

Ranocchi
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

IL CORRETTO INQUADRAMENTO DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE NELL'AMBITO DEL LAVORO PRIVATO

*ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia*

Giovedì 21 Dicembre 2023

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Argomenti trattati:

- La disciplina normativa delle collaborazioni coordinate e continuative
- I lineamenti di legittimità e le criticità nell'esecuzione del contratto
- I campi di applicazione. Le collaborazioni in ambito sportivo
- Il trattamento contributivo e fiscale dei compensi percepiti dai collaboratori
- La giurisprudenza più significativa in materia
- Analisi di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa

IL LAVORO

Ogni attività lavorativa può essere prestata secondo differenti modalità di esecuzione, quali:

- il lavoro subordinato
- il lavoro parasubordinato
- il lavoro autonomo

La forma più tipica di lavoro parasubordinato è la collaborazione coordinata e continuativa.

LE FONTI NORMATIVE DELLA COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

- Art. 409 c.p.c. (Controversie individuali di lavoro)
- Artt. 50 e 51 del Testo unico delle Imposte sui redditi (TUIR) (Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e Determinazione del reddito dipendente)
- D.Lgs.10 settembre 2003, n. 276 (Decreto applicativo della Legge Biagi)
- Legge 28 giugno 2012, n.92 (*cd. Riforma Fornero*)
- L. 24 ottobre 2019, n.128 (Modificazioni apportate in sede di conversione al decreto-legge del 3 settembre 2019 n. 101)
- D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 (Riforma del lavoro sportivo)
- D.Lgs. 27 giugno 2022 n. 104 (*cd. Decreto Trasparenza*)

Art. 409 c.p.c.

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

[...]

3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa;

[...]

(1)

*(1) Così modificato con la L. del 22 maggio 2017 n.81 aggiungendo:” La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di **coordinamento** stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa”*

La collaborazione coordinata in passato veniva legittimata e tutelata in un combinato disposto tra Art. 1322 c.c. e L. 741/1959 (c.d. *Legge Vigorelli*).

Con la L. 533/1973 di Riforma del processo del lavoro, si è iniziata a conferire maggiore attenzione alla categoria dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

La citata legge, infatti ha consolidato la “ collaborazione coordinata”, permettendo di applicare le regole del rito del processo lavorativo anche ai “rapporti di collaborazione concretizzanti in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato” (quindi, si modifica l’art. 409, n.3 c.p.c.)

Negli anni '90, le collaborazioni coordinate e continuative hanno poi creato una fattispecie sostanzialmente molto «vicina» al lavoro subordinato, ma senza parecchie tutele e costi che contraddistinguono quest'ultimo.

A parer di molti attenti studiosi, in questi anni le co. co. co. hanno creato un *escamotage*, cioè hanno permesso di “fuggire” dal regime previsto per i lavoratori subordinati accedendo ad un rapporto di lavoro “ibrido”

(nella forma autonoma, ma in sostanza subordinata!)

IL PERIODO DELLE CO.CO.PRO.

Con il fine di tentare di arginare l'utilizzo spesso non genuino delle collaborazioni coordinate e continuative, il legislatore, con **gli artt. 61-69 del D.Lgs. 276/2003** di attuazione della *c.d. “Legge Biagi”*, ha istituito le collaborazioni coordinate e continuative a progetto.

L'introduzione del contratto di lavoro a progetto avrebbe dovuto delimitare, in modo più puntuale, i confini del lavoro autonomo genuino e favorire la riconduzione al lavoro subordinato di tutte le false collaborazioni.

Tutte le collaborazioni coordinate e continuative (salvo alcune eccezioni tassative) venivano forzosamente ricondotte al nuovo tipo legale del lavoro a progetto (art. 61, comma 1, D.lgs. n. 276/2003), mentre quelle prive dei requisiti identificativi della nuova fattispecie venivano convertite (automaticamente, per presunzione legale) in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 69, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003).

La principale caratteristica era il **progetto** che doveva essere **specifico e circostanziato**.

Era vietato al collaboratore svolgere mansioni diverse da quelle stabilite nel progetto;

Un'indicazione generica del lavoro non bastava per porre in essere la para-subordinazione «genuina»;

Il contratto a progetto doveva necessariamente essere a tempo determinato.

La disciplina del contratto di lavoro a progetto si dimostrò poi un vero e proprio «fallimento legislativo» in quanto portò a innumerevoli problemi interpretativi e applicativi che si erano tentati, invano, di arginare nel 2012, con la *cd. “Riforma Fornero”, (nuova definizione del contratto e modifica al sistema sanzionatorio)*.

D. Lgs. 81/2015

Art. 1 (forma contrattuale comune)

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Art. 2, co. 1
D.Lgs. 81/2015 (originaria)

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Art. 2, co 1,
D. Lgs. 81/2015 (attuale)
(così come modificato dalla L. 128/2019)

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

Art. 2, co. 2., D.Lgs. 81/2015

La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

- a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;*
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;*
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;*

Art. 2, co. 2, D.Lgs. 81/2015 (originario)

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Art. 2, co. 2, D.Lgs. 81/2015 (attuale)

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dal decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 ;

d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.

d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74.”

Il D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, come modificato dal D.Lgs. 5 ottobre 2022, n. 163 ha disposto (con l'art. 51, comma 3) che "All'articolo 2, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le parole "dall'articolo 90 della legge n. 289/2002" sono sostituite dalle seguenti: "dal decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36."

Con il D.Lgs n. 81 del 2015 il legislatore ha tentato di risolvere , in maniera definitiva, l'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto.

In dettaglio:

- ❑ dal 1° gennaio 2016 la disciplina del lavoro subordinato si è applicata «anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro, esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente »
- ❑ L'art. 52. co. 1, abroga la disciplina del contratto di lavoro a progetto per le assunzioni successive alla data di entrata in vigore della norma con l'art 52, co. 1.
(L'abrogazione delle co. co. pro. riporta in essere la possibilità (inter alia) di instaurare nuovamente collaborazioni a tempo indeterminato).

Non si è voluto raggiungere, invece, il più ambizioso e comunque delicato obiettivo di “superare” le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. Infatti l'art. 52, comma 2, stabilisce espressamente la sopravvivenza dell'art. 409, n. 3, c.p.c.,

Art. 2, Co 1, D.Lgs. 81/2015

Il comma 1 del *Decreto* ha portato a **due distinti** orientamenti dottrinali.

Una parte consistente **della dottrina**, ad esito di approfondita analisi dell'articolo in questione, ha espresso un giudizio fortemente critico sulla formulazione del dispositivo.

Queste le considerazioni più significative al riguardo:

- Norma apparente
- Indicatore legale della natura effettivamente subordinata del rapporto
- Presunzione assoluta di subordinazione
- Scelta solo apparente innovativa
- Doppione o riedizione aggiornata della fattispecie del lavoro subordinato

Un'altra parte, in effetti **minoritaria**, ha invece sostenuto un carattere innovativo della norma, tale da introdurre una nuova fattispecie di rapporto: una collaborazione, cioè, con contenuti del **rapporto etero-organizzati** (modalità di esecuzione della prestazione organizzate dal committente).

La sussistenza di una etero-organizzazione non determina quindi di per se una riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato in lavoro subordinato, fatte salve ovviamente le ipotesi in cui la etero-organizzazione si equipara a una vera propria etero-direzione.

L'estensione del regime delle tutele del rapporto di lavoro subordinato può invece avere conseguenze sanzionatorie in relazione a quelle condotte che il committente avrebbe dovuto osservare applicando la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ad esempio in relazione ai tempi di lavoro e specificatamente in relazione ai limiti massimi dell'orario, alle pause e ai riposi.

L'accertamento su tali aspetti potrebbe risultare particolarmente complesso, non potendo fare affidamento sull'utilizzo di adeguati sistemi di tracciamento dell'attività lavorativa svolta dal collaboratore o, ancora, in ragione del fatto che l'attività del collaboratore non è resa in assoluto regime di subordinazione.

Sentenza Cass. n. 1663 del 24 gennaio 2020

Quando l'etero-organizzazione accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione rende il collaboratore comparabile ad un lavoro dipendente, si impone una protezione equivalente e quindi il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato”.

Alcune considerazioni critiche sull'Art. 2, co. 1, D.lgs. 81/2015 e la sua modifica

Il D.L 101/2019, convertito dalla L. 128/2019:

1. ha eliminato l'etero-controllo sui tempi e sui luoghi di lavoro
2. ha modificato la parola "esclusivamente" con "prevalentemente"
3. ha aggiunto anche che " le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali".

Tali modifiche hanno confermato che, molto probabilmente, l'intento del legislatore era appunto la creazione di una fattispecie nuova di collaborazione, alla quale si applicava, e si applica tuttora, la disciplina del lavoro subordinato.

Le modifiche all'Art. 2 co. 1 hanno permesso di ricomprendere all'interno delle collaborazioni coordinate e continuative caratterizzate da etero-organizzazione anche le ipotesi in cui il collaboratore si avvalga:

- di sostituti
- di mezzi e strumentazione nella disponibilità del committente.

Esempio

Il particolare caso dei *Riders*

Il problema delle collaborazioni coordinate e continuative delle piattaforme informatiche di *food delivery*.

Le piattaforme informatiche sono “ i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione” (art. 47 d.l. 2019)

I riders sono lavoratori autonomi? A questa domanda il legislatore con la «modifica», apportata dalla L. 128/2019, ha inteso chiarire che la condizione per creare una parasubordinazione per questa fattispecie è l'eterodirezione della prestazione per il tramite della piattaforma, in presenza di una prestazione prevalentemente personale e continuativa.

