



**Studio Filippi**  
**Consulenti d'impresa**  
Viale Dieci Martiri, 37  
36100 Vicenza  
Linea 1: 0444 525824  
Linea 2: 0444 231183  
Fax: 0444 809824  
[www.studio-filippi.it](http://www.studio-filippi.it)



### **Circolare 04 2013**

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.  
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi i seguenti argomenti:

- Aumento contributivo per i lavoratori iscritti alla gestione separata**
- Collaborazione coordinata e continuativa a progetto: ultimi chiarimenti ministeriali**

## **AUMENTO CONTRIBUTIVO PER I LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA**

Dal **1° gennaio 2013** viene previsto un incremento dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alle gestione separata INPS come segue:

<b>Soggetti non iscritti ad altra forma di previdenza</b>		
Anno	L. 92/2012	D. L. 179/2012
2013	28%	28%
2014	29%	28%
2015	30%	=
2016	31%	=
2017	32%	=
A decorrere dal 2018	33%	=

### **Soggetti iscritti ad altra forma di previdenza**

Anno	L. 92/2012	D. L. 179/2012
2013	19%	20%
2014	20%	21%
2015	21%	22%
2016	22%	24%
2017	23%	24%
A decorrere dal 2018	24%	24%

## COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA A PROGETTO: ULTIMI CHIARIMENTI MINISTERIALI

### **IN SINTESI**

Con la **Circolare n. 29 dell'11 dicembre 2012**, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce **chiarimenti interpretativi**, al proprio personale ispettivo, volti a consentire un corretto svolgimento dell'attività di vigilanza nei confronti delle **collaborazioni coordinate e continuative a progetto**, a seguito delle novità introdotte in materia **dall'art. 1, commi 23-25 della Legge n. 92/2012**.

Il Ministero individua le ipotesi in cui scatta il disconoscimento del rapporto di collaborazione e, contestualmente, la sua conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (mancanza del progetto nonché carenza, all'interno del progetto, di requisiti quali, ad esempio, l'autonomia gestionale, il collegamento ad un determinato risultato finale, lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi).

Il Ministero fornisce, inoltre, un elenco di attività difficilmente inquadrabili nell'ambito di un rapporto di collaborazione rispetto alle quali, il personale ispettivo procederà a ricondurre il rapporto instaurato nell'ambito della subordinazione.

### **REQUISITI DEL PROGETTO**

L'articolo 61, comma 1 del D.Lgs n. 276/2003, come modificato dalla Legge n. 92/2012, individua nel **progetto l'unico ed indispensabile requisito cui ricondurre i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sottoscritti successivamente al 18 luglio 2012** (data di entrata in vigore della Legge n. 92/2012).

Il novellato articolo 61, comma 1 stabilisce, infatti, che, *"(...) i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore (...)"*.

Rispetto alla previgente formulazione, dunque, l'articolo 61 non fa più riferimento anche a *"programmi di lavoro o fasi di esso"* cui poter ricondurre i rapporti di collaborazione in oggetto. L'eliminazione del riferimento a programmi di lavoro o fasi di esso trova giustificazione nella difficoltà riscontrata ad individuare in concreto tali fattispecie.

## RISULTATO FINALE

Nella nuova formulazione l'articolo 61, comma 1 prevede, inoltre, che il **progetto deve essere “(...) funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale (...)”**.

In altri termini, il progetto deve essere finalizzato alla realizzazione di un risultato finale,

- **obiettivamente verificabile,**
- **idoneo a realizzare uno specifico e circoscritto interesse del committente.**

La **descrizione puntuale del risultato finale costituisce, assieme a quella del progetto,** parte integrante del contratto instaurato con il collaboratore e condizione imprescindibile per la sua validità. Pertanto, a differenza del passato, non è più sufficiente la sua mera indicazione nel contratto.

A titolo di esempio, il Ministero, nella Circolare n. 29/2012, cita, quali possibili risultati del progetto, lo sviluppo di uno specifico software o l'ideazione di una specifica scenografia per la rappresentazione di uno spettacolo teatrale.

