

Novità legislativa

JOBS ACT: tornano le CO.CO.CO.

Il d.lgs. n. 81 del 2015, emanato in forza della delega contenuta nel Jobs Act, ridefinisce la disciplina dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa. La nuova normativa reintroduce la possibilità di instaurare rapporti di co.co.co. anche in assenza di progetto.

L'ampia revisione della disciplina organica dei contratti di lavoro contenuta nel d.lgs. n. 81/2015, pubblicato in G.U. in data 15.6.2015, contempla, tra l'altro, una modifica della disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative.

E' noto che nel sistema delineato dagli artt. da 61 a 69 del d.lgs. n. 276/2003 (c.d. riforma Biagi), così come novellato dalla L. n. 92/2012 (c.d. legge Fornero), i rapporti di co.co.co. prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.) dovevano essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.

Il progetto doveva essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non poteva consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Il progetto non poteva infine comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, che potevano essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. I rapporti di co.co.co. instaurati senza individuazione di uno specifico progetto (nei termini indicati dall'art. 61, comma 1), dovevano essere considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (la legge aveva così introdotto, sul punto, una presunzione assoluta di subordinazione).

Qualora il giudice avesse accertato che il rapporto instaurato come co.co.pro. si fosse in realtà svolto come rapporto di lavoro subordinato, lo stesso si sarebbe trasformato nella tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti

Nel caso in cui l'attività del collaboratore si svolgesse con modalità analoghe a quelle con cui si svolge l'attività dei lavoratori dipendenti dell'impresa committente, si presumeva (fatta salva la prova contraria da fornirsi da parte del committente) che il rapporto fosse di lavoro subordinato sin dalla data della sua costituzione.

Il legislatore del 2015, con un repentino colpo di penna, ha integralmente abrogato la disciplina sopra brevemente descritta: l'art. 52 del d.lgs. 81/2015, infatti, rubricato *"superamento del contratto a progetto"*, statuisce che *"le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto"*.

Sicchè, all'indomani dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015, per i contratti di collaborazione a progetto già stipulati continueranno a valere le norme precedenti.

Vediamo ora come sarà possibile disciplinare le nuove collaborazioni coordinate e continuative alla luce del decreto legislativo di recente introduzione. In proposito, viene in rilievo l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, rubricato *"collaborazioni organizzate dal committente"*, al cui primo comma è stabilito che dal 1 gennaio 2016, *"si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di col-*

laborazione 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".

Di conseguenza, la nuova normativa sancisce (mediante, si ritiene, una presunzione assoluta) la conversione a rapporti di lavoro subordinato dei rapporti di collaborazione in tutti i casi in cui detta collaborazione personale e continuativa del prestatore è organizzata dal datore sotto il profilo spaziotemporale. Ciò vale a dire che, abrogata la necessaria presenza di un progetto (che ha indubbiamente costituito il principale deterrente al ricorso abusivo di tale forma contrattuale), torna possibile per le imprese fare ricorso a collaboratori continuativi a tempo indeterminato, alla condizione che non vi sia una imposizione di vincoli di orario e di luogo di svolgimento della prestazione.

Il d.lgs. n. 81/2015 ha quindi reintrodotta nel nostro ordinamento la figura delle collaborazioni coordinate e continuative, definendo il discrimine tra queste ultime ed il lavoro subordinato nella presenza o meno di vincoli predeterminati di orario e di luogo di svolgimento della prestazione.

Ai sensi del successivo comma 2 del sopracitato art. 2, la presunzione assoluta di subordinazione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento *"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"*; sicché i contratti collettivi potranno prevedere forme di co.co.co. con riguardo alle specifiche esigenze del settore di riferimento, che rimarranno immuni dal regime sanzionatorio della conversione del rapporto anche laddove astrattamente ve ne fossero i requisiti.

Per completezza, si segnala che il regime sanzionatorio de quo non si applicherà nemmeno alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, 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, né alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali.

Da ultimo, si evidenzia che, in un'ottica di prevenzione del contenzioso, il legislatore ha previsto per le parti che intendono instaurare un rapporto di co.co.co. la possibilità di adire preventivamente le commissioni di certificazione di cui alla Riforma Biagi onde ottenere la certificazione dell'assenza dei sopra richiamati requisiti di cui al comma 1 dell'art. 2.

ULTERIORI INFORMAZIONI SU QUESTO ARGOMENTO O SU FATTISPECIE CORRELATE POSSONO ESSERE RICHIESTE A:

avv. Marco Pegoraro
+39 0461 23100 - 260200 - 261977
mp@slm.tn.it

DISCLAIMER

Le Newsletter di SLM rappresentano uno strumento di informazione gratuito a disposizione di tutti coloro che siano interessati a riceverle (newletter@slm.tn.it). Le Newsletter di SLM non possono in alcun caso essere considerate pareri legali, né possono essere ritenute idonee a risolvere casi specifici in assenza di una preventiva valutazione della fattispecie concreta da parte di un legale.

INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003

Le Newsletter di SLM sono inviate esclusivamente a soggetti che hanno liberamente fornito i propri dati personali in ragione di rapporti professionali intercorsi con SLM o in occasione di convegni, seminari, master, o eventi di altro genere. I dati forniti sono trattati secondo le modalità indicate dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali). A tal fine i dati possono essere trattati

con o senza l'ausilio di mezzi elettronici e/o telematici ed essere comunicati per le medesime finalità ai dipendenti e collaboratori di SLM.

Il titolare dei dati personali ha i diritti previsti dall'art. 7 del "Codice in materia di protezione dei dati personali", tra cui il diritto di ottenere: i) la conferma dell'esistenza dei dati che lo riguardano e la loro comunicazione; ii) l'aggiornamento, la rettifica, l'integrazione e la cancellazione dei medesimi. Il titolare dei dati personali può inoltre opporsi all'ulteriore trattamento dei suoi dati.

Il titolare del trattamento è lo Studio Legale Marchionni & Associati (SLM), con sede in Trento, Viale San Francesco d'Assisi n. 8. Il responsabile del trattamento è l'avv. Rosanna Visintainer, alla quale il titolare dei dati personali può rivolgersi, tramite l'indirizzo e-mail rv@slm.tn.it, per esercitare i diritti sopra indicati e per ottenere ulteriori informazioni. Chi avesse ricevuto o ricevesse le Newsletter di SLM per errore oppure desiderasse non ricevere più comunicazioni di questo tipo in futuro può comunicarlo inviando una email a rv@slm.tn.it.