Il capo V bis del D.Lgs 81/2015, che assicura una tutela minima ai lavoratori autonomi impiegati nelle piattaforme informatiche sembra, altresì, doversi applicare solo ai cd. fattorini “occasional”.

Art. 2, Co. 2, D.Lgs. 81/2015

E' una eccezione del co. 1, cioè esclude l'applicazione, per le ipotesi elencate al comma, della disciplina del lavoro subordinato.

L'art. 2, comma 2, esclude dalla riconduzione alla disciplina del lavoro subordinato una serie di rapporti di collaborazione etero-organizzati (*cfr. quanto espresso in precedenza*), comportando però che la *ratio* legislativa non è desumibile facilmente, poiché tali rapporti possono presentare, in concreto, tutte le caratteristiche che giustificano, ai sensi dell'art. 2, comma 1, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

Inoltre i rapporti indicati nell'art. 2, comma 2, sono assai eterogenei fra loro, sicché la ragione della loro esclusione non sembra nemmeno riconducibile ad una chiara e precisa opzione di ordine sistematico.

Il problema della Contrattazione Collettiva

Anche l'ipotesi prevista alla lettera a) dell'art. 2, comma 2 del citato *Decreto*, risulta fortemente problematica.

Si ritiene che sia stata elaborata tenendo in mente l'esistenza di alcuni Contratti Collettivi Nazionali (quale quello dei *Call center*, che disciplina alcune particolari collaborazioni, con la non facile e "singolare" distinzione tra le attività *in bound* e le attività *out bound*).

La lettera di tale norma attribuisce di fatto all'autonomia collettiva di livello nazionale la possibilità di escludere gli effetti propri della subordinazione laddove, invece, ve ne siano gli estremi sulla base della fattispecie concreta (esponendo la previsione al forte sospetto di incostituzionalità).

Verrebbe infatti attribuito alle parti sociali il potere di disponibilità del tipo contrattuale, precluso allo stesso legislatore, in presenza dei dati di riconoscibilità esterna della subordinazione.

Sentenza n. 23581, 6 maggio 2019
Tribunale di Roma

Secondo tale sentenza, i soggetti titolari di **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** non godono delle tutele previste per i lavoratori subordinati, ove il trattamento economico sia disciplinato da Accordi collettivi, nonostante sussista la caratteristica dell'*etero-organizzazione*.

Nel caso di specie il Tribunale di Roma, accogliendo il ricorso del datore di lavoro, ha escluso la natura subordinata del rapporto di co.co.co. in considerazione delle condizioni con le quali le prestazioni venivano eseguite (totale autonomia circa modalità, termini e luoghi di effettuazione della prestazione).

L'assoggettamento del rapporto di collaborazione ad un Accordo collettivo, ex. art. 2, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, siglato dai soggetti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, impedisce l'applicabilità, di fatto, delle tutele previste per i lavoratori subordinati anche a favore dei soggetti titolari di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

**I LINEAMENTI
DELLE
COLLABORAZIONI COORDINATE
E CONTINUATIVE**

Le caratteristiche di una Collaborazione Coordinata e Continuativa “genuina”

Rapporto Parasubordinato: diverso dal rapporto di lavoro subordinato, da quello autonomo e da quello imprenditoriale.

Le caratteristiche della parasubordinazione:

1. **Autonomia**: modalità di svolgimento del lavoro e delle relative tempistiche spetta al collaboratore
2. **Collaborazione**: la prestazione del collaboratore deve essere congruente con le finalità e le necessità organizzative del committente
3. **Continuità**: il legame che si instaura tra le due parti deve essere reiterato, altrimenti si genera una prestazione occasionale. Elemento che può essere accertato anche successivamente.
4. **Prevalenza personale del collaboratore**: si può avvalere anche di mezzi o di altri soggetti solo se permane la sua maggioritaria presenza nella esecuzione della prestazione e la responsabilità.
5. **Coordinazione**: stabilito in comune accordo tra le parti. Il collaboratore, organizzerà autonomamente l'attività lavorativa. Può utilizzare sia i locali che le attrezzature del committente, mentre viene esclusa la possibilità di essere inserito organicamente nella struttura gerarchica dell'impresa

IL COMPENSO (CORRISPETTIVO)

- Viene determinato (formalmente) tra le parti in totale libertà;
- Va tenuto in conto che lo stesso deve comunque rispondere a criteri di congruità rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato.
- La modalità di pagamento del corrispettivo può avvenire, di norma, al termine dell'incarico ovvero a cadenza mensile.

L' art. 50, comma 1 , let. c-bis del c.d. TUIR, prevede che i redditi assimilati a quelli di lavoro indipendente vengano ricompresi anche i rapporti di *“collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita”*.

Cass. Civ., Sez. lavoro, 16/05/2016, n. 10004

La corresponsione, in favore del prestatore, di una retribuzione fissa mensile non costituisce elemento da solo idoneo - in assenza di qualsivoglia descrizione dell'organizzazione aziendale, dell'eventuale esistenza di altri lavoratori, anche addetti alle medesime mansioni, degli orari di apertura e chiusura dell'azienda, del contenuto del contratto - a qualificare come subordinato il rapporto definito dalle parti come contratto di lavoro di collaborazione in forma continuativa e coordinata. Tale elemento difetta, invero, del carattere della gravità e precisione e rende sotto tale profilo del tutto insufficiente la motivazione adottata.

Quando si considera subordinazione?

Come già evidenziato si ribadisce, pertanto, che se la prestazione di co.co.co. viene resa al di fuori delle ipotesi indicate dal art. 2, co. 2 del D.Lgs 81/2015, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro:

- **Prevalentemente personali** (in passato la legge recava esclusivamente personali), avvicinandosi a quanto disposto all'art. 409 c.p.c.;
- **Continuative**, cioè una prestazione che deve ripetersi in un determinato ed apprezzabile arco temporale. Caratteristica che si evince anche dal perdurare dell'interesse al ripetersi della prestazione lavorativa da parte del collaboratore, in modo tale da escluderne l'episodicità, anche con una ricostruzione ex post sulla base delle prestazioni svolte. Il requisito della continuità va quindi riconosciuto tutte le volte in cui la disponibilità del collaboratore sia funzionale alla soddisfazione di un interesse della committenza, ancorché non prestabilito ma costante in un arco temporale obiettivamente di rilievo, e tutte le volte in cui la stessa disponibilità si sia effettivamente concretata in una prestazione apprezzabile e significativa.
- **Etero-organizzate**, cioè le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente

Se viene accertata la contestuale sussistenza delle tre caratteristiche indicate (*cfr. slide precedente*), al rapporto si applicano imperativamente tutti gli istituti legali o contrattuali propri del lavoro subordinato (retribuzione, orario, inquadramento contributivo, etc.), comprese le sanzioni in materia di collocamento (comunicazione e assunzione).

*Ord. n. 18943, 5 luglio 2021
Suprema Corte di Cassazione,
Sezione Lavoro*

Il lavoratore può rivendicare i propri diritti ottenendo il riconoscimento della **natura subordinata del lavoro**, a prescindere dalla qualificazione del rapporto al momento della stipula del contratto di lavoro.

Con l'ordinanza 4 marzo 2020 - 5 luglio 2021, n. 18943, la Suprema Corte - *Sezione Lavoro*, statuendo che “*chi chiede il pagamento di crediti retributivi è tenuto a provare la natura subordinata del rapporto di lavoro*”, ha ribadito la necessità per il lavoratore che intende rivendicare in giudizio l'esistenza di un rapporto di lavoro **subordinato** di dare prova degli elementi di fatto corrispondenti alla fattispecie astratta e della sussistenza dei requisiti della eterodirezione e del potere di direzione e controllo del datore di lavoro nei suoi confronti.

STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE *(Art. 54, D.Lgs. 81/2015)*

A decorrere dal **1° gennaio 2016**, i datori di lavoro privati che procedano alla **assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, o di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono di taluni effetti concernenti l'**estinzione di illeciti amministrativi, contributivi e fiscali** connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

La procedura, che può essere attivata anche in relazione a rapporti di collaborazione già esauriti, prevede **due condizioni**:

- ❑ i lavoratori interessati alle assunzioni devono sottoscrivere, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle **sedi protette** di cui all'art. 2113, c. 4, cod. civ., o avanti alle Commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003;
- ❑ nei 12 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non possono recedere dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Qualora la procedura di **stabilizzazione** venga **avviata successivamente all'accesso ispettivo (accertamento)** non si potrà beneficiare della estinzione degli illeciti che verranno eventualmente accertati all'esito dell'ispezione.

Tale procedura, inoltre, non inficia la possibilità di avvalersi dell'esonero contributivo previsto dall'art. 1, c. 178, L. n. 208/2015 (ML circ. n. 3/2016).

In conclusione:

Il principio giuridico del c.d. “*Nomen Juris*”

Esiste un principio generale molto importante nel nostro ordinamento giuridico, che è quello del cd. “*Nomen juris*”

In sostanza, la veste formale e la qualificazione che è stata data ad un rapporto di lavoro è del tutto irrilevante (ed il relativo contratto è nullo) laddove il concreto atteggiarsi del rapporto risulti difforme da quanto dedotto nel contratto.

E in tutto ciò è del tutto irrilevante anche la conforme volontà delle parti di aver sottoscritto quella tipologia contrattuale, nei fatti risultante non corretta.

