

**Collaborazioni.** Da gennaio contributi ridotti ed estinzione degli illeciti dovuti all'erronea qualificazione

# Co.co.co. stabilizzati con incentivi

**Maria Carla De Cesari  
Giampiero Falasca**

■ Doppio bonus per la stabilizzazione dei collaboratori coordinati, anche a progetto. Dal 1° gennaio l'assunzione a tempo indeterminato è accompagnata dall'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione, in passato, del rapporto di lavoro, a patto che il lavoratore sottoscriva una transazione "certificata". Inoltre, il datore di lavoro privato beneficia dell'esonero parziale dei contributi (nella misura del 40%) per due anni, con un plafond di 3.250 per ciascuna annualità.

Quest'ultimo incentivo, per i contratti stipulati entro il 31 dicembre 2016, è frutto della legge di Stabilità che ha prorogato l'istituto della decontribuzione per le assunzioni a tempo indeterminato, seppure in percentuale ridotta, e si cumula con

l'agevolazione normativa contenuta nell'articolo 54 del decreto legislativo 81/2015, il "codice dei contratti". La cancellazione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali per l'utilizzo in passato di collaborazioni non genuine è subordinata all'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore e alla firma di un atto di conciliazione (stipulato in una sede protetta) sulla rinuncia a ogni pretesa sul pregresso. Il rapporto di lavoro, inoltre, non può essere risolto per 12 mesi salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Per quanto riguarda la decontribuzione nella legge non c'è una norma esplicita (le esclusioni riguardano i datori di lavoro agricoli, i datori domestici e i contratti di apprendistato); il bonus dovrebbe comprendere, come nel 2015, anche le collaborazioni trasformate.

Il doppio bonus segna l'entrata

in vigore di una piccola rivoluzione per le collaborazioni, che dal 1° gennaio saranno giudicate in base al principio dell'etero-organizzazione. Se le modalità di esecuzione della prestazione sono organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, dal 1° gennaio si applicherà la disciplina del contratto a tempo subordinato.

A seguito di questa innovazione, l'elemento che prima poteva essere considerato compatibile con il "vecchio" lavoro a progetto - l'attribuzione del potere organizzativo al committente - oggi diventa sufficiente per condurre il rapporto nel recinto della subordinazione.

La novità non deve, peraltro, essere intesa come un divieto assoluto di utilizzo dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Proprio l'articolo 54 del decreto legislativo 81, nel prevedere i benefici normativi per la

stabilizzazione, parla dell'obiettivo di «garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo», accanto alla promozione dell'occupazione con contratti a tempo indeterminato.

I contratti di collaborazione possono continuare ad essere stipulati ed utilizzati (senza più progetto), a condizione che siano compatibili - nella forma e nella sostanza - con il nuovo assetto. Per ricercare questa compatibilità, i committenti dovranno fare un vigoroso passo indietro per tutto quello che riguarda l'organizzazione della prestazione del collaboratore, innanzitutto per quanto riguarda il luogo e il tempo della prestazione.

Così, per fare un esempio, l'impresa che prima del Jobs Act utilizzava un consulente informatico mediante un contratto a progetto, individuando (oltre al progetto) alcuni vincoli di orario per lo svolgimento della prestazione,

potrà continuare ad avvalersi del collaboratore a condizione che rinunci ad imporre qualsiasi vincolo di orario.

All' stesso modo, se una scuola di lingue intende affidare a un collaboratore le lezioni individuali ai propri clienti, può farlo evitando di fissare tempi e luogo delle lezioni. L'autonomia deve estendersi ad ogni altro elemento organizzativo della prestazione, la cui definizione deve essere interamente rimessa al collaboratore.

Le conseguenze della etero-organizzazione non si applicano ai contratti di collaborazione certificati da una delle commissioni abilitate dalla legge, ai rapporti disciplinati da specifici contratti collettivi nazionali stipulati da organizzazioni dotate di rappresentatività comparativa (come ad esempio quello applicabile ai call center che operano in regime di outbound), alle prestazioni dei professionisti iscritti agli albi e, infine, alle collaborazioni rese in favore di federazioni sportive dilettantistiche affiliate al Coni.