

Jobs Act: La nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative

Enzo De Fusco

CONTRATTO A PROGETTO - NOVITA'

A far data dall'1/01/2016, l'art. 2 ***“si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione”*** che:

- 1) oltre ad essere svolti in via esclusivamente personale dal collaboratore ed in via continuativa;
- 2) siano soggetti a modalità di **esecuzione organizzate dal committente**, anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro.

LA DISPOSIZIONE SI AFFIANCA AL 2094 C.C.

CONTRATTO A PROGETTO- NOVITA'

DEFINIZIONE DI ETERO-DIREZIONE: art. 2094 c.c.

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

DEFINIZIONE DI ETERO-ORGANIZZAZIONE: art. 2. Dlgs. 81/2015

*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 **modalita' di esecuzione sono organizzate dal committente** anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.*

Certificazione del progetto

Nonostante ciò, le parti del rapporto potranno richiedere alle commissioni di certificazione (art. 76 d.lgs. n. 276/2003) che venga certificata l'assenza dei requisiti dell'art. 2, comma 1, del decreto ed in particolare la mancata ingerenza sui tempi e sul luogo di lavoro da parte del committente (oltre, eventualmente, al carattere non personale e non continuativo delle prestazioni).

**IL LAVORATORE PUO' ESSERE ASSISTITO DA UN
CONSULENTE DEL LAVORO**

LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE INDIVIDUATE DALLA LEGGE

Restano esclusi dall'ambito di operatività dell'art. 2:

a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni 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) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) 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;

d) 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 C.O.N.I.

LE STABILIZZAZIONI DELLE COLLABORAZIONI

Il D.LGS. N. 81, all'art. 54 prevede, la possibilità di procedere a transazioni volte a regolarizzare :

- i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (**anche a progetto**);
- di persone titolari di partita IVA pregressi.

Con il vantaggio, normativamente garantito, della completa esenzione da sanzioni per violazioni dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali.

Le condizioni per fruire di tale vantaggio pero sono:

- 1)** la stabilizzazione dell'occupazione attraverso l'assunzione a tempo indeterminato
- 2)** la conciliazione in sede protetta;
- 3)** la facoltà per i 12 mesi successivi alla stabilizzazione di recesso dal rapporto instaurato, **solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.**

LE STABILIZZAZIONI DELLE COLLABORAZIONI

Nella versione originaria della bozza di Decreto presentata originariamente, il Governo la stabilizzazione veniva consentita soltanto nel periodo che muoveva dall'entrata in vigore del Decreto fino al 31.12.2015.

Viceversa, nella versione definitiva del D.Lgs. N. 81/2015 non è previsto alcun termine analogo. Ne consegue la disposizione che stabilisce la:

- 1)** la stabilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative (anche a progetto e le partite iva);
- 2)** e la sanatoria relativa agli obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessa al rispetto delle condizioni precedentemente indicate;

Acquista carattere strutturale a far data dal primo gennaio 2016.

LE STABILIZZAZIONI DELLE COLLABORAZIONI A PROGETTO IN ESSERE: AMBITO DI APPLICAZIONE, TERMINI, ADEMPIMENTI ED EFFETTI SUL PIANO SANZIONATORIO

In definitiva, la situazione è la seguente:

- 1) Fino alla data di entrata in vigore del D.Lgs. (25 giugno 2015)**
l'azienda poteva stipulare contratti a progetto o prorogare i vecchi contratti in essere. Qualche perplessità potrebbe sorgere con riferimento alla disciplina applicabile successivamente al 1.1.2016.
- 2) Dalla data di entrata in vigore del decreto e fino al 31 dicembre 2015**, è possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche senza il progetto così come era possibile prima della riforma Biagi, fermo restando i requisiti di autonomia come interpretati dalla giurisprudenza consolidata;
- 3) Dal 1 gennaio 2016 oltre alla definizione del 2094 c.c.** trova applicazione anche la nuova definizione contenuta nello schema di decreto.

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE E PENSIONATI

Alla luce dell'elenco precedentemente riportato relativo alle esclusioni, è opportuno focalizzare l'attenzione su due distinti aspetti:

1) l'art. 61 del D.lgs. 276/03 escludeva dal campo di applicazione della disciplina sul contratto a progetto *“coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia”*).

2) Viceversa, il nuovo D.Lgs. n. 81/2015, non prevede un esonero espresso per i contratti di collaborazione stipulati con i pensionati;