*Tribunale Roma,
Sez. lavoro, Sentenza, 27/09/2022, n. 7632*

Al fine di accertare la natura subordinata o autonoma di un rapporto di lavoro, il giudice deve in primo luogo aver riguardo alla volontà manifestata dalle parti, cosicché, se queste hanno espressamente dichiarato di voler escludere la subordinazione o hanno qualificato la collaborazione con il nomen juris di un istituto di per sé incompatibile con essa (ad esempio, contratto d'opera ai sensi dell'art. 2222 c.c. e, appalto, associazione in partecipazione, collaborazione coordinata e continuativa, contratto d'agenzia, etc), sarà possibile pervenire a una diversa qualificazione giuridica solo qualora sia dimostrato che la subordinazione si è di fatto realizzata nella fase dell'esecuzione.

**Il cd. «*DECRETO TRASPARENZA*»:
LE DISPOSIZIONI IN MATERIA
DI
COLLABORAZIONI COORDINATE E
CONTINUATIVE
(D.Lgs. 27 giugno 2022 n. 104)**

Il D.Lgs. 27 giugno 2022 n. 104 (cd. «*Decreto trasparenza*») recependo la Direttiva europea 2019/1152, disciplina l'informativa a cui sono tenuti i committenti al momento del conferimento degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa.

Il *Decreto* disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela applicabile, per quanto d'interesse in questa sede:

- ai rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'art. 2, comma 1 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c.;

Il *Decreto* è particolarmente rilevante per i seguenti punti:

- ❑ *Le modifiche al D.Lgs. 152/1997 (art. 4)*
- ❑ *Cumulo di impieghi (art. 8)*
- ❑ *Prevedibilità minima del lavoro (art. 9)*
- ❑ *La transizione a forme più prevedibili, sicure e stabili (art. 10)*
- ❑ *La protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova (art.14)*

Le modifiche al D. Lgs. n.152/1997 (Art. 4)

A titolo esemplificativo le informazioni obbligatorie da rendere nel momento della assunzione, validi anche per i rapporti di co. co. co. (art. 4, co. 5), sono:

1. l'identità delle parti;
2. il luogo di lavoro, ovvero, in assenza di esso, la libertà di determinare il proprio luogo di lavoro;
3. la sede o il domicilio del datore di lavoro;
4. le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro, o comunque dell'incarico affidato (anche attraverso l'individuazione di un progetto o programma di lavoro);
5. la data di inizio del rapporto di lavoro;

6. la tipologia del rapporto di lavoro e, se a termine, la durata dello stesso;
7. la durata dell'eventuale periodo di prova;
8. il diritto a ricevere la formazione se prevista;
9. la forma e i termini di preavviso;
10. il compenso previsto, gli elementi costitutivi dello stesso, oltreché eventuali assegnazioni ulteriori, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
11. il contratto collettivo applicato (*dipende...*)
12. gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi.

N.B: Il committente è tenuto alla consegna al collaboratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o della copia modello UniLav.

Cumulo di impieghi (Art. 8)

Il committente non può vietare lo svolgimento di altro impiego al di fuori dell'orario di lavoro concordato, né prevedere per lo stesso un trattamento sfavorevole a tal ragione.

Si può limitare o negare lo svolgimento di altro impiego quando la realizzazione possa:

1. recare pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
2. vi è la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico sussista la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
3. vi è conflitto di interessi con l'attività principale.

C'è un'estrema difficoltà nel determinare le influenze che possono avere le prestazioni lavorative "esterne" sulla prestazione effettuata dal collaboratore in via principale (anche perché di difficile misurazione è il criterio della "prevalenza" della co.co.co. su altri eventuali incarichi).

Una conseguenza dello svolgimento, da parte del collaboratore, di più attività potrebbe concretizzarsi in un «trattamento meno favorevole», da parte del committente, nei confronti del collaboratore che abbia deciso di intraprendere nuovi incarichi.

Sarebbe appropriato inserire, tra le clausole contrattuali inizialmente dedotte, anche un'apposita formulazione che definisca l'ambito di vigenza del diritto del collaboratore a svolgere, a determinate condizioni, impieghi che risultino secondari rispetto alla commessa principalmente acquisita.

La prevedibilità' minima del lavoro (Art. 9)

Nei casi in cui "l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore/committente non può imporre al lavoratore/collaboratore di svolgere l'attività lavorativa".

Il collaboratore può rifiutarsi nell'assumere l'incarico quando:

- il lavoro non si svolge in giornate ed orari concordati
- il collaboratore non sia informato circa l'incarico da eseguire con un ragionevole periodo di preavviso.

Come può un collaboratore rifiutarsi di effettuare una prestazione?

Sorge chiaramente un **conflitto** circa la natura della prestazione coordinata e continuativa, la quale, per l'appunto, si attua mediante l'ampia autonomia organizzativa- gestionale concessa in capo al collaboratore.

Vengono quindi introdotte delle “pseudo” tutele a favore dei collaboratori ove si verificano le situazioni in cui **l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile.**

La transizione a forme più prevedibili, sicure e stabili (Art. 10)

La norma prevede la possibilità per il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno sei mesi presso lo stesso committente e che abbia completato il periodo di prova, di chiedere che gli venga concessa una forma di lavoro a condizioni più prevedibili, sicure e stabili, ove se ne ravvisi la possibilità da parte del committente.

Nota:

Non è facile comprendere come si possa ravvisare la reale necessità di incrementare l'organico diretto e quindi di assumere ulteriore personale solo per acconsentire alla eventuale richiesta del collaboratore di avere riconosciuto un impiego più stabile.

Inoltre è difficile garantire una sicurezza e stabilità ad una figura contrattuale che per sua natura si pone come autonoma e consensualmente svincolata da ogni legame di "subordinazione" nei confronti del committente, nonché di inserimento stabile nell'attività svolta dallo stesso.

Risulta, quindi, incongruente rispetto ai co. co. co., perchè è di estrema difficoltà misurare "l'anzianità di lavoro" necessaria all'attivazione del diritto in parola;

La protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova (Art. 14)

Questo articolo del *Decreto* vieta al committente di recedere dal contratto nei confronti dei lavoratori che abbiano esercitato i diritti previsti dal *Decreto* stesso.

Sussiste la possibilità di richiedere al committente i motivi che lo hanno indotto all'estromissione dal lavoro, e quest'ultimo sarà tenuto a fornire giustificazione per iscritto entro il termine di sette giorni.

Tale ultima previsione rappresenta una singolare inversione dell'onere della prova a carico del committente, il quale potrebbe essere chiamato, in occasione di eventuale ricorso all'autorità giudiziaria da parte del collaboratore, ad esporre lui stesso al giudice le motivazioni che hanno fondato la sua decisione del recesso, dovendo ivi dimostrare che queste non siano in alcun modo correlate ad un eventuale reclamo al committente relativo all'esercizio dei diritti riconosciuti al collaboratore da parte dal *Decreto Trasparenza*, ovvero dal D.lgs. n. 152/1997

Nota: *Perchè non vengono ricompresi i co. co. co. negli artt. del Decreto che trattano a) i meccanismi di risoluzione rapida e b) il diritto di ricorso e la protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli?*

Le disposizioni transitorie (Art. 16)

Ai lavoratori assunti ovvero ai collaboratori impiegati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa prima del 13 agosto 2022 si è applicato il comma 2, art. 16, D.lgs. n. 104/2022, secondo cui, " il datore di lavoro o il committente, (...) è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro 60 giorni le informazioni di cui agli art. 1,1- bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificati dall'articolo 4 del presente decreto».

L'aggiornamento delle informazioni iniziali dovrà interessare tutte quelle clausole previste dalla attuale normativa che non erano state espressamente dedotte nell'originaria versione contrattuale

(In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro, ai sensi dell'art. 19, co. 2, del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276).

LA CONTRIBUZIONE NELLA Co.Co.Co.

Dal punto di vista **contributivo** i collaboratori coordinati e continuativi sono obbligatoriamente tenuti ad iscriversi alla Gestione separata INPS e vengono altresì **assicurati** contro gli infortuni e le malattie professionali.

La contribuzione ed il premio INAIL sono ripartiti per 1/3 a carico del collaboratore e per 2/3 a carico del committente sul quale, però, grava per l'intero l'obbligo del versamento.

I co.co.co. hanno diritto a percepire: l'indennità di maternità e paternità; l'indennità per congedo parentale; l'assegno per il nucleo familiare; l'indennità per malattia e per degenza ospedaliera; l'indennità di disoccupazione (DIS-COLL).

La Circolare INPS n. 12/2023, ha definito le aliquote da applicare per calcolare i contributi dovuti alla Gestione Separata INPS per l'anno 2023 da parte dei lavoratori autonomi e per i collaboratori coordinati e continuativi nonché da parte di figure assimilate.

Per i soggetti iscritti in via esclusiva alla Gestione separata l'aliquota contributiva «base» è fissata al **33,00%**, mentre per i soggetti già pensionati o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie l'aliquota contributiva è stabilita in misura pari al **24,00%**.

I lavoratori autonomi titolari di partita IVA non provvisti di altra forma pensionistica obbligatoria e non pensionati, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, sono tenuti al versamento sulla base di un'aliquota contributiva fissata nella misura del **25,00%**.

L'articolo 1, comma 398, della Legge del 30 dicembre 2020, n. 178, ha disposto un aumento dell'aliquota di cui all'articolo 59, comma 16, della Legge n. 449/1997 a carico dei professionisti pari allo **0,51%** per l'anno 2022 e per l'anno 2023.

Resta ferma l'ulteriore aliquota contributiva pari allo **0,72%**, applicabile ai soli soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, per la tutela della maternità, della malattia, della degenza ospedaliera, dell'assegno per il nucleo familiare e per il congedo parentale.