## NON COINCIDENZA CON L'OGGETTO SOCIALE DEL COMMITTENTE

L'articolo 61, comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dalla Legge n. 92/2012, stabilisce inoltre che il progetto “(...) non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente (...)”.

Uniformandosi all'orientamento prevalente giurisprudenziale in materia, il Legislatore ribadisce la necessaria **specificità del progetto**. Quest'ultimo, secondo il parere dei Giudici, “(...) pur avendo ad oggetto attività rientranti nel normale ciclo produttivo dell'impresa e, quindi, non necessariamente caratterizzato dalla straordinarietà od occasionalità, **deve pur sempre distinguersi da essa, costituendo un obiettivo o un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa (...)”**.

A tale riguardo, il Ministero precisa che il progetto, pur potendo rientrare nel ciclo produttivo dell'impresa, deve essere caratterizzato da una autonomia di contenuti e obiettivi.

Con riferimento ad una azienda di software, ad esempio, il progetto potrà rientrare nell'oggetto sociale del committente, cioè la realizzazione di software, ma dovrà comunque fare riferimento alla creazione di un programma informatico specifico, avente particolari caratteristiche. Qualora, invece, il progetto si traduca in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, nell'esempio precedente, la realizzazione di software, verrebbe a perdere la sua genuinità.

## SVOLGIMENTO DI COMPITI NON MERAMENTE ESECUTIVI O RIPETITIVI

Ai fini della genuinità del contratto a progetto è, inoltre, richiesto che dal contenuto del contratto, ovvero dalle modalità di svolgimento della prestazione, non emergano i caratteri della “routinarietà” o “elementarietà”.

L'articolo 61, comma 1 stabilisce, infatti, che “(...) il progetto non può comportare lo svolgimento di **compiti meramente esecutivi o ripetitivi**, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (...)”.

Al riguardo, il Ministero, nella Circolare n. 29/2012, puntualizza che

- **per compiti meramente esecutivi devono intendersi quelli caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito, anche di volta in volta, dal committente, senza alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore;**
- **per compiti meramente ripetitivi devono intendersi quelle attività rispetto alle quali, per**

**loro stessa natura nonché per il contenuto delle mansioni nelle quali si articolano, non è necessaria alcuna indicazione da parte del committente.**

La genuinità del rapporto di collaborazione instaurato è, pertanto, subordinata anche all'effettiva **autonomia** - anche operativa - da parte del collaboratore nello svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

Il Legislatore rinvia alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività di natura meramente esecutiva o ripetitiva che non possono essere svolte nell'ambito di un rapporto di collaborazione a progetto.

Al riguardo, il Ministero, da un lato, evidenzia che l'intervento della contrattazione risulta meramente facoltativo e non condiziona, pertanto, l'applicabilità della presunzione in esame, dall'altro, fornisce un elenco di attività/figure professionali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, difficilmente inquadrabili nell'ambito di un genuino rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto. Si tratta, in particolare di:

- addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;
- addetti alle agenzie ippiche;
- addetti alle pulizie;
- autisti e autotrasportatori;
- baristi e camerieri;
- commessi e addetti alle vendite;
- custodi e portieri;
- estetiste e parrucchieri;
- facchini;
- istruttori di autoscuola;
- letturisti di contatori;
- magazzinieri;
- manutentori;
- muratori e qualifiche operaie dell'edilizia;
- piloti e assistenti di volo;
- prestatori di manodopera nel settore agricolo;
- addetti alle attività di segreteria e terminalisti;
- addetti alla somministrazione di cibi o bevande;
- prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti in bound.

Rispetto alle figure sopra elencate, il personale ispettivo, qualora le stesse siano oggetto di un contratto di lavoro a progetto, procederà a ricondurle nell'ambito della subordinazione, adottando i conseguenti provvedimenti sul piano lavoristico e previdenziale.

#### **CORRISPETTIVO DEL COCOPRO**

Con riferimento al compenso del collaboratore a progetto, l'articolo 63, comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dalla Legge n. 92/2012,

- da un lato, ribadisce, come in passato, che deve essere proporzionato alla quantità e qualità dell'attività svolta,
- dall'altro, dispone che lo stesso *"(...) non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività (...) in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di*

*lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati (...)”.*

Ne consegue, pertanto, che il compenso minimo del collaboratore a progetto va individuato, dalla contrattazione collettiva, sulla falsariga di quanto avviene per i rapporti di lavoro subordinato.

