide quando e dove è svolta la prestazione? Se il “committente”, questi è dunque datore di lavoro. Diversamente in una genuina collaborazione coordinata e continuativa, anche a tempo indeterminato, sarà il collaboratore a decidere liberamente dove svolgere la sua prestazione (personalmente, o anche no), quando svolgerla, e pure se svolgerla non essendo soggetto ad alcun potere direttivo né gerarchico (ma pur sempre tenuto agli obblighi di ogni rapporto contrattuale).

Il D. Lgs. 81/2015 è dunque l'apice della storia in cui tutto appare possibile o impossibile?

O è la caduta dell'azione dove tutti i nodi si sciolgono verso l'epilogo?

Un possibile indizio potrebbe ritrovarsi nella già richiamata sentenza della Corte Costituzionale del '93 che già allora osservava “omissis -Vi è anzi da rilevare che vi si prevede che l'osservanza dell'orario di ufficio non è richiesta in via normale: il che lascia spazio ad ipotesi in cui l'osservanza di tale orario sia invece richiesta.”

E quindi la storia come finisce?

Non finisce, to be continued..... ma questo è forse il vero lieto fine: in un mercato sempre più affamato di flessibilità, la previsione di nuove forme di incentivo e l'introduzione di riforme *indirizzate e coordinate a fini sociali* non abbandonando mai la costante ricerca dei contenuti effettivi dei rapporti al fine di riconoscere tutele proprie a ciascuno, pur nel rispetto della libertà d' iniziativa.

CENNI SULLA SANATORIA DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Con il D.Lgs. 81/2015, il legislatore, ha voluto, da un lato, mantenere in auge le collaborazioni previste dall'art. 409 del c.p.c., mentre dall'altro, ha voluto abrogare il contratto a progetto ed è intervenuto con delle modifiche sostanziali su quanto concerne le collaborazioni promuovendo la stabilizzazione mediante ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato garantendo così il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo.

Da un'attenta analisi dell'art. 54 del D. Lgs. 81/2015 si apprende che i datori di lavoro privati che intrattengono rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, o rapporti di lavoro autonomo con partita iva, a partire dal 1 gennaio 2016 potranno assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a condizione che:

venga sottoscritto, avanti alla commissione provinciale di conciliazione o in sede sindacale, un atto di conciliazione fra i lavoratori interessati all'assunzione ed il datore di lavoro finalizzato alla risoluzione di quelle controversie inerenti sia la qualificazione che l'aspetto economico derivante dal precedente rapporto;

i datori di lavoro si impegnino, nei dodici mesi successivi all'assunzione, a non risolvere il rapporto di lavoro instaurato salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. Qualora si dovesse addvenire ad una ipotesi di recesso verranno applicate le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (D.Lgs. 23 del 4 marzo 2015, attuativo della legge n. 183 del 10 dicembre 2014).

Quanto disciplinato al comma 2 dell'art. 54 del decreto, appare come una sorta di "sanatoria" in base alla quale, senza alcuna sanzione o contributo aggiuntivo, vengono cancellati tutti gli illeciti amministrativi, previdenziali, assicurativi e fiscali connessi ad una eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

Naturalmente, quanto sopra esposto verrà a cadere nel momento in cui venissero accertati gli illeciti a seguito di accessi, ispezioni o verifiche antecedenti la data di stabilizzazione da parte degli organi di vigilanza; così viene stabilito anche dalla Circolare 3 del 1 febbraio 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che detta le indicazioni operative per il personale ispettivo.

Precedentemente si è detto che una delle condizioni per poter beneficiare della sanatoria è quella, per i datori di lavoro, di impegnarsi a non risolvere il rapporto di lavoro per almeno 12 mesi dall'assunzione; qualora ciò accada, la circolare del Ministero conferma ogni preclusione all'estinzione degli illeciti, mentre viene confermata se l'ispezione dovesse avvenire nel momento in cui la procedura di stabilizzazione sia stata avviata e ne rispetta tutte le condizioni di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 anche se non sono ancora trascorsi i 12 mesi dall'assunzione.