Inoltre, con decorrenza 1° gennaio 2022, è stata disposta un'aliquota contributiva aggiuntiva pari all'**1,31%** in sostituzione della precedente aliquota dello 0,51%, per alcuni soggetti privi di altra copertura previdenziale obbligatoria, non pensionati e non titolari di partita IVA, per il finanziamento dell'indennità di disoccupazione (DIS-COLL).

Riassumendo ...

Le aliquote per calcolare i contributi da versare alla Gestione Separata INPS sono:

- **26,23%** per i professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie → 25% + 0,72% + 0,51%.

- **24%** per i professionisti e collaboratori titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria;

- **33,72%** per collaboratori e figure assimilate non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL → 33% + 0,72%

- **35,03%** per collaboratori e figure assimilare non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL → 33% + 0,72% + 1,31%

LA TASSAZIONE NELLA Co.Co.Co.

Dispositivo art. 50 TUIR, comma c-bis: « [...] le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 46, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 49, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente. [...]»

I redditi da collaborazione coordinata e continuativa sono **assimilati** a quelli da lavoro dipendente. Il committente emette una busta paga che corrisponde al compenso dovuto al collaboratore, trattenendo le imposte.

Per il suddetto motivo il collaboratore non è tenuto all'emissione della fattura e non è altresì obbligato ad essere titolare di Partita IVA.

LA CO.CO.CO. NEL LAVORO SPORTIVO

Il D. Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 aggiornato con le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 120, 29 agosto 2023, pubblicato in G.U., Serie Generali n. 206, del 4 settembre 2023, prevede:

1. **Titolo V – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO SPORTIVO – Art. 25 «Lavoro sportivo»**, comma 2: «[...] *Ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato e di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409, comma 1, n. 3 c.p.c. [...]*».

Nota:

Lavoratore sportivo: atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico e direttore di gare

2. **Art. 28 «Rapporto di lavoro nell'area del dilettantismo»**, comma 2:
«[...] Nell'area del dilettantismo, il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, **nella forma della collaborazione coordinata e continuativa**, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

- a) *La durata della prestazione oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le ventiquattro ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;*
- b) *Le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici. [...]»*

Collaboratore amministrativo gestionale

- L'attività di carattere amministrativo-gestionale, pur non essendo ricompresa nelle mansioni dei lavoratori sportivi, quando sia correttamente inquadrata come collaborazione coordinata e continuativa secondo le regole «ordinarie», prevede l'applicabilità delle medesime agevolazioni previdenziali riconosciute alle co.co.co. prettamente sportive: soglie di esenzione contributiva (fino a 5.000 euro) e fiscale (fino a 15.000 euro) e la riduzione dell'imponibile previdenziale al 50% fino al 31/12/2027 al pari delle Co.Co.Co. sportivi.
- A differenza del lavoratore sportivo, il lavoratore che svolge mansioni amministrativo-gestionali va obbligatoriamente assicurato all'INAIL.
- La gestione dei contratti di Co.Co.Co. amministrativo-gestionali non potrà essere effettuata tramite il Registro delle Attività Sportive, ma dovrà seguire i canali telematici e i termini di legge ordina.

ESENZIONI CONTRIBUTIVE E FISCALI NEL LAVORO SPORTIVO DILETTANTISTICO

Per i compensi sportivi riconosciuti nell'area del dilettantismo trovano applicazione le nuove soglie di esenzione in considerazione degli importi corrisposti a far data dal 01.07.2023:

- fino a 5.000 euro annui: esenzione ai fini IRPEF e INPS;
- da 5.001 a 15.000 euro annui: si versano solo i contributi;
- oltre 15.000 euro annui: per la parte eccedente, si pagano sia i contributi INPS che IRPEF, con le aliquote ordinarie e relative addizionali.

Per il 2023, si conferma la soglia di esenzione fiscale “complessiva” pari a 15.000 euro annui per i compensi sportivi.

Nel calcolo del plafond si considerano anche i compensi sportivi erogati dal 1° gennaio 2023 al 30 giugno 2023 assoggettati all'art. 67, comma 1, lett. m) del TUIR.

FAC SIMILI CONTRATTI

- *CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA*
- *CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (LAVORATORE SPORTIVO) NELL'AMBITO DEL LAVORO SPORTIVO*
- *CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (AMMINISTRATIVO-GESTIONALE) NELL'AMBITO DEL LAVORO SPORTIVO)*

ESEMPIO DI CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

ex art. 409 c.p.c.

Tra

Lo Studio/Società _____, avente sede _____, Via _____ (C.F./ P.IVA _____) in persona del legale rappresentante pro tempore _____, nato a _____ il _____ e residente a _____, in _____, più brevemente di seguito indicato come "Committente",

e

La Sig.ra _____, nata a _____ il _____ e residente a _____, Via _____, C.F.: _____, più brevemente di seguito indicata come "Collaboratrice",

congiuntamente indicati come le "Parti".

Premesso che

- Il Committente svolge attività di _____ e necessita della collaborazione di una persona con esperienza specifica che collabori e supporti alcune attività di _____ specificatamente connesse con le attività _____;
- è intenzione della Collaboratrice realizzare tale prestazione, avendone la capacità e l'esperienza necessarie;
- è intendimento delle Parti di svolgere la prestazione in piena autonomia ed escludendo ogni vincolo di subordinazione;

si conviene

di stipulare il presente contratto di collaborazione coordinata e continuativa, conformemente a quanto previsto dall'art. 409 c.p.c. e dall'articolo 2222 e ss. cod. civ., regolamentato dai seguenti patti e dalle seguenti condizioni:

Articolo 1 Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente contratto.

Articolo 2 Oggetto

In relazione alle citate esigenze del Committente, l'oggetto del presente incarico e, quindi, l'attività della Collaboratrice consisterà in _____, nonché nella collaborazione _____, previa consulenza con le Parti interessate.

Articolo 3

Modalità di svolgimento delle prestazioni

La Collaboratrice non è inserita nell'organizzazione gerarchica né funzionale dello Studio/Società Committente e svolgerà le prestazioni oggetto del presente contratto in piena autonomia, senza l'obbligo di seguire particolari direttive tecniche o organizzative, né alcun orario di lavoro preventivamente determinato, fermo restando un necessario quanto funzionale coordinamento con il Committente.

La Collaboratrice resta, pertanto, obbligata soltanto al conseguimento del risultato pattuito, senza che sia tenuta ad osservare alcuna direttiva specifica né rispondere in via gerarchica ad alcun membro dell'organizzazione aziendale.

Nell'esecuzione del presente incarico la Collaboratrice autonoma presterà l'attività presso la propria abitazione o in altro luogo liberamente scelto; potrà comunque avvalersi, ove ritenuto necessario, dei locali oltre che delle attrezzature messe a disposizione dal Committente, presso la propria Sede di _____.

La Collaboratrice si impegna altresì a svolgere le prestazioni affidate con diligenza, cura e professionalità.

Articolo 4

Malattia e infortunio

In caso di malattia o infortunio della Collaboratrice durante lo svolgimento del presente incarico, verranno applicate le disposizioni di legge e di prassi vigenti in materia.

Articolo 5

Corrispettivo

A fronte delle prestazioni di cui all'art. 2 e per tutta la durata del presente contratto, viene fissato un corrispettivo totale di euro _____ (_____/00), al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali come per legge.

Il corrispettivo di cui al precedente punto, al netto delle ritenute di legge, sarà erogato in quote mensili di pari importo.

Articolo 6

Rimborso spese

Le spese di trasporto, vitto e alloggio inerenti all'attività affidata e sostenute dalla Collaboratrice in occasione di eventuali trasferte saranno rimborsate dal Committente, purché siano preventivamente autorizzate.

Il rimborso avverrà a seguito di presentazione di idonea nota riepilogativa corredata da documenti giustificativi di spesa.

Ai fini contrattuali e di riferimento per l'eventuale ricorrenza delle trasferte, la Sede viene concordemente individuata ad _____.

Articolo 7
Durata dell'incarico e recesso

L'incarico viene conferito a far data dal _____ e terminerà alla data del _____.
Alla data di cessazione di tale periodo, il contratto si intenderà risolto, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, se non espressamente rinnovato per iscritto.
Ciascuna delle Parti potrà comunque recedere in ogni momento dal presente contratto dandone comunicazione scritta alla controparte a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero a mezzo posta certificata, riconoscendo alla stessa un periodo di preavviso di almeno trenta giorni.
In caso di recesso da parte del Committente, resta salvo il diritto della Collaboratrice al compenso per l'attività prestata fino al momento del recesso stesso, sempreché utilizzabile dal Committente stesso.

Articolo 8
Clausola risolutiva espressa

Ciascuna delle Parti potrà risolvere anticipatamente il presente contratto con effetto immediato al verificarsi di un evento che costituisca giusta causa di risoluzione, dandone comunicazione scritta alla controparte a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero a mezzo posta certificata, salvo il diritto al risarcimento dei danni subiti.

In caso di risoluzione anticipata del contratto, la Collaboratrice avrà diritto al compenso sino a quel momento maturato, ai sensi dell'art. 5 del presente accordo, sempreché la parte di lavoro già effettuata risulti utilizzabile dal Committente e fatto salvo il diritto dello stesso al risarcimento dell'eventuale danno.

Articolo 9
Salute e sicurezza sul lavoro

Il Committente darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, compresa la formazione obbligatoria, laddove la prestazione venga resa presso la sede del Committente medesimo.

