

Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris
Consulenti del Lavoro in Udine

CONSULENTI DEL LAVORO:
Rag. Giocchino De Marco
Dott. Riccardo Canu
Dott. Elena Zanon
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6
33100 Udine
tel.0432/502540
fax.0432504902
info@studiodemarco.it
http://www.studiodemarco.it

Udine, 5 ottobre 2015

Oggetto: Le “nuove” collaborazioni a seguito del D.Lgs. 81/2015

Circolare numero 027/2015

In sintesi

Il D.Lgs. 81/2015 entrato in vigore in data 25 giugno fornisce una disciplina organica di alcuni tra i principali contratti aventi ad oggetto prestazioni di tipo lavorativo. La disciplina, da un lato, riunisce le varie tipologie contrattuali in una sorta di testo unico e, dall'altro, apporta alcune modifiche alla disciplina previgente.

La disciplina che risulta più profondamente modificata è la disciplina delle collaborazioni con il definitivo superamento del contratto a progetto e conseguente reintroduzione delle collaborazioni coordinate e continuativa, in versione fortemente limitata rispetto alla disciplina ante progetto. Di seguito un approfondimento in materia.

Approfondimento

Il decreto in questione provvede ad abrogare sia il lavoro a progetto, sia le presunzioni di subordinazione vigenti per il lavoro autonomo quali la continuità del rapporto, la tendenza alla monocomittenza e la postazione fissa di lavoro, ma – nel contempo – introduce un principio che, per alcuni versi, finisce per limitare più di prima le possibilità di ricorso a contratti di collaborazione.

La conversione da collaborazione a lavoro subordinato

In base all'art.2, co.1 D.Lgs. 81/2015, *“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”*.

Con riferimento alla corretta lettura della norma è doveroso premettere che nonostante siano trascorsi 3 mesi dall'emanazione non sono ancora state prodotte circolari interpretative da parte del Ministero del lavoro. In ogni caso, anche tenuto conto dei primi commenti interpretativi, sottolineiamo quanto segue:

1) per *rapporti di collaborazione* si intendono tanto i rapporti di collaborazione (coordinata e continuativa) classificabili nell'alveo della c.d. parasubordinazione, quanto i rapporti di collaborazione con partite IVA classificabili nell'alveo del lavoro autonomo;

2) il fatto che alla fattispecie *si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato*, ovvero si applicano (tutte) le norme sul lavoro dipendente, in concreto si traduce nel riqualificare il rapporto di collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato;

3) affinché possa operare la riqualificazione di cui al punto 2) che precede ci si deve trovare di fronte ad una fattispecie concreta che presenti contemporaneamente tre caratteristiche:

- a) collaboratore che svolge *prestazioni di lavoro esclusivamente personali*;
Il riferimento prestazioni esclusivamente personali induce a pensare che un collaboratore che si avvalga di altri collaboratori possa essere escluso dall'applicazione della norma;
- b) collaboratore che svolge prestazioni *continuative*;
Il requisito della continuità della prestazione è un elemento che caratterizza da sempre le collaborazioni, ma si noti che anche un'attività di breve durata ripetuta nel tempo (pochi giorni ogni mese/ pochi mesi ogni anno) può integrare il requisito della continuità;
- c) committente che organizza le *modalità di esecuzione* della prestazione del collaboratore *anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*.
A partire dal 1° gennaio 2016, per qualificare un rapporto di lavoro come subordinato non è più indispensabile l'etero-direzione (committente che dirige il collaboratore impartendogli direttive), ma è sufficiente la semplice etero-organizzazione (committente che organizza l'attività del collaboratore in base alle esigenze dell'azienda, anche attraverso la mera imposizione dei tempi e del luogo di lavoro).

Vale la pena di rammentare che in sede di redazione del contratto, l'oggetto della collaborazione va individuato in modo puntuale, onde evitare il rischio che la collaborazione possa configurarsi come un generico ed indistinto "*mettersi a disposizione*" del collaboratore a favore del committente ed in tale contesto particolare attenzione andrà usata in ipotesi di contratti di collaborazione "a tempo indeterminato".

In ogni caso, indipendentemente da quanto indicato nel contratto di collaborazione, ciò che conta sono le effettive modalità di svolgimento dell'attività. La dissonanza tra quanto riportato in contratto e quanto eseguito nel concreto, rende inevitabilmente molto debole la posizione del committente sottoposto a verifica.

Le eccezioni

La disciplina del lavoro subordinato non viene mai applicata in quattro ipotesi particolari di collaborazione:

- a) *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) *collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;*
- c) *attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;*
- d) *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.*

Con riferimento al punto d) per "associazioni" si intendono le sole associazioni sportive.

Si osserva che tra le eccezioni non sono incluse, né le così dette mini co.co.co. (max 30 gg. anno e 5.000,00 € anno), né le collaborazioni instaurate con i pensionati di vecchiaia pertanto, per evita-

re il rischio di conversione in lavoro subordinato, tali collaborazioni dovranno necessariamente essere adeguate alle limitazioni contenute nell'art.2, co.1.

I contratti a progetto esistenti

Premesso che – come è noto – i contratti a progetto, in quanto tali, debbono contenere una data di scadenza, la norma fa salvi (fino alla naturale scadenza) i contratti a progetto stipulati prima della data di entrata in vigore (25 giugno). Si prevede infatti che le disposizioni sul contratto a progetto abrogate continuino ad applicarsi esclusivamente per regolare contratti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto.

In ogni caso, particolare attenzione e prudenza dovranno essere poste nel gestire le collaborazioni con durata oltre il 31 dicembre 2015, in quanto molti interpreti sostengono che le limitazioni contenute nell'art.2, co.1 debbano essere applicate anche a tali contratti. Pertanto, potrebbe essere opportuno organizzare la prestazione stabilendo nuove modalità organizzative compatibili con la necessaria assenza di etero-organizzazione.

La stabilizzazione con sanatoria

La norma prevede una stabilizzazione con sanatoria. In particolare, a partire dal 1° gennaio 2016 – e quindi senza possibilità di fruire dello sgravio triennale dei contributi previdenziali previsto per i nuovi assunti nel 2015 – è possibile assumere a tempo indeterminato i collaboratori, anche a progetto o le partite IVA impiegati fino a tutto il 2015, sottoscrivendo, nel contempo, appositi accordi di conciliazione in sede protetta (presso la DTL e/o con l'ausilio del sindacato).

L'accordo di conciliazione deve contenere la rinuncia da parte del collaboratore a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro e tale accordo estende gli effetti anche a tutti gli illeciti di tipo previdenziale, assistenziale, fiscale ed amministrativo connessi all'erronea qualificazione del rapporto pregresso.

I collaboratori, una volta assunti, devono essere mantenuti in servizio per almeno dodici mesi, salvo che il recesso sia motivato da giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

La certificazione

La norma consente una sorta di certificazione "negativa" presso apposite Commissioni di certificazione. In particolare si prevede la possibilità di accertare che nel contratto di collaborazione stipulato non siano presenti le limitazioni di cui all'art.2, co.1. Il contratto certificato, sempre che venga eseguito secondo quanto in esso indicato, consente di superare eventuali controlli di tipo amministrativo anche con riferimento alla corretta qualificazione del rapporto.

Considerata la complessità e novità delle disposizioni si fa riserva di tornare sull'argomento.