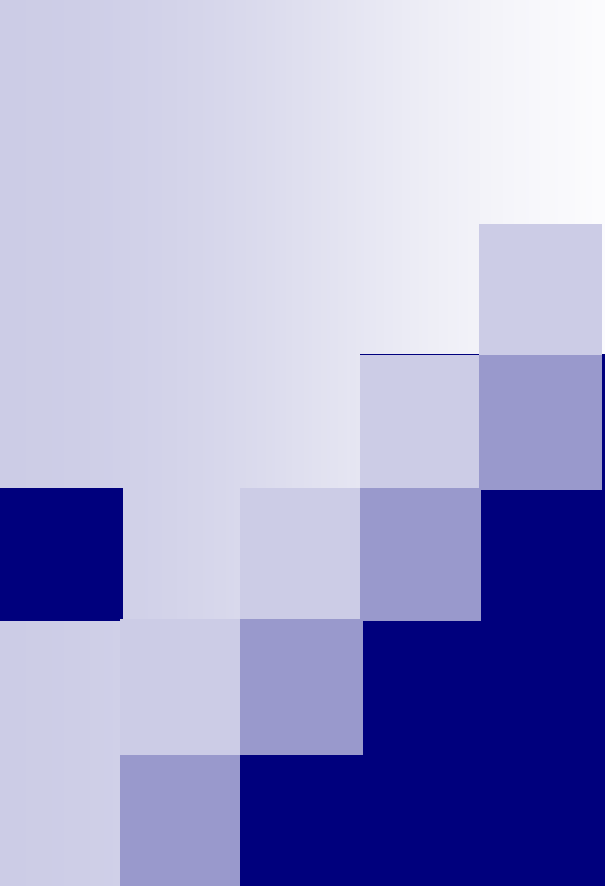




JOB ACT: Lavoro Autonomo e Cococo

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 il **decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81** (in seguito "decreto"), **in vigore dal 25 giugno 2015**, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni a norma dell'art.1, co. 7, Legge 10 dicembre 2014 n.183.

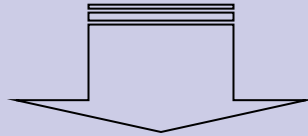
Fra le novità si rileva in particolare la nuova disciplina delle collaborazioni con introduzione di nuove tutele

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

Quindi **dal 1° gennaio 2016**

- è a regime la nuova regolamentazione relativa alle CO.CO.CO. di cui all'art. 2 del D.lgs. 81/2015
- l'art. 52 del D.lgs. 81/2015 ha abrogato gli articoli da 61 a 69-*bis* del D.lgs. 276/2003 (in materia di lavoro a progetto, lavoro occasionale, nonché le presunzioni operanti in relazione alle altre prestazioni rese in regime di lavoro autonomo)

NORMATIVA CIVILISTICA

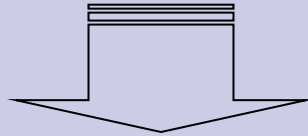


*CODICE CIVILE **ART. 2094** E SEGUENTI : **Il lavoro subordinato***

E' prestatore di lavoro subordinato che si obbliga, mediante retribuzione

- a collaborare nell'impresa,*
- prestando il proprio lavoro manuale o intellettuale,*
- alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*

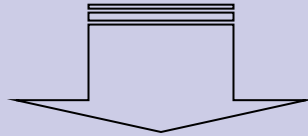
NORMATIVA CIVILISTICA



CODICE CIVILE ART. 2222 E SEGUENTI :
Il contratto d'opera

- una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio,*
- con lavoro prevalentemente proprio,*
- senza vincolo di subordinazione,*
- nei confronti del committente*

NORMATIVA CIVILISTICA

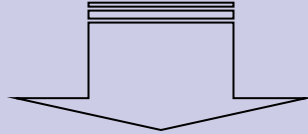


***CODICE CIVILE ART. 2229 E SEGUENTI :
(esercizio professioni intellettuali) il lavoro autonomo professionale***

La legge determina le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi

L'art. 2230 prevede che il contratto che ha per oggetto una prestazione d'opera intellettuale è regolato dalle norme degli articoli seguenti e se compatibili con le stesse e la natura del rapporto dalle norme in materia di contratto d'opera (capo I)

NORMATIVA CIVILISTICA



***C.p.C. ART. 409, numero 3 del
Le collaborazioni continuative***

Rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata prevalentemente personale

QUALIFICAZIONE TRIBUTARIA delle fattispecie civilistiche di lavoro autonomo



D.P.R. 22 DICEMBRE 1986 N. 917 - Tuir

Art. 2229 C.C. ➡ art. 53, co. 1 Tuir

LAVORO AUTONOMO ABITUALE = professionisti con partita IVA

Art. 409, n. 3, C.p.C. ➡ art. 50, co. 1, lett. c-bis (o art. 53, co. 1)

Tuir COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA = reddito assimilato a quelli di lavoro dipendente

Art. 2222 C.C. ➡ Art. 53, co. 1 (o art. 67, co. 1, lett. I), primo periodo) Tuir LAVORO AUTONOMO NON ESERCITATO ABITUALMENTE = altri redditi (c.d. redditi diversi)

LE ULTERIORI QUALIFICAZIONI TRIBUTARIE ove ipotizzabili



DPR 22 DICEMBRE 1986 n. 917 - Tuir

art. 50, co. 1, lett. c) Tuir

SOMME CORRISPOSTE A FINI DI STUDIO O ADDESTRAMENTO
PROFESSIONALE = reddito assimilato a quelli di lavoro dipendente

art. 53, co. 2, lett. b) Tuir

ALTRE CASISTICHE: sfruttamento e cessione diritti d'autore

art. 67, co. 1, lett. l), secondo periodo Tuir

ALTRE CASISTICHE: obblighi di fare non fare permettere

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

Fra i contenuti del Decreto legislativo 81/2015 assumono particolare rilievo:

- l'art. 2 di disciplina delle «*Collaborazioni organizzate dal committente*»
- l'art. 52 che ha disposto «*il superamento del contratto di lavoro a progetto*» delle «*altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*» con soppressione degli articoli da 61 a 69-bis del D.lgs. 276/2003 (facendo salvo l'art. 409, n. 3 del C.p.C.)
- l'art. 54 relativo alla procedura di «*stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA*».

