

FORUM TUTTOLAVORO2015

in collaborazione con www.dottrinalavoro.it

Jobs Act, collaborazioni coordinate e continuative: ritorno al passato

di **Vitantonio Lippolis - Funzionario della Direzione territoriale del lavoro di Modena**

Nel nuovo codice dei contratti di lavoro, attuativo del Jobs Act, collaborazioni coordinate e continuative a tempo indeterminato e prive di progetto e abrogazione delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro. Il provvedimento porta indietro le lancette dell'orologio di circa dodici anni decretando il ritorno alla parasubordinazione vigente ante riforma Biagi. Delle novità del decreto si parlerà nel corso del Forum TuttoLavoro 2015, organizzato dalla Scuola di Formazione IPSOA di Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, che si svolgerà a Milano il 15 luglio 2015, dalle ore 14.00 alle 18.30, nell'esclusiva cornice dell'Auditorium Centrale di ExpoMilano.

In attuazione della delega contenuta nella Legge n. 183/2014 del Jobs Act, il Governo ha varato il D.Lgs. n. 81/2015 recante la *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni"*. Fra le varie novità contenute nella riforma la più attesa, forse, riguarda proprio la nuova disciplina delle prestazioni di lavoro svolte dai **collaboratori**.

Il provvedimento, in vigore dallo scorso 25 giugno 2015, in pratica, porta indietro le lancette dell'orologio di circa dodici anni poiché abroga gli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003 e, nel contempo, prevede che restino salve le collaborazioni previste dall'art. 409, del codice di procedura civile; così facendo si torna di fatto alla **"parasubordinazione"** vigente ante riforma Biagi, vale a dire a quelle forme di collaborazione di derivazione fiscale e dottrinale incardinate sulla previsione individuata proprio dal codice di rito. A questo proposito vale la pena rammentare che proprio nel 2001 il *"Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia"*, ancorché in una logica di incremento della flessibilità in ingresso, prospettava l'introduzione del lavoro a progetto con la specifica finalità di *"bonificare il mercato del lavoro dalle collaborazioni coordinate e continuative, spesso fonte di abusi frodativi della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato"*.

Conseguentemente, dalla data di entrata in vigore del decreto riformatore, scompaiono e non possono quindi più essere attivate:

- Le **collaborazioni coordinate e continuative a progetto**
- Le c.d. **mini co.co.co.**, vale a dire le prestazioni occasionali di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura ed assistenza alla persona, rapporti di durata non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro
- Le collaborazioni svolte dai percettori di **pensione di vecchiaia**;
- Le presunzioni di collaborazione coordinata e continuativa (introdotte dalla Legge n. 92/2012 con finalità antielusive) per i **titolari di partita IVA** che svolgono la prestazione secondo determinate modalità.

Con l'abrogazione delle suddette norme vengono altresì cancellati alcuni diritti «minimi» già previsti a favore dei collaboratori come la gravidanza, la malattia e l'infortunio (cfr. l'abrogato art. 66 del D.Lgs. n. 276/2003). In ogni caso si fa presente che gli artt. da 61 a 69-bis del Decreto Biagi restano transitoriamente operativi solo per disciplinare, fino alla loro naturale scadenza, i contratti già attivati alla data di entrata in vigore della riforma.

A fronte del potenziale allargamento della platea di collaboratori la riforma introduce, tuttavia, una

nuova presunzione di subordinazione con nuovi indicatori che sostituiscono quelli precedentemente previsti per sanzionare gli abusi. Difatti, in continuità col principio contenuto nell'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015 secondo cui il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, l'art. 2 del decreto stesso afferma che dal prossimo 1° gennaio 2016 si applicherà la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che risulteranno carenti di autonomia operativa in quanto *“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”*.

