



STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892
E-mail: info@studioperuzzi.com
Web: www.studioperuzzi.com

Rag. Franco Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 15/02/2016

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 5

Oggetto: **NUOVE COCOCO: INDICAZIONI OPERATIVE AL PERSONALE ISPETTIVO**

• **Ministero del Lavoro, Circolare n. 3 del 1° febbraio 2016**

Facendo riferimento alle nostre precedenti circolari, affrontiamo nuovamente le nuove norme sui Contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa, alla luce dell'ultimo intervento Ministeriale.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la **Circolare n. 3 del 22 gennaio 2016**, fornisce le **indicazioni operative**, al proprio ispettivo, in relazione alle nuove **collaborazioni coordinate e continuative** come disciplinate dal D.Lgs n. 81/2015.

In particolare, il Ministero si pronuncia in merito

- alla previsione, contenuta nell'art. 2 del decreto in oggetto, dell'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato nell'ipotesi di rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;
- alla procedura di stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, prevista dall'art. 54 del decreto sopra citato.

PRESUNZIONE DI SUBORDINAZIONE

L'art. 52 del D.Lgs n. 81/2015, in vigore dallo scorso 25 giugno 2015,

- ha disposto, al comma 1, il superamento del contratto di lavoro a progetto e delle altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo con contestuale abrogazione degli artt. 61 - 69 bis del D.Lgs n. 276/2003 (per espressa previsione di legge, **i predetti articoli continuano a trovare applicazione esclusivamente per la regolamentazione dei contratti stipulati prima del 25 giugno 2015, i quali potranno pertanto esplicare effetti sino alla loro scadenza**);
- comma 2, fa salvo l'art. 409 c.p.c. e, pertanto, i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale.

L'art. 2, comma 1 dello stesso provvedimento stabilisce che, **a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle collaborazioni, ivi incluse quelle stipulate dopo il 25 giugno 2015, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato nell'ipotesi in cui le stesse si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (c.d. etero-organizzazione).**

A parere del Ministero, la suddetta ipotesi si configura ogniqualvolta il **collaboratore** operi all'interno di una organizzazione datoriale e sia **tenuto congiuntamente ad osservare determinati orari di lavoro e a prestare** la propria **attività** presso **luoghi di lavoro individuati** dallo stesso **committente, sempreché** le **prestazioni** risultino

- **continuative** e, dunque, si ripetano in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità, ed

- **esclusivamente personali**, intendendo per tali le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2016, qualora sia riscontrata, da parte degli ispettori, la **contestuale presenza** delle suddette **condizioni di etero-organizzazione**, si renderà **applicabile**, ai suddetti rapporti, la **disciplina del rapporto di lavoro subordinato** e, pertanto,

“qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato”

con conseguente irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento (comunicazioni di assunzione).

Fattispecie escluse dalla presunzione di subordinazione

Il D.Lgs n. 81/2015 elenca, al comma 2, art. 2, le fattispecie in relazione alle quali non trova applicazione la presunzione di subordinazione. Si tratta, nello specifico, delle

a) 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) collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) 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) 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'art. 90, Legge n. 289/2001.

A tale riguardo, il Ministero chiarisce che, **anche rispetto a tali collaborazioni, potrebbe configurarsi la qualificazione del rapporto di lavoro nell'ambito della subordinazione**, tuttavia, nella suddetta ipotesi, non sarà sufficiente **verificare** una etero-organizzazione del lavoro ma una vera e propria **eterodirezione ai sensi dell'art. 2094 c.c.** (articolo che fornisce la definizione di prestatore di lavoro subordinato: ***“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”***).

STABILIZZAZIONE DELLE COLLABORAZIONI

L'art. 54 del D.Lgs n. 81/2015 ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2016, una procedura finalizzata a promuovere la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA.

In particolare, i **datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, beneficiano dell'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.**

La procedura, che può essere attivata anche in relazione a rapporti di collaborazione già esauriti, prevede due condizioni:

- a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione presso una delle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c. O davanti alle commissioni di certificazione;
- b) nei 12 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

A tale riguardo, il Ministero chiarisce che l'estinzione degli illeciti è preclusa:

- qualora la procedura di stabilizzazione venga avviata successivamente **all'accesso ispettivo** e, quindi, all'inizio dell'accertamento;
- con riferimento a quei rapporti di collaborazione trasformati in rapporti di lavoro subordinato che vengano a cessare prima dei 12 mesi per volontà del datore di lavoro, fatte salve le ipotesi di giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo sopra citate.

Viceversa, qualora l'accesso ispettivo abbia luogo a procedura di stabilizzazione in corso (ad esempio, sia stata già presentata istanza di conciliazione ovvero non siano ancora trascorsi 12 mesi dall'assunzione dei lavoratori interessati), il rispetto delle condizioni richieste dal Legislatore (la sottoscrizione di atti di conciliazione e il mancato recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, nei 12 mesi successivi all'assunzione) potrà determinare l'estinzione degli eventuali illeciti accertati all'esito dell'ispezione e ciò dovrà essere evidenziato a cura degli ispettori all'interno del verbale.

Il Ministero chiarisce, infine, che la procedura di stabilizzazione non fa venir meno la possibilità di avvalersi dell'**esonero contributivo biennale** previsto dalla Legge di Stabilità 2016, sempreché risultino rispettate anche le altre condizioni che l'ordinamento richiede per il godimento di benefici normativi e contributivi.

Studio Peruzzi Triggiani Dani