

Il Decreto sulla DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO

NOTA PER I DELEGATI N. 7

LA BUFALA DEL SUPERAMENTO DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E DELLE FALSE PARTITE IVA

Ovvero: Quando i cococo, senza stare nei pollai, rischiano di essere ancor più spennati



Dal 25 giugno 2015 è in vigore il D.Lgs. n. 81/2015 (quarto decreto attuativo del Jobs Act), che ha modificato radicalmente la **disciplina dei contratti di collaborazione**, ma certamente non nel senso che il Presidente del Consiglio aveva lasciato intendere, annunciando “**Restituiamo ai pollai i cococo, cocopro e coco vari**”.



Il provvedimento non realizza affatto l'auspicio, definitivo superamento di questa tipologia contrattuale, ma, al contrario, determina una netta riduzione dei diritti e delle tutele, seppur minimi, ad oggi raggiunti.

Vediamo perché.

Breve premessa

La Legge n. 92/2012 (c.d. **riforma Fornero** del Mercato del lavoro) era intervenuta sul tema delle collaborazioni continuative, introducendo **alcune novità positive** con l'obiettivo di **contrastare il ricorso improprio** a questa tipologia contrattuale, volto ad **eludere la normativa sul lavoro subordinato** per rapporti di lavoro che in realtà ne avevano le caratteristiche.

La Legge n. 92/2012 aveva infatti stabilito che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa dovessero “**essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore**”, e che la mancanza di tali progetti determinasse “**la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**”.

IL MANCATO SUPERAMENTO DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Il nuovo provvedimento **abroga tutte le disposizioni che disciplinavano il contratto di lavoro a progetto¹**, ma conferma la norma che fa riferimento ai rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa**, decretando quindi la **sopravvivenza** di questa tipologia contrattuale.

Quale risultato si determina?

Vengono abrogate quelle minime tutele che il D.Lgs. n. 276/2003 aveva concesso ai lavoratori coordinati e continuativi a progetto: per esempio l'articolo che disponeva la forma scritta del contratto e gli elementi che vi dovevano essere contenuti, e le norme che stabilivano che il compenso del collaboratore non potesse essere inferiore ai minimi salariali fissati dal CCNL, e che prevedevano alcune tutele in caso di gravidanza, malattia e infortunio².

In estrema sintesi:

Si abroga il COCOPRO con le sue poche tutele, ma resta in vita il COCOCO del tutto privo di tutele.

¹ Articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003, che continuano ad applicarsi esclusivamente ai contratti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto

² In caso di malattia, infortunio e maternità restano in vita le sole tutele previdenziali, non quelle relative al rapporto di collaborazione.

IL MANCATO SUPERAMENTO DELLE PARTITE IVA FASULLE

Anche il superamento delle partite IVA non si realizza. Il decreto si limita a **cancellare** la norma che, in presenza di particolari presupposti (ma per la verità con molte eccezioni), poteva ricondurre il rapporto a partita IVA ad un contratto di collaborazione a progetto (determinando così l'**applicazione** delle seppur **minime tutele** previste per quest'ultimo, prospettiva che ora viene meno).

Si abrogano le pochissime tutele dei contratti a partita IVA, ma resta in vita il contratto a partita IVA.

INDIVIDUAZIONE DELLE COLLABORAZIONI FITTIZIE: LE COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

Il provvedimento contiene infine una previsione che, almeno all'apparenza, mirerebbe a **ricondurre** - a partire dal 1° gennaio 2016 - **una parte delle collaborazioni alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato**.

La disposizione fa riferimento ai rapporti di collaborazione con *modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*.

Questa formulazione lascia **molti margini di incertezza** circa la effettiva possibilità che essa possa tradursi in uno strumento ulteriore, e più efficace rispetto al passato, utile a distinguere le collaborazioni genuine da quelle fittizie.

Al contrario, l'**interpretazione** che sembra prevalere in questa prima fase³ è che **l'articolo in questione si limiti a recepire quello che era già il prevalente orientamento della giurisprudenza** (ivi compresa la Cassazione).

LE DEROGHE

La norma volta alla riconduzione all'area del lavoro subordinato non si applicherà:

1. alle collaborazioni individuate dagli accordi collettivi nazionali in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore;⁴
2. alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
3. alle attività prestate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
4. 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..

Sono inoltre escluse (fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile) le Pubbliche amministrazioni. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle Pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione aventi natura subordinata.

LA STABILIZZAZIONE DELLE COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

L'articolo 54 del D.Lgs. n. 81/2015 contempla un meccanismo di stabilizzazione consistente in una **"sanatoria"** nei confronti dei datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, procederanno **alla assunzione con contratto a tempo indeterminato di lavoratori in precedenza impiegati illegittimamente con rapporti di lavoro autonomo** (contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, partita IVA).

L'assunzione determinerà l'**estinzione degli illeciti** amministrativi, contributivi e fiscali (fatti salvi quelli accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione) a condizione che:

1. **i lavoratori interessati** alle assunzioni **sottoscrivano** (rispetto a tutte le possibili pretese riguardanti il pregresso rapporto di lavoro) **atti di conciliazione** in una delle sedi "protette" previste: DTL, tribunale, sedi sindacali, commissioni di conciliazione, commissioni di certificazione;
2. **nei 12 mesi successivi all'assunzione i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro**, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Un'ultima considerazione: nei casi in cui fosse più evidente l'abuso di una forma di lavoro autonomo (e quindi più elevata la possibilità di successo in caso di ricorso in giudizio da parte del lavoratore), è indubbio il **vantaggio offerto** attraverso il meccanismo di stabilizzazione di cui all'articolo 54 **al datore di lavoro**: quest'ultimo si vedrebbe sollevato dalle sanzioni e dal rischio di una conversione a tempo indeterminato (che decorrerebbe dalla data di insorgenza del primitivo rapporto e garantirebbe il "vecchio" articolo 18) e avrebbe comunque la **possibilità di licenziare il lavoratore dopo un anno** dietro pagamento di una indennità risarcitoria (di regola da 4 a 24 mensilità, fatta salva l'accettazione dell'offerta di conciliazione che può abbassare ulteriormente il risarcimento).

Alessandria, 31 agosto 2015

³ v. anche il "Commento critico al D.Lgs. n. 81/2015" Ufficio giuridico e vertenze CGIL nazionale (Il Taccuino n. 110/2015).

⁴ L'esclusione di cui al punto 1. è una novità, mentre le restanti eccezioni erano già inserite nella normativa precedente.