

Collaborazioni coordinate e continuative: Circolare MLPS n°3/2016

Andrea Rapacciuolo

Responsabile Vigilanza Ordinaria della Direzione Interregionale del Lavoro di Milano

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva ha editato la circolare n°3 del 22 gennaio 2016 con la quale fornisce indicazioni operative al personale ispettivo in materia di vigilanza sulle collaborazioni coordinate e continuative disciplinate dal D. Lgs. n°81/2015.

Si rinvia alla lettura del testo integrale della circolare, che si allega.

Ai sensi della circolare del 18 Marzo 2004 del Ministro del Lavoro si precisa che le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

CIRCOLARE N. 3 /2016



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 01/02/2016
Prot. 37 / 0001886 / MA007.A002.1474

Ministero del lavoro e delle politiche sociali Alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

e p.c.

All'INPS

Direzione centrale Direzione centrale
vigilanza prevenzione e contrasto
dell'economia sommersa

All'INAIL

Direzione centrale rapporto assicurativo

Al Comando Carabinieri per la Tutela del
Lavoro

Provincia Autonoma di Bolzano

Provincia Autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: D.Lgs. n. 81/2015 – “disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” – artt. 2 e 54 – collaborazioni coordinate e continuative – indicazioni operative per il personale ispettivo.

Dal 25 giugno u.s. è entrato in vigore il D.Lgs. n. 81/2015, recante il c.d. *codice dei contratti* che, in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, comma 7, della L. n. 183/2014, riunisce in un testo organico la disciplina delle diverse tipologie contrattuali.

Fra i contenuti del Decreto assumono particolare rilievo gli artt. 2 e 54, entrati in vigore il 1° gennaio u.s., che disciplinano rispettivamente le “*Collaborazioni organizzate dal committente*” e la procedura di “*Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA*”.

Su tali disposizioni si forniscono i primi chiarimenti interpretativi atteso peraltro che questa Direzione, al fine di contrastare possibili comportamenti elusivi e fermo restando quanto verrà stabilito in sede di Commissione centrale di coordinamento della vigilanza, intende avviare **specifiche campagne ispettive nel corso del 2016, in particolare nel settore dei call-center.**

Superamento del contratto di lavoro a progetto

Va premesso che, con l’art. 52 del D.Lgs. n. 81/2015, il Legislatore del 2015 ha disposto “*il superamento del contratto di lavoro a progetto*” e delle “*altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*” disciplinati dagli artt. 61 - 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003, facendo tuttavia 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*”.

I citati articoli del D.Lgs. n. 276/2003, per espressa previsione di legge, 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.

Applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato

A decorrere dal 1° gennaio 2016 a tali collaborazioni, così come alle collaborazioni stipulate dopo il 25 giugno 2015, si applica quanto previsto dall’art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015.

La disposizione richiede l’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*” (c.d. etero-organizzazione).

Pertanto, ogniqualvolta il collaboratore operi all’interno di una organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la

propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente, si considerano avverate le condizioni di cui all'art. 2, comma 1, sempre che le prestazioni risultino continuative ed esclusivamente personali.

In ordine alle citate condizioni, che **devono ricorrere congiuntamente**, si precisa che per *“prestazioni di lavoro esclusivamente personali”* si intendono le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti; le stesse devono essere inoltre *“continuative”*, ossia ripetersi in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità e, come già indicato, organizzate dal committente quantomeno con riferimento *“ai tempi e al luogo di lavoro”*.

Conseguenze legate alla applicazione dell'art. 2, comma 1

A far data dal 1° gennaio 2016, qualora venga riscontrata la contestuale presenza delle suddette condizioni di etero-organizzazione, sarà applicabile la *“disciplina del rapporto di lavoro subordinato”*.

La formulazione utilizzata dal Legislatore, di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di 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.

In altri termini il Legislatore, rispetto alle fattispecie indicate dall'art. 2, comma 1, in esame, ha inteso far derivare le medesime conseguenze legate ad una riqualificazione del rapporto, semplificando di fatto l'attività del personale ispettivo che, in tali ipotesi, potrà limitarsi ad accertare la sussistenza di una etero-organizzazione.

