



Premoli

Servizi Personalizzati - Elaborazione Paghe

Milano 15 gennaio 2016

COLLABORAZIONI: CHIARIMENTI VARI

LE COLLABORAZIONI NEL 2016

A decorrere dal 1° gennaio 2016 diviene operativa la **presunzione assoluta di subordinazione** introdotta dal D. Lgs. 81/2015, secondo la quale **sono considerate lavoro subordinato le collaborazioni caratterizzate come prestazioni esclusivamente personali, continuative, con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento a tempi e luoghi di lavoro.**

Le nuove regole riguardano anche le collaborazioni attivate nei confronti di **titolari di partita Iva.**

Tale presunzione **non scatta**:

- per le collaborazioni normate da contratti collettivi. Questi accordi collettivi, per rendere applicabile l'esenzione, dovranno definire il trattamento economico e normativo da applicare ai collaboratori e dovranno tenere conto delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore in cui si svolge l'attività;
- per le collaborazioni prestate da professionisti iscritti in albi professionali;
- per gli organi di amministrazione e controllo delle società;
- per le collaborazioni rese in favore delle associazioni sportive dilettantistiche (riconosciute dal Coni);
- per le collaborazioni "certificate" nelle sedi previste dalla legge (**non se** l'organizzazione è "concordata" tra lavoratore e committente);
- per quelle certificate dagli organismi deputati, dove il lavoratore può farsi assistere dal sindacato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Si noti che **tra le eccezioni non vengono ricomprese le collaborazioni con i pensionati**, pertanto anche i contratti stipulati con questi soggetti dovranno rispettare i requisiti previsti per essere considerati genuini, in particolare l'assenza di etero organizzazione.

A partire dal 1° gennaio 2016 sarà possibile fare ricorso alla **collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 2222 c.c.**, cioè ad una **prestazione** che:

- **abbia per oggetto un'opera o un servizio;**
- **sia svolta con rapporto di lavoro prevalentemente personale;**
- **non presenti vincolo di subordinazione nei confronti del committente.**

Si apre, inoltre, per le vecchie collaborazioni che potrebbero risultare non genuine secondo la nuova presunzione normativa la strada della **sanatoria** prevista sempre dal Dlgs 81/2015.

Dal 1° gennaio 2016 i datori di lavoro privati potranno evitare le conseguenze degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione di contratti collaborazione (anche a progetto) o di lavoro autonomo:

- 1) Stipulando un contratto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato**, nei confronti di soggetti con i quali abbiano già intrattenuto un contratto di collaborazione o di lavoro autonomo. Il lavoratore potrà essere assunto con orario ridotto (part-time) o a tempo pieno (full-time) e nei 12 mesi successivi all'assunzione i **datori di lavoro non potranno recedere dal rapporto**, se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Il beneficio non sarà invece riconosciuto, ad esempio, in caso di assunzioni con contratto a termine, voucher o lavoro intermittente anche alla luce delle finalità della legge di promuovere l'occupazione con assunzioni stabili. Qualche dubbio emerge invece sulla possibilità di sottoscrivere contratti di apprendistato (per mansioni

diverse), anche se questo tipo di contratto è ricompreso nella categoria del lavoro subordinato a tempo indeterminato. Su questo punto è forse necessario un chiarimento.

- 2) I lavoratori interessati dovranno sottoscrivere un **verbale di conciliazione** in una delle sedi previste dalla normativa. La conciliazione potrà essere sottoscritta di fronte al giudice (se è pendente un contenzioso per l'accertamento della natura subordinata del rapporto pregresso), di fronte al sindacato, alla commissione di conciliazione istituita presso la Dtl competente, o davanti alle commissioni di certificazione o infine, di fronte a collegi di conciliazione e arbitrato ex articolo 412-quater del Codice di procedura civile. **Il verbale di conciliazione dovrà contenere una rinuncia a qualsiasi pretesa riguardante la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro.**

COLLABORAZIONI, ACCORDI COLLETTIVI E CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

Il Ministero del Lavoro, con risposta ad interpello ha fornito il proprio parere in merito alla previsione, contenuta nel D.Lgs n. 81/2015, in base alla quale, a decorrere dal 1° gennaio 2016, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica 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 ed al luogo di lavoro.

Tale previsione, come ricordato sopra, **non si applica alle collaborazioni, per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche** riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

La presunzione di subordinazione, inoltre, non è applicabile nei confronti dei contratti certificati da commissioni appositamente abilitate dalla legge.

Il meccanismo della certificazione può essere attivato dalle parti del contratto, che chiedono a una commissione di verificare se sussistono oppure no gli elementi necessari per qualificare come genuino il rapporto di collaborazione (quindi, **l'assenza di etero-organizzazione**, e degli altri requisiti in grado di confermare l'autonomia del collaboratore).

Se questa verifica si conclude con esito positivo, la commissione rilascia il provvedimento di certificazione, un atto amministrativo che produce - ai sensi della legge Biagi - "efficacia di legge".

I terzi interessati a rimuovere gli effetti del provvedimento (come gli ispettori di vigilanza, che potrebbero mirare a una diversa qualificazione del rapporto) **non possono contestare la genuinità della forma contrattuale utilizzata**, a meno che non intervenga una sentenza giudiziale che attesti l'erroneità del provvedimento, oppure la difformità tra il rapporto inizialmente certificato e quello concretamente svoltosi tra le parti.

Informiamo quindi tutti i nostri clienti che è possibile avvalersi della procedura di certificazione dei rapporti di collaborazione attraverso la Commissione istituita presso il Consiglio dell'Ordine dei Consulenti del lavoro al fine di non incorrere in eventuali trasformazioni delle collaborazioni in contratto a tempo indeterminato con l'obbligo del versamento delle differenze retributive e contributive . Vi invitiamo a contattare lo Studio per ulteriori informazioni in merito

COLLABORATORI E RIMBORSI AUTO

L'Agenzia delle Entrate, con una recente risoluzione, ha fornito la propria interpretazione in merito all'imponibilità dei rimborsi auto riconosciuti ai collaboratori, che differisce da quella prevista per i dipendenti.

L'Agenzia delle Entrate ritiene, infatti, che i **rimborsi auto con partenza dalla casa del collaboratore non sono imponibili in capo a quest'ultimo purché la sua abitazione sia considerata sede di lavoro e la trasferta avvenga al di fuori del comune di residenza.**

Per quanto riguarda, invece, il trattamento fiscale e contributivo dei rimborsi auto riconosciuti ai dipendenti, l'Agenzia delle Entrate si è espressa diversamente. Nel caso di missione fuori del territorio comunale, qualora al **dipendente torni più comodo partire direttamente dalla propria abitazione**, senza transitare per la sede di lavoro:

- tali rimborsi **sono interamente esclusi da tassazione** nel caso in cui la distanza percorsa risulti **minore** di quella esistente tra sede di lavoro e luogo della trasferta.
- la quota di indennità riconosciuta per il tratto **eccedente** il percorso "casa - luogo di trasferta" rispetto a quello "sede di lavoro - luogo di trasferta" **è pienamente imponibile**.

Ci è gradita l'occasione per porgere cordiali saluti

Studio Premoli