La Collaboratrice si impegna a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalie che dovessero essere riscontrate in occasione dello svolgimento della propria attività.

La Collaboratrice, interagendo con il Committente, sarà esclusivamente responsabile dell'osservanza delle norme antinfortunistiche e prevenzionistiche attinenti ai rischi specifici della propria attività.

Per la parte di attività svolta presso la sede del Committente, la Collaboratrice dichiara di aver ricevuto informazioni dettagliate in merito ai rischi specifici dell'ambiente di lavoro in cui dovrà eseguire la propria attività e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate.

Articolo 10
Clausola di Riservatezza

La Collaboratrice si impegna a mantenere assoluta confidenzialità riguardo alle informazioni riservate acquisite da parte del Committente ed identificate come tali nell'ambito del presente contratto, e/o di eventuali altri documenti successivi.

Le informazioni riservate (informazioni private e confidenziali, dati e quant'altro il Committente trasmette alla Collaboratrice in forma orale, scritta, elettronica o comunque tangibile), chiaramente identificate come tali, costituiscono un patrimonio professionale di rilevante valore economico per il Committente.

La Collaboratrice deve dunque attenersi alle seguenti prescrizioni:

- Deve considerare strettamente riservate e non divulgare/ non rendere note a soggetti terzi le informazioni ritenute tali;
- Deve adottare tutte le cautele e le misure di sicurezza necessarie e opportune, secondo i migliori standard professionali, al fine di mantenere riservate le informazioni, nonché al fine di prevenire accessi non autorizzati, sottrazione e manipolazione delle stesse;
- Osservare rigorosamente la normativa vigente in materia di Tutela della Privacy e di protezione dei dati personali.

La Collaboratrice, ai sensi dell'art. 2235 c.c., custodisce la documentazione fornita dal Committente per il tempo strettamente necessario all'espletamento dell'incarico (salvo diversi accordi con il Committente stesso) e per quello ulteriore eventualmente previsto dalla legge.

La Collaboratrice si impegna a tenere il Committente regolarmente e tempestivamente informato di tutti i risultati conseguiti in merito alle elaborazioni legali effettuate.

Su semplice richiesta del Committente, la Collaboratrice deve restituire al Committente stesso, entro e non oltre 7 giorni lavorativi, ogni e qualsivoglia materiale connesso al presente accordo e comunque tutte le informazioni riservate nei relativi supporti comprese le eventuali copie, non essendo stato consentito di trattenerle personalmente.

Alla scadenza del presente contratto e/o in ogni caso di risoluzione dello stesso, la Collaboratrice si impegna a riconsegnare al Committente la documentazione in originale e tutte le copie dei documenti, su qualunque supporto creati, che contengano o che si riferiscano alle informazioni riservate di cui al presente articolo.

La Collaboratrice si impegna altresì a cancellare o distruggere qualsiasi duplicazione e registrazione effettuata su qualunque supporto delle informazioni riservate.

In caso di inosservanza degli obblighi di riservatezza, il Committente ha la facoltà di risolvere di diritto il presente contratto ai sensi dell'articolo 9.3, fermo restando il risarcimento, da parte della Collaboratrice, di tutti i danni derivanti, sin d'ora quantificati a titolo di "penale" in un importo minimo pari ad euro _____ (/00).

Articolo 11
Trattamento dei dati personali

Giusto quanto previsto in materia dal Regolamento UE 2016/679 e dal D. Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii., la Collaboratrice, preso atto della informativa resa ai sensi della vigente disciplina, avendo noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando il Committente a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti conseguenti al presente contratto.

Articolo 12
Cumulo di impieghi

Al fine di consentire la verifica del rispetto delle condizioni di cui al comma 2, art. 8, D.lgs. n. 104/2002 in merito al cumulo di impieghi, la Collaboratrice si obbliga a comunicare preventivamente al Committente l'intenzione di instaurare un nuovo e diverso rapporto di lavoro con altro soggetto, contestuale a quello avviato con il presente Contratto.

Articolo 13
Foro competente

Qualsiasi controversia derivante o connessa all'esecuzione e/o interpretazione del presente contratto sarà devoluta alla competenza esclusiva del Tribunale Civile di _____.

Articolo 14
Clausole finali

Il presente contratto racchiude interamente la volontà delle Parti in ordine al rapporto instaurato e annulla ogni altra precedente pattuizione, accordo o intesa tra le stesse che, ove esistente, si considererà pertanto risolta senza che nessuna delle Parti possa reclamare, a tal riguardo, alcuna indennità e/o diritto.

Nessuna delle Parti è autorizzata a trasferire, cedere o in alcun modo disporre dei diritti od obblighi nascenti dal presente contratto, senza il previo consenso scritto della controparte.

Il presente contratto potrà essere modificato per concorde volontà delle Parti soltanto per iscritto.

Articolo 15
Disposizione di rinvio

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto troveranno applicazione le norme contenute nel Libro V, Titolo III, Capo I del codice civile nonché ogni altra disposizione di legge disciplinante la materia.

Il presente accordo, frutto di congiunta e compiuta valutazione delle Parti, viene letto, confermato e sottoscritto in _____, il _____

La Collaboratrice

Il Committente
Studio/Società

ESEMPIO DI CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (LAVORATORE SPORTIVO) NELL'AMBITO DEL LAVORO SPORTIVO

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA LAVORATORE SPORTIVO (ex art. 25, D. Lgs. 36/2021 e s.m.i.)

Tra

- La A.S.D. _____ - in persona del legale rappresentante, Sig. _____ (Codice Fiscale: _____) nato il _____ a _____ e residente a _____, con sede legale in _____, numero Partita Iva: _____ - qui di seguito denominata anche l'Associazione e/o la Committente;
- e
- Il Sig. _____ (Codice Fiscale: _____) nato il _____ a _____ e residente a _____ - in seguito denominato anche il Lavoratore Sportivo e/o il Collaboratore;

Premesso che:

- L'Associazione ha la necessità di assicurarsi una prestazione tecnico- sportiva per l'insegnamento della disciplina della pratica sportiva _____ ai propri associati e/o praticanti tesserati ed a riguardo di attività sportive organizzate in conformità alle norme della Federazione Italiana _____;
- L'Associazione ha ad oggetto della propria attività l'esercizio in via stabile e principale dell'organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica della suddetta disciplina sportiva e ciò in osservanza dei dettami e dei regolamenti della citata Federazione e nel caso dell'eventuale Ente di Promozione Sportiva a cui la medesima Associazione decida di affidarsi;
- L'attività sportiva dell'Associazione è svolta a carattere dilettantistico ed è considerata tale dalla Federazione Italiana _____ e dal CONI;
- L'Associazione è in possesso dei requisiti per essere definita, in base alla normativa vigente, "Associazione Sportiva Dilettantistica" senza fine di lucro;
- L'Associazione risulta regolarmente iscritta nel Registro Nazionale delle Attività Sportive Dilettantistiche (RASD) istituito presso il Dipartimento per lo sport dal D. Lgs. 28 febbraio 2021, n. 39;
- Il Collaboratore dichiara di essere in possesso delle conoscenze e competenze sportive necessarie per eseguire l'attività di cui sopra, con autonomia funzionale, rendendosi pertanto disponibile a svolgere l'incarico di: _____;
- Il Collaboratore risulta soggetto facente parte dell'ordinamento sportivo, in quanto tesserato ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 36/2021 e pertanto autorizzato a svolgere attività sportiva per la Committente;
- Il Collaboratore potrà svolgere una diversa attività lavorativa, anche di carattere sportivo, purché compatibile con gli obblighi assunti con la sottoscrizione del presente contratto;
- Il Collaboratore nell'esecuzione della propria attività sportiva si obbliga ad osservare le norme dettate dal CONI, dalla Federazione nazionale e/o dall'Ente di Promozione Sportiva di appartenenza;

- Le Parti con il presente contratto intendono costituire fra esse un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sulla base di quanto disciplinato dalla Legge e più specificatamente in ossequio a quanto disposto in materia dall'art. 25, co. 2 del D. Lgs. 36/2021;
- Il Collaboratore con la sottoscrizione del presente contratto dichiara di non essere un dipendente pubblico;
- Le Parti, dopo approfondito esame, escludono che il presente rapporto di lavoro possa in alcun modo essere riconducibile ad un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 del Codice Civile, com'anche dell'art. 26 del richiamato D. Lgs. 36/2021.

Tutto ciò premesso tra le costituite Parti si conviene e stipula quanto appresso:

Articolo 1 – PREMESSA ED ALLEGATI

La premessa e gli allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e sua fonte interpretativa.

Articolo 2 – OGGETTO E COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

La Committente ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui al D. Lgs. 36/2021 conferisce al Collaboratore, che accetta, l'incarico di istruttore _____.

Il Collaboratore si obbliga a prestare la suddetta attività sportiva a favore dell'Associazione in via non esclusiva.

Il rapporto tra l'Associazione e il Collaboratore è costituito ai sensi di quanto previsto dal combinato disposto dagli articoli 25, comma 1 e 28, comma 2, D. Lgs. 36/2021 e la prestazione sarà resa nella forma della collaborazione coordinata e continuativa ai sensi di quanto disposto all'art. 28 del D. Lgs. 36/2021, all'articolo 409, comma 1, n. 3, c.p.c. e all'articolo 2, comma 2, lettera d), D. Lgs. 81/2015.

Nell'esecuzione dell'incarico, il Collaboratore presterà la propria attività con continuità ed in piena autonomia operativa, senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti dell'Associazione e senza assoggettamento ad alcun potere direttivo, gerarchico e disciplinare, fatto salvo il necessario coordinamento con le esigenze organizzative, tecniche e sportive dell'Associazione in ossequio ai regolamenti della Federazione Sportiva di appartenenza.

