

ALLEGATO 1

ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Art. 1 - Ambito di applicazione e professionalità coinvolte

La presente intesa regola i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con o senza Partita IVA, instaurati tra le istituzioni formative, scolastiche paritarie, centri privati e università aderenti alle organizzazioni formative il presente CCNL e con riferimento alle norme del titolo III del Libro V del c.c., in quanto applicabili.

Art. 2 - Forma e contenuto dei contratti di collaborazione

Il contratto di lavoro individuale di collaborazione coordinata e continuativa è stipulato dalle parti per iscritto.

I contratti di lavoro devono contenere:

- l'identità delle parti
- la sede e la durata della prestazione di lavoro;
- l'indicazione del progetto o programma di lavoro o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante che viene dedotto in contratto nonché le prestazioni richieste;
- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le forme di coordinamento tra il collaboratore e il committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione della prestazione stessa;
- le modalità di gestione delle informazioni tecniche del progetto e le informazioni in ordine alla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- le modalità di cessazione o recesso del rapporto e l'eventuale composizione delle controversie.
- le cause di sospensione temporanea della prestazione

Art. 3 - Natura della prestazione

La prestazione oggetto della collaborazione è riferita all'attività istituzionale generale e a progetti specifici, funzionalmente connessi con la stessa.

Il compenso è determinato in funzione dell'oggetto della prestazione, in ragione della qualità e quantità del lavoro eseguito

Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata, anche a favore di terzi, con comunicazione al committente, tramite autocertificazione scritta obbligatoria, che indichi lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti con il contratto ed in particolare con

l'obbligo della riservatezza, purché tale attività sia compatibile con l'osservanza degli impegni assunti con il contratto, inoltre, che non si ponga in alcun modo in regime di concorrenza.

Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole del segreto d'ufficio, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico in oggetto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi. Al collaboratore è fatto divieto di svolgere attività che creano danno all'immagine e pregiudizio al committente.

Le presenti clausole rivestono per il committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del codice civile.

La prestazione del collaboratore non prevede esclusività

Art. 4 - Il contratto di lavoro a progetto

La riforma Biagi (D.Lgs 276/03) aveva fornito una prima sistemazione normativa delle collaborazioni coordinate e continuative. La riforma Fornero (L. 92/2012) è intervenuta a modificare la disciplina del lavoro a progetto, allo scopo di evitarne un utilizzo improprio. Per questo sono stati introdotti:

- elementi che ne disincentivano l'uso (sia a livello normativo che contributivo);
- una definizione più stringente del progetto o dei progetti che costituiscono l'oggetto della collaborazione coordinata e continuativa.

La normativa attualmente in vigore prevede infatti che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa debbano essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.

Il progetto:

- deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale;
- non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente;
- non può comportare lo svolgimento di compiti puramente esecutivi o ripetitivi (individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative);
- deve tenere conto del coordinamento con l'organizzazione del committente;
- deve essere indipendente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Il contratto di lavoro a progetto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- descrizione del progetto, specificando il contenuto caratterizzante e il risultato finale che si intende conseguire;
- corrispettivo economico e criteri per la sua determinazione, tempi e modalità di pagamento, disciplina dei rimborsi spese;
- forme di coordinamento del lavoratore a progetto con il committente, che in ogni caso non possono pregiudicarne l'autonomia lavorativa;
- eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza.

Nel contratto a progetto il corrispettivo economico, proporzionato alla qualità e quantità di lavoro eseguito, non può essere inferiore ai minimi contrattuali

previsti per mansioni equiparabili a quelle svolte dal collaboratore e calcolate sulla media dei contratti collettivi di riferimento.

Art. 5 - Il sistema di tutele

Il collaboratore a progetto ha diritto a un sistema di tutele minimo in caso di gravidanza, malattia o infortunio e all'applicazione delle norme in materia di tutela della salute, di sicurezza e prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

In particolare, in caso di malattia o infortunio, il contratto a progetto non si estingue, ma si verifica una temporanea sospensione del lavoro. La sospensione non comporta una proroga del contratto, a meno di diverso accordo fra le parti. Il committente può recedere dal contratto quando la sospensione avviene per un periodo superiore a un sesto della durata del contratto (se determinata) e a 30 giorni (se determinabile). La gravidanza comporta la sospensione del contratto e una proroga della sua durata per 180 giorni, a meno di diversi accordi più favorevoli alla collaboratrice.

