



ROSSI & ASSOCIATI
C o r p o r a t e A d v i s o r s

Main Office: Via S. Radegonda, 8 - Milano
www.rossiassociati.it
Tel +39 02.874271 Fax +39 02.72099377

NEWS SETTIMANALE

Agosto 2015 – nr. 1

***Tutte le informazioni sono tratte, previa critica rielaborazione, da normativa,
riviste e stampe specializzate***

***Per ulteriori informazioni contattare direttamente lo Studio
(Tel.02/874271 - Fax 02/72099377, e-mail: info@rossiassociati.com)***

TUTELE DEL LAVORO DIPENDENTE PER LE CO.CO.CO. <<ETERO ORGANIZZATE>>

Il DLgs. 81/2015 ridisegna il confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo-coordinato

*Il “capitolo” del DLgs. 81/2015 dedicato ai rapporti di **collaborazione** – rientrante nel quadro della promozione del lavoro **subordinato** attuata mediante misure di contrasto a quelle tipologie contrattuali che, per le loro caratteristiche, spesso vengono utilizzate in funzione **elusiva** della normativa inderogabile a favore dei dipendenti – comprende, da un lato, l’art. 52 sull’**abrogazione del lavoro a progetto** e la “salvezza” delle **co.co.co.** di cui all’art. 409 c.p.c., dall’altro, l’art. 2 sulla riconduzione alla **subordinazione** delle collaborazioni “**organizzate**” dal committente.*

*Più nel dettaglio, per effetto del primo dei suddetti articoli, dallo scorso 25 giugno **non è più** consentito stipulare **contratti** di lavoro a **progetto**, essendo le relative disposizioni (artt. 61 ss. del DLgs. 276/2003) utilizzabili solo più per regolare, fino a scadenza, i contratti in corso. Torna, invece, ad essere **possibile**, essendo stato fatto salvo l’art. 409 c.p.c., instaurare rapporti “**parasubordinati**” formalizzati semplicemente come collaborazioni **coordinate e continuative**, senza necessità di progetto, né del rispetto di limiti temporali e degli altri vincoli di cui all’abrogata disciplina.*

Al riguardo, va ricordato che, ai sensi dell’art. 409 c.p.c., per collaborazioni coordinate e continuative si intendono rapporti lavorativi caratterizzati:

- oltre che dall’elemento qualificatorio essenziale dei rapporti di lavoro autonomo “in senso ampio”, dato dall’assenza del vincolo di subordinazione (assoggettamento al potere direttivo, organizzativo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro);

- dalla prevalenza del carattere personale dell’apporto lavorativo;

- dalla continuità del rapporto con il committente;

- dal coordinamento con la struttura organizzativa di quest’ultimo, tale, però, da non pregiudicare l’autonomia operativa e di scelta del collaboratore.

*Allo scopo di porre **fine all’uso improprio** di tali rapporti, nel **2003** si era imposto di ricondurre gli stessi – salvo ipotesi tassative – al **lavoro a progetto**; si era scelto, cioè, di non definire un nuovo contratto, ma di introdurre, nell’ambito della disciplina delle **co.co.co.** – rimasta inalterata nella sua struttura essenziale – una serie di **limiti all’autonomia contrattuale**, tra cui, appunto, in primis, la presenza di uno **specifico progetto**, determinato dal committente e gestito autonomamente dal collaboratore in funzione di un risultato finale. La creazione di tale figura non ha, tuttavia, prodotto i risultati sperati, avendo sì comportato un “**irrigidimento**” della disciplina delle “normali” **co.co.co.**, ma **non l’esaurimento** del fenomeno del loro **utilizzo fraudolento**. Da qui il tentativo dei successivi provvedimenti (quali la L. 92/2012) di **restringere** il perimetro applicativo del lavoro a progetto, sino ad arrivare, con il DLgs. 81/2015, al suo completo **superamento**.*

Ciò non comporta, però, il ritorno alla “parasubordinazione ante legge Biagi” di cui hanno parlato alcuni, essendo necessario “fare i conti” anche con la norma – l’art. 2 del DLgs. 81/2015 –

che, dal 1° gennaio 2016, estende l'applicazione della disciplina del rapporto di **lavoro subordinato** ai rapporti di collaborazione che “si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente **personali, continuative**, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal **committente**, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”.

Tale disposizione “ridisegna” il confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo-coordinato e fa sì che, per far scattare le tutele del lavoro dipendente, sia sufficiente, in luogo della tradizionale “etero-direzione”, la mera “etero-organizzazione”.

In pratica, con riferimento ai “nuovi” contratti di collaborazione stipulati, dopo l'abrogazione del lavoro a progetto, nella seconda metà del 2015 – così come ai contratti a progetto già in atto e transitoriamente ancora efficaci – qualora si estendano oltre il 1° gennaio 2016, dovrà essere accertata l'insussistenza non solo dei “classici” requisiti del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c., ma anche dei nuovi parametri di “non genuinità” introdotti dal DLgs. 81/2015, incentrati sull'assoggettamento del collaboratore, al di là del “naturale” coordinamento tra le parti di un rapporto di lavoro autonomo, ai vincoli propri di chi partecipi ad un'organizzazione, ancorché non si tratti di lavoratore propriamente “etero-diretto”.

Secondo i più – ma sul punto si attendono chiarimenti ufficiali – le collaborazioni che risulteranno “etero-organizzate” non verranno propriamente convertite in rapporti di lavoro subordinato (restando tale conseguenza circoscritta ai casi di accertata sussistenza dei caratteri di cui all'art. 2094 c.c.), ma verranno semplicemente assoggettate all'applicazione della relativa disciplina (in materia di mansioni, orario, ferie, maternità, malattia, licenziamento). In un'ottica protettiva del committente, è stata prevista la possibilità, per le parti, di chiedere alle apposite Commissioni la certificazione della “**genuinità**” della **collaborazione**. Si produrranno, in tal modo, gli effetti tipici di tale istituto, tra cui l'**impossibilità**, per i terzi – compresi gli organi di vigilanza – di **contestare** direttamente la qualificazione del rapporto.

Sono state, infine, espressamente escluse dall'applicazione dell'art. 2 del DLgs. 81/2015 le collaborazioni regolamentate da contratti collettivi nazionali e quelle rese da esercenti professioni “protette”, da amministratori o sindaci, da partecipanti a collegi o commissioni ovvero a favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche. Da tale esclusione deriva che le suddette figure di collaboratori ben potrebbero risultare “organizzate” dal committente, senza innescare l'estensione della disciplina del lavoro subordinato.