Il Collaboratore svolgerà la sua attività lavorativa/sportiva con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico assunto facendo uso appropriato delle sue competenze che non saranno, in alcun modo, limitate da parte dell'Associazione.

Lo Sportivo dovrà avviare e sovraintendere personalmente le attività organizzate e preventivamente concordate con la Direzione dell'Associazione.

L'instaurazione del rapporto di collaborazione conseguente al presente contratto verrà comunicata al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie tramite le modalità ordinarie (*Modulo Unilav*) o tramite il sistema telematico istituito presso il Registro Telematico Nazionale delle Attività Sportive Dilettantistiche (RAS) nei termini e secondo le disposizioni di cui al D. Lgs. 36/2021 e ss.

Il Collaboratore, qualora ne ricorrano le condizioni, verrà iscritto nel Libro Unico del Lavoro nei termini e secondo le disposizioni di cui al richiamato D. Lgs. 36/2021 e ss.

Articolo 3 - LUOGO DI LAVORO

Il luogo preposto allo svolgimento della prestazione sportiva oggetto del presente contratto è presso l'impianto sportivo dell'Associazione come sito in _____.

Resta inteso che nei termini e secondo le modalità definite di volta in volta, l'Associazione potrà concordare con il Collaboratore di svolgere l'attività sportiva in trasferta, quindi in luoghi diversi, in relazione

all'esecuzione della prestazione sportiva, com'anche in ragione del calendario sportivo preventivamente definito.

In tal caso, il Collaboratore avrà diritto al rimborso delle spese vive sostenute, ivi comprese eventuali indennità chilometriche, per i trasferimenti che effettuerà in trasferta per lo svolgimento della prestazione sportiva eseguita e conteggiata sulla base dei criteri di rimborso spesa definiti e deliberati dall'Associazione nel rispetto della normativa di legge disciplinante la materia.

Articolo 4 – DURATA DEL CONTRATTO E RECESSO

Il presente contratto avrà inizio a far data dal _____ e terminerà il _____.

Alla suddetta scadenza il rapporto tra le Parti si intenderà risolto ad ogni effetto di legge essendo espressamente escluso ogni rinnovo tacito.

Qualsiasi ulteriore accordo concernente l'eventuale proroga del rapporto di collaborazione oltre il suddetto termine dovrà risultare da atto scritto sottoscritto dalle Parti e avrà, comunque, valore di novazione del precedente accordo.

Ciascuna delle Parti ha facoltà di recedere in ogni momento e prima del termine stabilito con comunicazione scritta da inviare all'altra parte con preavviso di 15 giorni/mesi a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite Posta Elettronica Certificata agli indirizzi posti alle intestazioni del presente contratto.

In caso di recesso anticipato da parte della Committente, al Collaboratore sarà corrisposto il corrispettivo spettante in relazione all'attività svolta.

Resta ferma la possibilità di recesso per giusta causa a norma di legge con diritto al risarcimento del danno eventualmente subito.

Articolo 5 - PROGRAMMAZIONE ED ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE

La durata delle prestazioni oggetto del presente contratto, pur avendo carattere continuativo, si presume sin d'ora che non supererà le ventiquattro ore settimanali al netto dell'attività agonistica programmata e concordata.

L'esecuzione dell'attività oggetto del presente contratto verrà concordato tra le Parti in ragione delle esigenze del Collaboratore, com'anche tenuto conto dell'organizzazione tecnico sportiva dell'Associazione ed in osservanza dei regolamenti della Federazione Sportiva di appartenenza e dell'Ente di promozione sportiva a cui l'Associazione è affiliata.

Articolo 6 – IDONEITA' FISICA

La validità del presente accordo è comunque subordinata all'idoneità fisica per l'espletamento della funzione richiesta nonché, ove necessario, per la pratica agonistica dello sport suddetto.

Per lo svolgimento di detto incarico il Collaboratore potrà utilizzare le strutture e le attrezzature della Associazione.

Articolo 7 – COMPENSO E MODALITA' DI PAGAMENTO - RIMBORSI

A fronte del rituale adempimento delle prestazioni poste a carico dello Sportivo, l'Associazione si impegna a corrispondergli un compenso parametrato alle prestazioni effettivamente rese nell'ambito di quanto previsto dal D. Lgs. 36/2021 e ss.

Per il suddetto incarico verrà corrisposto al Collaboratore un compenso mensile di euro _____ al lordo degli accessori di legge (*ritenute fiscali e previdenziali calcolate come per legge*) da intendersi parametrato ed in rapporto all'esecuzione di n. _____ (circa) ore mensili di effettiva prestazione.

Tale compenso sarà erogato al Collaboratore con modalità tracciabili (Assegno e/o Bonifico bancario) e con cadenza mensile/bimestrale.

Il compenso come sopra definito è stato frutto di trattative tra le Parti che dichiarano sin d'ora che per la determinazione del compenso, tenuto conto dell'assenza di un Ccnl, si è tenuto conto di quanto normalmente corrisposto, nel luogo di esecuzione del rapporto, per prestazioni di lavoro autonomo, della specialità della prestazione e ritengono, quindi, il corrispettivo pattuito proporzionato alla qualità e quantità della prestazione lavorativa dedotta.

All'atto del pagamento del compenso come sopra definito, il Collaboratore, ai sensi di quanto disposto all'art. 36, co. 6 bis del D. Lgs. 36/2021 si obbliga a rilasciare alla Committente specifica ed idonea autocertificazione che attesti l'ammontare dei compensi dal medesimo percepiti per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell'anno solare ad altri Organismi sportivi.

Il Collaboratore prende atto che come disposto dall'art. 36 del D. Lgs. 36/2021 sui compensi percepiti in ragione dell'attività di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000,00; pertanto qualora l'ammontare complessivo dei suddetti compensi superi il limite di euro 15.000,00, esso concorre a formare il reddito del percipiente solo per la parte eccedente tale importo.

All'atto dell'erogazione del compenso o degli acconti sarà cura del Committente operare sul compenso medesimo le ritenute fiscali e previdenziali (*di cui al successivo art. 8*) nelle misure previste per legge ed in ossequio alla specifica normativa di cui al D. Lgs. 36/2021.

La Committente rimborserà al Collaboratore le spese documentate di viaggio, vitto, alloggio e trasporto sostenute per eventuali trasferte al di fuori del Comune di residenza ove la Committente ha la sede, purché strettamente connesse allo svolgimento dell'incarico oggetto del presente contratto di collaborazione o comunque espressamente concordate e condivise.

Articolo 8 – PROFILI PREVIDENZIALI

La Committente prende atto che il Collaboratore ha dichiarato di non essere iscritto ad alcun albo professionale.

Sul punto, il Collaboratore dichiarerà con specifica ed idonea autocertificazione di avere o non avere già in essere e attiva altra copertura previdenziale.

Sarà obbligo del Collaboratore comunicare al Committente, tempestivamente qualunque variazione di tale stato di fatto.

In esecuzione del presente contratto, il Collaboratore avrà diritto all'assicurazione previdenziale, con iscrizione alla gestione separata Inps di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, secondo la relativa disciplina previdenziale e con aliquota calcolata sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000,00 euro, applicata secondo le percentuali e regole previste dall'articolo 35, comma 8-ter, D. Lgs. 36/2021.

Il valore dei contributi previdenziali sarà calcolato e ripartito in ossequio alle suddette disposizioni di legge, nella misura di un terzo a carico del Collaboratore e di due terzi a carico del Committente.

Il Collaboratore dichiara che provvederà ad inoltrare alla competente sede Inps apposita "Domanda d'iscrizione alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 L. 8 agosto 1995 n. 335.

A seguito di quanto dichiarato dal Collaboratore, sarà cura della Committente versare il contributo di cui alla suddetta Legge e rilasciare, nei termini previsti dalla legge, le relative certificazioni.

Articolo 9 – PROFILI ASSICURATIVI

Il Collaboratore prende atto che il presente rapporto di collaborazione sportiva è escluso dagli obblighi INAIL in quanto è soggetto alla tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'art. 51 L. 289/2002.

Articolo 10 – RISERVATEZZA

Il Collaboratore è tenuto ad un comportamento diligente e secondo buona fede.

Il Collaboratore ha l'obbligo di mantenere riservati i dati e le informazioni di cui venga in possesso e, comunque, a conoscenza e di non divulgarli in alcun modo e in qualsiasi forma (*dichiarazioni, interviste giornalistiche e radiotelevisive, pubblicazioni, etc.*) se non espressamente autorizzato per iscritto dalla Committente e di non farne oggetto di utilizzazione a qualsiasi titolo per scopi diversi da quelli strettamente necessari all'esecuzione del contratto.

Il Collaboratore esprime il consenso all'eventuale utilizzo della propria immagine da parte della Associazione e degli eventuali sponsor per comunicazioni attinenti le attività sportive promosse dal Committente. L'utilizzo di tali immagini non darà diritto ad alcun ulteriore compenso fatto salvo diverso accordo tra le Parti da definirsi in forma scritta.

Il Collaboratore con la sottoscrizione del presente contratto si impegna, inoltre, a indossare l'eventuale materiale sportivo e tecnico che gli verrà fornito dalla Associazione per la partecipazione ad eventi sportivi e/o comunque ad iniziative sociali e/o sportive direttamente organizzate e/o promosse dalla Associazione.

