

Gli Approfondimenti della Fondazione Studi

Approfondimento del 27.06.2015

Il ruolo del Consulente del Lavoro nella certificazione dei contratti di collaborazione

1. Premessa

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto legislativo 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro, attuativo della delega in materia assegnata dall'art. 1, co. 7 della legge n. 183/2014, scompare dal panorama dei contratti di lavoro quello a progetto.

Come prescritto dall'art. 2 del decreto, "a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai 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", mentre ai sensi dell'art. 52 del decreto medesimo, il contratto a progetto, come da rubrica della norma, è "superato" e le disposizioni normative che lo regolavano (artt. da 61 a 69 bis d.lgs. n. 276/2003) espressamente abrogate, con la sola eccezione della regolamentazione dei contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto, sino al loro spirare.

L'abrogazione del contratto a progetto non comporta, evidentemente, anche l'espunzione dal sistema dei rapporti di lavoro autonomo resi nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, purché genuini.

I Consulenti del Lavoro sono perciò chiamati, ai sensi del settimo comma dell'art. 2, a certificare l'assenza dei requisiti che invaliderebbero l'autonomia del rapporto di lavoro, comportandone la riconduzione alla forma subordinata.

2. La certificazione della genuinità del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2, comma 7, "le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'art. 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1". Nell'ambito di questa procedura il lavoratore può farsi assistere, fra gli altri, da un Consulente del Lavoro.



A cura di Pasquale Staropoli

DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI

Viale del Caravaggio 66
00147 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it

La valutazione della genuinità del rapporto di lavoro, tesa alla verifica e conseguente certificazione dell'effettivo grado di autonomia della gestione della prestazione lavorativa, dovrà tenere conto degli elementi che, con puntualità, il decreto individua come indicativi della natura subordinata del rapporto di lavoro: l'apporto esclusivamente personale, la continuità del rapporto "e" modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Il delicato – e fondamentale – ruolo del Consulente del Lavoro nell'assistere il lavoratore, nell'ambito della procedura di certificazione, deve essere perciò focalizzato sulla verifica della effettiva natura autonoma del rapporto di lavoro, con particolare attenzione alla certificazione della insussistenza di quegli indici che come riportato dalla legge, condurrebbero il contratto verso altra tipologia (quella subordinata).

3. Gli elementi indicativi della genuinità del rapporto di lavoro autonomo.

Alla luce di quanto riprodotto dal decreto sul riordino contrattuale, la natura personale e continuativa del rapporto di collaborazione, di per sé non vizia la natura autonoma del rapporto, che sfuma soltanto quando a questi elementi si accompagni, necessariamente (è questo il senso da assegnare alla "e" del primo comma dell'art. 2), l'organizzazione, anche in relazione al parametro spazio-temporale da parte del committente.

Il Consulente del Lavoro che assiste la parte nella certificazione della genuinità del rapporto di lavoro reso nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, dovrà pertanto tenere conto, alla luce delle più recenti prescrizioni di legge:

- Della effettiva ed adeguata professionalità del collaboratore, significativa ed essenziale ai fini della realizzazione della prestazione lavorativa concordata.
- Della effettiva natura del rapporto contrattuale e della corrispondenza tra la declaratoria formale e l'atteggiamento concreto delle parti, tenuto conto dei rispettivi rapporti contrattuali.
- Della puntualità delle indicazioni relative al coordinamento e della sua concreta attuazione, tali da manifestare l'effettività della natura autonoma del rapporto.

- Della verifica dell'effettiva autonomia della prestazione lavorativa, in relazione ai tempi ed al luogo di lavoro, che non devono provenire esclusivamente dal committente.

La valutazione puntuale di tutti gli aspetti elencati consentirà di giungere alla richiesta certificazione dell'assenza di quei requisiti che, altrimenti, impedirebbero il riconoscimento della natura autonoma del rapporto di collaborazione, pur organizzato dal committente.

4. Linee guida per la certificazione delle collaborazioni organizzate dal committente.

In riferimento alla valutazione dei requisiti premessi, nell'assistenza nell'ambito della certificazione del rapporto di collaborazione, deve aversi riguardo dei seguenti elementi:

- a) *Indicazione della durata della prestazione lavorativa concordata.*

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa può essere stipulato relativamente ad una prestazione sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato. Il contratto può contemplare anche una prestazione che non si esaurisce con la realizzazione di un determinato risultato, ma si ripete nel tempo, purché essa sia in concreto funzionale ad un'attività e ad un'esigenza del committente.

- b) *Modalità di esecuzione della prestazione.*

- Il collaboratore non offre le proprie energie lavorative, come nel lavoro subordinato, ma svolge un'attività finalizzata alla realizzazione di un'opera o un servizio, che deve essere predeterminata dalle parti e che, essendo per definizione continuativa nel tempo, presuppone una pianificazione del lavoro, che poi verrà svolto dal lavoratore in autonomia. Inoltre, il tempo di esecuzione del lavoro di regola non rileva per la quantificazione della prestazione e per la determinazione del compenso. È, tuttavia, possibile che il contratto preveda alcuni vincoli in funzione delle esigenze di coordinamento tra il collaboratore e l'organizzazione produttiva del committente. Si sottolinea, quindi, che la previsione di vincoli di orario per il collaboratore non è incompatibile con il lavoro coordinato e continuativo, purché tale vincolo sia necessario in funzione del coordinamento tra il collaboratore stesso e l'organizzazione produttiva del committente.



c) *Caratteristiche qualificanti dell'attività del collaboratore:*

- specificità;
- autonomia;
- coordinamento con l'organizzazione del committente;
- valutabilità della prestazione a prescindere ed indipendentemente dal tempo della sua esecuzione.

Sulla scorta delle indicazioni sopra fornite si fa presente che:

- nell'ipotesi di istanza di certificazione relativa a più collaborazioni coordinate e continuative aventi le stesse caratteristiche è necessario valutare le motivazioni che giustificano il coinvolgimento di più lavoratori autonomi per la realizzazione del risultato (al fine di evitare che l'ordinaria attività dell'azienda sia realizzata con soli collaboratori coordinati e continuativi);
- qualora in azienda siano presenti lavoratori subordinati che svolgono analoghe prestazioni che sono oggetto del contratto di collaborazione da certificare, ovvero anche se trattasi di prestazioni diverse ma rese con le stesse modalità, le parti devono evidenziare in modo molto rigoroso gli elementi di autonomia dell'attività da svolgere;
- non sono agevolmente individuabili i requisiti del lavoro coordinato e continuativo in quelle attività che per le consuete modalità di svolgimento legate alla natura della prestazione presuppongono di norma la sottoposizione al potere direttivo e gerarchico di un preposto o che prevedono mansioni esecutive e ripetitive.