Il collaboratore a progetto deve essere riconosciuto come autore delle invenzioni realizzate durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Al termine del rapporto di lavoro e nelle condizioni previste dalla legge, il collaboratore ha diritto all'indennità una tantum (introdotta come ammortizzatore sociale dal Decreto anticrisi - L.2/2009). Con la riforma Fornero, a partire dal 2013 e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, tale indennità viene riconosciuta ai collaboratori che, nel corso dell'anno precedente, hanno operato in regime di monocommittenza e con un reddito lordo annuo non superiore a 20.000 euro. Maggiori informazioni sui requisiti necessari e le modalità di presentazione della domanda sono disponibili sul sito di Linea Amica e su quello dell'INPS.

Art. 6 - Estinzione del contratto e preavviso

Il contratto si risolve al momento della realizzazione del progetto. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può anche recedere prima della scadenza del termine, qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui questo sia previsto nel contratto individuale di lavoro.

Art. 7 - Le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.)

Non hanno l'obbligo, ma possono eventualmente stipulare un contratto a progetto, a seguito di un accordo tra le parti:

- i professionisti iscritti agli albi di categoria (già esistenti alla data del 24/10/03);
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società;
- i partecipanti a collegi e commissioni anche tecniche;
- i titolari di pensioni di vecchiaia;
- le collaborazioni occasionali (cosiddette mini co.co.co.).
-

Art. 8 - Le collaborazioni occasionali (mini co.co.co.)

Le collaborazioni occasionali, conosciute anche come mini co.co.co. sono collaborazioni prestate in modo saltuario, nelle quali non è prevista la continuità temporale e la coordinazione del rapporto.

Elementi caratteristici delle mini co.co.co. sono:

- la durata inferiore a 30 giorni;
- il compenso non superiore a 5.000 euro nell'anno solare (per attività prestate a favore di uno stesso committente).

Se uno dei due parametri viene superato, interviene l'obbligo di trasformare il contratto nella modalità a progetto (se c'è coordinazione) o in lavoro autonomo (per prestazioni abituali). Al contrario, questo obbligo non si determina se i limiti vengono superati per il succedersi nel tempo di più rapporti lavorativi da parte del collaboratore.

Per le mini co.co.co. non è richiesta l'iscrizione ad albi professionali, né la partita IVA..

Art. 9 - Durata del contratto di collaborazione e Retribuzione e compensi

La durata del contratto di collaborazione è di norma riferita all'anno scolastico e/o formativo, salvo diversa pattuizione tra le Parti, eventualmente rinnovabile, e sarà correlata alle modalità di adempimento concordate tra le Parti all'atto del rinnovo e nel rispetto del presente accordo.

Il collaboratore presenterà mensilmente il prospetto dell'attività oraria prestata e degli eventuali rimborsi dovutigli.

Il compenso verrà corrisposto mensilmente, entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui è stata prestata la collaborazione, sulla base della attività oraria prestata e di quanto altro dovuto, mediante prospetto paga così come definito dalla L. 342/00 in materia di assimilazione fiscale.

Il corrispettivo del collaboratore e la ripartizione nel periodo potranno essere diversamente concordati tra le Parti. Esso di massima scaturisce dalla quantità, dalla qualità e dal tempo della collaborazione effettivamente prestata.

Le Parti concordano che il compenso orario minimo non può essere comunque inferiore alla quota oraria di cui al CCNL sottoscritto tra le parti.

Art. 10 - posizioni previdenziali e assicurative

Il committente è tenuto ad ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e stipulare copertura assicurativa contro gli infortuni" in favore del collaboratore (Assicurazione obbligatoria INAIL).

Il committente è impegnato ad operare le ritenute e le detrazioni, a carico del collaboratore, previste dalla legge, ovvero: la ritenuta ai fini IRPEF; le detrazioni per i carichi familiari e da lavoro dipendente; le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni. È tenuto, inoltre, ad applicare le regole sulla tassazione dei benefit e sulle trasferte riservate ai lavoratori dipendenti, così come previsto dall'art. 34 della L. 342/00 e successive disposizioni.

Il committente verserà, inoltre, quanto stabilito, a suo carico, dalle normative di legge e contrattuali, ovvero, in particolare, le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni, l'IRAP.

Ai fini del recupero psicofisico, il collaboratore ha diritto nell'arco di un anno a godere di un periodo di riposo pari ad un mese, le cui modalità di fruizione vengono concordate con il committente, senza essere vincolato a prestazione alcuna. Il periodo di riposo, pari ad un mese, è riproporzionato per incarichi inferiori a 12 mesi. Per tale periodo non compete al collaboratore alcun compenso.