In nuovi indicatori che faranno, dunque, scattare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato sono:

- **Prestazione svolta in modo esclusivamente personale:** resa, cioè, dal collaboratore senza una minima organizzazione e/o senza avvalersi dell'apporto, sia pur minimo, altrui;
- **Prestazione svolta in via continuativa:** ricorre quando la prestazione perduri nel tempo e comporti un impegno costante e abbastanza lungo del prestatore a favore del committente;
- **Modalità di svolgimento della prestazione etero organizzata dal committente:** al collaboratore deve essere lasciata piena ed assoluta autonomia operativa con facoltà di decidere «se», «quando», «come» e «dove» svolgere la prestazione oggetto del contratto; solo garantendo questa libertà organizzativa a favore del lavoratore il rapporto potrà definirsi genuinamente di collaborazione. Al contrario se dovesse risultare inserito nell'organizzazione del proprio committente, al collaboratore verranno estese le specifiche tutele previste dall'art. 2094 del cod.civ., ancorché lo stesso non sia sottoposto al potere direttivo, disciplinare e di controllo del proprio committente.

Nel rispetto sostanziale e formale, dunque, dei suddetti indici le collaborazioni coordinate e continuative potranno essere in futuro ancora legittimamente svolte senza uno specifico risultato e, volendo, senza limiti di durata.

Riprendendo alcune eccezioni già individuate dalla previgente disciplina, l'art. 2 della riforma prevede che restino comunque “salve” dalla **riconduzione al lavoro subordinato**:

- Le collaborazioni normate dai CCNL in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore (con specifica definizione del trattamento economico e normativo da applicare ai collaboratori);
- Le collaborazioni prestate nell'esercizio di **professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione negli appositi albi;
- Le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- Le prestazioni di lavoro 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 CONI (ex art. 90, Legge n. 289/2002).

Il testo finale del provvedimento, in maniera del tutto pleonastica, ha inoltre previsto che i contraenti possano richiedere, alle commissioni di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, la **certificazione** dell'assenza nel contratto dei requisiti relativi all'esclusività personale, della continuità e della etero organizzazione da parte del committente. Al riguardo, difatti, si rammenta che il contratto certificato acquista piena forza di legge e dispiega i propri effetti verso i terzi (enti previdenziali compresi) fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili (art. 5, lett. a), Legge n. 30/2003; Art. 79, D.Lgs. n. 276/2003). Si fa presente, infine, che la nuova disciplina delle co.co.co. non si applica nei confronti delle **pubbliche amministrazioni**, almeno fino a che non si attui il completo riordino in materia di utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle amministrazioni stesse. Per fronteggiare bisogni qualificati e temporanei, in questo specifico ambito, si continueranno ad utilizzare le tipologie contrattuali “flessibili” previste dall'art. 7, co. 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

Stabilizzazione dei collaboratori e dei titolari di partita IVA

Con la duplice finalità di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, il legislatore della riforma ha introdotto una sorta di «**sanatoria**» delle pregresse pseudo-co.co.co. e delle prestazioni svolte dalle cosiddette partita IVA. L'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede, difatti, che dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato soggetti già parti di contratti di co.co.co./pro. ovvero titolari di partita IVA, potranno vedersi estinguere gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del pregresso rapporto di lavoro. Affinché vi sia l'effetto estintivo previsto dalla procedura di stabilizzazione in parola debbono, tuttavia, essere rispettate due **condizioni**:

- a) I lavoratori devono sottoscrivere **atti di conciliazione in «sede protetta»** (vale a dire in una delle sedi di cui all'articolo 2113, co. 4, cod. civ., ovvero innanzi alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003);
- b) Il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore nei 12 mesi successivi (salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo).

La norma fa in ogni caso salvi eventuali illeciti accertati dagli organi di vigilanza prima dell'assunzione del lavoratore.

Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

Il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro è stato, purtroppo, spesso utilizzato dagli operatori con finalità elusive della disciplina del lavoro subordinato. Il legislatore, dopo avere già stretto le maglie con la Legge n. 92/2012, ha deciso di intervenire in maniera ancor più drastica su questa particolare tipologia negoziale.

