

## Dopo la circolare del ministero del welfare "si allargano le maglie per possibili abusi", dice Nidil-Cgil

*"Lontana dal favorire la lotta all'abuso, la prima [circolare del 2004](#) emanata dal Ministero del lavoro, aumenta gli elementi di ambiguità nella distinzione tra lavoro a collaborazione e lavoro subordinato: l'autonomia nello svolgimento della prestazione lavorativa viene indebolita e, contemporaneamente, si rafforzano invece i vincoli dell'orario e del coordinamento funzionale all'organizzazione dell'impresa". E' il giudizio di Nidil-Cgil secondo cui dopo questa direttiva esplicativa contribuisce "si allargano le maglie per possibili abusi e, di conseguenza, si irrobustisce la precarietà nel lavoro".*

Il sindacato sottolinea come nella stessa circolare si indichi poi che le collaborazioni a progetto possano rientrare nell'organizzazione ordinaria dell'impresa. *"Le già deboli condizioni economiche dei collaboratori (in media 12mila euro annui) – commenta - sono ulteriormente aggravate dalla circolare che, nella definizione dei compensi, esclude il riferimento ai minimi contrattuali del lavoro dipendente e, facendo riferimento alle tariffe inesistenti del lavoro autonomo, consegna alla discrezionalità del solo committente la definizione dei compensi. Ciò, del resto, è in coerenza con l'attacco sistematico di questo governo al potere di acquisto dei salari. Politica che sta producendo un progressivo impoverimento dei lavoratori e delle famiglie".* Critico il sindacato anche sulla possibile risoluzione della collaborazione senza giusta causa ma con un semplice preavviso.

*"Infine, per non smentire la fantasia precarizzatrice di questo governo, la circolare da strumento applicativo diventa, invece, creatrice di un'ulteriore tipologia contrattuale: il lavoro coordinato e continuativo occasionale. – conclude la nota - Pensavamo bastasse a stupire gli italiani la finanza creativa di Tremonti. Ahi noi eravamo ottimisti: è arrivato il lavoro creativo targato Maroni".*

### I nuovi nomadi del lavoro

*Il decreto sul mercato del lavoro approvato dal Consiglio dei Ministri del 6 giugno dice che d'ora in avanti, i "co.co.co" non potranno essere assunti se non in base a un "progetto" che dovrà chiarire, oltre alla qualità della prestazione richiesta e alla sua durata, anche che si tratta di lavoro effettivamente autonomo, e non come capita nella maggioranza dei casi, di un lavoro "subordinato" mascherato da autonomo. In questa prospettiva Fiorella Farinelli tenta di fornire alcune spiegazioni in merito a quel milione circa di lavoratori che hanno contratto di "collaborazione coordinata e continuativa" fornendo quello che può essere l'identikit del co.co.co, e soffermandosi, inoltre, sui diversi disagi che potrebbero manifestarsi in questo tipo di lavoro così instabile e precario .*

Testata: **Rocca** N°/anno: **13/2003**

[Vedi testo completo in formato PDF](#)

**C**ollaboratori coordinati e continuativi e a **P**rogetto, **C**ollaboratori occasionali, **L**avoratori interinali, **P**rofessionisti privi di ordini o albi di appartenenza, **S**ocio lavoratori:

Collaboratori e consulenti sono lavoratori che, in genere, svolgono o dovrebbero svolgere la loro attività con regole e modalità stabilite da un contratto di lavoro "parasubordinato".

Questa forma contrattuale non prevede l'instaurarsi di un rapporto di lavoro dipendente, ma è una prestazione lavorativa temporanea in cui le modalità di lavoro, la durata e il relativo compenso sono stabiliti da un contratto stipulato dalle parti. Tale contratto non obbliga né all'iscrizione ad albi professionali, né l'apertura di una partita Iva.

*I collaboratori e i consulenti possono lavorare con diverse modalità contrattuali, ognuna delle quali risponde a modalità lavorative differenti ed è soggetta a differenti normative e regimi previdenziali.*

Di seguito, per ogni modalità contrattuale, riportiamo tutti i riferimenti giuridici.

[Le collaborazioni coordinate e continuative](#): cosa s'intende per collaborazione; cosa s'intende con il termine coordinata; cosa s'intende con il termine continuativa; cosa succede dopo l'approvazione del decreto attuativo della Legge 30/2003.

[Le collaborazioni a progetto](#): cosa s'intende per collaborazione coordinata e continuativa a progetto; la riconducibilità a un progetto o programma di lavoro o fasi di esso; cosa s'intende con il termine coordinata; cosa s'intende con il termine continuativa; tutti i riferimenti giuridici, articolo per articolo, contenuti nel decreto attuativo della Legge 30/2003; l'opinione e le avvertenze di Nidil.

[Le collaborazioni occasionali](#): cosa s'intende per occasionalità; gli aspetti fiscali delle collaborazioni occasionali.

