

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI

Le collaborazioni coordinate e continuative sono definite, nella prassi, in tanti modi: prestazione d'opera; consulenza; contratto di diritto privato; lavoro parasubordinato ecc.

La differenza con il lavoro autonomo è che il collaboratore agisce in assenza di rischio economico, senza mezzi organizzati d'impresa.

Esiste anche una differenza, per quanto debole, tra collaborazioni e lavoro dipendente. Essa non risiede tanto nella rigidità d'orario, come spesso si pensa, ma nell'autonomia organizzativa del collaboratore e nella mancanza di esercizio del potere direttivo e disciplinare del committente.

Le collaborazioni coordinate e continuative sono rimaste tali per circa un milione di persone. Infatti, sono esclusi dall'applicazione dei contratti a progetto (co. pro.), in base all'art. 61 del decreto attuativo della legge 30/03, tutti coloro che svolgono un'attività per la quale è necessaria l'iscrizione a un albo professionale, tutti coloro che collaborano con società sportive e associazioni di promozione sportiva riconosciute dal Coni (Comitato olimpico nazionale) e i pensionati di vecchiaia.

A questi collaboratori, circa 400 mila, vanno aggiunti gli amministratori di società e i partecipanti a collegi e commissioni.

Inoltre, al momento, sono esclusi dall'applicazione dei contratti a progetto anche i collaboratori delle pubbliche amministrazioni, oltre 400 mila persone.

La legge, infine, esclude dall'applicazione dei co. pro. gli agenti e i rappresentanti di commercio e le collaborazioni occasionali.

Va detto che, per i collaboratori coordinati e continuativi resta non obbligatoria la forma scritta del contratto.

*Pubblichiamo **un contratto "tipo" di collaborazione coordinata e continuativa** su cui potete basare la vostra contrattazione con il committente.*

http://www.nidil.cgil.it/popup.php?Id_Pag=190

COLLABORATORI A PROGETTO

Questa nuova tipologia contrattuale è stata introdotta con la legge 30 del 2003 (legge Biagi) che ha operato una radicale riforma nel mercato del lavoro.

Nella collaborazione a progetto (co. pro.), introdotta dalla legge 30/03, la differenza con il lavoro autonomo è che il collaboratore agisce in modo prevalentemente personale, in assenza di rischio economico, senza mezzi organizzati d'impresa e in funzione del risultato da raggiungere.

La nuova legge indica anche che il collaboratore a progetto non è un lavoratore dipendente e che perciò non deve essere sottoposto a vincoli di subordinazione.

Il co. pro., quindi, per essere tale deve svolgere la sua attività in base al progetto o programma di lavoro assegnatogli dal committente, ma può gestire autonomamente la propria attività. Inoltre, a differenza del lavoro dipendente, il committente non deve esercitare su di lui il potere direttivo e il potere disciplinare.

Successivamente, però, la circolare del ministero del Lavoro 1/04 ha sancito che l'autonomia del collaboratore a progetto deve necessariamente essere compatibile con le possibili richieste del committente di coordinamento con la propria attività. Di fatto, quindi, l'autonomia del collaboratore nello svolgimento della prestazione lavorativa viene indebolita, e di conseguenza vengono rafforzati i vincoli dell'orario e del coordinamento funzionale all'organizzazione dell'impresa.

La differenza tra la collaborazione a progetto e la coordinata e continuativa è che i contratti di collaborazione a progetto devono contenere l'indicazione di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal datore di lavoro (committente) e in base ai quali saranno stipulati i contratti individuali di lavoro.

L'indicazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso è essenziale.

Qualora manchi questo riferimento, la legge stabilisce che il giudice può considerare il contratto a progetto "lavoro subordinato a tempo indeterminato", sin dalla data della loro costituzione (circolare ministero del Lavoro 1/04).

Diversamente dalle collaborazioni coordinate e continuative, **non è possibile rinnovare lo stesso contratto di collaborazione a progetto.** È possibile, però, stipulare con lo stesso committente nuovi contratti di collaborazione a progetto.

Nel contratto a progetto la legge non prevede un tempo minimo o massimo della collaborazione, ma dispone che, nei contratti individuali, debba essere indicata la data di inizio e di fine del rapporto di lavoro.

Il contratto a progetto, per essere valido, deve essere stipulato in forma scritta.

Il contratto individuale della collaborazione a progetto deve contenere:

- la durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro.
- l'indicazione del progetto o programma di lavoro o fasi di esso. La legge non sancisce l'obbligo di allegare la copia del progetto o programma di lavoro ma, al contrario, indica di inserire nel contratto individuale solo il "contenuto caratterizzante" del progetto, programma di lavoro o fasi di esso.
- il compenso e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi, le modalità di PAGAMENTO* e la disciplina dei rimborsi spese.
- le forme di coordinamento con il committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa. Queste forme, in ogni caso, non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia del collaboratore nell'esecuzione lavorativa;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore.

