

## Congresso Unasp ACLI di sabato 28 settembre 2013

Tavola Rotonda "Arte e spettacolo: e se fosse un lavoro?"

### "Rapporto di Lavoro nei corsi di istruzione e formazione"

Relazione di Luca Paladino, Presidente FIDEF

---



Desidero rivolgere un saluto a tutti ed un ringraziamento sincero a chi ha voluto questa Tavola Rotonda, dimostrando **quanto credono al ruolo dell'istruzione ed alla importanza che essa riveste per la valorizzazione degli individui e la crescita del paese**. E' un gesto di fiducia nel futuro: un gesto tanto più meritorio in quanto compiuto da chi, tante volte, ha dovuto **constatare, a proprie spese, lo**

**scarso riconoscimento accordato al sistema della istruzione permanente ed ai professionisti che vi operano.**

*I nostri studi e la conoscenza pluriennale ed approfondita del settore ha da tempo individuato un vuoto legislativo e normativo sulle esigenze che emergono dalle fattispecie organizzative ed erogazione di talune attività corsuali che si riflettono sul consequenziale rapporto di lavoro.*

*Attività formative aventi ciclo temporaneo, legate sia ad interessi culturali specifici sia alla domanda correlata del mondo del lavoro.*

*L'atipicità e la tipologia di codesta particolari forme di istruzione, si intersecano in una richiesta multipla di formazione adattativa per obiettivi ed a una didattica individuale e collettiva d'aula. La programmazione corsuale è avvicinata nel tempo senza una continuità, perche spesa alle dipendenze di domanda sociale. In questo contesto ci si rende conto che il rapporto di lavoro all'interno delle suddette attività formative non trova una collocazione giuridica chiara e definita.*

*A fronte delle incertezze, scaturenti dalla mancanza di "norme certe" di riferimento, che regolassero il rapporto di lavoro tra gli enti gestori e gli operatori del settore, è nata **la necessità di supplire alla mancanza di un CCNL specifico per il comparto**. La FIDEF, federazione che raggruppa gestori di attività corsuali, ha pertanto promosso e sottoscritto il contratto collettivo che **norma il rapporto contrattuale tra gli operatori ed i gestori di attività corsuali, autofinanziati e non, per gli aderenti alla Federazione**. Detto Contratto Collettivo individua e regola, tra l'altro, gli incarichi di docenza con contratto a progetto, ritenuto lo **strumento contrattuale più idoneo ed efficace per la scelta del docente**, in ragione delle particolari modalità scaturenti dall'unicità del comparto che è influenzato dalla non ciclicità dei corsi in linea con la richiesta dell'utenza, durata corsuale, diversità di obiettivo di ogni specifico corso e flessibilità in termini di orario, sede di lavoro, ecc. Modalità di erogazione che non trova riscontro dalla **rigidità del rapporto di lavoro dipendente**.*

**L'applicazione da parte di scuole ed Enti gestori di alcuni CCNL non rispondenti alle problematiche del comparto stesso e la legge Fornero, rischiano di mettere in crisi le attività di questo specifico settore, con la perdita di importanti opportunità di crescita culturale e professionale, nonché di occupazione per gli operatori stessi.**

*Come evidenziato il **CCNL FIDEF**, oltre ad individuare le figure professionali degli addetti, il relativo livello contrattuale e la parte retributiva, detta alcune norme inerenti il contratto individuale da applicare, dando particolare attenzione alla figura "docente-formatore", tra cui il contratto a progetto e il part-time ciclico.*

---

## **SUL CONTRATTO A PROGETTO**

Il Contratto a progetto rappresenta una modalità di impiego del lavoro flessibile, indispensabile per costituire un valido strumento di governo e di gestione del rapporto di lavoro del personale docente nel settore corsuale di istruzione-formazione, tra l'altro, non coperto da finanziamento pubblico.

Le attività corsuali sono strettamente ancorate al mercato, alla domanda, alla durata corsuale e non ciclicità dei corsi che, conseguentemente, richiedono strumenti flessibili ed adeguati alla didattica occorrente, anche in ragione di frequenti variazioni degli obiettivi scaturenti dai programmi di lavoro, **erraticità e variabilità della domanda e in ragione di specifici contenuti ed obiettivi.**

La docenza affidata con il "contratto a progetto", come sopra evidenziato, garantisce la governabilità della gestione del singolo corso, in quanto affidato di volta in volta ad un docente, in possesso di specifica professionalità, con esperienza sull'approccio pedagogico ed in ragione della platea corsuale. Approccio che varia di volta in volta, anche nell'ambito della stessa area disciplinare. Trattasi altresì di **contenuti didattici e modalità in continua evoluzione**, a fronte dal continuo bisogno di rinnovamento delle competenze, scaturente da rapidi cambiamenti economici, sociali, tecnologici, ecc.