Per quanto riguarda l'esonero contributivo, prima dell'approvazione della Legge di Stabilità 2016, la decorrenza del termine al 1 gennaio 2016 non consentiva ai datori di lavoro di poter beneficiare dei vantaggi economici di cui alla Legge 190/2014 anche se, nulla vietava a questi ultimi di poter stabilizzare

nel corso del 2015 usufruendo dell'agevolazione contributiva , fermo restando il fatto che una eventuale ispezione degli organi di vigilanza avrebbe potuto ricondurre il precedente rapporto di lavoro nell'alveo della subordinazione con il conseguente recupero contributivo di cui il datore di lavoro si è avvalso nonché con i conseguenti effetti sanzionatori.

Anche per quanto riguarda tale ultimo aspetto, la Circolare del Ministero interviene chiarendo che la procedura di stabilizzazione "non inficia la possibilità di avvalersi dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2016" ferme restando le condizioni per potersene avvalere ovvero quelle dettate dall'art. 1 comma 118 della Legge 190/14 e dalle istruzioni fornite dall'Inps nel corso del 2015, nonché quelle dettate dalla Legge 296/2006 in merito alla regolarità degli obblighi contributivi, al possesso del Durc e al rispetto degli accordi e contratti collettivi.

Sulla base delle considerazioni di cui sopra, pertanto, le assunzioni di collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto effettuate nel corso del 2015, pur consentendo la fruizione di sgravi più vantaggiosi previsti dalla legge n. 190/2014 se effettuate a tempo indeterminato, non estingue gli illeciti anche qualora vi sia stata una conciliazione nelle sedi di cui all'art. 410 c.p.c. .

LE COLLABORAZIONI RESE NEL MONDO DELLO SPORT

Con riferimento alle collaborazioni rese ai fini istituzionali in favore del mondo dello sport, sia alle Associazioni Sportive Dilettantistiche regolarmente affiliate alle Federazioni Sportive Nazionali, o agli Enti di Promozione Sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., ma anche al CONI stesso o alle Federazioni o Enti da esso riconosciuti, così come precisato dall'interpello n. 6 del 27 gennaio 2016 del Ministero del Lavoro, Direzione generale per l'Attività Ispettiva, in riferimento all'ambito di applicazione di quanto precisato, alla norma in commento, ovvero l'articolo 2, comma 2 lettera d), del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, che indica per quale casistiche è ancora possibile utilizzare lo strumento delle collaborazioni.

Il punto d) letteralmente recita: *“alle 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.”*

Nella norma si cita l'art. 90 della Legge 27 dicembre 2002 n. 289 e nelle note alla stessa vengono poi puntualmente riportati i riferimenti alle disposizioni della Legge 16 dicembre 1991, n. 398, e successive modificazioni ed integrazioni, che servono a rendere ove fosse necessario l'esatto inquadramento e nello specifico a circoscrivere la tipologia di collaborazione coordinata e continuativa a cui si deve fare riferimento nell'ambito del mondo dello sport.

Appare utile fare un'analisi al riferimento normativo previsto dal DPR n. 917/1986 (T.U.I.R.), nello specifico l'art. 67 comma 1 lettera m), come modificato dall'art. 90, comma 3, della L. n. 289/2002 e dal D.L. 30/12/2008 n.207, che prevede la qualificazione dei redditi diversi per *“le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filo-drammatiche che perseguono finalità dilettantistiche, e quelli erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali, dall'Unione Nazionale per l'Incremento delle Razze Equine (UNIRE), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegua finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto. Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche”*.

Vengono pertanto ricondotti tra i redditi diversi e nel regime agevolativo previsto dall'art. 69 comma 2) del TUIR i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che abbiano

Carattere amministrativo-gestionale (previsione introdotta a partire dal 1 gennaio 2005 a seguito della Legge Finanziaria 2005 n. 311/2004, comma 235) svolta da direttore, collaboratori tecnici, ed esteso anche alle di associazioni bandistiche, cori amatoriali, filodrammatiche, di musica e danza popolare che siano legalmente costituite e non abbiano fini di lucro e che presentino le seguenti caratteristiche:

- natura non professionale
- prestazioni rese a favore di società o associazione sportive dilettantistiche