*Pubblichiamo **un contratto "tipo" di collaborazione coordinata e continuativa a progetto** su cui potete basare la vostra contrattazione con il committente.*

http://www.nidil.cgil.it/popup.php?Id_Pag=188

- * La circolare del ministero del Lavoro 1/04, aggravando le già deboli condizioni economiche dei collaboratori, ha stabilito che per la definizione dei compensi non si deve far riferimento alle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, ma alle tariffe dei lavoratori autonomi praticate nei diversi territori, spesso inesistenti o difficilmente individuabili. Questo, di fatto, consegna la definizione dei compensi alla discrezionalità dei committenti;

REGIME PREVIDENZIALE PER I COLLABORATORI

ISCRIZIONE AL FONDO GESTIONE SEPARATA

Sia per le collaborazioni a progetto che per le coordinate continuative vi è l'obbligo d'isciversi alla gestione separata dell'INPS, con apposito modulo già predisposto e a disposizione presso le sedi INPS, i patronati, oppure scaricabile tramite il sito internet www.inps.it .

Nel modulo bisognerà indicare :

1. Dati anagrafici
2. Codice Fiscale
3. Domicilio
4. Tipo di attività svolta
5. data inizio attività e dati committente.

Una volta compilato, il modulo va presentato presso la sede INPS competente del territorio dove è ubicata l'azienda committente.

E' data comunque la possibilità di presentare la domanda in qualsiasi sede INPS se più comodo per gli interessati.

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DAL 1° GENNAIO 2007

ISCRITTI AL FONDO GESTIONE SEPARATA SENZA ALTRE COPERTURE PREVIDENZIALI OBBLIGATORIE:

23,50%

Di cui il contributo dello 0,50% è destinato al finanziamento dell'indennità di maternità, congedo parentale, malattia e assegni al nucleo familiare.

ISCRITTI TITOLARI DI PENSIONI E ISCRITTI AD ALTRI FONDI PREVIDENZIALI:

16% per titolari pensione diretta

16% per titolari pensione indiretta e lavoratori iscritti ad altri fondi

In questo caso il contributo dello 0,50% non c'è e perciò non si ha diritto all'indennità di maternità, malattia, congedi parentali e assegni al nucleo familiare.

QUESTE ALIQUOTE SONO RIPARTITE TRA COMMITTENTE E COLLABORATORE NELLA SEGUENTE MISURA:

2/3 COMMITTENTE

1/3 COLLABORATORE

IL COMMITTENTE VERSA, ATTRAVERSO IL MODELLO F24, L'INTERO IMPORTO DEL CONTRIBUTO, TRATTENENDO QUINDI ANCHE LA QUOTA A CARICO DEL LAVORATORE SUL COMPENSO LORDO.

LA MATERNITA'

Il periodo indennizzabile

Le collaboratrici iscritte al fondo Inps gestione separata (in seguito alla legge n. 388/2000) hanno una tutela della maternità regolata nelle stesse forme e modalità previste per le lavoratrici dipendenti.

Il diritto all'indennità di maternità compete complessivamente per 5 mesi e tale limite vale anche in caso di parto prematuro.

L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180 giorno dall'inizio della gestazione, è considerata parto a tutti gli effetti. Lo stesso vale nella malaugurata ipotesi in cui il bambino nasca morto o muoia dopo un breve lasso di tempo.

L'Inps per le collaboratrici non eroga l'assegno di aborto.

I requisiti contributivi per maturare il diritto all'indennità di maternità

Hanno diritto all'indennità di maternità le iscritte alla gestione separata sia per collaborazione coordinata e continuativa e a progetto, sia per attività libero-professionale, purché i soggetti non siano iscritti ad altri albi o casse previdenziali a condizione che:

- non abbiano altre forme di copertura previdenziale obbligatoria;
- non siano titolari di pensione diretta o di reversibilità;
- risultino attribuite almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori alla data del parto.

Se quando inizia il periodo indennizzabile (due mesi prima del parto) la collaboratrice non è più iscritta alla gestione separata, ma ha maturato in precedenza almeno 3 mensilità di contribuzione, ha ugualmente diritto all'indennità di maternità (a meno che non abbia diritto a una maggiore indennità derivante da attività lavorativa subordinata o autonoma).

L'indennità di paternità

Il padre lavoratore iscritto alla gestione separata, in possesso dei requisiti contributivi descritti, ha diritto a un'indennità, solo per i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla lavoratrice madre, nel caso in cui si verificano le seguenti circostanze: morte o grave infermità della madre; abbandono del neonato; affidamento esclusivo al padre.

L'indennità di paternità è riconosciuta anche al padre adottivo o affidatario.

Le modalità e i termini per la domanda

Per poter usufruire dell'indennità di maternità o di paternità la domanda deve essere presentata alla sede Inps competente, entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile.

Ricordiamo che le lavoratrici parasubordinate possono usufruire dell'integrazione con l'assegno di

maternità a carico dello Stato, qualora l'indennità di maternità risulti inferiore per l'anno 2005 a 1.747,82 Euro.

Tale integrazione spetta, però, a condizione che le collaboratrici possano far valere 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dal 18° al 9° mese antecedente il parto (art. 75 dlgs. 151/01).