Articolo 11 – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

In relazione ai diritti rispetto al trattamento dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003 ed al Regolamento UE n. 679/16 (c.d. GDPR), il Collaboratore, preso atto dell'informativa (*qui allegata*) resagli ai sensi della richiamata normativa, esprime il proprio consenso al trattamento dei dati personali ed alla trasmissione dei medesimi ai terzi per le finalità di legge e nei limiti strettamente necessari ed in ragione dell'esecuzione del presente contratto.

Articolo 12 – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La Associazione darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli obblighi previsti dal D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 comunicherà prontamente al Collaboratore le eventuali misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza.

Il Collaboratore in tal caso si impegna ad attenersi alle prescrizioni ed alle direttive di prevenzione e protezione segnalate e comunicate, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anomalità che dovessero essere riscontrate in esecuzione dello svolgimento del proprio incarico.

Articolo 14 – CONTROVERSIE

Fermo restando quanto sopra, qualsiasi controversia che dovesse insorgere tra le Parti relativamente al rapporto di lavoro instauratosi con il presente contratto sarà devoluto al Foro competente di Ancona.

Articolo 15 – DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti dichiarano di aver integralmente regolato il loro rapporto con la sottoscrizione del presente accordo, il quale supera pertanto ogni precedente intesa, sia verbale che scritta.

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto si rinvia al D. Lgs. 36/2021, alle disposizioni del codice civile di cui agli art. 2222 e ss. e comunque alle norme di legge disciplinanti la materia.

Qualsiasi deroga, modifica od integrazione del presente contratto potrà intervenire esclusivamente in forma scritta e dovrà essere accettata da entrambe le Parti.

Ai fini del presente contratto le Parti eleggono domicilio rispettivamente nei luoghi di cui in epigrafe. Ciascuna Parte si impegna a comunicare tempestivamente all'altra la eventuale modifica del domicilio eletto intervenuta nel corso del contratto.

Qualsiasi comunicazione, richiesta o consentita dalle disposizioni del Contratto, dovrà essere effettuata, a pena di inefficacia, per iscritto agli indirizzi posti in epigrafe a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o tramite Posta Elettronica Certificata.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Rappresentante Legale:

Il Collaboratore:

ESEMPIO DI CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (AMMINISTRATIVO - GESTIONALE) NELL'AMBITO DEL LAVORO SPORTIVO

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE AMMINISTRATIVO GESTIONALE AI SENSI DELL'ARTICOLO 37, D. LGS. 36/2021

TRA

Il/La _____ - in persona del Suo legale rappresentante, sig. _____, nato ad _____ il _____ e residente in _____ O, via _____, (codice fiscale _____) - con sede a _____ O, in _____ (codice fiscale e P.IVA _____) - qui di seguito denominata anche l'Associazione e/o il Committente;

E

- Il/La Sig. _____ (codice fiscale: _____), nato ad _____ O, il _____ e residente in _____ O, in _____ n. _____ - in seguito denominato anche il Collaboratore.

PREMESSO CHE

- a) che l'Associazione ha ad oggetto della propria attività l'esercizio in via stabile e principale dell'organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica della disciplina sportiva _____ e ciò in osservanza dei dettami e dei regolamenti della Federazione Italiana _____ a cui la medesima Associazione è affiliata;
- b) l'attività sportiva dell'Associazione è svolta a carattere dilettantistico ed è considerata tale dalla Federazione Italiana _____ e dal CONI;
- c) l'Associazione risulta regolarmente iscritta nel Registro Nazionale delle Attività Sportive Dilettantistiche (RASD) istituito presso il Dipartimento per lo sport dal D. Lgs. 28 febbraio 2021, n. 39;
- d) l'Associazione per promuovere ed organizzare la propria attività sportiva dilettantistica di _____ ha necessità di instaurare una collaborazione avente ad oggetto un'assistenza di carattere amministrativo/gestionale;
- e) il Collaboratore ha espresso interesse a collaborare alla realizzazione delle finalità istituzionali dell'Associazione svolgendo attività a carattere amministrativo - gestionale (di cui all'art. 37 del D. Lgs. 36/2021: "Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo/gestionale"), nell'interesse dell'Associazione quale: *la gestione dei rapporti con i*

tesserati, la raccolta delle iscrizioni, la tenuta della prima nota, la gestione del Registro delle Attività Sportive Dilettantistiche (RASD);

- f) il Collaboratore ha dichiarato di non essere un dipendente pubblico.
- g) l'attività, riferibile al presente contratto, ha ad oggetto e costituisce esercizio, da parte del Collaboratore, di un'attività di lavoro autonomo per la quale non è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- h) il Collaboratore, svolgerà la propria attività in maniera del tutto autonoma, al di fuori di ogni vincolo predeterminato di orario e presenza;
- i) conseguentemente, è espresso e specifico intendimento delle parti perfezionare un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c., di natura non subordinata, con sottrazione e affrancamento del Collaboratore dagli ordinari obblighi (*quali il rispetto di un orario di lavoro, l'autorizzazione per periodi di assenza, la documentazione delle malattie, la subordinazione gerarchica, l'assoggettamento a potere disciplinare, etc.*) previsti per i rapporti di lavoro subordinati;
- j) che il presente contratto non rientra per presunzione nel lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 2, comma 2, D. Lgs. 81/2015, vero che l'attività esercitata dall'Associazione è di carattere e natura sportiva e dilettantistica;
- k) il Collaboratore dichiara possedere le qualifiche, le conoscenze, le competenze richiesti per l'espletamento dell'incarico di specie;
- l) Il Collaboratore dichiara altresì di non essere titolare di alcun trattamento pensionistico com'anche di non essere titolare di partita Iva;
- m) le parti intendono disciplinare il presente accordo sulla base di quanto disposto dall'articolo 37, D. Lgs. 36/2021 per come scritto dal D. Lgs. 120/2023;
- n) il Collaboratore è consapevole che l'attività di carattere amministrativo-gestionale viene resa in favore di una Associazione Sportiva Dilettantistica affiliata ad una Federazione Sportiva Nazionale;
- o) il Collaboratore dichiara, sotto la propria responsabilità, con riferimento all'incarico ricevuto, di non avere ragioni ostative allo svolgimento dello stesso e di non trovarsi in alcuna incompatibilità prevista dalla normativa vigente;
- p) il Collaboratore è consapevole che del presente rapporto si darà comunicazione al Centro per l'impiego tramite il modello telematico *Unilav* ed altresì il Collaboratore è consapevole che si procederà alla sua iscrizione nel libro unico del lavoro (*Lul*);
- q) ricorrendone i presupposti, il Collaboratore sarà tenuto a richiedere alla competente Amministrazione il certificato penale dei lavoratori per attività in contatto con i minori di cui al D. Lgs. 39/2014.

*Tanto premesso
si conviene quanto appresso:*

Articolo 1. Premesse ed Allegati

Le premesse e gli allegati sono parte integrante e sostanziale del presente contratto e sua fonte interpretativa.

Articolo 2. Oggetto

In relazione alle citate esigenze dell'Associazione, l'oggetto del presente incarico e, quindi, l'attività del Collaboratore consisterà in _____.

Articolo 3. Natura del rapporto

Il rapporto così costituito tra la società e il Collaboratore, essendo privo di vincolo gerarchico si intende reso nella forma della collaborazione coordinata e continuativa ai sensi del combinato disposto di cui all'articolo 409, comma 1, n. 3, c.p.c. e articolo 2, comma 2, lettera d), D. Lgs. 81/2015.

Articolo 4. Modalità di esecuzione dell'incarico ed organizzazione dell'attività

Nell'esecuzione del presente incarico il Collaboratore presterà la propria attività con continuità, se pur in ragione delle proprie esigenze e tenuto conto della parziale disponibilità di tempo ed in piena autonomia, senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti dell'Associazione e senza assoggettamento ad alcun potere direttivo, gerarchico o disciplinare, salvo il necessario coordinamento con le esigenze organizzative e tecnico sportive della Committente.

Il Collaboratore non avrà obblighi di orario o di presenza o di giustificazione delle proprie assenze e si impegna ad eseguire personalmente l'incarico conferitogli con attività prevalentemente propria.

Fermo restando quanto sopra, il Collaboratore, al fine di garantire l'organizzazione dell'attività si impegna a comunicare all'associazione, ogni eventuale assenza al fine di garantire la sua sostituzione.

Le modalità di organizzazione delle attività saranno comunque individuate in accordo tra le parti.

Resta inteso che il Collaboratore si impegna ad eseguire le prestazioni di cui al presente contratto salvaguardando le esigenze dell'Associazione e/o dei soggetti terzi indicati dalla medesima; altresì il Collaboratore si impegna a dare immediata comunicazione alla committente di ogni circostanza che abbia influenza sulla regolare esecuzione dell'attività oggetto del presente contratto.

Articolo 5. Compenso del Collaboratore

Il compenso viene determinato dalle parti nella somma lorda mensile di _____; sul punto le parti hanno convenuto di determinare specificatamente un corrispettivo "mensile", in quanto ritenuto da entrambe l'unità di misura più consona ad individuare e quantificare l'operato del Collaboratore.

Le Parti, sin d'ora, ritengono il corrispettivo come sopra pattuito congruo con l'attività ed il servizio che eseguirà il Collaboratore.

Il suddetto corrispettivo rientra ai fini del trattamento fiscale tra i redditi assimilati a quelli dei lavoratori dipendenti ai sensi dell'art. 50 del TUIR e pertanto al Collaboratore spetteranno le detrazioni d'imposta previste per legge ai lavoratori assimilati ai dipendenti.