Consequentemente la docenza ai corsi di formazione ed istruzione continua, deve necessariamente rispondere alle esigenti scaturenti dalla fluttuazione sia della "domanda non ricorrente" - che richiede di volta in volta una specifica programmazione, in ragione della composizione dell' "aula", delle competenze iniziali, dell'istruzione di base, dell'età, della disponibilità dell'orario dei discendenti, nonché alla tipologia e livello dell'obiettivo corsuale.

Ne consegue che il docente-formatore debba essere in possesso di consolidata esperienze tecniche-professionali, maturate, possibilmente anche in attività lavorative, in ragione dell'articolazione dello specifico obiettivo, che, come sopra evidenziato, si differenzia ciascuno qualitativamente diverso nei contenuti, nella durata di erogazione, calendario settimanale, non rappresenta la mera riproposizione del corso precedentemente attuato.

Di contro il **contratto di lavoro dipendente**, prevede osservanza la rigida osservanza di orari prefissati in contratto, della sede di lavoro, turnazioni, distribuzione giornaliera oraria, ecc., obblighi che non rispondono, di certo, alla flessibilità occorrente per l'attuazione dei corsi in questione.

Da dette considerazione ne discende che, in mancanza di competenze interne, specifiche, l'incarico di docenza non può che essere che affidato con modalità contrattuali proprie del contratto "Co. co pro".

In punta di diritto è opportuno sottolineare che l'attività di docenza afferisce a prestazioni didattico-formative sono **classate fra le attività di professione intellettuale-scientifica ad elevata specializzazione** (cfr. ISTAT).

Fonti di riferimento della Collaborazione coordinata e continuativa, sono le norme sul lavoro autonomo, quelle normative, di cui agli art. 409 c.p.c.; 2094, 2222 c.c.; 61 e segg. del D.Lgs 276/2003; del DM 12/7/2007, nonché quelle interpretative di cui alle circolari ministeriali e degli enti previdenziali.

E' opportuno evidenziare l'autonomia occorrente al docente, in ragione delle considerazioni innanzi menzionate, sulla modalità della prestazione lavorativa per il raggiungimento dell'obbiettivo affidato.

### **Co.Co.Pro. – Principi generali**

*I rapporti di collaborazione coordinata e coordinativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti, predeterminati dal committente e gestiti in autonomia dal collaboratore (art.61 e segg. D.Lgs 276/2003). La norma non definisce il progetto ma si limita a stabilire che le Co Co Co (art.409 c.p.c.) sono collegate ad un determinato risultato*

finale, cui il collaboratore partecipa con la sua prestazione (cfr.circ. Min. Lavoro n.17/2006).

### **Elementi caratterizzanti per la validità del contratto nella “legge Biagi”:**

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'art.66, co.4.

Gli elementi essenziali del contratto a progetto, da indicare in forma scritta, oltre la descrizione del progetto con l'individuazione del suo contenuto caratterizzante, anche il risultato finale che si intende conseguire.

Non sussiste, la presunzione di subordinazione, **per le prestazioni di elevata professionalità**, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente.

La norma di interpretazione autentica dell'art. 69 del D. Lgs. n.276/2003 è volta a chiarire che l'individuazione di uno “specifico” progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### **Determinazione del compenso**

*Ai fini della determinazione del compenso, preliminarmente è bene tener conto che deve essere proporzionato alla qualità e quantità di lavoro eseguito e deve tener conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni analoghe. **Per il Ministero** è necessario che sia non solo commisurato al tempo della prestazione, ma anche al risultato bene enucleato nel progetto. Inoltre, i compensi hanno quale riferimento quelli corrisposti per analoghe professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento. (circolare n. 29/2012 del Ministero del Lavoro).*

<p><b><u>Sono esclusi dall'obbligo del progetto</u></b>, i componenti di organi di amministrazione e controllo di società, <b>i partecipanti a collegi e commissioni.</b></p>
---

### **E' opportuno soffermarci sul COORDINAMENTO E AUTONOMIA DEL COLLABORATORE**

1. Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è disciplinato dagli artt. 61 ss. del D.Lgs. n. 276/2003 e sarà pertanto svolto in piena autonomia dal Collaboratore, senza alcun assoggettamento al potere direttivo, gerarchico o disciplinare del Committente, fatte salve unicamente le esigenze di coordinamento con il Committente qui specificate. Sarà inoltre unicamente finalizzato alla realizzazione del progetto sopra indicato con esclusione di ulteriori attività lavorative allo stesso non afferenti.

2. Per l'esecuzione dell'incarico il Collaboratore si avvarrà dei seguenti mezzi e strumenti di proprietà del Committente: .....