Art. 11 - Malattia o altri eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione

Nei casi in cui si verificano eventi quali malattia, infortunio e maternità, si applicano al collaboratore, ove spettanti, i benefici di cui:

- all'art. 2 comma 26, L. 335/95, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;
- al Decreto interministeriale 4 aprile 2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza, che ha aggiornato il trattamento per la tutela maternità, l'assegno per il nucleo familiare;
- all'art. 51 comma 1, L. 488/99; che ha previsto l'estensione della tutela contro il rischio di malattia;
- all'art 5 del Dlgs 38/00 per la parte che ha esteso alle collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo assicurativo contro gli infortuni;
- alla L. 342/00 e al Dlgs 81/00 per le Parti che hanno regolato le disposizioni fiscali applicabili ai collaboratori con assimilazione a quanto previsto per il lavoro dipendente.

Nei casi comportanti impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione, quali malattia, infortunio e maternità, la prestazione stessa resterà sospesa e il collaboratore non percepirà alcun compenso:

- nel caso di malattia, per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno ;
- nel caso di infortunio, fino a guarigione clinica;
- nel caso di maternità, per il periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 5 mesi.
- per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali, per matrimonio entro un limite massimo di 20 giorni complessivi.

Nelle suddette circostanze il contratto non potrà essere risolto, e riprenderà vigore al termine del periodo di interruzione salvo che questo non superi il termine di durata del contratto.

Il collaboratore dovrà, in generale, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, presentando entro 48 ore la relativa documentazione sanitaria, ai soli fini del computo dei giorni di cui al comma precedente.

I periodi di sospensione suddetti, che sono riferiti a rapporti di durata di dodici mesi, vengono riproporzionati per contratti di collaborazione di durata inferiore. Al fine di sovvenire al bisogno del collaboratore nei periodi di necessità dovuti a emergenze di carattere sanitario non tutelate dalla normativa, le Parti datoriali, a seguito di un confronto in Commissione paritetica a livello nazionale e territoriale, sono impegnate a verificare la possibilità di attivare forme di assistenza avvalendosi di soggetti esterni all'uopo abilitati (Mutue, Fondi, Assicurazioni), in modo da poter coprire con un sussidio eventuali periodi di interruzione del contratto di lavoro.

Art. 12 - Risoluzione del contratto

Il contratto individuale potrà essere risolto nei casi di scadenza del termine concordato o per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico salvo quanto previsto dal presente accordo.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine dal committente quando si verificano:

- gravi inadempienze contrattuali;

- sospensione ingiustificata della prestazione superiore a 5 giorni, che rechi pregiudizio agli obiettivi da raggiungere;
- commissione di reati tra quelli previsti dall'art. 15 L. 55/90 e successive modificazioni;
- danneggiamento o furto di beni;
- in caso di inosservanza da parte del collaboratore degli obblighi stabiliti, con particolare riferimento a quelli previsti dall'art. 3, comma 2°.

Il contratto può essere risolto, senza preavviso, unilateralmente prima del termine, dal collaboratore quando si verificano gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

Il collaboratore ed il committente possono risolvere unilateralmente il contratto prima del termine con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata A/R, con un periodo di preavviso di 10 giorni, senza obbligo di motivazioni.

Art. 13 - Diritti sindacali

Al fine di regolamentare la possibilità di esercitare ed esigere i diritti sindacali, si definisce quanto segue:

- a) i collaboratori nell'ambito dell'attività giornaliera concordata hanno diritto a partecipare a 5 ore annue di assemblea, senza decurtazioni del relativo compenso se coincidente con quello dell'attività programmata, previa specifica comunicazione delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;
- b) i collaboratori possono partecipare alle assemblee indette dal personale, fermo restando quanto sopra previsto per le ore senza decurtazione della retribuzione, ovvero per ore non retribuite;
- c) le OO.SS. firmatarie della presente intesa comunicano al committente i nominativi dei rappresentanti sindacali dei collaboratori ai fini dell'agibilità sindacale;
- d) il committente metterà a disposizione, in luogo accessibile, una bacheca per le comunicazioni delle OO.SS. firmatarie della presente intesa;
- e) il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'amministrazione a cura del collaboratore o delle organizzazioni sindacali interessate. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza alle OO.SS. interessate;
- f) il committente si impegna all'atto del rinnovo della collaborazione a consegnare al collaboratore copia della presente accordo.

Art. 14 - Disposizioni finali

Le Parti si impegnano, qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.

Art. 15 - Clausole di salvaguardia

Vengono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore in atto e concordate a qualsiasi titolo.

Roma, _____

Unfi

A.N.Fo.P

I.S.A.

Federazione Sicurezza & Formazione (FederFormatori).