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

- Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (*art. 1*).
 - Ai sensi dell'art. 2, dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione 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.
- (quindi si realizza la **c.d. etero-organizzazione**)

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

Ministero del Lavoro – circolare 1° febbraio 2016 n. 3

Afferma che:

- quando il collaboratore opera all'interno di una organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto:
 - ad osservare determinati orari di lavoro;
 - a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente
 - con prestazioni continuative ed esclusivamente personali
- si considerano avverate le condizioni di cui all'art. 2 comma 1, (cioè rapporto di lavoro subordinato)

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

Ministero del Lavoro – circolare 1° febbraio 2016 n. 3

La circolare precisa che:

- per "prestazioni di lavoro esclusivamente personali" si intendono le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti
- le stesse devono essere inoltre "Continuative", ossia ripetersi in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità e organizzate dal committente quantomeno con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro"

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

Ministero del Lavoro – circolare 1° febbraio 2016 n. 3

La circolare precisa ulteriormente che:

- le condizioni citate “*prestazioni di lavoro esclusivamente personali*”, “*organizzazione del committente rispetto a tempi e luoghi di lavoro*” **devono ricorrere congiuntamente per determinare l'applicazione della “disciplina del rapporto di lavoro subordinato”**
- da ciò deriva 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.

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

Ministero del Lavoro – circolare 1° febbraio 2016 n. 3

La circolare precisa ulteriormente che:

- l'attività del personale ispettivo viene semplificata dal momento che ricorrendo le ipotesi e determinandosi la riqualificazione del rapporto, potrà limitarsi ad accertare la sussistenza di una etero-organizzazione.
- l'applicazione della disposizione comporterà altresì l'irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento (comunicazioni di assunzione e dichiarazione di assunzione) i cui obblighi, del resto, attengono anch'essi alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

■ ESCLUSIONI (art. 2, co. 2)

La nuova disciplina della etero organizzazione non trova applicazione nei casi di seguito indicati:

a) collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni 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.

I requisiti affinché si renda applicabile l'esclusione riguardano gli agenti negoziali: occorre che il livello che abbia proceduto alla conclusione dell'accordo collettivo sia quello nazionale.

Ministero del Lavoro con l'Interpello n. 27/2015 ha confermato che

“l'eventuale applicazione di un diverso contratto collettivo non impedirà l'applicazione dell'art. 2”.

Il legislatore richiede che gli accordi collettivi individuino anche il requisito finalistico, ovvero che la stipula sia avvenuta *in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.*

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

■ ESCLUSIONI (art. 2, co. 2)

La nuova disciplina della etero organizzazione non trova applicazione nei casi di seguito indicati:

b) collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

il requisito soggettivo del collaboratore è che lo stesso sia iscritto all'albo professionale previsto dalla legge e che svolga attività rientrante nell'ambito della professione medesima.

In questa ottica si ritiene che non rientrino nella fattispecie eventuali iscrizioni del collaboratore ad elenchi tenuti dalle camere di commercio locale;

c) attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

■ ESCLUSIONI (art. 2, co. 2)

La nuova disciplina della etero organizzazione non trova applicazione nei casi di seguito indicati:

d) 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., come individuati e disciplinati dall'[art. 90](#) della Legge 289/2002.

Su tale ipotesi, il Ministero del Lavoro, ha chiarito che debbano essere ricomprese non solo le co.co.co. rese in favore delle Associazioni sportive e delle Società sportive dilettantistiche ma anche quelle rese in favore del CONI, delle Federazioni Sportive nazionali, delle discipline associate e degli Enti di promozione sportiva (Interpello n. [6/2016](#)).

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

Ministero del Lavoro – circolare 1° febbraio 2016 n. 3

La circolare sulle esclusioni precisa ulteriormente che:

- per le collaborazioni escluse rimane astrattamente ipotizzabile la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione, laddove tuttavia non sarà sufficiente verificare una etero-organizzazione del lavoro ma una vera e propria etero-direzione ai sensi dell' art. 2094 C.C.
- ciò in virtù di quanto espressamente previsto dalla giurisprudenza in ordine alla "indisponibilità della tipologia contrattuale" (vds. Corte Cost. sent. n. 121/1993 e n. 115/1994) e in ragione del fatto che le stesse costituiscono delle eccezioni all' applicazione del solo regime di cui al comma 1 dell'art. 2

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

Art. 52 (superamento lavoro a progetto)

- Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate.
- Continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto al 25 giugno 2015
- Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del C.p.C.

Ministero del Lavoro – circolare 1° febbraio 2016 n. 3

le condizioni dei citati articoli del D.Lgs. n. 276/2003, continuano a trovare applicazione esclusivamente per la regolamentazione dei contratti stipulati prima del 25 giugno 2015, i quali potranno pertanto esplicare effetti sino alla loro scadenza

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

A partire dall'entrata in vigore del provvedimento non possono essere stipulati contratti a progetto (**per le P.A. a partire dal 1.1.2017 - vedi slides sotto**).

Quelli in essere potranno proseguire fino alla scadenza ma dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione "con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato".

Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi che prevedono discipline specifiche in ragione delle particolari esigenze produttive.

JOB - ACT D.LGS. 81/2015 in vigore dal 25.06.2015

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Come espressamente previsto dal comma 4 dell'art. 2 del decreto, la disposizione (*) **non trova applicazione *fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle PA.***

In ogni caso, **dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle PA di stipulare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa.**

() cioè l'automatica applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione 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)*

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

Il legislatore ha quindi introdotto un doppio binario in relazione alle collaborazioni:

- *già in atto* alla data di entrata in vigore del decreto (25 giugno 2015);
- stipulate dal 25 giugno 2015.

N.B. - per le PA si ritiene che il doppio binario operi in relazione alle collaborazioni:

- *già in atto alla data del 31 dicembre 2016*
- *stipulate dal 1° gennaio 2017*

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

COLLABORAZIONI IN CORSO AL 25 GIUGNO 2015

■ il legislatore ha previsto una ultrattività delle norme che regolano i contratti di co.co.co. nella modalità a progetto in corso di esecuzione.

