# Linee guida del ministero del lavoro sulle nuove collaborazioni

scritto da goal | 31 Maggio 2016

***di Alberto De Luca*** **e Federica Parente*****

Con la circolare n. 3 del 1 febbraio 2016, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito le prime indicazioni operative sulla nuova disciplina delle **collaborazioni coordinate e continuative**, come introdotta dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".*

Ciò che rende la suddetta circolare di particolare interesse è che le indicazioni operative in essa contenute sono rivolte espressamente al personale ispettivo, anche in relazione al fatto che sono previste per il 2016, **"specifiche campagne ispettive (…), in particolare nel settore dei call- center".** In quest'ottica, il Ministero fornisce, agli ispettori e non solo, la prima interpretazione "ufficiale" dei requisiti delle *"nuove co.co.co.".*

In primo luogo occorre sgombrare il campo da un equivoco: **le co.co.co. non sono vietate dalla nuova norma.** Ne è stato semplicemente ridefinito il campo di operatività. La nuova disciplina, infatti, non prevede che le co.co.co. siano abolite, ma che ogni collaborazione è riconducibile al rapporto di lavoro subordinato (e quindi incompatibile con altre forme contrattuali) quando si concreti in **"prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative" e "le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".** Il Ministero

del Lavoro chiarisce che, perché operi l'automatica applicazione della disciplina del lavoro subordinato, **tutte le condizioni sopra indicate devono ricorrere congiuntamente**.

Dunque, ogniqualvolta il collaboratore operi *"all'interno"* di una organizzazione datoriale con collaborazione *"esclusivamente personale"* e allo stesso tempo sia tenuto sia a *"osservare determinati orari di lavoro"* che a prestare la propria attività *"presso luoghi individuati dal committente"*, le prestazioni rese andranno riqualificate nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato. La riqualificazione, come precisa il Ministero, comporta l'applicazione di tutti gli istituti legali o contrattuali normalmente applicabili al rapporto di lavoro subordinato e l'irrogazione delle sanzioni connesse alla mancata comunicazione e dichiarazione di assunzione.

Un ulteriore utile, ma prevedibile, chiarimento riguarda le esclusioni dalla disciplina sopra riassunta. Secondo la nuova norma, infatti, non sono soggette alla presunzione di subordinazione le collaborazioni disciplinate dalla contrattazione collettiva (e qui il riferimento ai call-center è univoco), quelle prestate nell'esercizio di professioni intellettuali che richiedano l'iscrizione a un albo, quelle dei membri di organi di amministrazione e controllo societari per l'esercizio della loro funzione, nonché quelle rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche e affiliate a federazioni nazionali. Riguardo a tali rapporti, il Ministero tiene a precisare (agli ispettori, ndr.) che **anche i rapporti con i soggetti "esclusi" potranno essere riqualificati in presenza di significativi indici di subordinazione**, facendo riferimento al requisito della etero-direzione prevista dall'art. 2094 cod. civ. nell'ambito del lavoro subordinato (requisito principe per la riqualificazione dei rapporti ante introduzione del contratto a progetto da parte della Legge Biagi).

La circolare si sofferma poi su un secondo importante aspetto,

accolto come estremamente innovativo. A norma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015, infatti, i datori di lavoro privati che procedano alla stabilizzazione, mediante assunzione a tempo indeterminato, di propri collaboratori autonomi (co.co.co. e partite iva), vedranno automaticamente estinguersi gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'eventuale erronea qualificazione dei pregressi rapporti. Ciò, nel rispetto di due condizioni:

a) la formalizzazione di accordi con i lavoratori interessati in sede protetta;

b) la prosecuzione dei rapporti nei 12 mesi successivi, salvi i casi di licenziamento disciplinare o per giusta causa. Il Ministero sottolinea che **la possibilità di "sanatoria" riguarda sia rapporti di collaborazione in corso sia i rapporti cessati**, sempre che tali rapporti non siano già stati oggetto di accertamento ispettivo. Secondo la lettura ministeriale, restano invece salvi (cioè ancora suscettibili di sanatoria) i rapporti per i quali la procedura di stabilizzazione sia in corso, ma non conclusa, all'avvio dell'eventuale ispezione. Nel riepilogare la procedura (e i connessi effetti sananti), il Ministero chiarisce che, anche nell'ambito della stabilizzazione, i *"nuovi"* rapporti di lavoro potranno beneficiare dell'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208), sussistendone i presupposti.

* *Avvocato e Commercialista in Milano – Studio De Luca e Partners Avvocati Giuslavoristi*

** *Avvocato in Milano – Studio De Luca e Partners Avvocati Giuslavoristi*