3. Visto il progetto, il Collaboratore può eseguire la prestazione, a propria discrezione, tanto al di fuori dei locali aziendali quanto all'interno (attraverso l'utilizzo della postazione di lavoro messa a Sua disposizione da parte del Committente), fermo restando che, nel corso di svolgimento del progetto potrebbe risultare necessaria la presenza del Collaboratore presso la sede del Committente in date e orari da

concordare. In tali casi il Collaboratore potrà avvalersi anche dei mezzi e degli strumenti di proprietà del Committente, nonché, nella misura in cui lo riterrà opportuno, dei locali e delle attrezzature aziendali dello stesso, con le limitazioni e nell'ambito del coordinamento come sopra specificato.

4. Il Collaboratore non è soggetto ad alcun vincolo di orario e potrà autodeterminare i propri ritmi lavorativi posto che le parti intendono procedere ad una valutazione dell'andamento del progetto a cadenza periodica.

5. Anche in ottica di coordinamento, le parti ritengono opportuno incontrarsi presso la sede del Committente con cadenza orientativa mensile al fine di valutare lo stato di avanzamento del progetto. In particolare, il Collaboratore è tenuto alla redazione di un apposito report che verrà poi discusso con il Responsabile del settore ..... [indicare la figura di riferimento per parte committente].

6. Le parti, in corso di svolgimento del progetto, potranno poi modificare le modalità di coordinamento parametrando alle effettive esigenze connesse allo svolgimento dello stesso

**Contribuzione INPS - Dal 1/1/2018 l'aliquota contributiva della gestione separata Inps sarà parificata a quella del fondo lavoratori dipendenti (33,72%): tabella di marcia a partire dall'1/1/14**

## **LE COLLABORAZIONI OCCASIONALI**

### **Le "Collaborazioni occasionali non rientrano nell'applicazione del contratto Co Co pro" – elementi essenziali**

*E' opportuno sottolineare che il compenso complessivamente percepito dal prestatore, nell'anno solare, non può essere superiore:*

- a 5.000 euro nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti, da intendersi come importo netto per il prestatore, pari a 6.666 € lordi;
- a 2.000 euro per prestazioni svolte con riferimento a ciascun committente, da intendersi come importo netto per il prestatore, pari a 2.666 € lordi.

### **Presupposti giuridici**

Con la modifica dell'art. 70c. (introdotta dal DL 76/2013) non è più rilevante l'occasionalità (episodica, non professionale, minima e non organizzata), l'unico requisito che la identifica è il limite reddituale (dei 2.000 e 5000 euro nell'anno solare). I soggetti iscritti in albi professionali non possono svolgere collaborazioni occasionali aventi ad oggetto l'attività protetta dall'albo.

### **Contratti part - time**

Il contratto di lavoro a tempo parziale è un normale contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o a termine) che si caratterizza per il fatto che l'orario di lavoro è determinato in una misura inferiore all'orario normale di lavoro stabilito dalla legge in 40 ore settimanali. I contratti collettivi possono però stabilire una durata inferiore (per esempio prevedere una durata di 38 ore) nonché considerare l'orario normale come valore medio all'interno di un periodo non superiore all'anno.

Quasi tutti i contratti collettivi individuano delle fasce orarie nell'ambito delle quali poter stipulare contratti part-time.

La legge individua tre tipologie di part-time:

<b>Tipologia</b>	<b>Caratteristiche</b>
Orizzontale	<i>La riduzione di orario, rispetto al tempo pieno, avviene all'interno delle singole giornate lavorative. Si lavora quindi tutti i giorni, ma con orario inferiore rispetto a quelli a tempo pieno (per esempio 4 ore al giorno dal lunedì al venerdì).</i>
Verticale	<i>La prestazione lavorativa è resa a tempo pieno ma solo per periodi pre-determinati nella settimana, nel mese o nell'anno (ad esempio lunedì, mercoledì e venerdì di ogni settimana; o ancora i primi 10 giorni di ogni mese, ecc.);</i>

Si individuano in particolare 2 sottotipi di **part-time misto**:

- la prestazione lavorativa è prevista in periodi predeterminati della settimana, mese, anno con orario inferiore rispetto al tempo pieno comparabile e nei restanti periodi non si lavora (per esempio i primi 10 giorni di ogni mese per 4 ore al giorno);
- la prestazione lavorativa è prevista in alcuni periodi predeterminati della settimana, mese, anno con orario inferiore rispetto al tempo pieno comparabile e in altri periodi a tempo pieno (per esempio i primi 10 giorni di ogni mese per 4 ore al giorno e gli ultimi 10 giorni di ogni mese a tempo pieno).

Si evidenzia, infine, che i lavoratori part-time possono essere titolari di più rapporti di lavoro non incompatibili, purché vengano rispettati i limiti di orario di lavoro e il diritto al riposo settimanale di cui al D.Lgs. n. 66/2003.

Nella consapevolezza che l'ampiezza e la "pesantezza" dell'argomento abbia tediato parte di Voi, ricordo a tutti che la Fidef è a disposizione di chi è interessato ad approfondire l'argomento trattato.

**Grazie per l'attenzione**