Ai fini previdenziali/assistenziali e fiscali i compensi sportivi hanno dei particolari regimi, ad esempio non sono soggetti a contribuzione previdenziale (circolari Inps n. 32 del 7 febbraio 2001 e n. 42 del 26 febbraio 2003). Per quanto riguarda gli aspetti assistenziali l'INAIL con la nota AD/126/03 del 19 marzo 2003 ha stabilito che per detti soggetti non è obbligatoria l'assicurazione sugli infortuni. Ai fini fiscali le citate norme del TUIR stabiliscono che sino alla somma di Euro 7.500 annuali su dette somme non vi è alcun prelievo fiscale, sulla parte eccedente tale limite e sino alla somma di euro 28.158,28 su detti compensi si applica la ritenuta a titolo d'imposta nella misura del 23% maggiorata dall'addizionale regionale del 0,9% ed eventuali ritenute addizionali comunali. Oltre detta somma (euro 28.158,23), si applica una ritenuta a titolo d'acconto nella misura del 23%. Si rammenta infine che anche i dipendenti pubblici, fuori dal normale orario di lavoro, possono, previa una semplice comunicazione al datore di lavoro, prestare attività a favore degli organismi sportivi, con la sola preclusione che essi avranno diritto solo alle indennità di trasferta e ai rimborsi forfettari di cui all'art.67, comma 1, lett. m) del TUIR.

Il Legislatore, dunque, con l'obiettivo di favorire lo svolgimento di tutte le attività sportive dilettantistiche ha utilizzato la locuzione "qualunque organismo comunque denominato" con un'accezione ampia in modo da ricomprendervi il CONI, le Federazioni Sportive Nazionali e gli Enti di promozione sportiva nonché qualsiasi altro sodalizio sportivo, non professionale, da essi riconosciuto, proprio in considerazione della valenza delle funzioni sociali dagli stessi svolte connesse al benessere psicofisico della persona e a finalità di carattere educativo e formativo, citando a tal fine la sentenza della Corte d'Appello Firenze n. 683/2014, le decisioni della Corte d'Appello di Milano Sez. lav. n. 1172/2014 e la successiva decisione del Tribunale dello stesso foro Trib. Milano sez. lavoro 30.11.2015.

In forza di una lettura in chiave sistematica delle norme sopra riportate, nonché in ragione delle motivazioni che hanno indotto il Legislatore del tempo a riconoscere tale regime agevolato, si ritiene che nell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 2, lett. d) D. Lgs. n. 81/2015 debbano essere ricomprese non solo le collaborazioni coordinate e continuative rese in favore delle Associazioni sportive e delle Società sportive dilettantistiche ma anche quelle rese in favore del CONI, delle Federazioni Sportive nazionali, delle discipline associate e degli Enti di promozione sportiva.

Pertanto, il Ministero ha chiarito e confermato che esulano dall'applicazione della presunzione di subordinazione stabilita dall'art. 2 comma 1, in esame, anche le collaborazioni sportive rese in favore di tali ultimi organismi, anche in presenza di collaborazione etero - organizzate per quanto riguarda i tempi e i luoghi di lavoro.

COLLABORAZIONI RESE IN FAVORE DELLE ONG/ONLUS E DELLE ORGANIZZAZIONI SOCIO ASSISTENZIALI E DI VOLONTARIATO

Terzo settore o terzo sistema, non profit, non a scopo di lucro, non governativo, non imprenditoriale sono tutte quelle realtà che all'interno del nostro sistema socio-economico si collocano a metà tra stato e mercato ossia soggetti organizzativi di natura privata volti a produrre beni e servizi di pubblica utilità.

Negli ultimi vent'anni si è assistito allo sviluppo del terzo settore con crescita e diversificazione del mondo del non profit.

Pur essendo diverse per struttura organizzativa (es. associazioni riconosciute e non riconosciute, fondazioni, comitati) e per natura giuridica (es. cooperative sociali, associazioni di promozione sociale, organizzazioni di volontariato, organizzazioni non governative, società di mutuo soccorso, imprese sociali e Onlus) i soggetti che operano nel terzo settore hanno in comune l'assenza di scopo di lucro e la natura giuridica privata.

