

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE CO.CO.CO

Collaborazioni organizzate dal committente

L'art. 2 del Decreto Legislativo 81 del 15/06/2015 prevede che dal 01/01/2016, si applicherà la disciplina del lavoro subordinato per tutte le collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Rimangono escluse dalla disciplina del lavoro subordinato:

- a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni 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 (ad esempio il settore dei call center);
- 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 prestazioni di lavoro rese ai 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

Coni come individuati e disciplinati dall'art. 90 della Legge n. 289/2002.

Una ulteriore esclusione è prevista per quei contratti di collaborazione per i quali è stata richiesta ed ottenuta dalle commissioni di cui all'art. 76 del D. Lgs 276/2003 la certificazione di un contratto di collaborazione ove non si concretizza una prestazioni di lavoro esclusivamente personale, o anche dove le modalità di esecuzione non è organizzata dal committente in riferimento ai tempi e/o al luogo di lavoro.

Con l'art. 52 del Decreto Legislativo 81/2015 vengono abrogate tutte le norme relative al contratto a progetto (in particolare dall'art. 61 al 69 bis del D.Lgs 276/2003), l'art. 53 modifica l'art. 2594 del c.c. statuendo che l'associato in partecipazione (persona fisica) non potrà più svolgere attività lavorativa nell'impresa ma potrà apportare esclusivamente risorse finanziarie, infine l'art. 54 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, tali assunzioni 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 dal 01/01/2016 per il Legislatore se è il committente ad organizzare i tempi ed il luogo di lavoro di un rapporto di lavoro, questo merita la protezione del lavoro

subordinato. In definitiva fermo restando la natura autonoma della disciplina del contratto di collaborazione (che non muta la propria natura in rapporto di lavoro subordinato), il decreto prevede che dal 01/01/2016 in tutti i casi in cui il committente organizza la modalità della prestazione di lavoro autonomo, quanto ai tempi e luogo di lavoro a tale contratto dovrà applicarsi la diversa disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Ciò che rileva per il legislatore è che la prestazione abbia un carattere esclusivamente personale cioè sia resa senza una organizzazione d'impresa e che l'organizzazione delle modalità della prestazione di lavoro risponda alle esclusive esigenze in termini di tempi e di luogo del committente.

A questo punto è bene fare una riflessione: la nuova norma non è di tipo sanzionatorio ma è volta ad allargare la tutela del lavoro subordinato a quei rapporti di lavoro autonomo cosiddetti deboli cioè privi di quei tratti distintivi che deve possedere il nuovo tipo di rapporto di collaborazione e cioè:

- 1) una prestazione personale resa nell'ambito di una autonoma organizzazione d'impresa;
- 2) le modalità di esercizio della prestazione di lavoro non devono essere organizzate ne devono rispondere ad esclusive esigenze in termini di tempi e di luogo del committente.

Certo è che tale norma in futuro farà nascere enormi conflitti per i collaboratori all'interno delle aziende che potranno avviare

procedimenti amministrativi e/o giudiziari con spiacevoli conseguenze per i committenti.

Da un altro punto di vista la certificazione del contratto di collaborazione da effettuarsi in una delle sedi abilitate dalla legge pone al riparo da eventuali ispezioni amministrative il committente ma non lo protegge da eventuali contenziosi incardinati dal collaboratore che denuncia l'esistenza di un rapporto di lavoro che presenta i caratteri della subordinazione.

Per le Amministrazioni Pubbliche tale disciplina entra in vigore dal 01/01/2017 giorno in cui sarà vietato utilizzare le co.co.co. nella P.A.

Semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro

Con il Decreto Legislativo 151 del 14/09/2015 viene introdotto un processo di razionalizzazione e semplificazione delle procedure in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro, in particolare:

- l'introduzione, dal 1° gennaio 2017, della tenuta del libro unico del lavoro in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (entro sei mesi il Ministero dovrà emanare un decreto con cui verranno stabilite le istruzioni tecniche);
- l'introduzione dell'obbligo di invio esclusivamente in modalità telematica mediante modelli semplificati, per tutte le comunicazioni in materia di rapporto di lavoro, collocamento mirato, incentivi, tutela delle condizioni di lavoro, compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo (entro 90 giorni il Ministero dovrà emanare un decreto con cui verranno individuate le comunicazioni ed si aggiorneranno i modelli esistenti);
- il potenziamento della banca dati politiche attive e passive;
- l'abolizione dell'autorizzazione al lavoro all'estero e la semplificazione del collocamento della gente di mare.

Il decreto in esame apporta numerose modifiche alla L. n. 68/1999 con l'obiettivo, da un lato di razionalizzare e revisionare le procedure e gli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità e dall'altro di favorirne l'integrazione nel mercato del lavoro.

Per realizzare questi obiettivi il decreto punta in particolare sulla semplificazione degli adempimenti, nonché sulle nuove e più libere modalità di assunzione.

La prima sostanziale novità è contenuta nell'articolo 3 del decreto, il quale abroga il comma 2, dell'articolo 3 della L. 68/1999, con decorrenza dal 1° gennaio 2017, con cui si stabilisce che per i datori che occupano dai 15 ai 35 dipendenti l'obbligo di assunzione della persona con disabilità scatta solo in caso di nuove assunzioni. Con tale abrogazione viene sancito che dal 1° gennaio 2017 l'obbligo dell'assunzione di persona con disabilità insorge per la sola sussistenza del requisito dimensionale, quindi l'assunzione scatta in automatico, senza dover attendere la nuova assunzione. Analoga disposizione si applica a partiti, sindacati e associazioni senza scopo di lucro.

Un'altra importante modifica riguarda il computo nella quota di riserva dei lavoratori già disabili prima dell'assunzione, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, purché l'incapacità sia superiore al 60%, se fisica, o al 45%, se psichica.

L'art. 5 del decreto, semplifica il procedimento di esonero dall'obbligo di assunzione di persone con disabilità per quanto concerne gli addetti impegnati in lavorazioni con tasso di premio

Inail pari o superiore al 60 per mille, prevedendo un'automaticità basata su un'autocertificazione del datore di lavoro nonché al pagamento da parte del datore di lavoro di un contributo esonerativo (€ 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato).

Profondamente rinnovate, nonché semplificate, sono le procedure di assunzione che ampliano le possibilità del datore di lavoro di assolvere al proprio obbligo. Per effetto della modifica sostanziale dell'art. 7 della legge 68/99 il datore di lavoro diventa più libero nella scelta delle persone da assumere, posto che l'assunzione avviene tramite richiesta nominativa o tramite convenzione, essendo stata eliminata la richiesta numerica. In aggiunta è stata prevista la possibilità per l'azienda di far precedere la richiesta nominativa, con l'ulteriore richiesta all'ufficio competente di effettuare la preselezione dei disabili iscritti nell'apposito elenco aderenti a quella occasione di lavoro, in base alle qualifiche e modalità concordate con l'azienda stessa.

Con l'art. 10 del decreto in esame si semplifica il procedimento per l'erogazione degli incentivi riconosciuti ai datori di lavoro che assumono persone con disabilità.

In particolare, si prevede l'erogazione di un incentivo nella misura del 70% o del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, a seconda della riduzione della capacità lavorativa del lavoratore assunto.

Tale incentivo è fruibile per un periodo di 36 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato, 60 mesi, in caso di assunzioni di

persone con disabilità intellettiva e psichica (sia a tempo indeterminato, sia determinato ma superiore a 12 mesi).

L'incentivo, viene corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce UNIEMENS ed è riconosciuto dall'INPS sulla base delle effettive disponibilità di risorse e secondo l'ordine di presentazione delle domande.