Tipologia: **LAVORO**
Protocollo: **2008915**
Data: **21/09/2015**
Oggetto: **la nuova disciplina delle prestazioni di lavoro svolte dai collaboratori**

AGISCO
ASSOCIAZIONE GIOCHI SCOMMESSE

Riferimenti:
- *Artt. 1, 2, 52, 54, D.Lgs. 15.06.2015, n. 81;*
- *Art. 1, co. 118 s.s., L. 23.12.2014, n. 190;*
- *Art. 1, co. 3, co. 6 lett. b) e g), L. 10.12.2014, n. 183;*
- *D.M. Min. del lavoro e delle Politiche Sociali 20.12.2012;*
- *Artt. 61-69 bis (abrogati dal D.Lgs. 15.06.2015, n. 81), 76, D.Lgs. n. 276/2003;*
- *Art. 90, L. 27.12.2002, n. 289;*
- *Artt. 1322, 2113, 2222 R.D. 16.03.1942, n. 262;*
- *Artt. 185, 409, 410, R.D. 28.10.1940, n. 1443.*

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO SVOLTE DAI COLLABORATORI

Gentile **Associato**,

il 25 giugno 2015, in attuazione della delega contenuta nella Legge n. 183/2014 del Jobs Act, è entrato in vigore il D.Lgs.81/2015 recante la *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni"*.

Fra le numerose novità contenute nella riforma, una delle più attese era proprio la nuova disciplina delle prestazioni di lavoro svolte dai collaboratori. Il provvedimento con l'abrogazione degli articoli da 61 a 69-bis del D. Lgs. 276/2003, di fatto, determina il ritorno alla cd. "parasubordinazione" vigente prima della riforma Biagi.

Dal 1° gennaio 2016 infatti scompariranno:

- Le collaborazioni coordinate e continuative a progetto (cd. co.co.pro);
- Le mini co.co.co;
- Le collaborazioni svolte dai titolari di pensione di vecchiaia;
- Le presunzioni di collaborazione coordinata e continuativa (introdotta dalla legge 92/2012) per i titolari di partita Iva svolgenti la prestazione secondo alcune determinate modalità;
- Le associazioni in partecipazione (con riferimento al solo apporto di lavoro).

Tuttavia, un limite al libero esercizio della autonomia contrattuale scaturente dal combinato disposto degli artt. 1322 e 2222 c.c. e 409 cpc, si rinviene - come si vedrà oltre - nella previsione legislativa contenuta nell'art. 2 comma 1 del D. Lgs. 81/2015.

Indirizzo
Largo Arenula, 34
00186 – Roma
Codice Fiscale
05441090585

Telefono
(+39) 0668300441
(+39) 0668300442
Telefax
(+39) 0668300445

Mail
segreteria@assoagisco.it
agisco@pec.assoagisco.it
Web
www.assoagisco.it

Collaborazioni fra autonomia e subordinazione (artt. 1 e 2 D. Lgs. 81/2015)

I principi ispiratori della riforma contenuti nella Legge 183/2014 pongono il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al centro del nuovo sistema, come "*forma comune di rapporto di lavoro"* (art. 1 D. Lgs. 81/2015[1]).

Per coerente opzione legislativa, dal 1° gennaio 2016, ai sensi dell'art. 2 comma 1 del D. Lgs. 81/2015[2], 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".* Il legislatore, quindi, non ha inteso entrare nel merito della qualificazione dei rapporti in questione, attività di competenza dell'AGO, ma ne ha modificato il trattamento economico e normativo estendendo a detti rapporti la normativa inderogabile propria del lavoro subordinato.

I nuovi indicatori che faranno scattare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato saranno:

- lo svolgimento della prestazione in modo esclusivamente personale: resa cioè dal collaboratore senza una minima organizzazione e/o senza avvalersi dell'apporto – sia pur minimo, altrui.
- lo svolgimento della prestazione in via continuativa: quando la prestazione perdura nel tempo e comporti un impegno costante e abbastanza lunghi del prestatore a favore del committente.
- lo svolgimento della prestazione con modalità etero organizzata dal committente con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro: si passa quindi da un concetto di etero direzione, tipico della subordinazione, ad un concetto di etero organizzazione, laddove il datore di lavoro decide i tempi ed il luogo del lavoro, anche laddove sia il collaboratore a decidere "come" prestare la propria attività.