Laddove, precisa il Ministero, non vi sia una contrattazione collettiva specifica, il singolo committente dovrà garantire che il compenso non sia inferiore

- a parità di estensione temporale dell’attività oggetto della prestazione,
- alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

Il Ministero chiarisce che nel concetto di “retribuzioni minime” rientrano esclusivamente i minimi tabellari determinati dai contratti collettivi di categoria e non tutto il complesso delle voci retributive eventualmente previste dagli stessi.

Nelle more che la contrattazione collettiva si esprima al riguardo, quantificando i compensi dei collaboratori coordinati e continuativi a progetto, il Ministero invita il personale ispettivo ad astenersi dall’adottare eventuali provvedimenti di diffida accertativa. Il Ministero ribadisce, infine, che, in relazione al lavoro a progetto, l’assoggettamento contributivo è legato alle somme effettivamente erogate al collaboratore, a prescindere da una valutazione di congruità delle stesse.

#### **ASPETTI SANZIONATORI**

L’articolo 69 del D.Lgs n. 276/2003 delinea gli aspetti sanzionatori nelle ipotesi in cui

- il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sia privo di uno specifico progetto;
- il collaboratore a progetto esegua le prestazioni non in maniera autonoma.

In particolare, al comma 1, dispone che *“(...) I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l’individuazione di uno specifico progetto (...) sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto”.*

La mancata individuazione del progetto, che costituisce parte integrante della fattispecie contrattuale, determina, dunque, la costituzione di un rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato.

In chiave operativa, chiarisce il Ministero, l’assenza del progetto è verificata qualora non siano soddisfatti i seguenti requisiti:

- collegamento ad un determinato risultato finale,
- autonoma identificabilità nell’ambito dell’oggetto sociale del committente,
- non coincidenza con l’oggetto sociale del committente,
- svolgimento di compiti non meramente esecutivi o ripetitivi.

In tale ipotesi, il personale ispettivo potrà procedere ad una riqualificazione del rapporto di collaborazione in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, interessando conseguentemente gli Istituti previdenziali per i profili di competenza.

L’articolo 69, comma 2, infine, disciplina l’ipotesi in cui il collaboratore a progetto esegua le prestazioni non in maniera autonoma ma con modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati.

In particolare, è previsto che: *“(...) Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell’articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l’attività del collaboratore sia svolta con modalità*

*analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

Nell'ipotesi prospettata opera una **presunzione relativa di subordinazione**, suscettibile di prova contraria da parte del committente, il quale potrà quindi dimostrare in giudizio la genuinità della collaborazione.

Al riguardo, il Ministero del Lavoro precisa che il personale ispettivo dovrà accertare che il collaboratore svolga in maniera prevalente e con carattere di continuità la propria attività *“con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente”*. Ne consegue che non è esclusa, a priori, la possibilità che il collaboratore svolga le medesime attività dei lavoratori dipendenti. Ciò che rileva, ai fini della genuinità del rapporto di collaborazione instaurato, è che l'attività (anche se coincidente con quella svolta dai lavoratori dipendenti) sia eseguita con modalità organizzative radicalmente diverse.

Il collaboratore, pertanto, non dovrà sottostare, ad esempio, al rispetto di un orario di lavoro né sarà assoggettato al potere direttivo del committente.

Da ultimo, il Ministero ricorda che la presunzione relativa contenuta nell'articolo 69, comma 2 in commento, non si applica per le prestazioni di elevata professionalità che potranno essere individuate dalla contrattazione collettiva. Anche in tal caso va segnalato che l'intervento delle parti sociali non condiziona l'applicabilità della presunzione, trattandosi di un intervento meramente facoltativo.

09 gennaio 2013

I migliori saluti.  
Lucia Filippi

---

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,  
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

---

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.  
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: [negoilconsenso@studio-filippi.it](mailto:negoilconsenso@studio-filippi.it)*

---

*Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.*