Pertanto, l'applicazione della disposizione comporterà altresì l'irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento (comunicazioni di assunzione e dichiarazione di assunzione) i cui obblighi, del resto, attengono anch'essi alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Fattispecie che esulano dalla applicazione dell'art. 2, comma 1

La disposizione di cui all'art. 2, comma 1, non trova applicazione nelle ipotesi elencate dal successivo comma 2 ossia con riferimento a:

a) 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;

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

c) 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;

d) 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 C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'art. 90 della L. n. 289/2001.

È opportuno evidenziare che anche rispetto a tali collaborazioni rimane **astrattamente ipotizzabile la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione**, laddove tuttavia non sarà sufficiente verificare una etero-organizzazione del lavoro ma una vera e propria etero-direzione ai sensi dell'art. 2094 c.c. Ciò in virtù di quanto espressamente previsto dalla giurisprudenza in ordine alla "indisponibilità della tipologia contrattuale" (v. ad es. Corte Cost. sent. n. 121/1993 e n. 115/1994) e in ragione del fatto che le stesse costituiscono delle eccezioni all'applicazione del solo regime di cui al comma 1 dell'art. 2.

In relazione alle ipotesi elencate dal comma 2 della disposizione in esame, si rinvia peraltro ai chiarimenti già forniti con le recenti risposte ad interpello n. 27/2015, n. 5 e n. 6/2016.

Stabilizzazione delle collaborazioni

L'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 ha introdotto, sempre a partire dal 1° gennaio 2016, una procedura finalizzata a "*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*".

In particolare si prevede che 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 di taluni effetti concernenti l'estinzione di illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

La procedura, che può essere attivata anche in relazione a rapporti di collaborazione già esauriti (la disposizione fa infatti riferimento a "*soggetti già parti*"), 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 in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;

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

Come anticipato, l'adesione alla procedura "*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*". In altri termini, qualora la procedura di stabilizzazione venga avviata successivamente **all'accesso ispettivo** e quindi all'inizio dell'accertamento, non si potrà beneficiare della estinzione degli illeciti che verranno eventualmente accertati all'esito dell'ispezione.

L'estinzione degli illeciti è inoltre preclusa con riferimento a quei rapporti di collaborazione "trasformati" in rapporti di lavoro subordinato che vengano a cessare prima dei dodici mesi per volontà del datore di lavoro, fatte salve le ipotesi di giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo.

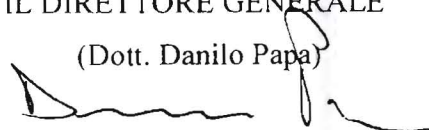
Viceversa, qualora l'accesso ispettivo abbia luogo a procedura di stabilizzazione in corso (ad es. sia stata già presentata istanza di conciliazione ovvero non siano ancora trascorsi dodici mesi dall'assunzione dei lavoratori interessati), il rispetto delle condizioni di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 potrà determinare l'estinzione degli eventuali illeciti accertati all'esito dell'ispezione.

Ferma restando l'opportunità di svolgere accertamenti nei confronti del personale interessato dalla stabilizzazione solo al termine della stessa procedura, nel caso siano comunque svolti tali accertamenti e comprovate eventuali violazioni, gli ispettori procederanno a notificare il verbale evidenziando tuttavia al suo interno che gli illeciti potranno considerarsi estinti (e pertanto le sanzioni non saranno dovute) se risulteranno rispettate le condizioni indicate dal citato art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 e, in particolare, il mantenimento del rapporto di lavoro per il periodo previsto dalla disposizione.

Va infine chiarito che tale procedura non inficia la possibilità di avvalersi dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2016, attesa l'assenza di esplicite previsioni in senso contrario, sempreché risultino rispettate anche le altre condizioni che l'ordinamento richiede per il godimento di benefici normativi e contributivi.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Danilo Papa)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Danilo Papa', written over the typed name.