



Martedì 15/03/2016

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e la loro stabilizzazione

A cura di: Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi

Decreto legislativo 15 giugno 2015n. 81, Ministero del Lavoro Circolare 1 febbraio 2016 n. 3.

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha pubblicato la circolare n. 3 del 1° febbraio 2016, con le indicazioni operative, al proprio ispettivo, circa le nuove collaborazioni coordinate e continuative disciplinate dal decreto legislativo n. 81/2015.

In particolare, il Ministero fornisce i primi chiarimenti interpretativi relativamente alle "Collaborazioni organizzate dal committente" e la procedura di "Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA".

Per quanto riguarda l'articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015, viene prevista 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 legge, sempre che le prestazioni risultino continuative ed esclusivamente personali. In definitiva, le citate condizioni devono ricorrere congiuntamente.

Il Ministero fornisce anche l'interpretazione e il significato di "prestazioni di lavoro esclusivamente personali" vale a dire le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti e "continuative" vale il ripetersi in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità. La contestuale presenza delle suddette condizioni di etero-organizzazione, farà sì che venga applicata 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. Inoltre, l'applicazione della disposizione comporterà altresì l'irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento (comunicazione di assunzione e dichiarazione di assunzione) i cui obblighi, del resto, attengono anch'essi alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

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, o 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, prevede due condizioni:

- 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;



- 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.

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. Viceversa, qualora l'accesso ispettivo abbia luogo a procedura di stabilizzazione in corso (ad esempio sia stata già presentata istanza di conciliazione ovvero non siano ancora trascorsi 12 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.

Infine, il Ministero del Lavoro evidenzia come tale procedura non infici 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.

Dott.ssa Giorgia Signaroldi