---

[1] **Art. 1 D.Lgs 81/2015 *"Forma contrattuale comune"***: 1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro

[2] **Art. 2 D.Lgs 81/2015 *"Collaborazioni organizzate dal committente"***

1. 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 modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.
2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:
a) alle 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, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
c) alle 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) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate eagli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni, come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.
3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
4. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al co.1.

Le collaborazioni "salve" e le collaborazioni ammesse "in deroga"

Per il datore di lavoro/committente, a seconda delle caratteristiche obiettive dell'attività svolta, rimane salva la possibilità di stipulare:

a) contratti di collaborazione coordinata e continuativa in forma autonoma ex art. 409 c.p.c. (la cd co.co.co), ovvero

b) contratti di prestazione d'opera ex art. 2222 c.c..[3]

Inoltre, dal 1° gennaio 2016, ai sensi del secondo comma dell'art. 2 D. Lgs. 81/2015 sono consentite – in deroga - le collaborazioni di seguito riportate:

- 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, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali[4] ;
- 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 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, come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Per i contratti non rientranti nell'elenco delle collaborazioni ammesse in deroga, il terzo comma dell'art. 2 del decreto in esame, offre una opzione per attestare la riconducibilità della prestazione al dettato dell'art. 409 c.p.c. per l'insussistenza dell'etero organizzazione. Le parti possono chiedere ad una commissione di certificazione ex art. 76 del D.Lgs. 276/2003 (istituita da Università, Ordini

---

[3] **Art. 2222 c.c.** ***"Contratto d'opera":*** Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo [c.c. 2225] un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV

[4] Le prestazioni riconducibili ad attività professionali ordinistiche ed assimilate sono state indicate, a mero titolo esemplificativo, nell' Allegato 1 al D.M. 20 dicembre 2012 che fa riferimento a:

a) Ordini professionali riconosciuti: Consiglio nazionale del notariato (legge n. 89/1913); Consiglio nazionale ingegneri (legge n. 1395/1923, Rd n. 2537/1925, Dlgs Lgt. n. 382/1944); Consiglio nazionale dei chimici (Rd n. 842/1928, legge n. 897/1938, Dlgs Lgt. n. 382/1944); Ordine nazionale forense (Rd legge n. 1578/1933 conv. da legge n. 36/1934); Consiglio nazionale architetti, pianificatori, paesaggisti e conservatori (legge n. 1395/1923, che ha assunto la sua attuale denominazione ai sensi del Dpr n. 328/2001); Ordine nazionale degli attuari (legge n. 194/1942); Federazione nazionale ordine dei medici chirurghi ed odontoiatri (Dlgs C.P.S. n. 233/1946); Federazione nazionale ordini veterinari italiani (Dlgs C.P.S. n. 233/1946 e Dpr n. 221/1950); Federazione degli ordini dei farmacisti italiani (Dlgs C.P.S. n. 233/1946); Ordine nazionale dei giornalisti (legge n. 69/1963); Consiglio nazionale dei geologi (legge n. 112/1963); Ordine nazionale dei biologi (legge n. 396/1967); Ordine nazionale dei dottori agronomi e dottori forestali (legge n. 3/1976); Ordine nazionale dei consulenti del lavoro (legge n. 12/1979); Ordine nazionale degli psicologi (legge n. 56/1989); Ordine degli assistenti sociali (legge n. 84/1993); Ordine dei tecnologi alimentari (legge n. 59/1994); Ordine dei consulenti in proprietà industriale (Dlgs n. 30/2005, recante Codice della proprietà industriale, artt. 201 e ss.); Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili (Dlgs n. 139/2005);

b) Collegi riconosciuti: Consiglio nazionale dei periti industriali e dei periti industriali laureati (Rd n. 275/1929); Consiglio nazionale dei geometri e geometri laureati (Rd n. 274/1929 e Dlgs Lgt. n. 382/1944); Federazione nazionale dei collegi delle ostetriche (Dlgs C.P.S. n. 233/1946); Federazione nazionale collegio degli infermieri e dei vigilanti dell'infanzia (legge n. 1049/1954); Collegio provinciale dei tecnici di radiologia e relativa Federazione nazionale (legge n. 1103/1965); Collegio nazionale degli agrotecnici e degli agrotecnici laureati (n. 251/1986); Collegi regionali e provinciali delle guide alpine (legge n. 6/1989); Consiglio nazionale dei periti agrari e dei periti agrari laureati (legge n. 54/1991);

c) Organismi che pur gestendo un albo non sono costituiti in forma di ordine professionale: Consiglio nazionale degli spedizionieri doganali (legge n. 1612/1960); Albo unico dei promotori finanziari (Dlgs n. 58/1998).

