

**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: [lapolla@tpservice.it](mailto:lapolla@tpservice.it) [cavalleri@tpservice.it](mailto:cavalleri@tpservice.it)

**CIRCOLARE 3/2016**

**Genova, 29 febbraio 2016**

**Oggetto: PRIME ISTRUZIONI IN TEMA DI COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE**

Come è noto, il D.Lgs. n.81/15 ha provveduto ad abrogare la disciplina del lavoro a progetto a decorrere dalla data del 25 giugno 2015. Nello specifico, da quella data non è stato più possibile stipulare contratti a progetto mentre quelli sottoscritti potranno proseguire sino a scadenza degli stessi anche oltre il 31 dicembre 2015.

È comunque possibile stipulare contratti di co.co.co. , tuttavia il medesimo provvedimento normativo ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2016, nuovi tratti caratterizzanti, per delineare quando le collaborazioni coordinate e continuative non possono essere riconosciute genuinamente autonome, ma debbono essere disciplinate secondo le regole del lavoro subordinato.

È opportuno precisare che, se è vero che viene ora consentito di instaurare delle co.co.co. senza l'obbligo di prevedere un progetto o un termine finale, il Legislatore, introducendo nuove limitazioni, di fatto ne restringe il campo di applicazione.

Dal 1° gennaio 2016 si applicherà la disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che osi 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 pratica, se è il committente che impone al collaboratore le scelte in ordine anche ai tempi e al luogo di lavoro, occorrerà applicare a quel rapporto di lavoro la disciplina contributiva fiscale e contrattuale del lavoro subordinato.

Ricordiamo comunque che le parti potranno ricorrere all'istituto della certificazione per far attestare l'assenza dei requisiti che potrebbero far ritenere quella prestazione non di lavoro autonomo.

Vengono altresì esclusi dall'applicazione delle norme del lavoro subordinato alcuni specifici ambiti:

- 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;

CODICE FISCALE E PARTITA IVA 03266340102

BANCA D'APPOGGIO: BANCA CARIGE SPA AGENZIA 18

IBAN IT 81 F 06175 01418 000000977380

- 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.

Dopo le novità del giugno 2015 sopra descritte, il Ministero del Lavoro, con la recente circolare n.3/16, ha fornito i primi chiarimenti concernenti tale tipologia contrattuale.

### I chiarimenti del Ministero

Due i punti di maggior interesse, forniti dal Ministero, in relazione alle regole che sono entrate in vigore dal 1° gennaio scorso.

Il primo è legato alla previsione normativa secondo la quale, nel caso in cui le collaborazioni siano svolte con un'organizzazione messa in atto da parte del committente con riferimento ai **tempi e ai luoghi** di lavoro del collaboratore (c.d. **etero-organizzazione**), si deve applicare la disciplina dei rapporti di lavoro subordinato. Non si parla, dunque, di conversione del contratto da collaborativo a subordinato, ma solo di applicazione delle regole di quest'ultimo. Secondo il Ministero tutto questo indica che al rapporto, presunto di collaborazione ma non genuino, si dovranno applicare gli istituti giuridici tipici del lavoro subordinato, quali, ad esempio, il trattamento retributivo, l'orario di lavoro, le tutele sul licenziamento, etc.. Tutto questo comporterebbe, nel caso, numerosi problemi di gestione effettiva del rapporto di lavoro, oltre che di ordine fiscale, previdenziale e, non da ultimo, sanzionatorio.

Altro aspetto molto rilevante, che viene evidenziato nella circolare citata, riguarda le possibilità offerte dalla nuova normativa agli organi ispettivi. Questi ultimi, infatti, potranno andare subito a verificare se sussiste, nei fatti, una specifica organizzazione, posta in essere dal committente, che dispieghi i suoi effetti sui tempi di lavoro del collaboratore e sui luoghi ove egli presta la propria opera. Se così fosse, ci si troverebbe in presenza di etero-organizzazione e, senza ulteriori necessità, al rapporto verrà applicata la disciplina del lavoro subordinato. Tutto questo senza che, apparentemente, sia ammessa una prova contraria. Si ricorda che, in precedenza, il disconoscimento di un rapporto collaborativo prevedeva un'indagine più approfondita circa la c.d. etero-direzione, ossia un'investigazione sulla presenza di un effettivo potere direttivo e disciplinare del committente sul collaboratore, ma il committente avrebbe potuto tentare di offrire una prova contraria a detti fatti. I problemi operativi e di gestione del rapporto, quindi, si ampliano.

Si ricorda che la nuova normativa, a partire dal 1° gennaio 2016, offre la possibilità di stabilizzare i rapporti di collaborazione in essere, ma anche quelli che fossero cessati, ovvero i rapporti di lavoro autonomo con soggetti titolari di partita Iva. Al fine di sottrarre detti rapporti a eventuali azioni ispettive, i committenti possono quindi stabilizzare tali rapporti con la stipula di specifici atti di conciliazione, in sedi protette, assumendo tali soggetti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il neo datore di lavoro, per la validità della procedura, non potrà recedere da quest'ultimo contratto nei 12 mesi successivi, salvo caso di giusta causa o giustificato motivo soggettivo. L'adesione a detta procedura procura l'estinzione di tutti gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali. Essa, tuttavia, qualora attivata dopo che abbia avuto inizio un accesso ispettivo,

non porterà il beneficio dell'estinzione degli illeciti. Viene inoltre chiarito che, pur esperendo tale procedura e ove ne ricorrano i presupposti, il datore di lavoro potrà aver accesso al beneficio contributivo biennale previsto dalla recente Legge di Stabilità per le assunzioni a tempo indeterminato.

Auspiciando 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 ó LAPOLLA  
Dott. CAVALLERI**