

Circolare n. 42/2015

2 ottobre 2015

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE E PRESTAZIONI OCCASIONALI

D. Lgs n. 81 del 15/06/2015 su SO n. 34 alla GU n. 144 del 24/06/2015 di attuazione della Legge 183/2014

Facendo seguito alla nostra circolare n. 31 ritorniamo sull'argomento approfondendo le novità introdotte dal D. Lgs 81 di attuazione del Jobs Act.

Dal 25 giugno 2015, data di entrata in vigore del D. Lgs 81, le **collaborazioni coordinate e continuative** nella forma a progetto sono abrogate.

Sopravvivono dopo quella data solo quelle già in essere (contratti stipulati e comunicazione al Centro per l'Impiego già effettuate ante 24/06). Nell'ipotesi in cui le superstiti non abbiano un termine esplicito oppure prevedano una scadenza successiva a fine 2015, per legge, esse si estingueranno al 31 dicembre 2015. Sono ammesse proroghe dei contratti a progetto solo nell'ipotesi in cui il progetto dedotto nel contratto originario non sia concluso.

L'abrogazione del contratto a progetto non comporta però anche la cancellazione delle collaborazioni coordinate e continuative che, purché genuine, restano in vita disciplinate dall'art. 409 c.p.c.

In tal senso, i rapporti di lavoro autonomo strutturati in forma di collaborazione coordinata e continuativa non hanno più l'onere (nato con la riforma Biagi e rafforzatosi con la riforma Fornero) di essere accompagnati dalla sottoscrizione di un progetto lavorativo.

Questa modifica ha implicitamente "concesso" la collaborazione a tempo indeterminato salvo pattuizione contraria.

Pur non essendoci una obbligatorietà normativa, è sempre consigliabile stipulare il contratto di collaborazione per iscritto.

Affinché oggi una collaborazione coordinata e continuativa sia considerata "genuina" essa deve svolgersi in assenza di:

- a) **Etero direzione** - è la caratteristica tipica del lavoro subordinato che si concretizza nel vincolo di assoggettamento inteso come sottoposizione del prestatore alle direttive del datore nell'esecuzione della prestazione. Attraverso la sua sussistenza si distingue il lavoro subordinato da quello autonomo. Ovviamente il collaboratore non deve soggiacere in alcun modo al potere direttivo del committente ma solo rapportarsi all'organizzazione di quest'ultimo mediante attività di coordinamento
- b) **Etero organizzazione** - con questa locuzione ci si riferisce al luogo e al tempo di prestazione dell'attività. Se essa è imposta dal datore di lavoro siamo in presenza di lavoro subordinato. Se è liberamente scelta dal prestatore (esempio tipico è la collaborazione genuina) siamo nell'ambito del lavoro autonomo.

La valutazione della genuinità della collaborazione coordinata e continuativa avviene quindi attraverso la valutazione dei tre requisiti individuati dal legislatore come indicativi della natura subordinata del

rapporto di lavoro, quindi con un processo logico “al contrario”: una collaborazione coordinata e continuativa è genuina se è assente almeno uno dei tre requisiti indicati dal decreto in esame, vale a dire:

1. apporto esclusivamente personale;
2. continuità della prestazione lavorativa;
3. modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Ovviamente il requisito che maggiormente evidenzia la differenza è il terzo: è probabile che la maggior parte delle collaborazioni genuine saranno caratterizzate da un apporto esclusivamente personale e dalla continuità della prestazione ma non dall'organizzazione del committente con riferimento alle modalità di tempo e di luogo della prestazione lavorativa.

Dal 1° gennaio 2016, in presenza dei 3 requisiti sopra esposti, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

In questo quadro, anche la prestazione lavorativa offerta da un prestatore munito di partita IVA in mono committenza espone il committente al rischio di conversione del rapporto in lavoro subordinato. Anzi, forse proprio con questa forma il rischio è, se possibile, anche maggiore poiché se nella collaborazione esiste un margine di difesa protesa a dimostrare la genuinità del rapporto, la sussistenza di partita IVA in mono committenza con apporto esclusivamente personale, con continuità (12 fatture all'anno) e con prestazione nei locali aziendali dimostra la volontà di occultare la subordinazione.

Con queste premesse è intuitivo capire che la collaborazione coordinata e continuativa intra aziendale, cioè svolta nei locali dell'azienda del datore di lavoro, è certamente molto rischiosa per il committente per non dire che non potrà più essere attuata.

Deroghe

La riqualificazione del rapporto è esclusa:

- 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 (esempio tipico è il ccnl call center);
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (si evidenzia la dimenticanza dei “Registri”;
- 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 e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. (art.90 legge n. 289/02).

Evidenziamo che tra le deroghe non sono più contemplati i pensionati di vecchiaia i quali, quindi, rientrano pienamente nelle limitazioni sopra esposte.

PRESTAZIONI OCCASIONALI

Dal 25 giugno 2015 risulta abrogata la previsione normativa contenuta nel D. Lgs 276/2003 (Legge Biagi) che indicava limiti oggettivi per la qualificazione della prestazione occasionale: 30 giorni e 5 mila euro nell'arco dell'anno civile (gennaio-dicembre).

Pertanto, dalla stessa data, la qualificazione della prestazione occasionale ritorna ad essere quella originaria fondata sull'art. 2222 del Codice Civile: contratto d'opera.

Si può parlare di contratto di prestazione occasionale d'opera nelle ipotesi in cui un soggetto, verso un corrispettivo, si impegna a compiere un'opera o un servizio prevalentemente attraverso il proprio lavoro e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Il prestatore d'opera, pertanto, svolge la propria attività lavorativa in modo completamente autonomo, senza alcuna continuità nella esecuzione delle prestazioni, senza alcun coordinamento con l'attività del committente e senza alcun inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale.

La prestazione d'opera occasionale, infatti, si caratterizza per:

- ❑ assenza di vincoli di orario;
- ❑ libertà nella scelta delle modalità tecniche di esecuzione del lavoro da parte del lavoratore;
- ❑ raggiungimento di un risultato;
- ❑ compenso determinato in funzione dell'opera eseguita o del servizio reso e privo pertanto del carattere della periodicità;
- ❑ assunzione del rischio economico da parte del lavoratore (quindi anche uso di mezzi propri);
- ❑ unicità della prestazione: il lavoratore riceve un unico incarico, anche se l'assolvimento del medesimo richiede il compimento di una serie di atti in un certo arco temporale (meglio se breve)

Restiamo a disposizione e porgiamo cordiali saluti.