

CIRCOLARE N° 2 DEL 16/10/2015 Alla rispettabile clientela – alla c.a. della Direzione

Gentili Clienti,

La cancellazione delle collaborazioni a progetto e il ritorno delle collaborazioni coordinate e continuative a meri criteri di autonomia operativa riconducibili all'articolo 409 del codice di procedura civile rendono quanto mai utile che committenti e collaboratori, che hanno attivato contratti di collaborazione, aventi caratteristiche troppo simili a quelle del lavoro subordinato, **ne valutino la sostenibilità**.

Dal 1.01.2016, infatti, scatta una **presunzione (assoluta) di subordinazione** per tutti quei 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. Non più. Dunque, etero-direzione ma etero-organizzazione.

L'opzione

È di tutta evidenza che il disconoscimento della natura del contratto di collaborazione si riflette sulla gestione, *anche pregressa*, del contratto stesso. Al fine di evitare questo tipo di conseguenza, il committente può avvalersi della possibilità di "stabilizzare" i soggetti interessati, introdotta dall'articolo 54 del decreto legislativo, ma che sarà utilizzabile solo **dal 1° gennaio 2016**.

Da tale data i committenti-datori di lavoro, che assumono a tempo indeterminato il collaboratore, potranno fruire dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro. L'assunzione può riguardare sia i soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con o senza progetto, sia soggetti titolari di partita Iva con cui i rapporti di collaborazione siano stati intrattenuti a norma dell'articolo 69 bis del Dlgs 276/2003, ora abrogato.

Benefici e limitazioni

La **sanatoria** richiede che il lavoratore interessato sottoscriva, davanti alle apposite commissioni di conciliazione o di certificazione, la rinuncia a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a non recedere nei dodici mesi successivi all'assunzione, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. La sanatoria non opera, però, in relazione agli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali accertati a

seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione. Il committente, dunque, può adeguarsi alla previsione normativa.

Nulla vieta, tuttavia, che egli decida di non attendere i termini per la stabilizzazione e scelga di assumere a tempo indeterminato il collaboratore già nel 2015. Va da sé che in tal caso si rinuncia alla sanatoria prevista.

In alternativa, se vi sono i requisiti oggettivi e soggettivi, potrà fruire del beneficio contributivo triennale previsto dalla legge di Stabilità per il 2015 e utilizzabile, salvo proroghe, per le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro la fine di quest'anno.

Sinteticamente le strade percorribili sono le seguenti:

“SANATORIA”	<ol style="list-style-type: none"> 1. E' prevista la possibilità di trasformare la collaborazione, dal 1.01.2016, in un contratto subordinato a tempo indeterminato, con un accordo stipulato tra le parti, in sede protetta (DTL/Commissioni conciliative); 2. Tale “sanatoria” richiede che il dipendente sottoscriva un accordo) con cui rinuncia ad eventuali pretese nei confronti del datore di lavoro per il passato; 3. L'azienda non potrà licenziarlo prima di 12 mesi; 4. L'azienda beneficerà dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'utilizzo errato della collaborazione, tranne gli illeciti eventualmente accertati prima dell'assunzione;
STABILIZZAZIONE	<ol style="list-style-type: none"> 1. E' previsto la possibilità di stabilizzare le collaborazioni, entro il 31.12.2015, con un contratto a tempo indeterminato; 2. L'azienda beneficerà dello sgravio triennale dei contributi fino ad un massimo di e 8.060 annui; 3. L'azienda NON beneficerà dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'utilizzo errato della collaborazione; 4. in caso di verifica ispettiva, SE la collaborazione pregressa fosse ricondotta ad un contratto di lavoro subordinato, si avrebbero le seguenti conseguenze: <ul style="list-style-type: none"> - sanzione per gli degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'utilizzo errato della collaborazione; - conversione della collaborazione in contratto di lavoro subordinato; - impossibilità di beneficiare dello sgravio triennale; - versamento dello sgravio indebitamente fruito, con interessi e sanzioni;
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE	<p>Restano in vigore le “vecchie collaborazioni coordinate e continuative” con le analoghe difficoltà operative con le quali si erano diffuse in passato, legate al concetto “lavoro autonomo”.</p> <p>Solo se il rapporto di collaborazione ha le caratteristiche per ottenere la certificazione, quindi assenza di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • esclusività personale; • continuità • etero organizzazione da parte del committente <p>il committente può optare per la collaborazione coordinata e continuativa.</p> <p>In tale ipotesi è opportuno richiedere alle commissioni di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, la certificazione del contratto.</p>

Cordiali saluti.
p.INIZIATIVA FRUA SNC