



Studio Legale

CLC Studio Legale

Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO

www.clclaw.it

segreteria@clclaw.it

Avv. Daniele Colombo

LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 81/2015
sono abrogati



- Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui agli artt. 61 e seguenti d.lgs. 276/03
- Le presunzioni introdotte dalla L. 92/2012 in materia di lavoro autonomo (art. 69bis d.lgs. 276).

LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

Con il d.lgs. 81/2015 rimangono



- prestazione d'opera ex art. 2222 cod. civ.
- collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c

LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

cococo ex art. 409 c.p.c



- può essere a tempo determinato o indeterminato;
- non è più necessario (anche se consigliabile) specificare il risultato all'interno del contratto
- libertà di stabilire forme di recesso, risoluzione e corrispettivo del collaboratore

LA DISCIPLINA TRANSITORIA

Dal 25 giugno 2015 rimangono valide e sono regolate dalla normativa precedente



- co.coc.co. anche a progetto ex d.lgs 276/2003;
- le presunzioni di cui L. 92/2012 per i contratti in essere al 25 giugno 2015.

LA DISCIPLINA TRANSITORIA

Che succede per i contratti in essere al 1 gennaio 2016 in coincidenza con l'entrata in vigore dell'art. 2 c. 1 d.lgs. 82/2015?



sono soggetti anch'essi alla verifica di legittimità in base ai parametri di cui all'art. 2, comma 1,

LA DISCIPLINA TRANSITORIA

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	DISCIPLINA
Collaborazioni (anche progetto) ex d.lgs. 276/03, relative a contratti in corso di esecuzione all'entrata in vigore del d.lgs. 81/15.	<i>Soggette al vaglio di cui all'art. 2, a partire dal 1° gennaio 2016.</i>
Co.co.co. NON A PROGETTO sottoscritte dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo in materia di riordino dei contratti	<i>Soggette al vaglio di cui all'art. 2, a partire dal 1° gennaio 2016.</i>
Contratti di collaborazione sottoscritti dopo il d.lgs. 81/2015 che cessano entro il 31.12.2015	<i>Non sono soggette al vaglio di cui all'art. 2 c. 1 d.lgs 81/2015.</i>

LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

Si applica la disciplina del lavoro subordinato qualora i rapporti di collaborazione si concretino in prestazioni



- esclusivamente personali;
- continuative
- siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro

LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

“prestazioni ... esclusivamente personali”



- **quando il lavoratore autonomo non ha collaboratori e non può farsi sostituire;**
- **Quando l'apporto di mezzi è nullo o irrilevante.**

LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

“prestazioni ... continuative”



le attività **prevedono una durata** e non sono riferite a singole “opere”.

LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

«prestazioni ... le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»



- È sufficiente che il datore di lavoro decida «**i tempi**» e il «**luogo**», pur se il collaboratore stabilisce il “come” prestare l’attività.
- Se il datore di lavoro decide il «**come**» si ha eterodirezione.

LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

Esclusioni:

- le **collaborazioni disciplinate da accordi collettivi NAZIONALI** stipulati DA associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e **NORMATIVO**, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- 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. certificate** ex art. 76 d.lgs. 276/03



LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

NON è prevista alcuna esclusione per:

- **coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia**
- **per le attività di ricerca scientifica**
- **per le attività occasionali inferiori ai 30gg e 5000 euro o nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona**

LA STABILIZZAZIONE DEI CO.CO.CO

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, 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 del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione** in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, o avanti 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.**

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 (MANCA ASSICURATIVI)** 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 STABILIZZAZIONE DEI CO.CO.CO

- Sono **escluse dalla sanatoria gli illeciti già accertati** (non contestate/notificate) prima dell'assunzione; pertanto risulta potenzialmente possibile accedere alla stabilizzazione anche dopo l'accesso ispettivo per il quale non sia stato ancora emesso il verbale di accertamento ordinanza-ingiunzione;
- la **sanatoria riguarda solo gli illeciti**: dubbio per i contributi previdenziali;
- La stabilizzazione riguarda esclusivamente contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e persone titolari di partita IVA; **NON** le associazioni in partecipazione.
- La **stabilizzazione** è applicabile **in ogni tempo** purché illeciti non accertati;
- **dubbio sulla compatibilità con sgravio legge di stabilità** anche in relazione al pregresso rapporto di lavoro di fatto a tempo indeterminato: risposta affermativa della Fondazione Consulenti del Lavoro