[Le consulenze professionali](#): cosa s'intende per prestazione d'opera; le novità fiscali; gli aspetti previdenziali.

## COMMENTI

[http://www.corriere.it/lavoro/job/corriere\\_lavoro/2004/01\\_Ge](http://www.corriere.it/lavoro/job/corriere_lavoro/2004/01_Ge) - 18-01-2004  
COCOCO/1 Sindacati contro la circolare ministeriale

«E la montagna ha partorito il solito topolino»

F inalmente è arrivata la circolare ministeriale 1/04 sul passaggio dei «cococo» a contratto a progetto. Attesa dai 2,5 milioni di collaboratori, molti dei quali sono dipendenti travestiti da autonomi, la circolare sta suscitando però qualche delusione, perplessità e, di nuovo, molte incertezze. La delusione più cocente è espressa dai sindacati, per i quali le tutele si sarebbero addirittura ridotte. «La svolta epocale che avrebbe cancellato la vergogna dei cococo fasulli è una presa in giro» ha sostenuto Giuseppe Casadio della Cgil. «Il ministero ha fatto retromarcia - rincara Giorgio Santini della Cisl - forse per colpa delle polemiche sulle sanzioni forti previste dalla legge 30 per le collaborazioni fittizie». «Si allargano le maglie per possibili abusi e si rafforza la precarietà del lavoro» tuonano alla Nidil. Di parere opposto, ovviamente, sia il sottosegretario Maurizio Sacconi «C'erano delle patologie - ha sostenuto - che devono finire. Non bisogna dare una lettura terroristica della riforma. Lo scopo è impedire che la collaborazione nasconda un rapporto di lavoro subordinato», sia Michele Tiraboschi la circolare non offre «un regime sanzionatorio rigido e micidiale, ma semmai un regime adeguato ad arginare forme abusive di utilizzo della cococo» ha scritto.

## REGOLAZIONE

«DEBOLE?»

La circolare, secondo gli esperti, prevede in sostanza una regolazione «debole» della materia, proprio per evitare una trasmigrazione di collaboratori più o meno fasulli nel ruolo di lavoratori dipendenti a tutti gli effetti. Un travaso che era e resta l'incubo di migliaia di imprese e il contrario di quanto intendesse lo stesso legislatore, anche se il comma 1 dell'articolo 69 del Dlgs. 276/03 recita testualmente: «I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto».

Ma che cosa prevedono gli 11 capitoli della circolare firmata nei giorni scorsi dal ministro del Welfare, Roberto Maroni? Innanzitutto il concetto di progetto. Si tratta cioè di collaborazioni riconducibili e funzionali alla realizzazione di un progetto e quindi legate per la loro durata al progetto stesso, che non può quindi essere permanente o eterno.

Per progetto si intende un'attività collegata a un risultato a cui il collaboratore, da solo o in gruppo, partecipa, sia nell'attività accessoria d'impresa sia nella normale attività produttiva. A differenza del progetto, il programma di lavoro invece, che è l'altra forma prevista, non deve necessariamente essere legata a un risultato. Progetto e programma possono inoltre essere più volte reiterati con

contratti successivi con lo stesso collaboratore.

Il contratto dovrà essere scritto e contenere le indicazioni di durata, progetto o programma determinati o determinabili, il corrispettivo con i tempi e le modalità di pagamento compresi i rimborsi spese, le forme di coordinamento tra lavoratore e committente, le misure per la tutela della salute e della sicurezza.

Il corrispettivo dovrà essere commisurato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito, ma non potrà esservi alcun riferimento alle retribuzioni stabilite nella contrattazione collettiva per i lavoratori regolarmente assunti. Alcune «tutele minime» sono stabilite nei casi di malattia e infortunio ma il committente può recedere dal contratto se la sospensione è superiore a un sesto della durata o a 30 giorni in caso di durata determinabile e nei casi di gravidanza proroga di sei mesi del contratto .

Infine, le sanzioni previste. La determinatezza della norma sull'assunzione a tempo pieno dei collaboratori fasulli è esplicita e chiara i dipendenti camuffati verranno tutti assunti , ma viene «temperata» dalla «presunzione, che può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio prova della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo». Come dire, spetterà all'azienda, eventualmente, in caso di procedimento intentato dal lavoratore, dimostrare l'esistenza effettiva di un lavoro non dipendente.

Le critiche più ricorrenti alla circolare riguardano la genericità del progetto, che non demarcherebbe chiaramente lavoro autonomo e subordinato; la mancanza assoluta di legami tra corrispettivi e stipendi contrattuali e la loro riducibilità in caso di mancato o inadeguato raggiungimento del risultato; la debolezza prevista nei casi di malattia e maternità; la non eccezionalità del ricorso. In pratica, se le collaborazioni non rivestono carattere eccezionale, possono rientrare nella normale organizzazione del lavoro dell'impresa, mantenendo quindi quelle ambiguità e quelle zone di «lavoro grigio» che si intendevano eliminare.