



OGGETTO: Circolare 3.2016

Seregno, 3 febbraio 2016

COLLABORAZIONI DISCIPLINA DAL 2016

Con la riforma del Jobs Act, dal 1 gennaio 2016¹ tutti i rapporti di collaborazione Co.Co.Co. vengono ricondotti alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato quando si traducono in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro.

Le tre condizioni (che devono ricorrere congiuntamente) per cui il contratto di collaborazione deve intendersi ricondotto al rapporto di lavoro subordinato sono le seguenti:

- 1) **Prestazioni personali** - Si intendono le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto di co.co.co senza l'ausilio di altri soggetti.
- 2) **Prestazioni continuative** - Sono tali le prestazioni che si ripetono in un determinato arco temporale, al fine di conseguire una reale utilità.
- 3) **Prestazioni etero-organizzate** - Si verificano quando il collaboratore opera all'interno di un'organizzazione datoriale cui sia tenuto a osservare determinati orari di lavoro e a prestare l'attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente.

¹ Decreto legislativo 15/06/2015 n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 2. Collaborazioni organizzate dal committente (In vigore dal 25 giugno 2015)

1. 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.

2. 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;

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.

3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

4. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma



STUDIO COMMERCIALISTA ASSOCIATO CONTRINO

Rimangono autonome unicamente le collaborazioni previste dall'art. 409 c.p.c.² e pertanto i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale. In sostanza sono quei contratti in cui sia il collaboratore a decidere come, dove e quando lavorare.

Stabilizzazione delle collaborazioni³

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:

- 1) i lavoratori interessati alle assunzioni **sottoscrivano**, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, **atti di conciliazione** in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle Commissioni di certificazione;
- 2) nei 12 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro **non recedano dal rapporto di lavoro**, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

² **c.p.c. art. 409. Controversie individuali di lavoro.**

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

- 1) rapporti di lavoro [c.p.c. 646, 659] subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
- 2) rapporti di mezzadria [c.c. 2141], di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto [c.c. 1647], nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- 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** ^[2];
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici [c.c. 2093] [c.n. 603-609] che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice ^[3].

³ **Decreto legislativo 15/06/2015 n. 81**

Art. 54. Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA (in vigore dal 25-06-2015)

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, 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 e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

- a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
- b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.



STUDIO COMMERCIALISTA ASSOCIATO CONTRINO

Sanzioni

L'utilizzo illecito della "nuova" collaborazione rivisitata dal dlgs 81/2015 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 19, comma 3, del dlgs 276/2003, che punisce la mancata comunicazione obbligatoria in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro. In caso di utilizzo irregolare della collaborazione, la sanzione si applica in quanto il datore, mediante la propria condotta illecita, ha indebitamente omesso di comunicare di aver assunto di fatto una persona con un contratto subordinato. La sanzione va da 100 euro fino a 500 euro per ciascun lavoratore.

Previste anche sanzioni contributive: si applica una "multa" civile, in ragione d'anno, pari al tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tur) maggiorato di 5,5 punti. Le sanzioni sui contributi non versati, tuttavia, non potranno superare il 40% dei contributi dovuti. Oltre questo tetto, sul solo debito contributivo si applicheranno gli interessi di mora.

Tale importo deve essere versato, ovviamente, in aggiunta ai contributi previdenziali omessi.

Nei confronti del lavoratore la conseguenza principale della eventuale riqualificazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è che lo stesso diventa titolare di tutti i diritti connessi al lavoro subordinato (compresa la tutela contro i licenziamenti, la maturazione di tutti gli istituti retributivi, delle ferie e del Tfr), a partire dal momento in cui viene accertata l'effettiva sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente.

Lo Studio rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti

Studio Commercialista Associato Contrino