TABELLA DI SINTESI

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
1) CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA “A PROGETTO»	Artt. 61 - 69 del d. lgs n. 276 del 2003. Queste norme dettano una serie di regole formali e sostanziali. Il requisito di legittimità è costituito, fra l’altro, dalla sussistenza un “progetto specifico”	Questa tipologia contrattuale è superata (art. 52 del d.lgs. n. 81/2015), a decorrere dalla entrata in vigore del d. lgs. Restano validi fino alla loro scadenza i co.co.pro già in corso al momento dell’entrata in vigore

TABELLA DI SINTESI

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
2) CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA SENZA PROGETTO	Sono considerati, salve le eccezioni di legge, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (art. 69, 1° comma, d. lgs. n. 276 del 2003)	Sono superati dall'art. 52 del d. lgs. n. 81/2015. Rimangono però formalmente possibili, ma solo se presentano le caratteristiche di cui all' art. 2, comma 1.

TABELLA DI SINTESI

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
<p>3) PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE DA PERSONA TITOLARE DI PARTITA IVA</p>	<p>Il relativo rapporto deve essere caratterizzato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dalla completa autonomia del lavoratore circa i tempi e le modalità di esecuzione del lavoro, dalla mancanza del requisito della continuità; - dal mancato inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale; - da una pluralità di Clienti committenti. <p>Altrimenti, secondo i principi generali, può essere ri-qualificato come lavoro subordinato.</p>	<p>Nessuna variazione.</p> <p>Dal 1 gennaio 2016 si applica l'art. 2, 1° comma, del d. lgs. n. 81/2015, che trasforma automaticamente il rapporto di lavoro autonomo in lavoro subordinato in presenza di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personalità del rapporto; - continuità; - organizzazione da parte del Committente di tempo e luogo del lavoro

TABELLA DI SINTESI

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
<p>4) PRESTAZIONI LAVORATIVE AUTONOME RESE DA ISCRITTI AD ALBI PER LA RELATIVA ATTIVITÀ</p>	<p>L'art. 61, comma 3, d. lgs. n. 276 del 2003 ammette per questi casi la "collaborazione autonoma coordinata e continuativa" senza vincoli di progetto e senza le altre regole di cui agli artt. 62 e segg. del medesimo d. lgs.</p> <p>Per costoro è ammesso anche il rapporto a partita IVA (libero-professionale), se ve ne sono i presupposti</p>	<p>Non si applica l'art. 2, comma 1, e pertanto si può prevedere un rapporto di lavoro autonomo (a partita IVA o coordinato e continuativo) anche in presenza di personalità del rapporto, continuità, organizzazione da parte del Committente di tempo e luogo del lavoro.</p>

TABELLA DI SINTESI

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
<p>5) LAVORO AUTONOMO CONTINUATIVO MA CARATTERIZZATO DA ELEVATA PROFESSIONALITÀ E REDDITO</p>	<p>L'art. 69-bis d. lgs. n. 276 del 2003 introduceva una serie di "presunzioni" ricorrendo le quali il rapporto a partita IVA era qualificato come di collaborazione coordinata e continuativa (e dunque esigeva il progetto). La stessa norma escludeva l'applicazione delle "presunzioni" in caso di elevata professionalità e elevato reddito. Quindi vi era una almeno teorica possibilità di utilizzare rapporti a partita IVA per collaborazioni interne e continuative</p>	<p>L'art. 69-bis è abrogato (art. 52 d. lgs. n. 81/2015), onde non c'è più la possibilità di difendere il rapporto a partita IVA, neppure nei casi di elevata professionalità ed elevato reddito, se ricorrono le caratteristiche di cui all'art. 2, comma 1, del d. lgs., e cioè la personalità del rapporto, la continuità, la organizzazione da parte del Committente di tempo e luogo del lavoro.</p>

TABELLA DI SINTESI

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
6) LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE	Deve essere caratterizzato dalla completa autonomia del lavoratore circa i tempi e le modalità di esecuzione del lavoro, dalla mancanza del requisito della continuità, dal mancato inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale e dal fatto che è esercitato solo in occasioni definite e non ricorrenti. Fino a 5.000 euro vi è esonero contributivo	Non modificato il profilo contributivo. Anche per questi rapporti si applica l'art. 2, comma 1, del d. lgs.



GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE

Avv. Daniele Colombo

CLC Studio Legale

Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO

www.clclaw.it

segreteria@clclaw.it