■ *la Fondazione Studi Consulenti lavoro nella circolare n. 13 del 25 giugno 2015, per i contratti a progetto già in essere ritiene lecita la proroga, se funzionale alla realizzazione del progetto, talché risulta possibile che il contratto a progetto possa produrre effetti anche oltre l'entrata in vigore del decreto.*

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

DATORI PRIVATI

COLLABORAZIONI IN CORSO AL 25 GIUGNO 2015

- si potrebbe inoltre ipotizzare la possibilità di chiusura del contratto a progetto in scadenza per poi stipulare, con il medesimo lavoratore, un nuovo contratto di co.co.co. come consentito dalle nuove regole anche senza soluzione di continuità.
- il contratto a progetto in corso al 25 giugno 2015, ovvero quello prorogato, qualora lo fosse ancora al 1° gennaio 2016, dovrà comunque rispettare anche i requisiti indicati nell'art. 2, comma 1 del decreto (oltre a quelli dell'[art. 2094](#) del C.C.), per non incorrere nell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

DATORI PRIVATI

COLLABORAZIONI DAL 25 GIUGNO 2015

- dal 25 giugno 2015, è consentito stipulare i contratti co.co.co. di cui all'art. 409 del CpC. (cfr. art. 52, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015) a tempo determinato o indeterminato.
- dal 1° gennaio 2016, tuttavia, la norma prevede che *“si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche alle collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi ai luoghi di lavoro”*.

La fase transitoria (per i committenti privati)

Contratti in scadenza entro dicembre 2016.

Si possono aprire tre alternative:

- se si ritiene che la cococo sia genuina, è possibile ipotizzare una proroga, anche oltre il 31 dicembre, qualora - ad esempio - il progetto non sia stato ultimato;
- se il committente reputa che l'instaurando rapporto possieda i canoni dell'autonomia e che non sia caratterizzato dall'etero-organizzazione, si può stipulare un nuovo contratto di collaborazione, secondo quanto disposto dall'art. 409 del CpC (che non ha subito modifiche);
- se l'instaurando rapporto di collaborazione appare caratterizzato dalla etero-organizzazione, non rimane che stipulare con il collaboratore un contratto di lavoro subordinato: se ciò avvenisse a tempo indeterminato e se fossero rispettate le specifiche condizioni richieste, l'assunzione – entro il prossimo 31 dicembre 2016 – potrebbe avvenire con l'applicazione dell'esonero contributivo triennale della legge 190/2014.

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

■ NOTIZIE 06/09/2016

■ ***Ci sono 40.000 lavoratori Co.co.co nella PA che rischiano, a gennaio 2017, di rimanere senza lavoro per quanto stabilito nel Jobs Act. L'allarme arriva da Michele Gentile, responsabile settori pubblici della Cgil, che si chiede: "Che fine faranno queste persone"? Secondo Gentile "è molto probabile immaginare che i contratti che finiranno tra tre mesi siano tantissimi. Bisogna trovare una soluzione". La soluzione dovrebbe essere inserita nel Testo Unico del pubblico impiego, che andrà a regime nel prossimo febbraio e dunque si creerebbe uno spazio vuoto fra le scadenze di dicembre e le nuove regole. Una misura ponte è stata trovata per i 490 collaboratori dell'Inail, con il passaggio a contratto a tempo determinato della durata di un anno.***

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

■ NOTIZIE 06/09/2016

■ *Secondo i dati del 2014, gli ultimi disponibili, i 40 mila contratti in questione sono concentrati per lo più nel settore universitario, accademico, e della ricerca, ma una presenza forte si registra anche nella sanità e negli enti locali. Il punto, osserva Gentile, è che "pressoché tutti i co.co.co pubblici sono inquadrabili come lavoratori dipendenti", con orari e prestazioni stabilite dall'alto.*

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

- si ritiene possibile la stipula di contratti di collaborazione fino al 31 dicembre 2016 secondo le ordinarie modalità
- i contratti in corso al 31 dicembre 2016 si ritiene che possano proseguire fino alla loro prevista scadenza
- il contratto in corso al 31 dicembre 2016 nelle more del riordino si ritiene che dovrà comunque rispettare anche i requisiti indicati nell'art. 2, comma 1 del Decreto (oltre a quelli dell'[art. 2094](#) del C.C.), per non incorrere nell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato (art. 36 D.lgs. 165/2001)

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

L'applicazione della disciplina del lavoro subordinato per la PA in presenza dei requisiti di etero-organizzazione non è incompatibile con l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001.

La condizione deve essere valutata anche in relazione alle disposizioni che vietano la costituzione di rapporti di cococo non genuini (art. 7, co. 6, e seg. D.Lgs. 165/2001)

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

I presupposti e condizioni che sostengono le presunzioni di etero – organizzazione del rapporto per le imprese e committenti privati (*prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi ai luoghi di lavoro*), **costituiscono analoghi limiti alla legittima costituzione di rapporti di cococo nella PA** (art. 7, co. 6, D.Lgs. 165/2001)

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

Art. 7, comma 6 D.lgs. 165/2001

La norma infatti prevede:

Requisiti legittimità

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere ... ad obiettivi e progetti specifici e determinati
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
- d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione

Responsabilità Il ricorso a contratti di cococo per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti

art. 1, comma 147 temporaneità degli incarichi

Modificato l'art. 7, co. 6, lett. c) del D.Lgs.165/2001

Negli incarichi incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria la prestazione deve essere:

- di natura temporanea e altamente qualificata
- **non è ammesso il rinnovo**
- **la proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore**
- **la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico non subisce incrementi con la proroga**

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

Lettura aperta delle novità portate all'art. 7 co. 6 del D.Lgs. 165/2001 dall'art. 1 co. 147 della Legge 228/2012.

La Corte dei Conti, pronunciandosi su proroghe operate dall'Università di Cagliari, sostiene che la norma va intesa nel senso che è assolutamente possibile l'attribuzione di compenso aggiuntivo, ma il termine di raffronto per fissarlo è costituito dal compenso fissato in origine.