Il Collaboratore dichiara espressamente di essere soggetto escluso da Iva ai sensi dell'articolo 5, comma 2, D.P.R. 633/1972 e ss. mod. e pertanto il corrispettivo concordato non è soggetto a Iva.

Ai fini previdenziali il presente rapporto è disciplinato, dall'articolo 35, commi 2, 8-bis e 8-ter del D. Lgs. 36/2021 e come novellato dal D. Lgs. 120/2023 ed ai fini tributari dall'articolo 36, comma 6. del D. Lgs. 36/2021 e come novellato dal D. Lgs. 120/2023.

Pertanto, in diretta applicazione a quanto disposto dalle suddette disposizioni normative, il suddetto corrispettivo è da intendersi al lordo delle ritenute poste a carico del Collaboratore e previste ai fini previdenziali al superamento della soglia di 5.000 euro di compensi annui, com'anche delle ritenute fiscali applicabili al superamento della soglia di 15.000 euro.

Sui compensi erogati al Collaboratore, il committente effettuerà le ritenute fiscali e contributive obbligatorie per legge.

Il Collaboratore è consapevole che al presente rapporto di collaborazione si applica la disciplina dell'obbligo assicurativo di cui all'articolo 5, commi 2 e 3, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, com'anche è consapevole che in ragione dell'instaurazione del presente accordo avrà diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale, con iscrizione alla Gestione Separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, secondo la relativa disciplina previdenziale.

L'Associazione erogherà il compenso con cadenza mensile, entro e non oltre il giorno 16 successivo al mese di competenza.

Con i suddetti corrispettivi si intende soddisfatta ogni e qualsiasi pretesa in relazione all'incarico di cui trattasi, che non darà diritto, alla scadenza dello stesso, alla corresponsione di alcun compenso aggiuntivo/integrativo.

Al Collaboratore potrà essere riconosciuto il rimborso delle spese vive sopportate in esecuzione dell'incarico e preventivamente autorizzate. Il rimborso avverrà dietro presentazione dei regolari documenti giustificativi e nei limiti previsti dagli usi aziendali che il Collaboratore dichiara di conoscere e accettare.

Articolo 6. Rimborso Spese

Le spese di trasporto, vitto e alloggio inerenti all'attività affidata e sostenute dal Collaboratore in occasione di eventuali trasferte saranno rimborsate dall'Associazione, purché siano preventivamente autorizzate.

Il rimborso avverrà a seguito di presentazione di idonea nota riepilogativa corredata da documenti giustificativi di spesa.

Ai fini contrattuali e di riferimento per l'eventuale ricorrenza delle trasferte, la Sede viene concordemente individuata ad _____.

Articolo 7. Durata

Il presente contratto avrà decorrenza dal _____ e terminerà il _____.

Le parti escludono espressamente il tacito rinnovo e pertanto il contratto giunto a scadenza si considera risolto, fatta salva la possibilità di un'eventuale proroga che dovrà risultare da atto sottoscritto dalle parti e avrà, comunque, valore di novazione dell'accordo.

Ciascuna delle parti ha facoltà di recedere in ogni momento e prima del termine qui stabilito, con comunicazione scritta da inviarsi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero a mezzo Posta Elettronica Certificata, all'altra parte con preavviso di giorni 30, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2237, cod. civile.

In caso di recesso anticipato da parte dell'Associazione sarà corrisposto al Collaboratore il corrispettivo spettante in relazione all'attività svolta.

Resta ferma la possibilità di recesso per giusta causa a norma di legge.

Al termine dell'incarico il Collaboratore dovrà riconsegnare alla società ogni eventuale attrezzatura, materiale che gli fosse stata fornita per lo svolgimento della prestazione.

Articolo 8. Clausola risolutiva espressa

Ciascuna delle Parti potrà risolvere anticipatamente il presente contratto con effetto immediato al verificarsi di un evento che costituisca giusta causa di risoluzione, dandone comunicazione scritta alla controparte a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero a mezzo Posta Elettronica Certificata, salvo il diritto al risarcimento dei danni subiti.

In caso di risoluzione anticipata del contratto, il Collaboratore avrà diritto al compenso sino a quel momento maturato, sempreché la parte di lavoro già effettuata risulti utilizzabile dall'Associazione e fatto salvo il diritto dello stesso al risarcimento dell'eventuale danno.

Articolo 9. Trattamento dei dati personali

Giusto quanto previsto in materia dal Regolamento UE 2016/679 e dal D. Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii., il Collaboratore, preso atto della informativa resagli ai sensi della vigente disciplina (*qui allegata*), avendo noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando l'Associazione a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti conseguenti al presente contratto.

Il presente trattamento non contempla alcun processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione.

Articolo 10. Salute e sicurezza sul lavoro

L'Associazione darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli obblighi previsti dal D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e comunicherà prontamente al Collaboratore le eventuali misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Collaboratore in tal caso si impegna ad attenersi alle prescrizioni ed alle direttive di prevenzione e protezione segnalate e comunicate, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anomalità che dovessero essere riscontrate in esecuzione dello svolgimento del proprio incarico.

Riguardo il D. Lgs. 81/2008 e le successive modificazioni e integrazioni, le parti si danno reciprocamente atto che l'affidamento delle attività dedotte nel presente contratto avviene nel rispetto di quanto segue:

- l'idoneità del Collaboratore in relazione alle prestazioni assegnate;

- la società ha fornito dettagliate informazioni sui rischi specifici e sulle misure di prevenzione ed emergenza esistenti negli ambienti dove verrà svolta l'attività sportiva oggetto del presente contratto;
- i contraenti cooperano nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro, incidenti sull'attività oggetto dell'incarico.

Articolo 11. Clausola di riservatezza

Il Collaboratore si impegna a mantenere assoluta confidenzialità riguardo alle informazioni riservate acquisite da parte dell'Associazione ed identificate come tali nell'ambito del presente contratto, e/o di eventuali altri documenti successivi.

Il Collaboratore deve dunque attenersi alle seguenti prescrizioni:

- Deve considerare strettamente riservate e non divulgare/ non rendere note a soggetti terzi le informazioni ritenute tali;
- Deve adottare tutte le cautele e le misure di sicurezza necessarie e opportune, secondo i migliori standard professionali, al fine di mantenere riservate le informazioni, nonché al fine di prevenire accessi non autorizzati, sottrazione e manipolazione delle stesse;
- Osservare rigorosamente la normativa vigente in materia di Tutela della Privacy e di protezione dei dati personali.

Il Collaboratore, ai sensi dell'art. 2235 c.c., custodisce la documentazione fornita dall'Associazione per il tempo strettamente necessario all'espletamento dell'incarico (salvo diversi accordi con l'Associazione medesima) e per quello ulteriore eventualmente previsto dalla legge.

Il Collaboratore si impegna a tenere l'Associazione regolarmente e tempestivamente informata di tutti i risultati conseguiti in merito alle elaborazioni legali effettuate.

Su semplice richiesta dell'Associazione, il Collaboratore deve restituire all'Associazione stessa, entro e non oltre 7 giorni lavorativi, ogni e qualsivoglia materiale connesso al presente accordo e comunque tutte le informazioni riservate nei relativi supporti comprese le eventuali copie, non essendo stato consentito di trattenerle personalmente.

Alla scadenza del presente contratto e/o in ogni caso di risoluzione dello stesso, il Collaboratore si impegna a riconsegnare all'Associazione la documentazione in originale e tutte le copie dei documenti, su qualunque supporto creati, che contengano o che si riferiscano alle informazioni riservate di cui al presente articolo.

Il Collaboratore si impegna altresì a cancellare o distruggere qualsiasi duplicazione e registrazione effettuata su qualunque supporto delle informazioni riservate.

Articolo 12. Foro competente

Tutte le controversie derivanti dal presente accordo saranno devolute alla competenza del foro di _____ e, per quanto compatibile, al collegio arbitrale costituito secondo i vigenti regolamenti della Federazione Italiana _____.

Articolo 13. Disposizioni finali

Il presente contratto costituisce manifestazione integrale della volontà negoziale delle Parti, le quali hanno, altresì, preso piena conoscenza di tutte le relative clausole, avendone negoziato il contenuto. Quindi, le Parti dichiarano di approvare specificamente ogni singola clausola, nonché l'insieme di tutte le clausole.

Nessuna modifica, aggiunta o deroga al presente contratto avrà efficacia tra le parti a meno che non sia approvata dalle medesime per iscritto.

Le parti dichiarano espressamente di aver predisposto, contrattato e sottoscritto il presente contratto, stabilendone i relativi termini e condizioni di adempimento, in buona fede e secondo il principio di equità.

Il contratto ha carattere strettamente personale e non può quindi essere soggetto a cessione da parte del Collaboratore.

Il presente contratto annulla e sostituisce qualsivoglia accordo, verbale o scritto, tacito o espresso, eventualmente intercorso in precedenza tra le Parti.

Ai fini del presente contratto le Parti eleggono domicilio rispettivamente nei luoghi di cui in epigrafe.

Le comunicazioni tra le parti saranno effettuate nel domicilio contrattuale e hanno efficacia dall'effettivo ricevimento. Quallsivoglia modifica sarà inefficace per l'altra parte se non previa comunicazione a mezzo raccomandata A.R. e/o messaggio di posta certificata.

Il contratto sarà registrato solo in caso d'uso; le spese saranno a carico esclusivo della parte che, con il suo comportamento, ha dato causa alla registrazione.

Allegati:

c.s.

Letto approvato e sottoscritto, _____

L'ASSOCIAZIONE

IL COLLABORATORE

Ranocchi
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona