Collaborazioni coordinate e continuative: circolare n. 3/2016 del Ministero del Lavoro

scritto da Giuseppe Baselice | Marzo 10, 2016

Come già comunicato attraverso la nostra precedente informativa del 4 febbraio u.s., con la circolare n. 3 del 1 febbraio 2016 (cfr. in allegato), il Ministero del Lavoro fornisce prime indicazioni interpretative sulle disposizioni relative alle collaborazioni coordinate e continuative contenute nel Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Di seguito i principali chiarimenti forniti dal Ministero che, anticipiamo fin d'ora, offrono un'autorevole conferma alle prime indicazioni interpretative già fornite da Confindustria con la propria circolare del 24 settembre 2015.
Una prima questione affrontata dal Ministero attiene alla disciplina applicabile alle collaborazioni a progetto stipulate prima del 25 giugno 2015, ovvero prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2015 che, con l'art. 52, ha disposto l'abrogazione della relativa disciplina.
Sul punto, la medesima disposizione prevede espressamente che, per le collaborazioni a progetto già in essere alla data citata, continui a trovare applicazione la disciplina degli artt. da 61 a 69 del d. Lgs. n. 276/2003.
La circolare ministeriale chiarisce, tuttavia, che tali collaborazioni, dal 1° gennaio 2016, sono assoggettate anch'esse alla nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015.
Inoltre, a partire dal 1° gennaio 2016, per tutti i rapporti di collaborazione – quindi non solo per quelli a progetto –

sorti ante riforma, occorre prestare particolare attenzione alla verifica che non sussistano i requisiti previsti dall'art. 2 e, in particolare, che non sussista quello della cd. "etero-organizzazione", con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro.
Proprio con riferimento al presupposto della "etero-organizzazione" il Ministero del Lavoro fornisce un'importante precisazione laddove, in linea con l'interpretazione avanzata da Confindustria, chiarisce che esso sussiste laddove il collaboratore "sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente".
Ne segue che il presupposto si concreta solo quando l'individuazione dei tempi e dei luoghi della prestazione è unilateralmente effettuata da parte del committente.
Dunque, a contrario, quel presupposto non risulta soddisfatto laddove la determinazione dei tempi e dei luoghi di lavoro sia effettuata o in piena autonomia da parte del collaboratore, ovvero in via pattizia, con accordo tra le parti (ad es. nell'ambito del contratto di collaborazione). Trattandosi di un punto centrale della fattispecie, è inutile sottolineare che è interesse del committente attivarsi opportunamente per poter provare, in un eventuale giudizio, che, appunto, la determinazione dei tempi e dei luoghi è stata liberamente determinata tra le parti. A tal fine, l'eventuale certificazione del contratto contribuisce, senz'altro, a garantire il committente.
Il Ministero, poi, sottolinea che le altre condizioni poste dal comma 1 (continuatività della prestazione, esclusivamente personale) devono ricorrere congiuntamente con l' "etero-organizzazione", con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro, perché si determini l'effetto dell'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.
Sotto un diverso profilo, il Ministero chiarisce, poi, quali siano le conseguenze derivanti dal verificarsi delle condizioni previste dall'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015: secondo la circolare, in tal caso, si determina una vera e

propria “riqualificazione del rapporto”, con conseguente possibilità per il personale ispettivo di procedere alla relativa contestazione.
Infine, un’altra importante precisazione fornita dal Dicastero, riguarda le fattispecie elencate dal comma 2, dell’art. 2, del D.Lgs. n.81/2015 per le quali non trova applicazione la disciplina del comma 1.

Anche in questo caso, il Ministero conferma l’indicazione interpretativa fornita con la circolare di Confindustria, secondo cui la qualificazione del rapporto resta, comunque, legata alle modalità con le quali si dà esecuzione al rapporto di lavoro.

Ne segue che, anche se in queste fattispecie il requisito dell’”etero-organizzazione” non è sufficiente, ex se, a determinare la riqualificazione del rapporto di lavoro (proprio perché non opera il comma 1, dell’art. 2), resta sempre fermo che, laddove sussista, di fatto, una vera e propria etero-direzione del rapporto, quest’ultimo sarà comunque qualificato come subordinato, ai sensi dell’art. 2094 c.c..

Infine, la circolare ministeriale fornisce alcune indicazioni operative relativamente alla disciplina delle c.d.”stabilizzazioni” dei rapporti di lavoro autonomi o parasubordinati prevista dall’art. 54 del D.Lgs. 81/2015.

Il primo importante chiarimento che emerge dalla circolare attiene all’immediata operatività della disposizione, a decorrere dal 1° gennaio 2016.

In altre parole, per beneficiare dell’effetto di estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali, connessi all’erronea qualificazione della natura del rapporto, è sufficiente che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, le parti di un precedente rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato soddisfino le seguenti condizioni:

• sottoscrivano una transazione con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto;
• procedano all'assunzione del lavoratore a tempo indeterminato;
• il datore di lavoro non licenzi il lavoratore assunto nei dodici mesi successivi, sempre salvi i casi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Il Ministero del Lavoro chiarisce, inoltre, alcuni profili relativi all'effetto estintivo degli illeciti derivante dall'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015.

Il Decreto Legislativo già prevede che l'efficacia estintiva non opera con riferimento a quegli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all'assunzione a tempo indeterminato.

Sulla base di tale disposizione, la circolare precisa che, qualora la procedura di "stabilizzazione" venga avviata successivamente ad un accesso ispettivo, gli eventuali illeciti che saranno contestati al termine del procedimento ispettivo non beneficeranno dell'efficacia estintiva derivante dalla "stabilizzazione" medesima.

Al contrario, precisa sempre la circolare, nel caso di accesso ispettivo che si verifichi nel corso della procedura di "stabilizzazione" (ovvero quando la procedura è stata avviata ma non si è ancora conclusa), gli eventuali illeciti accertati saranno interessati dall'efficacia estintiva prevista dall'art. 54 del D.Lgs. n.81/2015.

A tal proposito, e con particolare riferimento al requisito del non esercizio del licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei primi 12 mesi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la circolare prevede che nei verbali di contestazione eventualmente emessi gli ispettori devono indicare che gli illeciti potranno considerarsi estinti solo

al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 54 del D.Lgs. n.81/2015.

Infine, la circolare contiene un'ultima importante precisazione con riguardo all'esonero contributivo previsto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato dalla Legge di Stabilità 2016.

Il Ministero conferma che, anche l'assunzione effettuata nell'ambito del procedimento di "stabilizzazione", può beneficiare dell'esonero, purché ricorrano anche le altre condizioni previste dall'art. 1, comma 178, della Legge n.208/2015.

Si ricorda invece che, come chiarito nell'interpello n.2/2016 del Ministero del Lavoro, il beneficio dell'esonero contributivo non è riconosciuto in caso di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo con o senza partita IVA o parasubordinato in rapporto a tempo indeterminato a seguito di accertamento ispettivo.

Allegato

MLcir3-2016cococo