Diversamente e più letteralmente argomentando, la norma non avrebbe senso perché equivarrebbe alla ricognizione di una ovvia possibilità di differire un termine di adempimento e non di consentire, seppur in casi eccezionali, la proroga.

Inoltre, violerebbe il diritto ad una remunerazione del co.co.co. che deve invece essere parametrata, fra l'altro, alla «quantità» del lavoro prestato.

(Corte dei Conti, Sez. centrale controllo di legittimità, n. 24/2013 in data 27 dicembre 2013)

Decreto Legge 31 Agosto 2013 n. 101 - "Decreto d'Alia"

Art. 4, co. 2 - Modifiche all'art. 7 del D.lgs. 165/2001

La norma modifica l'ultimo periodo del comma 6 laddove dispone relativamente al divieto di istituzione di contratti di cococo per lo svolgimento di funzioni ordinarie aventi caratteristica dei rapporti di lavoro subordinato.

Si prevede l'applicazione dell'art. 36, comma 3 ed i caso di violazione agli obblighi delle limitazioni proprie del comma 6, il comma 5-quater del ridetto art. 36 D.Lgs. 165/2001.

Nella sostanza nel:

- Comma 3 obbligo di pubblicare rapporto informativo annuale per gli incarichi di cococo (direttiva Ministro PA)
- Comma 5-quater nullità del contratto in caso di violazione e sanzione a carico del dirigente sulla retribuzione di risultato

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

In base a tali nuovi vincoli estensibili anche agli enti locali, il Sindaco di un Comune chiede ai giudici contabili della Corte dei Conti se la stipula, a ottobre 2016, di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) tra una PA e un soggetto privato che preveda l'erogazione di prestazioni sino a giugno 2017 debba essere considerata elusiva dello spirito delle nuove disposizioni legislative.

Vedi la *deliberazione n. 75/2016/SRCPIE/PAR, adunanza del 22 giugno 2016, depositata in data 23/06/2016, della Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per il Piemonte.*

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

Deliberazione n. 75/2016/SRCPIE/PAR del 22/06/2016, dep. il 23/06/2016, Corte dei conti, Sez. Reg.le di controllo per il Piemonte.

Conferma orientamento della Corte dei conti - Sezione Centrale controllo di legittimità sugli atti del Governo e delle Amministrazioni dello Stato (deliberazione 23 dicembre 2015 n. SCCLEG/30/2015/PREV), giudicando sulla legittimità di contratti di PA (nelle fattispecie Università) aventi ad oggetto il conferimento di collaborazioni, stipulati a fine 2015 ed aventi termine di esecuzione nel 2017.

Conclusione analoga a numerose successive pronunce, aventi l'identica motivazione

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

Deliberazione n. 75/2016/SRCPIE/PAR del 22/06/2016, dep. il 23/06/2016, Corte dei conti, Sez. Reg.le di controllo per il Piemonte.

Conferma che i contratti di collaborazione stipulati dalle PA nel periodo di riordino della disciplina in materia di rapporti di lavoro flessibile e sino alla data del 31.12.2016 possono essere legittimamente stipulati, sempre che ricorrano tutti i presupposti di legittimità fissati nell'articolo 7, comma 6, d.lgs. 165/2001.

Di seguito le motivazioni di tale orientamento

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

Deliberazione n. 30/2015/SCCLEG/PREV del 23/12/2015,
Corte dei conti, Sez. Centrale di controllo.

La disposizione normativa di riferimento è costituita dall'art. 2, co. 4, d.lgs. 81/2015 il quale prevede che *“dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1”*

(i.e. contratti di collaborazione coordinata e continuativa).

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

Deliberazione n. 30/2015/SCCLEG/PREV del 23/12/2015, Corte dei conti, Sez. Centrale di controllo.

Con riguardo al giusto significato da attribuire al termine “stipulare”, al fine di poter stabilire se i contratti di collaborazione sottoscritti ante 1° gennaio 2017, ma i cui effetti si dispiegano oltre tale data, possano essere o meno considerati legittimi, si è osservato preliminarmente che il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, non prevede norme transitorie che disciplinano il passaggio tra il regime attuale e il regime di divieto di stipulazione disposto dall’art. 2, comma 4, d. lgs. cit., sia pure in attesa di ulteriori norme di dettaglio da emanare sulla base della delega contenuta nella legge n. 124/2015, ovvero in sede di emanazione di decreti correttivi o modificativi sulla base della legge delega n. 183/2014

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

Deliberazione n. 30/2015/SCCLEG/PREV del 23/12/2015, Corte dei conti, Sez. Centrale di controllo.

In relazione all'interpretazione da attribuire al predetto art. 2, comma 4, del d.lgs. 81/2015, la Sezione Centrale del controllo di legittimità ha osservato che la prima forma di interpretazione è quella letterale.

La stessa Sezione ha ritenuto che sia l'interpretazione letterale, sia quella di tipo sistematico portino a ritenere che il divieto per le PA di stipulare contratti di collaborazione si applica unicamente a partire dal 1° gennaio 2017.

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

Deliberazione n. 30/2015/SCCLEG/PREV del 23/12/2015, Corte dei conti, Sez. Centrale di controllo.

In particolare, “il significato da attribuire al termine “stipulare” non può che intendersi riferito al momento della formazione dell’accordo che, secondo la disciplina del contratto in generale, è rappresentato dal momento in cui si incontrano proposta ed accettazione (cfr. art. 1326 c.c.).

Tale principio si applica anche ai contratti di collaborazione che le pubbliche amministrazioni (...) possono stipulare con personale esterno ai sensi dell’art. 7, co. 6, d.lgs. 165/2001 (purché ricorrano i presupposti di legittimità ivi previsti), pur se gli stessi sono preceduti da una procedura comparativa volta a selezionare il soggetto più idoneo a diventare la controparte del rapporto contrattuale e sono seguiti da una fase integrativa dell’efficacia nella quale il contratto è sottoposto al controllo preventivo di legittimità della Corte dei conti ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f-bis, legge 20/1994.

