

Roma, 25 giugno 2015

Jobs Act e modifiche alla normativa sui contratti di collaborazione

Il decreto legislativo sul riordino delle tipologie contrattuali (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34), in vigore da oggi, 25 giugno, stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2016, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretizzano 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».

La riconduzione alla disciplina del lavoro subordinato dei contratti di collaborazione privi dei requisiti previsti dal decreto è esclusa in caso di:

- a) collaborazioni per le quali i ccnl prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore (come, ad esempio, gli operatori dei call center impiegati in attività outbound);
- b) collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- 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;
- d) prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche;
- e) i contratti in essere con le pubbliche amministrazioni alle quali è fatto divieto di stipulare nuovi contratti di collaborazione a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa potrà, comunque, essere ancora stipulato ma dovrà essere connotato dall'autonomia organizzativa del prestatore d'opera oltre che di quei requisiti di personalità della prestazione, continuativa e coordinata che l'articolo 409 del codice di procedura civile richiede per attrarre i rapporti di collaborazione nell'ambito delle procedure per le controversie in materia di lavoro.

L'insussistenza dei requisiti che costituiscono presunzione di subordinazione, ai sensi dell'articolo 2, comma 1 del decreto, può essere certificata nelle sedi previste dalla legge.

L'articolo 52 del decreto sancisce, inoltre, il superamento della normativa sui contratti a progetto che continua a trovare applicazione esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015.

L'articolo 54 del decreto, al fine di promuovere la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, stabilisce l'estinzione delle violazioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate, purché siano soddisfatte le seguenti condizioni:

- a) che i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano un atto di conciliazione, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro;
- b) che nei dodici mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.