Lo sviluppo del settore non profit ha determinato nel tempo una sempre maggiore professionalizzazione del capitale umano impiegato e una progressiva tendenza a garantirne la stabilizzazione a livello contrattuale, seppur la vera ricchezza è costituita dalla forza lavoro volontaria (personale non retribuito).

È possibile distinguere, nell'universo professionale, le figure trasversali cioè riferibili a funzioni/progetti trasversali e di gestione, e le figura settoriali, cioè riferibili a funzioni/progetti erogativi.

Tra le figure professionali trasversali troviamo:

- Project Manager è a capo di un'equipe di progetto e ne segue tutto il processo dalla ideazione, alla presentazione alle autorità finanziatrici, al coordinamento della sua realizzazione fino alla valutazione finale.
- Addetto alla comunicazione è generalmente uno stagista o un professionista che prepara bozze di presentazioni e materiali. Spesso è una persona laureata in Comunicazione che ha seguito corsi post-laurea e ha già maturato esperienza.
- Fundraiser è colui che raccoglie i fondi e gestisce la relazione con il donatore assicurando nel tempo un continuo afflusso di risorse finanziarie a titolo di donazione per sostenere le attività istituzionali. È in genere richiesta una laurea preferibilmente in discipline economiche.
- Responsabile dei Programmi o Campaigner è una persona laureata nel settore specifico di azione dell'associazione dove intende operare e si occupa di progettare, pianificare e sviluppare tutte le attività che danno vita ad azioni dirette a sostenere la mission dell'organizzazione.
- People Raiser è il reclutatore dei volontari che si occupa anche di coordinarli, valorizzarli, formarli e fidelizzarli. Deve avere ottima conoscenza delle tecniche di selezione ed esperienza nella gestione delle risorse umane

Tra le figure professionali settoriali:

- Operatore socio assistenziale è una figura professionale dotata di preparazione teorica e pratica. Collabora con le equipe di strutture private in cui si svolgono attività di prevenzione, sostegno

cura ed integrazione a favore dei vari ambiti del disagio sociale: bambini, disabili, anziani tossicodipendenti ed extracomunitari.

- Educatore professionale è colui che programma, supervisiona e valuta specifici progetti educativi e riabilitativi, nell'ambito di un progetto terapeutico elaborato da un'equipe multidisciplinare. Si occupa principalmente di assistenza domiciliare, in scuole, in centri diurni, in carcere in casa di riposo in comunità e di sostegno educativo a domicilio. Possiede una laurea specifica e l'abilitazione.
- Mediatore culturale e Interculturale è una figura professionale nuova che ha il compito di facilitare l'inserimento dei cittadini stranieri, persone in stato di difficoltà, individui portatori di un disagio sociale o di culture diverse nel contesto sociale del paese di accoglienza. Deve avere un'ottima conoscenza della lingua italiana e sapere perfettamente almeno una delle lingue parlate dai gruppi etnici maggiormente presenti nel territorio in cui opera. Sono stati istituiti corsi di laurea ad hoc e corsi di formazione di secondo livello, generalmente post diploma che rilasciano la qualifica di mediatore culturale.
- Counselor familiare aiuta ad appianare i contrasti tra le persone del gruppo ed è a supporto ai singoli che vivono in situazioni conflittuali o problematiche attraverso il dialogo e l'ascolto. Esistono vari corsi formativi che garantiscono una buona formazione teorica e pratica per esercitare tale professione.

Tutte le figure professionali di cui sopra possono essere ricoperte dai volontari cioè per definizione coloro che prestano la propria attività, spontaneamente ed a titolo gratuito ai quali è possibile rimborsare le spese vive sostenute per svolgere le attività o i compiti amministrativi-gestionali assegnati a fronte di una richiesta e previa esibizione dei documenti giustificativi della spesa.

È da notare che in ogni caso data la specializzazione richiesta e il titolo di studio necessario per ricoprire le figure di cui sopra è difficile che le stesse possano essere ricoperte da volontari, vi è quindi l'esigenza di ricorrere all'assunzione di lavoratori dipendenti.