**A cura di Marco
MAGRINI**

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

Deliberazione n. 30/2015/SCCLEG/PREV del 23/12/2015, Corte dei conti, Sez. Centrale di controllo.

Il momento della formazione dell'accordo si pone al centro della descritta sequenza procedimentale (procedura comparativa - stipulazione contratto- controllo preventivo di legittimità della Corte dei conti) ed è rappresentato dal momento in cui il contratto viene sottoscritto dalle parti.

Da tali considerazioni si ricava che il divieto posto dall'articolo 2, comma 4, d.lgs. n. 81/2015 opera unicamente per i contratti sottoscritti a decorrere dal 1° gennaio 2017, ma non viceversa per quelli sottoscritti in data antecedente, pur se i loro effetti si dispiegano anche in un periodo successivo alla predetta data, in quanto ciò che rileva ai fini dell'applicazione della norma è il momento della stipulazione.

A cura di Marco
MAGRINI

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

Deliberazione n. 30/2015/SCCLEG/PREV del 23/12/2015, Corte dei conti, Sez. Centrale di controllo.

A ciò si aggiunga che una diversa interpretazione potrebbe comportare la violazione dell'art. 11 delle disposizioni preliminari al c.c. in quanto, trattandosi di una disposizione che introduce una nuova disciplina in materia di rapporti di lavoro flessibile sia di tipo privatistico, sia pubblicistico, una sua applicazione, seppur parziale (i.e. per il periodo successivo al 1° gennaio 2017) a contratti già in essere, potrebbe porsi in contrasto con il principio della irretroattività della legge contenuto nel citato articolo” (delibera SCCLEG/30/2015/PREV e successive).

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

Deliberazione n. 30/2015/SCCLEG/PREV del 23/12/2015, Corte dei conti, Sez. Centrale di controllo.

Nelle richiamate pronunce, inoltre, la Sezione Centrale del controllo di legittimità ha ritenuto che, secondo l'interpretazione sistematica delle nuove disposizioni introdotte dall'articolo 2 d.lgs. 81/2015, il legislatore abbia voluto mantenere la distinzione tra la disciplina dei rapporti di lavoro flessibili in ambito privatistico, rispetto alle medesime tipologie di rapporti che le pubbliche amministrazioni possono utilizzare.

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

PA - COLLABORAZIONI IN CORSO AL 31/12/2016

Deliberazione n. 30/2015/SCCLEG/PREV del 23/12/2015, Corte dei conti, Sez. Centrale di controllo.

Se, infatti, per la prima tipologia di rapporti di lavoro, le novità introdotte dal d.lgs. 81/2015 sono costituite dall'abrogazione delle disposizioni introdotte dalla cd. Legge Biagi (d.lgs. 276/2003- artt. da 61 a 69 bis) recanti la disciplina dei contratti di collaborazione a progetto (cd. co.co.pro.) e la loro trasformazione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, in contratti di lavoro subordinato, nell'ambito dei rapporti di lavoro flessibile stipulati con le pubbliche amministrazioni non è stata disposta l'abrogazione dell'articolo 7, comma 6, d.lgs. 165/2001, quanto piuttosto è stato previsto un periodo (decorrente dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 81/2015 sino al 31 dicembre 2016) nel quale il legislatore è chiamato a rivedere le 5 predette tipologie, allo scadere del quale scatta il divieto di utilizzare anche per le pubbliche amministrazioni contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

**A cura di Marco
MAGRINI**

UNIVERSITA' – COLLABORAZIONI SPECIFICHE DOCENTI A CONTRATTO (art. 23 Legge 240/2010)

- salvo che si determini una modifica in sede di riordino si deve ritenere che la disciplina dettata in materia di caratterizzata da specialità
- si può ritenere che qualora venga incaricato una persona fisica (non svolgente attività professionale abituale) quale docente a contratto per incarichi di insegnamento nelle università non ricorrano i limiti previsti dall'art. 2 del D.lgs. 81/2015
- si dovrebbe poter trattare di una cococo lecita (art. 409, n. 3, CpC)

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

UNIVERSITA' – COLLABORAZIONI SPECIFICHE COLLABORATORI ALLA RICERCA (art. 18, co. 5 Legge 240/2010)

- Norme specifiche introdotte per:
 - partecipazione ai gruppi di ricerca delle università;
 - partecipazione ai progetti di ricerca delle università;
 - svolgimento delle attività di ricerca presso universitàviene delimitata a soggetti specifici appositamente individuati
- **(Soggetti incaricabili)**
 - Dipendenti di PA o altri enti pubblici o privati o imprese, titolari di borse e assegni di studio, (diversi dagli assegni di ricerca), borse di dottorato, scuole di specializzazione o a studenti di corsi di laurea magistrale nonché soggetti esterni purché in possesso di specifiche competenze nel campo della ricerca

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

UNIVERSITA' – COLLABORAZIONI SPECIFICHE COLLABORATORI ALLA RICERCA (art. 18, co. 5 Legge 240/2010)

■ (Condizioni oggettive)

la partecipazione ai gruppi e ai progetti di ricerca e lo svolgimento delle attività di ricerca delle e presso le università avviene:

- sulla base di specifiche convenzioni
- anche con bando a cura dell'università (non è necessario che sia il finanziatore a reclutare i soggetti)
- con oneri a carico dell'università ad eccezione da quelli derivanti dagli incarichi i quali devono essere coperti dal finanziamento esterno in base a convenzione

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

UNIVERSITA' – COLLABORAZIONI SPECIFICHE

COLLABORATORI ALLA RICERCA (art. 18, co. 5 Legge 240/2010)

- pur in presenza di norma connotata da forte specialità in ordine a requisiti di tipo soggettivo e oggettivo si deve ritenere che le presunzioni di etero – organizzazione del rapporto per le imprese e committenti privati (*prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi ai luoghi di lavoro*) devono esse superate attraverso una impostazione contrattuale ed un rapporto idoneo nell'ambito dell'attività di ricerca
- sarà molto importante vedere come il legislatore risolverà la problematica per le Università e gli Enti di Ricerca

D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81 JOB - ACT

ENTI PUBBLICI DI RICERCA – COLLABORAZIONI SPECIFICHE PER LA RICERCA

■ *SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE SEMPLIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ DEGLI ENTI PUBBLICI DI RICERCA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 13 DELLA LEGGE 7 AGOSTO 2015, N. 124*

■ art. 13: Controlli della Corte dei conti - Gli atti e i contratti, di cui all'art. 7, co. 6, del D.lgs. 165/2001, stipulati dagli Enti pubblici di ricerca non sono soggetti al controllo previsto dall'art. 3, co. 1 lett. f-bis) Legge 20/1994

L'approccio dello schema di decreto in materia di reclutamento di personale farebbe presagire l'intenzione di introdurre una liberalizzazione anche in relazione ai cococo per la ricerca

CONSEGUENZE E IMPLICAZIONI FISCALI DERIVANTI DALLE MODIFICHE JOB - ACT

Il superamento dei **co.co.pro.** non muta, sotto il profilo fiscale, la disciplina della co.co.co.