L'art. 53 del D.Lgs. n. 81/2015, difatti, riscrive quasi totalmente l'art. 2549 del cod. civ. prevedendo, di fatto, che venga abrogata l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Conseguentemente dal 25 giugno 2015 non possono più essere stipulati nuovi contratti di **associazione in partecipazione** nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro.

La violazione di questo divieto non potrà che comportare, ovviamente, la trasformazione del contratto stipulato con l'associato nel "contratto dominante" del nostro ordinamento lavoristico, vale a dire il lavoro subordinato a tempo indeterminato con tutto quello che ne discende sotto il profilo sanzionatorio amministrativo, contributivo e fiscale.

Interpretando letteralmente la nuova disposizione si deve ritenere, invece, ancora plausibile l'associazione in partecipazione in cui l'associato sia una persona giuridica; ciò significa, ad esempio, che andrà considerata ancora perfettamente legittima quell'associazione in partecipazione nella quale l'apporto lavorativo avviene da parte dei soci del sodalizio (es. i soci di una società in nome collettivo con la quale venga stipulato un contratto di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro o misto di capitale e lavoro).

In via transitoria l'art. 53 prevede che i contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore della riforma, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste - in tutto o in parte - in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Collaborazioni e associazioni: le novità in sintesi

Tipologie contrattuali abrogate	<ul style="list-style-type: none"> · Contratti di collaborazioni a progetto; · Le c.d. mini co.co.co.; · Le co.co.co. effettuate dai percettori di pensione di vecchiaia; 	Dal 25/06/2015
	Co.co.co. rese in via esclusivamente personale	Dal 1° gennaio 2016 si

Periodo transitorio	Le collaborazioni a progetto e le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro da parte di una persona fisica in corso alla data del 25/6/2015 sono fatte salve fino alla loro cessazione;
Collaborazioni che restano	<ul style="list-style-type: none"> · Prestazioni che si concretino nello svolgimento di un'opera o di un servizio coordinate e continuative, svolte in maniera «prevalentemente» personale ed autonomamente organizzata dal collaboratore; · Le collaborazioni disciplinate dai CCNL; · Le collaborazioni per le quali è richiesta l'iscrizione ad albi professionali; · Le attività rese da amministratori e sindaci di società e da partecipanti a collegi e commissioni; · I rapporti istituzionali nelle associazioni e società sportive dilettantistiche; · Le co.co.co. per le quali sia stata certificata l'assenza dello svolgimento esclusivamente personale, in modo continuativo ed etero organizzate dal committente.
Stabilizzazione	Dal 1° gennaio 2016 i rapporti pregressi possono essere sanati con l'assunzione dei prestatori con un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

[Consulta il programma](#)

Leggi anche:

- [Dal Jobs Act semplificazioni per adempimenti e procedure](#), di Eufrazio Massi
- [Jobs Act, nuova flessibilità nel riordino dei contratti di lavoro](#), di Paolo Stern
- [Jobs Act, ammortizzatori sociali nuovi oneri contributivi per le imprese](#), di Maria Rosa Gheido
- [Tre le procedure di conciliazione dopo il Jobs Act](#), di Roberto Camera
- [Jobs Act, ammortizzatori sociali non un riordino, ma una riforma](#), di Maria Rosa Gheido

La **Scuola di Formazione IPSOA** di Wolters Kluwer, in collaborazione con **Dottrina Per il Lavoro** (ex DPL Modena), presenta il **15 luglio 2015** il **primo Forum TuttoLavoro** che si svolgerà, dalle 14.00 alle 18.30, nell'esclusiva cornice dell'**Auditorium Centrale di Expo Milano**.

In questo contesto internazionale, i più autorevoli esperti e tecnici della materia (tra gli altri Marina Calderone, Arturo Maresca, Piero Martello, Eufrazio Massi, Paolo Pennesi), faranno chiarezza sulle importanti **novità normative e sugli aspetti applicativi** legati ai decreti delegati del **Jobs Act**.

L'evento è accreditato per Consulenti del lavoro, Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

Per maggiori informazioni: www.ipsoa.it/forumtuttolavoro