In ogni caso per quanto concerne gli Enti non Profit il lavoro volontario o retribuito in maniera forfettaria, DEVE comunque essere preponderante rispetto al lavoro stipendiato.

I contratti utilizzabili per l'assunzione di personale possono essere di tipo subordinato o di tipo autonomo.

Per quanto concerne i contratti di lavoro autonomo le forme previste sono le seguenti:

- Contratto a progetto o parasubordinato, ormai superate dall'art. 52 del D.Lgs 81/2015
- Collaborazioni coordinate e continuative, co.co.co., art. 2 del D.Lgs. 81/2015
- Rapporto di lavoro occasionale
- Voucher per il lavoro accessorio

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha chiarito con la circolare n. 7 del 20 febbraio 2013, intervenendo sulla richiesta di chiarimenti sull'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative, a progetto, per l'allora art. 61 e ss del D.Lgs. 276/2003, poi modificati dalla Legge 92/2012, art. 1 commi 23-

25, nell'ambito del lavoro svolto nel settore delle organizzazioni non governative ONG/ONLUS e nelle organizzazioni con finalità socio assistenziali e sanitarie.

Operando prioritariamente per il raggiungimento di scopi sociali e umanitari, per la loro finalità che ne caratterizza l'oggetto e l'attività svolta dagli appartenenti alla stessa, il più delle volte in forma di collaborazione gratuita, è stato dato rilievo e basilarietà alla specificità del progetto per il raggiungimento dello scopo sociale, ossia se l'attività è *“connotata da elementi di specificità puntualmente declinati nel progetto e finalizzati al raggiungimento di un autonomo risultato conseguito attraverso una attività che presenti margini di autodeterminazione del prestatore, appare possibile l'utilizzo della tipologia contrattuale in esame”* condizionata dalla presenza dei seguenti elementi:

- assoluta determinatezza dell'oggetto dell'attività anche come parte integrante dell'obiettivo perseguito dall'organizzazione;
- circoscritta individuazione dell'arco temporale per l'espletamento dell'attività progettuale in funzione dello specifico risultato finale;
- apprezzabili margini di autonomia del collaboratore anche di tipo operativo per lo svolgimento di compiti non meramente esecutivi;
- possibilità di verifica circa il raggiungimento dei risultati attesi.

Per attrazione a quanto precisato e per inserire la nuova collaborazione nel regime attuale si deve prevedere che l'attività svolta dal collaboratore sia tale in ambito socio assistenziale senza direttive o specifiche indicazioni operative, per rimanere nell'ambito dell'autonomia tecnica e delle metodologie in funzione delle esigenze degli utenti beneficiari e delle finalità specifiche dell'intervento, con i quali dovranno concordare gli aspetti pratici, gli orari di assistenza nonché le concrete modalità di erogazione del servizio. La natura autonoma viene riconosciuta se il collaboratore determina unilateralmente e discrezionalmente, senza necessità di preventiva autorizzazione e successiva giustificazione, la qualità di prestazione socio/assistenziale da eseguire e la collocazione temporale della stessa.

WELFARE PER I COLLABORATORI

Dal lontano 8 agosto 1995, con l'entrata in vigore della Legge 335 che ha istituito la gestione separata, è stato esteso l'obbligo contributivo per i lavoratori privi di copertura previdenziale, tra cui i collaboratori coordinati e continuativi, con decorrenza dal 1° gennaio 1996.

Con un progressivo seppur lento processo normativo, sono state introdotte forme di assistenza notoriamente prerogative dei lavoratori subordinati anche alla categoria dei lavoratori parasubordinati, quei lavoratori cioè la cui prestazione non si colloca né nell'ambito della subordinazione piena né nell'ambito dell'autonomia piena.

La Legge 449/1997 ha stabilito l'incremento di 0,50% del contributo dovuto alla gestione separata per i soggetti privi di altre coperture assicurative o pensionati allo scopo di finanziare la tutela della maternità, l'assegno per il nucleo familiare e la malattia in caso di ricovero ospedaliero. La Legge 296/2006 ha ulteriormente aumentato il contributo dovuto alla gestione separata dello 0,22% così per un incremento complessivo, tutt'ora in essere, dello 0,72%.