C'è il problema del gettito Inps a fronte della trasformazione in lavoro subordinato con tre anni di decontribuzione.

Di fatto, si torna alla disciplina ante D.lgs. 276/2003.

Interpello Ministero Lavoro 22 dicembre 2015 n. 31

Afferma che l'art. 15 del D.Lgs. 22/2015 individua, quali destinatari della indennità c.d. DIS-COLL, i co.co.co. anche a progetto iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS che abbiano perduto involontariamente l'occupazione a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, che non siano pensionati o possessori di partita IVA.

In ragione della tipologia di attività svolta, il Legislatore esclude dal novero dei destinatari espressamente gli amministratori e i sindaci

Interpello Ministero Lavoro 22 dicembre 2015 n. 31

Esclude dalla indennità c.d. DIS-COLL, i titolari di “**assegni di ricerca**” (art. 22 Legge 240/2010)

Giustificazioni: gli “assegni di ricerca” sono una tipologia di rapporto del tutto peculiare, fortemente connotata da una componente “formativa” dell’assegnista (si pensi ai progetti di ricerca presentati dai candidati, selezionati e finanziati da parte del soggetto che eroga l’assegno) non sembra possibile argomentare l’applicazione dell’indennità di disoccupazione in ragione esclusivamente dell’obbligo di iscrizione alla Gestione separata di cui all’art. 2, comma 26, della L. n. 335/1995 che riguarda, come noto, anche le prestazioni di lavoro autonomo.

Interpello Ministero Lavoro 22 dicembre 2015 n. 31

Esclude dalla indennità c.d. DIS-COLL, i titolari di “**dottorato di ricerca**” (art. 4, Legge 210/1998) e **tutte le borse di studio**

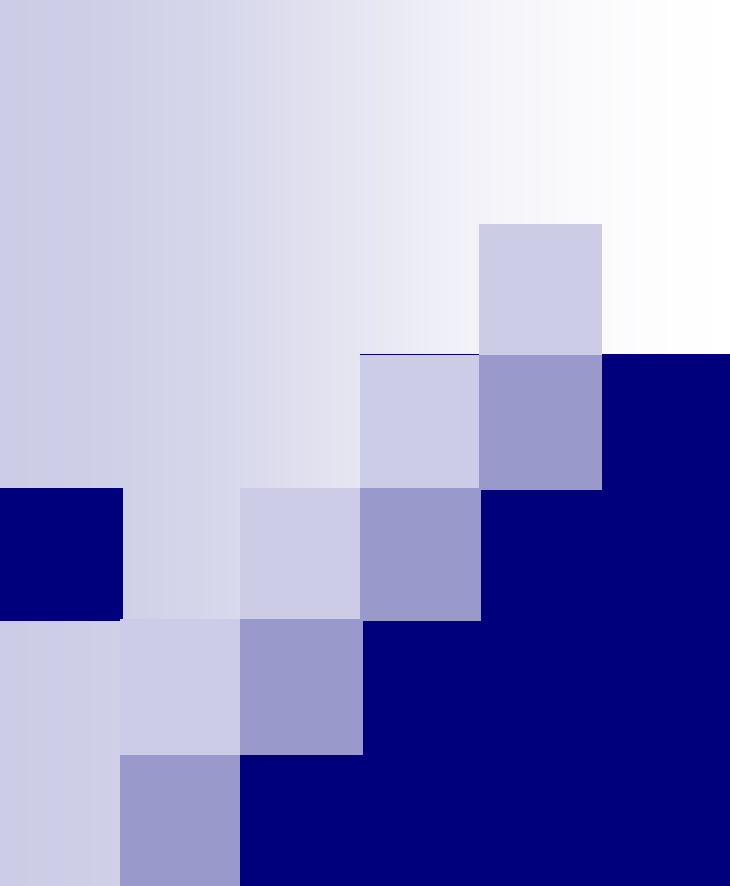
Giustificazioni: medesime considerazioni possono essere richiamate anche per i titolari di borse di studio, anche in ragione di un dottorato di ricerca i quali, per di più, sono sottratti all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata per espressa previsione dell'art. 2, comma 26, della L. n. 335/1995. In coerenza con l'interpretazione restrittiva della portata applicativa delle disposizioni dettate dalla Legge 92/2012 in materia, quindi, non appare possibile estendere l'indennità de qua ai lavoratori il cui rapporto non sia inquadrato nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto.

Legge 28 Dicembre 2015 n. 208 (Stabilità 2016)

Indennità disoccupazione cococo (DIS-COLL) – co. 310

L'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL), di cui all'[art. 15](#) del D.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, è riconosciuta, nei limiti di cui al quinto periodo del presente comma, anche per l'anno 2016, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016.

Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della DIS-COLL.



