

Pieve di Soligo, 16 febbraio 2016

Circolare n. 2

OGGETTO: contratti di collaborazione e “false” partite iva. Istruzioni dal Ministero del Lavoro.

Con la presente riprendiamo l’argomento in oggetto, già trattato nella nostra circolare n. 12/2015 (pag. 4); è stata infatti emanata dal Ministero del lavoro, in data 1 febbraio scorso, la circolare n. 3/2016 che fornisce alcune delucidazioni in merito.

Ricordiamo che il “Jobs Act” (D.Lgs. 81/2015) ha abrogato sia la normativa sulle collaborazioni a progetto che le regole disposte dalla Legge Fornero, per evitare il fenomeno delle “false” partite iva. Ora dunque le collaborazioni, svolte sia da persona con partita iva che senza partita iva, **per configurare un rapporto di lavoro dipendente, devono presentare contemporaneamente tutte e tre le seguenti caratteristiche:**

- a) il rapporto deve essere esclusivamente personale (ciò significa che il collaboratore svolge personalmente l’attività senza avvalersi di altro personale);
- b) la collaborazione è continuativa, deve cioè ripetersi in un certo arco temporale al fine di conseguire una reale utilità;
- c) le modalità di esecuzione della prestazione sono organizzate dal committente almeno con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (si parla in tal caso di etero-organizzazione).

Dal 1 gennaio 2016, perciò, le collaborazioni che presenteranno tutte e tre le citate condizioni, saranno considerate e riqualficate come rapporti di lavoro subordinato.

Le condizioni predette non si applicano ad alcune ipotesi particolari di collaborazione, che quindi non si configurano come lavoro subordinato:

- Collaborazioni per le quali gli accordi economico collettivi di settore prevedono particolari caratteristiche relative al settore di attività ed alla tipologia di produzioni;
- Collaborazioni svolte da iscritti ad albi professionali;
- Collaborazioni svolte da amministratori e componenti di Collegi Sindacali di società;
- Collaborazioni svolte a fini istituzionali per associazioni e società sportive dilettantistiche

Anche tali tipologie di collaborazioni, tuttavia, possono essere riqualficate in rapporto di lavoro subordinato se sarà verificata la presenza di una “etero-direzione”, ovvero quando si è in presenza di un vero e proprio potere gerarchico che diriga il lavoro del collaboratore (art. 2094 C.C.).

I rapporti di collaborazione stipulati prima del 25/06/2015 possono continuare, ma devono avere caratteristiche compatibili con la nuova normativa (ovvero la presenza o meno delle tre condizioni succitate).

Si segnala che in caso di stipula di un nuovo contratto di collaborazione (anche al fine, eventualmente, di regolarizzarne uno stipulato in precedenza), è possibile “certificare” il contratto, attestando che lo

stesso abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. L'istanza con cui va chiesta la certificazione del contratto può essere inoltrata alle Commissioni di certificazione istituite presso:

- **il Ministero del lavoro;**
- **gli enti bilaterali** costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro nell'ambito territoriale di riferimento o a livello nazionale;
- **le Direzioni Provinciali del Lavoro;**
- **le Province;**
- **i Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro;**
- **le università pubbliche e private** registrate nell'Albo istituito presso il Ministero del lavoro.

Stabilizzazione delle collaborazioni

I datori di lavoro privati che intendano assumere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i soggetti con i quali erano stati stipulati contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, o titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono di alcune esenzioni da sanzioni relative all'estinzione di illeciti amministrativi, contributivi e fiscali per l'erronea qualificazione del rapporto di lavoro.

La procedura, che può essere attivata anche in relazione a rapporti di collaborazione già esauriti, prevede due condizioni:

1. **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;
2. **nei 12 mesi successivi alle assunzioni**, i datori di lavoro **non recedano dal rapporto di lavoro**, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Si segnala infine che tale procedura non fa venir meno la possibilità di avvalersi dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2016.

Con l'occasione porgiamo cordiali saluti.

Studioconsulenza