

## La nuova disciplina delle collaborazioni

### LA NORMA

Il 1° gennaio 2016 è entrata pienamente a regime la nuova regolamentazione di cui all'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, relativa alle collaborazioni coordinate e continuative o autonome. La norma stabilisce che, dal 1° gennaio 2016, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato debba essere applicata anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente in riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro.

Il successivo comma 2 statuisce poi che **tali disposizioni non trovino applicazione con riferimento alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione ad appositi albi<sup>1</sup>** e a quelle per le quali "gli accordi collettivi nazionali [...] prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione a particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore".

Parallelamente, l'articolo 52 dello stesso decreto dispone l'abrogazione degli articoli da 61 a 69-bis del d.lgs. n. 276/2003, segnando il superamento del contratto di lavoro a progetto (co.co.pro.) e delle collaborazioni occasionali, nonché del regime delle presunzioni operanti in rapporto alle altre prestazioni rese in regime di lavoro autonomo.

Al contrario di quanto emerso in un primo momento sugli organi di stampa, **il d.lgs. n. 81/2015 non sancisce l'abolizione dei contratti di collaborazione**, ma rappresenta, da una parte, il tentativo di contrastare gli abusi colpendo le situazioni che mascherano rapporti di lavoro subordinato, dall'altra, una piena legittimazione dei rapporti di lavoro parasubordinati ed autonomi genuini.

### COLLABORAZIONI A PROGETTO IN CORSO AL 25 GIUGNO

**L'articolo 52 del d.lgs. n. 81/2015 prevede che la previgente disciplina del lavoro a progetto (ovvero gli articoli da 61 a 69-bis del d.lgs. n. 276/2003) continui ad applicarsi ai contratti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto.** Per tali rapporti è inoltre consentita la proroga, se funzionale alla realizzazione del progetto, giacché risulta possibile che il contratto co.co.pro. possa produrre effetti anche oltre il 1° gennaio 2016.

In ogni caso, il contratto a progetto ancora in corso, per essere considerato legittimo e non incorrere nell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, deve rispettare i requisiti indicati dall'art. 2, comma 1 del decreto (oltre quelli dell'art. 2094 c.c.).

Alla conclusione del contratto, sarà comunque possibile sottoscrivere con il medesimo lavoratore un nuovo contratto di collaborazione secondo le regole generali di seguito riportate.

---

<sup>1</sup> La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali si deve interpretare nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 riguarda le sole collaborazioni il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è indispensabile l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare una disciplina derogatoria.

## **COLLABORAZIONI ATTIVATE DAL 25 GIUGNO**

Dal 25 giugno 2015, lo studio professionale ha facoltà di attivare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, comma 3 del c.p.c.<sup>2</sup> (art. 52, comma 2, d.lgs. n. 81/2015) a tempo determinato o indeterminato, ovvero di collaborazione autonoma (art. 2222 c.c.). Occorre però tenere presente che il citato articolo 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, pur non modificando l'art. 2094 c.c., configura un allargamento di fatto dell'area della subordinazione, nella quale il legislatore delegato fa rientrare, oltre al lavoro eterodiretto, anche quello etero-organizzato.

Di conseguenza, **qualora le prestazioni presentino congiuntamente tutti gli elementi individuati dalla norma - vale a dire la personalità<sup>3</sup>, la continuità<sup>4</sup> e l'etero-organizzazione dei tempi e dei luoghi di lavoro - ad esse si applica la disciplina del lavoro subordinato.**

Sarà in ogni caso il lavoratore a dover provare la sussistenza dei suddetti requisiti, o i servizi ispettivi a constatarla in sede di controllo. Nel caso in cui ciò si verifichi, il contratto di collaborazione conserva la propria validità, ma si estendono ad esso le tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.)<sup>5</sup>. Tali collaborazioni non si computano però nella base occupazionale dell'azienda ogniquale una norma o il contratto collettivo faccia riferimento ai lavoratori subordinati.

Rileva sottolineare che il contratto di collaborazione può essere oggetto di certificazione, ai fini di valutare non solo l'assenza dei requisiti previsti dall'art. 2, comma 1 citato, ma anche la conformità della tipologia contrattuale prescelta con l'effettiva modalità di svolgimento del lavoro. In tal caso, il lavoratore e il datore di lavoro possono farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale e datoriale cui aderiscono o conferiscono mandato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

## **INCENTIVI ALLA STABILIZZAZIONE**

**L'art. 54 del d.lgs. n. 81/2015 introduce, a partire dal 1° gennaio 2016, un incentivo in favore della stabilizzazione a tempo indeterminato dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA.** L'assunzione comporta infatti l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi alla precedente erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi quelli accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data

---

<sup>2</sup> Secondo la lettera dell'art. 13 del ddl lavoro autonomo all'esame parlamentare "La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa".

<sup>3</sup> Se il collaboratore si avvale di ulteriori collaboratori, il requisito non ricorre.

<sup>4</sup> La prestazione non deve essere caratterizzata da occasionalità e quindi l'interesse alla stessa deve essere durevole.

<sup>5</sup> In questo senso, la Circolare del Ministero del lavoro n. 3/2016.

anteriore alla assunzione. Pertanto, non si potrà usufruire della sanatoria nel caso in cui la procedura di stabilizzazione sia avviata successivamente all'inizio dell'accertamento ispettivo<sup>6</sup>.

L'accesso al beneficio è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

- i lavoratori interessati 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, c.c., ovvero davanti alle commissioni di certificazione;
- nei 12 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato, **il datore di lavoro potrà altresì godere dello sgravio biennale del 40% dei contributi a proprio carico**, previsto, in via sperimentale e nei limiti di 3.250 euro annui, dalla l. n. 208/2015 per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2016.

---

<sup>6</sup> Circolare del Ministero del lavoro n. 3/2016.