Assegno Familiare

I soggetti che non siano iscritti ad altre forme obbligatorie e che non siano pensionati sono legittimati a richiedere l'assegno per il nucleo familiare previsto per i lavoratori subordinati secondo i criteri previsti per gli stessi sia in relazione alla composizione del nucleo familiare che in relazione alle condizioni reddituali.

Ai fini dell'assolvimento del requisito reddituale, il reddito da lavoro parasubordinato eventualmente sommato al reddito da lavoro subordinato, deve incidere nella misura non inferiore al 70% del reddito complessivo del nucleo familiare.

L'assegno viene riconosciuto per i mesi per i quali risulti versata la specifica contribuzione dello 0,72% (o, precedentemente, dello 0,50%).

La presentazione della domanda va effettuata esclusivamente con modalità telematiche:

- Web: utilizzo dei servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino mediante il PIN personale utilizzando la funzione "Invio online di domande di prestazione a sostegno del reddito" sezione "ANF Gestione Separata".
- Patronati
- Contact center utilizzando il numero verde 803164.

L'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare viene effettuata direttamente dall'INPS.

Indennità di maternità

Il D.M. del 4 aprile 2002 ha equiparato il trattamento di maternità già normato dalla Legge 449/1997 a favore delle lavoratrici parasubordinate prive di altre coperture previdenziali, al trattamento previsto per il lavoro dipendente.

Da tale data, "l'assegno di parto" è stato sostituito dalla indennità di maternità:

- per i due mesi antecedenti il parto,

-
- per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto,
 - per il periodo intercorrente tra a data presunta del parto e quella effettiva quando il parto avviene successivamente alla data presunta,
 - per gli ulteriori giorni non goduti prima del parto nel caso di parto anticipato rispetto alla data presunta.

L'astensione dal lavoro, così come previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 151/2001 deve essere effettiva e, anche per le lavoratrici autonome, è una condizione per beneficiare dell'indennità. In tal senso la lavoratrice dovrà produrre una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà che attesti l'effettiva astensione dal lavoro.

L'astensione obbligatoria si estende anche ai provvedimenti della Direzione Territoriale del Lavoro che dispongono l'astensione anticipata dal lavoro in caso di:

- gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12 del D. Lgs. 151/2001.

Il D.M. 12/07/2007 ha introdotto l'obbligo all'astensione anticipata dal lavoro per tutte le lavoratrici parasubordinate mentre per le lavoratrici autonome (iscritte alla gestione separata) l'obbligo di astensione dal lavoro anticipato vige solo per gravi complicazioni della gravidanza o per persistenti forme morbose.

L'indennità viene riconosciuta anche per le adozioni o affidamento nella misura di tre mesi dalla data di ingresso in famiglia del bambino fino a sei anni di età in caso di adozione o affidamento nazionale, fino alla maggiore età nel caso di adozione o affidamento internazionale.

Il processo di assimilazione dei lavoratori parasubordinati ai lavoratori subordinati si è palesato in modo particolare nel riconoscimento non più di una somma "una tantum" calcolata in relazione al massimale contributivo e al numero di mensilità di contribuzione, bensì di una indennità commisurata all'80% del reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o di libera professione, utile ai fini contributivi e nei limiti del massimale contributivo stabilito annualmente. L'indennità viene calcolata per ogni giornata compresa nel periodo indennizzabile incluse le festività e rapportando il reddito di riferimento ai 365 giorni.

Per poter beneficiare dell'indennità di maternità, è richiesto l'accREDITAMENTO di almeno tre mensilità nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile (normalmente due mesi prima della data presunta del parto).

Per le lavoratrici parasubordinate, il reddito di riferimento è quello denunciato dal committente attraverso la procedura Uniemens, mentre per le lavoratrici autonome il computo dell'indennità di maternità avviene sulla base del reddito risultante della denuncia dei redditi.

La richiesta dell'indennità di maternità deve essere presentata entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile pena la prescrizione del diritto.