***ATTENZIONE:** Per le collaboratrici coordinate e continuative, nonostante la legge 388/2000 preveda la tutela della maternità nelle stesse forme e modalità previste per le lavoratrici dipendenti, l'Inps ha stabilito che non sussista l'obbligo di astensione dal lavoro nei 2 mesi precedenti e nei 3 mesi successivi al parto; inoltre, non sono ipotizzabili indennità per "interdizione anticipata".*

Per le collaboratrici a progetto, il decreto attuativo 276/03 stabilisce la sospensione dal lavoro, con proroga del contratto, per 180 giorni.

Trattamento economico per congedo parentale

La legge n. 296/06 (Fin. 2007) ha introdotto una ulteriore indennità economica in favore delle lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'Inps.

In particolare alle lavoratrici che hanno diritto all'indennità di maternità è corrisposto, per gli eventi di parto successivi al 1° Gennaio 2007, un trattamento economico per congedo parentale. Il trattamento economico in questione è riconosciuto per 3 mesi entro il 1° anno di vita del bambino. L'importo previsto è pari al 30% del reddito che viene preso a riferimento per l'indennità di maternità.

La gravidanza a rischio

E' stata estesa finalmente anche alle lavoratrici iscritte alla gestione separata la tutela della gravidanza a rischio (art.1, comma 791, legge 296/06).

Viene affidato ad un decreto ministeriale di prossima emanazione l'applicazione delle disposizioni normative già previste dalla legge per le dipendenti e che stabiliranno modalità di applicazione di questa nuova tutela.

ASSEGNI AL NUCLEO FAMILIARE

Anche gli iscritti alla gestione separata dell'Inps hanno diritto all'assegno al nucleo familiare.

Per verificare se spetta il diritto all'assegno si utilizzano le tabelle in vigore per i lavoratori dipendenti e si prende a riferimento il reddito del nucleo familiare percepito nell'anno solare precedente il 1° luglio di ciascun anno.

E' necessario comunque, per verificare se si ha diritto o meno, rivolgersi al Patronato Inca. I lavoratori parasubordinati devono presentare domanda direttamente all'Inps a decorrere dal 1° febbraio dell'anno successivo a quello per il quale viene richiesta la prestazione.

L'erogazione avverrà con pagamento diretto.

MALATTIA CON RICOVERO OSPEDALIERO

Si ha diritto all'indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero a condizione che risultino versate almeno 3 mensilità contributive nei 12 mesi precedenti l'evento e che il proprio reddito individuale nell'anno precedente non superi il massimale contributivo (euro 87188,00 per il 2007) diminuito del 30%. Infine non bisogna essere titolari di pensione diretta o di reversibilità o iscritti contemporaneamente ad altri fondi di previdenza obbligatoria.

L'indennità spetta per tutte le giornate di ricovero, presso strutture ospedaliere sia pubbliche che private, fino a un massimo di 180 giorni nell'anno solare (comprese le giornate di dimissioni dal luogo di cura e le festività).

Inoltre, in caso di ricovero presso strutture ospedaliere estere, l'indennità di malattia è dovuta per ogni giornata di degenza autorizzata o riconosciuta dal Servizio sanitario nazionale. In caso di day hospital, si avrà diritto alla prestazione solo se verrà riconosciuta un'effettiva incapacità lavorativa per l'intera giornata.

L'interessato deve presentare domanda all'Inps entro 180 giorni dalla dimissione ospedaliera. La domanda deve essere accompagnata dall'autocertificazione dei redditi percepiti nell'anno precedente.

INDENNITA' DI MALATTIA

Dal 1° Gennaio 2007 i lavoratori iscritti alla gestione separata Inps non pensionati e senza altre coperture previdenziali hanno diritto ad una indennità giornaliera a carica dell'Inps (art. 1, comma 788, L. 296/06). L'indennità è riconosciuta per un numero di giorni pari, al massimo, ad 1/6 della durata complessiva del rapporto. In ogni caso non può essere inferiore a 20 giorni nell'arco dell'anno solare. Il diritto è escluso per le malattie inferiori a quattro giorni.

L'indennità è riconosciuta a condizione che:

- Nei 12 mesi precedenti la data di inizio della malattia il lavoratore abbia almeno 3 mensilità contributive accreditate.
- Nell'anno solare che precede la data di inizio della malattia il reddito del lavoratore non deve superare il 70% del massimale contributivo previsto per lo stesso anno.

INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

L'iscrizione alla gestione separata dell'Inps non dà diritto automaticamente all'indennità di disoccupazione. Per averne diritto bisogna innanzitutto possedere i seguenti requisiti:

- Avere almeno due anni di anzianità assicurativa (devono cioè essere trascorsi almeno due anni da quando l'Inps ti ha iscritto tra i suoi assicurati contro la disoccupazione)
- Avere almeno 78 giorni di attività lavorativa.

Oggi l'indennità è pari al 30% della retribuzione media percepita negli ultimi tre mesi precedenti la disoccupazione e spetta per un numero di giornate pari a quelle lavorate nell'anno precedente e, in ogni caso, non superiori a 156 giornate. L'indennità può essere richiesta anche se nell'anno di presentazione della domanda si svolge un'attività lavorativa.

La domanda deve essere presentata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui si è lavorato.