

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO
BARILLARI Ó LAPOLLA Ó CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: barillari@fp-service.it lapolla@fp-service.it cavalleri@fp-service.it

CIRCOLARE 16/2015

Genova, 14/12/2015

Oggetto: LE NUOVE DISPOSIZIONI PER LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE DOPO IL D.LGS. N.81/15

La disciplina delle Collaborazioni coordinate e continuative (denominate *co.co.coö*), è stata riformata, come già anticipato, dal D.Lgs 81/2015.

La prima novità consiste nella **cancellazione dal 25 giugno dal panorama dei contratti di lavoro autonomo dei contratti di collaborazione a progetto** che rappresentano una specificazione del più ampio genere delle collaborazioni coordinate e continuative.

Cioè significa che dalla data del 25 giugno 2015 non è stato più possibile stipulare contratti a progetto e che quelli stipulati ante 25 giugno 2015 continueranno ad avere efficacia fino alla loro scadenza ma con alcune limitazioni.

La seconda novità, infatti, consiste nell'introduzione, con decorrenza dall'01/01/2016, di una serie di vincoli per la legittimità delle collaborazioni coordinate e continuative (quindi anche la specie dei contratti a progetto ancora in essere).

Andiamo a vedere nello specifico quali sono questi requisiti ma soprattutto facciamo un po' di chiarezza su cosa si intenda per collaborazioni coordinate e continuative, considerato che è una delle poche tipologie contrattuali di lavoro autonomo risparmiata dalla scure della riforma.

Le collaborazioni coordinate e continuative, nate in epoca anteriore all'attuale riforma, sono definite come *rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*.

CODICE FISCALE E PARTITA IVA 03266340102

BANCA D'APPOGGIO: BANCA CARIGE SPA AGENZIA 18

IBAN IT 81 F 06175 01418 000000977380

Le controparti del rapporto di collaborazione sono il Committente e il Collaboratore. Il primo è la persona giuridica, imprenditore, professionista che, per il compimento di un determinato servizio o opera, decide di avvalersi della collaborazione di un soggetto autonomo e esterno alla sua organizzazione. Il secondo è colui che si impegna a compiere un'opera o un servizio determinati, in coordinamento con l'organizzazione aziendale del committente.

I tratti caratterizzanti le co.co.co sono:

- La personalità: il rapporto del collaboratore deve essere prevalente rispetto ai fattori che concorrono a determinare il risultato;
- La coordinazione: la prestazione, perseguendo un'esigenza dell'azienda committente viene svolta in autonomia dal collaboratore per quanto riguarda le modalità di esecuzione della prestazione, tuttavia, al fine di collegare funzionalmente la prestazione all'obiettivo perseguito dall'azienda, è ammesso un inserimento del collaboratore nell'organizzazione della stessa in senso lato;
- La continuità: la prestazione non è occasionale ma ripetuta nel tempo, anche se a cadenza non regolare.

Se da un lato, il decreto legislativo consente, d'ora in poi, l'instaurazione delle co.co.co, venendo meno l'obbligo di prevedere un progetto o un termine finale, dall'altra, aggiungendo nuovi requisiti, ne restringe di fatto il campo di applicazione, considerato che in difetto degli stessi è prevista una sorta di presunzione di subordinazione.

È infatti previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, si applicherà la disciplina del lavoro subordinato 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***.

In estrema sintesi, se è rimessa all'azienda committente, e non al collaboratore (come dovrebbe essere trattandosi di rapporto di lavoro autonomo), la scelta del luogo della prestazione e dell'orario (*cd. Etero-organizzazione*), si applica a quel rapporto la disciplina contributiva fiscale e contrattuale del rapporto di lavoro subordinato.

Con ciò non va dimenticato, che, per costante giurisprudenza, se ricorre la ipotesi in cui, allo stesso modo, sia il Committente, e non il collaboratore, a disciplinare dettagliatamente le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, oppure sottoponga il lavoratore al potere organizzativo e disciplinare, tale circostanza (*cd. Etero -direzione*) renderà la collaborazione non genuina, prestando il fianco a una conversione del rapporto autonomo in rapporto di lavoro subordinato.

Ciò non accade, tuttavia, in taluni settori e qualora il contratto di co.co.co sia stato certificato presso le apposite sedi di certificazione (Università, Direzione Territoriale del lavoro, Consiglio provinciale dei Consulenti del Lavoro, Enti bilaterali ecc.), avendo la certificazione lo scopo verificare l'assenza dei requisiti che rendono tossica la collaborazione.

Sono, inoltre, esclusi dall'applicazione delle norme del lavoro subordinato alcuni settori:

- le 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;
- le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- 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 collaborazioni rese ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.

Inoltre, si evidenzia come nella nuova disciplina non vi siano disposizioni di favore per i lavoratori pensionati (in precedenza esclusi dal progetto) ovvero per le collaborazioni di breve durata (fino a € 5.000,00 e fino a 30 giorni o 240 ore nei servizi socioassistenziali). Ad oggi queste fattispecie vengono trattate alla stessa stregua delle co.co.co.

Infine, per le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, e per le partite Iva a rischio, è prevista una **forma di sanatoria**, definita stabilizzazione. Attraverso l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuata a decorrere dal 1° gennaio 2016, accompagnata da un'apposita procedura, è possibile estinguere gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi con l'erronea qualificazione del pregresso rapporto di collaborazione.

La cd sanatoriaö consente di accedere, altresì, salvo modifiche in sede di approvazione della Legge di Stabilità per il 2016, all'esonero contributivo biennale, per 24 mesi, sino a un tetto massimo di euro 3.250,00 annui.

Auspicando di aver esposto in maniera esaurientemente chiara la normativa riferita all'oggetto della presente rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Ragg. BARILLARI óLAPOLLA
Dott. CAVALLERI**