Provinciali dei Consulenti del Lavoro, Ministero del Lavoro, Direzioni Territoriali del Lavoro, ecc.) una certificazione del rapporto dal quale si evinca che non sussistano gli indicatori di cui al comma 1(prestazione esclusivamente personale, continuativa ed etero organizzata). La procedura di certificazione si svolge secondo le regole ordinarie.

Si tratta di una certificazione emessa generalmente per attestare la corretta qualificazione contrattuale di un rapporto di lavoro, ma – a ben vedere - il D.Lgs. 81/2015 ha conferito una particolare forza legale al provvedimento:

a) la certificazione è opponibile nei confronti di qualunque terzo;

b) prima dell'impugnativa giudiziale, è sottoposta al tentativo obbligatorio di conciliazione presso l'organismo che l'ha rilasciata;

c) conserva i propri effetti fino alla emanazione di una sentenza di primo grado che ne annulli gli effetti.

L'impatto più rilevante della certificazione avrà i suoi effetti nei casi di ispezioni sul lavoro, che non potranno concludersi con l'emissione di una sanzione prima che sia rimossa, con sentenza giudiziale, l'efficacia della certificazione.

Superamento del contratto a progetto (art. 52 D. Lgs. 81/2015)

L'art. 2 del D. Lgs. 81/2015 assume una particolare rilevanza, soprattutto alla luce del successivo art. 52, comma 1del D. Lgs. 81/2015 che sancisce la fine delle collaborazioni a progetto mediante l'espressa abrogazione delle *"disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003".*

Gli articoli da 61 a 69-bis del D. Lgs. 276/2003 restano in vigore unicamente per disciplinare i contratti in corso alla data di entrata in vigore del provvedimento.

Al secondo comma dell'art. 52 il Legislatore delegato conferma che *"resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del c.p.c.[5]".*

---

[5] **Art. 409 cpc "*Controversie individuali di lavoro*".**
Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:
1) rapporti di lavoro [c.p.c. 646, 659] subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
2) rapporti di mezzadria [c.c. 2141], di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto [c.c. 1647], nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (2);
4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici [c.c. 2093] [c.n. 603-609] che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice (3).

Pertanto, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto non possono più essere sottoscritti dal 25 giugno 2015, ma a ben vedere non possono essere instaurati anche:

a) le cd. mini co.co.co, cioè quei rapporti di prestazione occasionale con durata complessiva non superiore a 30 giorni nell'anno solare e, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, e con un compenso complessivamente percepito nello stesso anno solare inferiore a 5 mila euro.

b) le prestazioni autonome "occasionali": cioè quelle prestazioni rese da lavoratori autonomi occasionali per redditi fiscalmente imponibili superiori ai 5.000 euro nell'anno solare, ma prestate con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione, né potere di coordinamento del committente ed in via del tutto occasionale. Infatti, l'art. 61 del D.Lgs. del 276/2003 non comporta l'abrogazione dell'art. 222 c.c. in ordine alle prestazioni di lavoro autonomo, tuttavia elimina la definizione normativa di "prestazione occasionale".

c) le collaborazioni con coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia, i cui rapporti di lavoro venivano regolati su accordo individuale, senza particolari vincoli legislativi.

In egual misura vengono meno i requisiti introdotti dalla Legge n. 92/2012 nell'art. 69 –bis per la genuinità delle cd Partite IVA: a) collaborazione con il committente inferiore agli 8 mesi nell'anno solare; b) compenso inferiore all'80% del reddito complessivo del titolare di partita Iva; c) definizione della c.d. committenza prevalente per la valutazione del compenso complessivamente percepito dal lavoratore; d) postazione fissa e strumenti di lavoro del committente. Pertanto, per quanto concerne i titolari di partita IVA, la prestazione verrà ritenuta come subordinata in presenza dei requisiti tradizionali della mancata autonomia (assoggettamento al potere direttivo dell'imprenditore, uso dei mezzi di lavoro del datore, inserimento stabile all'interno del processo produttivo).

