

RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

La legge si limita a citare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per farli rientrare nella competenza del giudice del lavoro senza però darne una precisa definizione.

Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa detto anche parasubordinato, si differenzia dal lavoro subordinato perché, costituendo pur sempre una ipotesi di lavoro autonomo, si differenzia da quest'ultimo per la mancanza del vincolo della subordinazione.

Secondo la dottrina e la giurisprudenza prevalente, il significato dell' **art. 409 n. 3 c.p.c.** va ravvisato nella sottrazione dall'area del lavoro subordinato tipico di una serie di rapporti di lavoro che sociologicamente possono essere considerati atipici, e che giuridicamente possono essere qualificati come rapporti di lavoro dedotti in schemi contrattuali diversi dal rapporto di lavoro subordinato generato da un contratto atipico.

Gli elementi costitutivi che caratterizzano il lavoro parasubordinato sono la continuità, la coordinazione, ed il carattere prevalentemente personale della prestazione cosicché tutti quei rapporti di lavoro che presentano tali caratteristiche possono essere ricompresi nella categoria dei rapporti di lavoro coordinato e continuativo.

Il requisito della **continuità** ricorre allorché sia in essere un rapporto di durata implicante attività di collaborazione per un certo periodo di tempo e per un numero indeterminato di prestazioni professionali in base alle direttive di un soggetto che organizza e coordina le prestazioni dei vari collaboratori autonomi assumendo nei loro confronti una posizione di preminenza economica paragonabile a quella del datore di lavoro.

Il requisito della continuità ricorre inoltre quando il rapporto si protrae in maniera indeterminata ed implica una reiterazione delle prestazioni lavorative, ovvero quando il rapporto non si esaurisce con una o più prestazioni occasionali, ma importi un insieme di prestazioni che nel complesso possono essere considerate come un'unica prestazione.

Oltre all'elemento della continuità, deve essere presente anche la **coordinazione** che sussiste quando il collaboratore, con la propria attività, opera per il raggiungimento dei fini del soggetto collaborato.

L'attività deve dunque, essere svolta:

1. senza vincolo di subordinazione
2. senza impiego di mezzi organizzati e con prevalenza del carattere personale della prestazione lavorativa
3. a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo
4. con una retribuzione periodica prestabilita

In relazione al punto 1) la collaborazione tra collaboratore e collaborato si differenzia da quella relativa al lavoro subordinato in quanto il collaboratore mantiene sempre una sua **autonomia** nella scelta delle modalità per l'esecuzione della prestazione.

Relativamente al punto 2) la collaborazione continuativa e coordinata deve avere spiccato **carattere personale** o carattere almeno prevalentemente personale nel senso che vi deve essere preminenza

dell'attività lavorativa rispetto al capitale investito e che l'eventuale partecipazione di altri soggetti alla prestazione deve avere carattere accessoria. Anche la struttura di cui il lavoratore si serve non deve assumere il carattere di una autentica organizzazione imprenditoriale.

Per quanto riguarda il punto 4) va preliminarmente premesso che il termine appare improprio essendo più corretto parlare di "compenso". Non sembra invece che la periodicità debba essere intesa come pagamento del compenso con cadenza obbligatoriamente mensile, perché ciò che rileva sostanzialmente è la continuità della prestazione e non tanto la corresponsione temporale del compenso che potrebbe essere erogato in un' unica soluzione oppure in tempi non scadenzati (art. 49 DPR n. 917 del 1986).

Per quanto attiene l'aspetto contrattuale va sottolineato che il contratto di collaborazione coordinata e continuativa non è espressamente previsto dalla legge e pertanto è necessario far riferimento alle norme generali sul **contratto d'opera**.

Sul punto esiste una proposta di legge che stabilisce gli elementi del contratto (tra cui la forma scritta, l'indicazione dell'oggetto della prestazione, la durata minima del contratto, etc...).

Un contratto di prestazione coordinata e continuativa deve comunque, fondarsi sui seguenti elementi:

- a) **accordo della parti** con la proposta del collaborato e l'accettazione del collaboratore che può anche concretarsi nei comportamenti concludenti assunti dalle parti;
- b) **indicazione del tipo di prestazione** che il collaboratore fornisce senza vincolo di subordinazione;
- c) **quantificazione preliminare del compenso**;
- d) Indicazione delle **cause di scioglimento del contratto**;
- e) **Forma del contratto** (anche attraverso semplice lettera di conferimento dell'incarico).

Particolari rapporti di collaborazione.

Nella pratica, questa tipologia è ben applicabile a rapporti ad elevato contenuto professionale con particolare riferimento ad attività nel campo informatico, libero professionale, scientifico e divulgativo.

Riferimenti più precisi valgono per le attività di avvocati, ingegneri, architetti, medici, infermieri, produttori di agenzie assicurative...etc.

Per quanto riguarda il momento costitutivo del rapporto va ricordato che la più recente giurisprudenza privilegia il momento formativo del rapporto, in particolare la volontà iniziale delle parti. E' pertanto essenziale alla costituzione di un valido rapporto di prestazione d'opera continuativa e coordinata la formulazione di un valido contratto scritto che descriva in modo preciso l'oggetto della prestazione, la qualità delle parti e le modalità di realizzazione.

Aspetti fiscali

In primo luogo va analizzato l'**art. 49 del DPR n. 917 del 1986** (approvazione del testo unico sui redditi) il quale stabilisce che sono redditi da lavoro autonomo, oltre quelli derivanti dall'esercizio di arti e

professioni (1° comma), anche quelli cosiddetti di collaborazione coordinata e continuativa. Lo stesso art. nel 2° comma dà una definizione del suddetto rapporto classificandolo come “rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o della professione, che pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un soggetto, nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione prestabilita “.

Qualora dovessero mancare uno dei requisiti previsti dal TUIR non si configurerebbe un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, con la conseguenza che il reddito derivato dalla attività svolta , non potendo essere inquadrato fra quelli assimilati al lavoro autonomo ricadrebbe a seconda dei casi, fra quelli di cui al comma 1° o tra quelli derivanti da lavoro autonomo non esercitati abitualmente di cui all'art. 81 del TUIR.

Anche tale tipo di rapporto è divenuto assoggettabile a contributi previdenziali in base alla legge **8.8. 1995 n. 335** (10% di contributo obbligatorio).

A partire dal 1 gennaio 2000 per i collaboratori coordinati e continuativi che non risultano iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria il contributo INPS è aumentato al 13%. Inoltre cambiano le ricevute che i collaboratori coordinati e continuativi devono rilasciare alle sedi ENS.

Oltre a ciò va ricordato che le prestazioni di servizi che originano da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non sono soggette ad IVA a condizione che siano rese da soggetti che non esercitano per professione, anche se non esclusiva , altre attività di rapporto autonomo.