Ai fini della presentazione della domanda per congedo di maternità che dovrà essere presentata prima dell'inizio del congedo e comunque non oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile pena la prescrizione, la lavoratrice dovrà inoltrare la richiesta utilizzando uno dei seguenti canali:

- WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - Servizi on line)
- Contact Center integrato – n. 803164
- Patronati

La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni da parto mediante una delle modalità telematiche sopra indicate.

Congedi Parentali

Il comma 1 dell'art. 788 della Legge 296/2006, ha introdotto, a favore dei lavoratori parasubordinati, per i quali si è tenuti al versamento alla gestione separata dell'aliquota maggiorata attualmente dello 0,72%, un ulteriore periodo di congedo per maternità di tre mesi da fruirsi entro l'anno di età del bambino. In caso di parto plurimo, il diritto al congedo è riconosciuto per ogni figlio, fermo restando la fruizione entro l'anno di età.

Il requisito contributivo richiesto è l'accredito di almeno tre mensilità nei dodici mesi precedenti presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità. Nel corso del periodo di congedo, è inoltre richiesta la sussistenza di un valido rapporto di lavoro.

La misura dell'ulteriore congedo è pari al 30% del reddito derivante dalla prestazione parasubordinata riferito ai dodici mesi precedenti e verrà liquidato nella misura di 1/365.

La richiesta del congedo parentale deve essere inoltrata all'INPS telematicamente e con le modalità già riportate per l'indennità di maternità, prima della fruizione del congedo, lo stesso, infatti, decorre dalla data successiva di presentazione della domanda e non può avere effetto retroattivo.

Il diritto al congedo parentale è esteso anche al padre lavoratore parasubordinato alle medesime condizioni.

Con effetto dal 1° gennaio 2012 (Legge 214/2011), il congedo parentale è esteso anche ai lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata.

Indennità di malattia

Con l'entrata dal 1° gennaio 2000 della Legge Finanziaria (art. 51 Legge 488/1999), per i lavoratori iscritti alla gestione separata, privi di altre forme di previdenza ed escluso i pensionati, è stata introdotta l'indennità per ricovero ospedaliero. Tale indennità, erogata direttamente dall'INPS, è commisurata al periodo di degenza fino a un massimo di 180 giorni per ciascun anno solare.

Il requisito contributivo richiesto è l'accredito di tre mesi di contribuzione nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento.

Dal 1° gennaio 2007, a seguito dell'entrata in vigore del comma 788 dell'art. 1 della Legge 296/2006, ai lavoratori parasubordinati che siano privi di altre coperture previdenziali e non siano titolari di pensione, spetta una indennità giornaliera per malattia. Tali indennità spetta dal 1° gennaio 2012 (Legge 214/2011) anche ai lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata nella misura del 50% dell'importo corrisposto per l'indennità di degenza ospedaliera prevista per i lavoratori iscritti alla gestione separata.

Fermo restando i 180 giorni di indennizzabilità in caso di ricovero ospedaliero, le giornate di malattie indennizzabili sono commisurate alle mensilità di contribuzione accreditata nei dodici mesi precedenti. In particolare:

- 4% se risultano accreditate da 3 a 4 mensilità;
- 6% se risultano accreditate da 5 a 8 mensilità;
- 8% se risultano accreditate da 9 a 12 mensilità.

La percentuale come sopra determinata verrà applicata al valore giornaliero calcolato dividendo il massimale annuo contributivo previsto per la specifica gestione per 365 giorni.

Il numero massimo di giornate indennizzabili è pari a un sesto delle giornate lavorate o comunque retribuite nell'ambito dei rapporti di collaborazione nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento e comunque per almeno 20 giorni e fino a un massimo di 61 giorni (365/6).

Per il riconoscimento della indennità in questione, devono essere soddisfatti i seguenti requisiti contributivi e reddituali:

- Tre mesi di contribuzione accreditata nella gestione separata negli ultimi dodici mesi precedenti l'evento;
- Il reddito individuale del lavoratore nell'anno precedente l'evento, non deve eccedere il 70% del massimale contributivo di cui al comma 18 dell'art. 2 della L. 335/1995 previsto per lo stesso anno.

Non è previsto l'accredito figurativo della contribuzione per le malattie indennizzate.