Job Act per gli autonomi

Il Collegato alla Legge di stabilità 2016

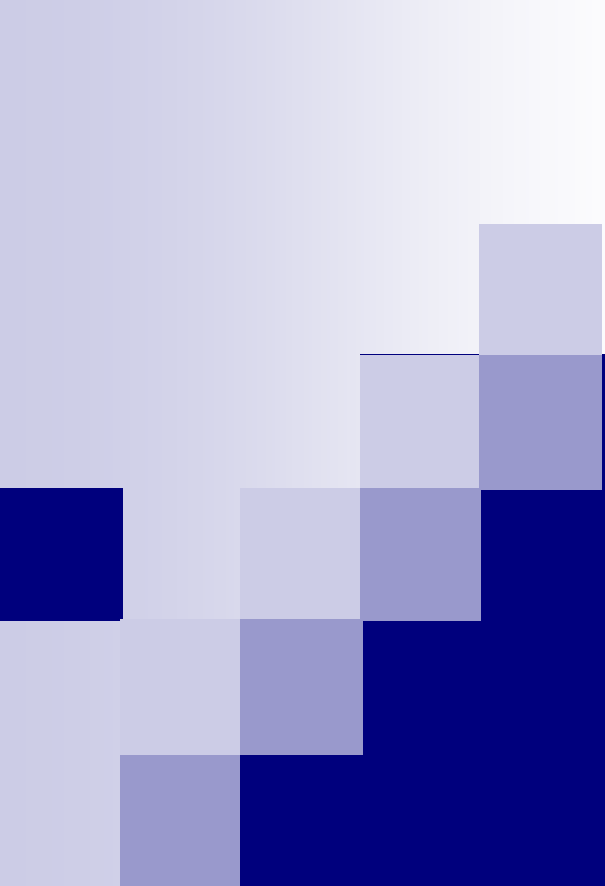
- Verrà rivista la definizione di collaborazione coordinata, in parallelo con l'articolo 2 del Dlgs 81/2015.
- Si dovrà distinguere il requisito della etero-organizzazione (introdotto dal Jobs Act) con le modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti.
- Le collaborazioni che vivono di modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti, in cui il collaboratore organizza in autonomia la propria attività lavorativa, non subiranno l'applicazione delle regole del lavoro subordinato.
- Saranno introdotti criteri per distinguere il caso, disciplinato dall'articolo 2 del Dlgs 81/2015, secondo cui si applicano le regole del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione continuativa, che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Il Collegato alla Legge di stabilità 2016

- Tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro autonomo (ad eccezione di quelle dei piccoli imprenditori artigiani e dei commercianti iscritti alla Camera del commercio) saranno assoggettate al rito del lavoro.
- In questo modo, viene superata la tradizionale distinzione dell'articolo 409 del C.p.C. che prevede l'applicazione del rito speciale solo ai rapporti di lavoro subordinato, ai rapporti di agenzia ed alle altre forme di lavoro parasubordinato.
- Gli interessi di mora per i ritardati pagamenti si applicheranno anche ai contratti tra imprese e lavoratori autonomi e tra lavoratori autonomi.
- Le spese per la formazione - master, corsi, congressi - saranno integralmente deducibili entro il limite annuo di 10mila euro

Il Collegato alla Legge di stabilità 2016: smart working

- Il «lavoro agile» (smart working) si collocherà in via mediana tra il telelavoro e l'attività tradizionale.
- Per queste forme di lavoro, la legge dovrebbe sancire l'inapplicabilità delle norme e dei contratti collettivi relativi al telelavoro.
- Il lavoro agile potrà essere concordato sulla base di un accordo scritto tra le parti, nel quale sono definite le modalità di esecuzione della prestazione resa fuori dai locali aziendali.
- Il lavoratore avrà diritto alla parità di trattamento; saranno previste forme ad hoc per la protezione dei dati e, soprattutto, la tutela della sicurezza sul lavoro, che ruota intorno a una informativa periodica, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione.
- Verrà anche aggiornata la normativa sugli infortuni: quelli occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali e in ambiente scelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.



La Riforma Fornero e il D.Lgs. 81/15

Legge 92/2012 per il settore pubblico

L'art. 1 comma 7 della L. 92/12 prevede che le disposizioni della legge in esame costituiscono *“principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”* di cui all'art.1 co. 2 del D.lgs. 165/01.

Il successivo comma 8, però, dispone che, ai fini dell'applicazione dei principi in esame, il ministro per la Pubblica Amministrazione dovrà individuare e definire, mediante iniziative normative, ambiti modalità e tempi di armonizzazione della disciplina relativa alle P.A.

Le disposizioni di cui al D.lgs. 276/03 in cui è stato inserito il nuovo art. 69-bis non trovano ad oggi applicazione per le Pubbliche amministrazioni se essa non è ivi espressamente prevista: e nel nuovo art. 69-bis tale applicazione non è espressamente prevista.

Legge 92/2012 per il settore pubblico

Per quanto sopra esposto, si ritiene che, ad oggi, le disposizioni che dettano una nuova presunzione di esistenza di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa al ricorrere di determinate condizioni in capo a soggetti titolari di partita Iva non trovino applicazione per le Amministrazioni pubbliche (in tal senso si veda Dipartimento della Funzione Pubblica – Nota Prot n. 38226 del 24 settembre 2012 in risposta a quesito della Provincia di Bari).

Rimangono però applicabili i principi generali circa il progetto e l'autonomia.

Legge 92/2012 in vigore dal 18.7.12 al 24.6.15

L'art. 2 commi da 23 a 27 della L. 92/12 interviene sul D.Lgs. 276/03, in diversi punti :

- all'art. 61 : per definire i contenuti della collaborazione con eliminazione del «programma di lavoro» e mantenimento del «progetto»
- all'art. 62 : per indicare i contenuti del «contratto a progetto»
- all'art. 63 : per definire i criteri minimali di determinazione del corrispettivo
- all'art. 69 : per meglio definire le situazioni di trasformazione della co.co.pro. In lavoro subordinato
- al capo I del titolo VII : per inserire una nuova norma (art. 69-bis) che prevede una presunzione di co.co.co. pur in presenza di soggetti titolari di partita Iva

Legge 92/2012 in vigore dal 18.7.12 al 24.6.15

Modifiche all'art. 61 :

I rapporti di collaborazione

- devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore;
- il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale
- e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente,
- avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa;
- il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e (versione precedente al DL 76/13: «o») ripetitivi.