Quanto ai contratti a progetto in corso possono continuare fino alla realizzazione del progetto, poiché il regime si applicherà a partire dal 1° gennaio 2016,

i) se rispondono, in pieno, ai requisiti e ai criteri fissati dagli artt. 1 e ss. del D. Lgs. 276/03 e non sono caratterizzati da etero direzione ed etero organizzazione: salvo che le parti non procedano ad una risoluzione consensuale;

ii) se sussistono dubbi in ordine alla sussistenza dei requisiti, l'art. 54 del D.Lgs. 81/2015 consente una "sanatoria stabilizzante" così come riportato nel paragrafo che segue.

Non vi è univocità di pareri sulla possibilità o meno di prorogare un co.co.pro. già esistente ed in esecuzione alla data di entrata in vigore del decreto, al fine di consentirne la realizzazione del progetto. In attesa di chiarimenti ministeriali, in ogni caso, la proroga della scadenza di un contratto a progetto non dovrebbe andare oltre il 31 dicembre 2015 per evitare le conseguenze stabilite dal Decreto stesso.

Stabilizzazione dei collaboratori e dei titolari di partita IVA (art. 54 D.Lgs. 81/2015[6])

Il legislatore ha introdotto una "sanatoria a termine" delle pregresse forme contrattuali abrogate.

L'articolo 54 del decreto in argomento prevede, infatti, che i datori di lavoro privati – a far data dal 1° gennaio 2016 – potranno assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato i collaboratori già parti di contratti di co.co.co/pro ovvero titolari di partite IVA, a condizione che:

a) i lavoratori sottoscrivano verbali di conciliazione in una delle sedi di cui all'art. 2113 cod. civ. (davanti al giudice ex art. 185 c.p.c.; ovvero davanti la Commissione Provinciale di Conciliazione ex art. 410 c.p.c.; ovvero in sede Sindacale ex art. 411 c.p.c.) o dinanzi alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D. Lgs. n. 276/2003;

b) il datore di lavoro si impegni a non licenziare il lavoratore nei 12 mesi successivi, salvo che in ipotesi di risoluzione per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

La norma in ogni caso, però, fa salvi eventuali illeciti già accertati prima dell'assunzione del lavoratore da organi di vigilanza del Ministero del Lavoro, degli Istituti, della Guardia di Finanza o dell'Agenzia delle Entrate.

I datori di lavoro privati che si avvarranno della stabilizzazione in argomento, potranno - senza il pagamento di alcun contributo aggiuntivo sanzionatorio - vedere estinguere gli illeciti amministrativi, contributivi (sia previdenziali che assistenziali) e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del pregresso rapporto di lavoro.

La criticità di tale sanatoria è quella di non consentire al datore di lavoro – allo stato della normativa - di beneficiare, in aggiunta, degli eventuali vantaggi economici derivanti dall'esonero contributivo di cui all'art. 1comma 118 della Legge 190/2014, attualmente fissati solo per le assunzioni effettuate entro il 31/12/2015.

Tanto premesso, la fissazione della "sanatoria" a partire dal 1° gennaio 2016 non impedisce ai datori di lavoro di procedere ad una stabilizzazione già nel corso del 2015 dei contratti stipulati con titolari di partita Iva o collaboratori (o associati in partecipazione) che negli ultimi 6 mesi non hanno avuto un rapporto a tempo indeterminato. Tuttavia, una stabilizzazione nel corso del 2015 comporta il rischio (nei limiti della prescrizione quinquennale) che gli organi di vigilanza possano ricondurre il precedente rapporto nell'alveo della subordinazione, con i conseguenti effetti sanzionatori e di recupero contributivo, oltre che con l'annullamento delle agevolazioni ottenute.

---

[6] **Art. 54 D.Lgs. 81/2015 "Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita Iva"**

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione 40 del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, davanti alle commissioni di certificazione;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

*****

Collaborazioni e associazioni: le novità in sintesi		
Tipologie contrattuali abrogate	- 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, continuativamente ed etero organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;	Dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del lavoro subordinato
	Associazione in partecipazione nelle quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro;	Dal 25/06/2015
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	- 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.	

*****

A disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, si porgono distinti saluti.

per **AGìSCO**

I Consulenti del lavoro

Avv. E. Claudio SCHIAVONE Rag. Antonio PALMISANO