Indennità di disoccupazione

Con i commi da 51 a 56 dell'art. 2 della legge 92/2012 è stata introdotta, dal 1° gennaio 2013, una indennità di disoccupazione a favore dei lavoratori parasubordinati iscritti in via esclusiva alla gestione separata. Sono esclusi i lavoratori autonomi, i pensionati e i titolari di rapporti diversi dalla collaborazione a progetto ai sensi della Legge 276/2003.

Ai fini del riconoscimento della suddetta indennità, i lavoratori dovevano poter dimostrare congiuntamente di aver:

1. Intrattenuto, nell'anno precedente, un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto in monocommittenza anche se non continuativo purchè con il medesimo committente;
2. Percepito un reddito in qualità di lavoratore parasubordinato utile ai fini fiscali non superiore a E. 20.000,00 (per il 2013) annualmente rivalutato;
3. Almeno un mese di contribuzione accreditata nell'anno di riferimenti;

4. Un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno due mesi risultante dalla dichiarazione di disponibilità resa in forma telematica al Portale nazionale delle politiche del lavoro di cui all'art. 13 del D. Lgs. 151/2015;
5. Almeno quattro mensilità accreditate nella gestione separata nell'anno precedente a quello di maturazione del requisito.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 22/2015, l'art. 15 ha introdotto, in via sperimentale per il 2015 e *"in attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali"*, una indennità mensile di disoccupazione (dis-coll) per i collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione separata che abbiano perduto involontariamente la loro occupazione. Sono esclusi dalla indennità in questione, i lavoratori autonomi, gli amministratori e sindaci, i pensionati e i collaboratori iscritti ad altre gestioni di previdenza.

La dis-coll è stata prorogata anche per il 2016 dal comma 310 dell'art. 1 della Legge 208/2015.

L'indennità di disoccupazione per i collaboratori è riconosciuta a condizione che siano congiuntamente presenti i seguenti requisiti:

- Status di disoccupato al momento di presentazione della domanda. In tal caso il collaboratore dovrà aver reso la dichiarazione di immediata disponibilità, dichiarazione che può essere resa anche direttamente all'INPS al momento di presentazione della domanda;
- Almeno tre mesi di contributi accreditati nella gestione separata nell'anno precedente alla cessazione del rapporto che ha determinato la disoccupazione;
- Almeno un mese di contribuzione accreditata nell'anno in cui si verifica la cessazione del rapporto. La contribuzione accreditata non potrà essere inferiore alla metà del reddito mensile utile ai fini del diritto al riconoscimento del mese di contribuzione (per il 2015 il minimale retributivo annuo era pari a € 15.548,00, il requisito si perfezionava, pertanto, con l'accredito almeno del 50% del contributo mensile calcolato su 1/12 del minimale pari a € 1.295,66).

La misura dell'indennità è pari al 75% del reddito previdenziale relativo all'anno in cui si è verificato l'evento e all'anno precedente, diviso il numero dei mesi di durata del rapporto. Qualora il reddito così determinato sia superiore ad euro 1.195,00 (valore di riferimento per l'anno 2015), l'indennità sarà incrementata del 25% calcolato sulla differenza tra il maggior reddito ed euro 1.195,00. L'indennità mensile massima riconosciuta non può eccedere euro 1.300,00.

L'indennità viene corrisposta per un periodo pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento. In ogni caso il periodo massimo indennizzabile non può essere superiore a sei mesi. Dal 91^{mo} giorno, inoltre, l'indennità viene ridotta mensilmente del 3%.

La domanda di dis-coll deve essere presentata telematicamente all'INPS entro, a pena di decadenza, 68 giorni dalla cessazione del contratto.

Nel corso del periodo indennizzato, deve permanere lo status di disoccupato e il percettore dell'indennità deve partecipare regolarmente alle attività e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi per l'Impiego.

Il diritto all'indennità viene meno anche in caso di occupazione con contratto di lavoro subordinato superiore a cinque giorni o in caso di svolgimento di una attività lavorativa autonoma. Se il percettore svolge attività di lavoro accessorio occasionale, l'indennità viene ridotta nella misura dell'80% del reddito previsto.

Non è prevista la copertura figurativa ai fini previdenziali per il periodo indennizzato.