Legge 92/2012 in vigore dal 18.7.12 al 24.6.15

Modifiche all'art. 62 :

Il contratto deve contenere la descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire

Modifiche all'art. 63

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere

- proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito
- e non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

Contenuto della prestazione

Ministero del Lavoro, circ. 29/12 (segue):

il contenuto della prestazione:

non può essere meramente esecutiva (compiti esecutivi sono quelli caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito dal committente senza alcun margine di autonomia anche operativa) o ripetitiva (la prestazione ripetitiva è costituita da attività elementari che non richiedono, per la loro stessa natura, specifiche indicazioni operative da parte del committente).

Nella circolare sono elencate, a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo, alcune attività difficilmente inquadrabili nell'ambito di un genuino rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto che dovranno essere trasformati dal personale ispettivo in contratti di lavoro subordinato (addetti alla distribuzione di bollette o giornali, addetti alle pulizie, autisti, baristi e camerieri, addetti alle vendite, custodi e portieri, manutentori, muratori e qualifiche operaie dell'edilizia, addetti alle attività di segreteria e terminalisti, ecc.).

(Segue)

Contenuto della prestazione: novità del D.L. 76/2013

Per effetto dell'art. 7, all'[articolo 61](#), comma 1, del D.Lgs. 276/03, le parole: «**esecutivi o ripetitivi**» sono sostituite dalle seguenti: «**esecutivi e ripetitivi**».

Come confermato dal Ministero del Lavoro **con circ. 35/13**, il D.L. n. 76/2003 chiarisce che il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente “esecutivi e ripetitivi”, sostituendo la disgiuntiva “o” con la congiunzione “e”.

L'intervento vuole pertanto evidenziare l'incompatibilità dell'istituto con attività che si risolvano nella mera attuazione di quanto impartito dal committente (compiti meramente “esecutivi”) e che risultano elementari, cioè tali da non richiedere specifiche indicazioni di carattere operativo (compiti meramente “ripetitivi”).

Legge 92/2012 in vigore dal 18.7.12 al 24.6.15

Modifiche all'art. 69 :

Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati **rapporti di lavoro subordinato** sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui :

- l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente,
- fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Legge 92/2012 in vigore dal 18.7.12 al 24.6.15

Nuovo art. 69-bis :

Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano **almeno due dei seguenti presupposti**:

- a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi per due anni consecutivi;
- b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;
- c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Legge 92/2012: in vigore dal 18.7.12 al 24.6.15

Nuovo art. 69-bis :

La presunzione non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

- a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
- b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233 (euro 15.357 per il 2013, per cui è pari a 19.196 euro).

False partite IVA: in vigore dal 18.7.12 al 24.6.15

Ministero del Lavoro, circ. 32/12

Per quanto riguarda l'operatività delle presunzioni, la circolare chiarisce che:

- la condizione di durata della collaborazione si realizza in caso di rapporti di durata pari ad almeno 241 giorni, anche non continuativi; è verificabile solo da fine 2014 per i periodi dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2014;
- in ordine al corrispettivo, occorre fare riferimento ai corrispettivi fatturati per prestazioni di lavoro autonomo nell'arco di due anni solari consecutivi; non rilevano invece altre tipologie di redditi;
- per quanto riguarda la postazione fissa di lavoro, essa non deve essere necessariamente di uso esclusivo del collaboratore, ma può anche essere condivisa con altri.

Legge 92/2012: in vigore dal 18.7.12 al 24.6.15

Nuovo art. 69-bis :

La presunzione non opera altresì :

- con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale,
- ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni.

Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro il 18 settembre 2012, sentite le parti sociali.

L'operatività della presunzione determina l'integrale applicazione della disciplina del co.co.pro. e si applica ai rapporti instaurati successivamente al 17 luglio 2012.

Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi.

False partite IVA : non operatività delle presunzioni

Ministero del Lavoro, circ. 32/12

La circolare ministeriale indica quali siano le deroghe alla operatività della presunzione.

In particolare, la presunzione non opera quando si verificano due requisiti, i quali però devono essere presenti congiuntamente, non essendo sufficiente il possesso di uno solo dei due:

- il collaboratore sia in possesso di "competenze teoriche di grado elevato" oppure "rilevanti esperienze". Tali "competenze" si realizzano con il possesso di un titolo di studio universitario o di un diploma di scuola media superiore, il possesso di qualifiche o diplomi conseguiti al termine di un periodo di apprendistato, lo svolgimento dell'attività di lavoro autonomo per un periodo da almeno 10 anni.
- il collaboratore, oltre alle competenze appena citate, consegue un reddito da attività di lavoro autonomo almeno pari ad 1,25 volte il minimale previdenziale (nel 2013 pari ad euro 19.196). Il reddito deve essere considerato al lordo delle imposte

False partite IVA : non operatività delle presunzioni

Ministero del Lavoro, circ. 32/12

La deroga opera altresì se la prestazione lavorativa è svolta nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati.

Tali attività sono state individuate da un apposito decreto (si veda la slide successiva), cui la circolare rinvia, precisando peraltro che l'iscrizione all'Albo Artigiani è condizione sufficiente; non lo è invece la mera iscrizione al registro Imprese

False partite IVA : non operatività delle presunzioni

Decreto Ministero del Lavoro 20 dicembre 2012

Vengono definite le fattispecie per cui, pur in presenza dei presupposti di cui all'art. 69-bis del D.Lgs. 276/03, non opera la presunzione di collaborazione a progetto anzichè di rapporto professionale.

Si tratta delle attività professionali per le quali è richiesta l'iscrizione ad un ordine o collegio professionale ovvero a registri, albi, ruoli o elenchi professionali (art. 1).

Sono considerati tali quelli tenuti o controllati da una Amministrazione Pubblica (ex art. 1 co. 2 del D.Lgs. 165/01) nonché dalle Federazioni sportive, in relazione ai quali è necessario un esame o comunque una valutazione (art.2): di essi, vi è elenco esemplificativo in allegato al Decreto.

L'iscrizione al Registro Imprese non è però causa di inapplicabilità della presunzione in discorso

Legge 92/2012 in vigore dal 18.7.12 al 24.6.15

Interpretazione autentica dell'art. 61:

La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del comma 3 dell'[articolo 61](#) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.

In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sè a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.