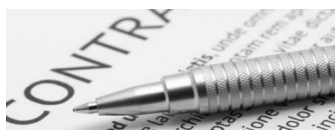


DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE

LA PASSIONE PER IL DIRITTO DEL LAVORO CHE ACCOMUNA TUTTI I COLLEGHI E TUTTI GLI OPERATORI DEL SETTORE, SI ARRICCHISCE DI UNA NUOVA RUBRICA: OPINIONI A CONFRONTO SU UN MEDESIMO TEMA D'ATTUALITÀ, PER DARE VALORE AGGIUNTO ALLE PROPRIE RIFLESSIONI, ALLA INTELLETTUALITÀ PERSONALE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE, ALLA DIVERSITÀ, ALLA COMPETENZA

Dal lavoro a progetto alle collaborazioni coordinate e continuative



Il contratto di collaborazione di Giovanni Cruciani*

Se negli ultimi anni la conformazione del contratto a progetto propendeva verso il lavoro subordinato, con l'approvazione del D. Lgs. n. 81 del 2015 si torna all'antico.

Infatti il contratto a progetto, mandato in pensione, prevedeva una serie di tutele o almeno chiamate tali, introdotte al fine di garantire una qualche forma di garanzia al lavoratore tenendo comunque ben presente, in definitiva, quale era la sua vera condizione del collaboratore ma ciò aveva per lo meno la parvenza di mettere in pace la nostra coscienza ma aveva il difetto di assimilarlo troppo, e pericolosamente, al contratto di lavoro subordinato.

In buona sostanza era sempre più difficile individuare gli elementi dell'autonomia.

Infatti il compenso del collaboratore non poteva essere inferiore ai **minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva** per lo svolgimento di mansioni equivalenti previste per i lavoratori subordinati così come per i lavoratori subordinati era prevista una sorta di minimo sindacale così come prevede l'articolo 36 della Costituzione.

Veniva poi estesa, giustamente, la normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, la normativa fiscale prevista per i lavoratori subordinati comprese le detrazioni da lavoro e per carichi familiari e simili. Non va dimenticata neppure la previsione di una sorta di tutela contro la disoccupazione involontaria del collaboratore con terminologie veramente inappropriate.

Ora con più coerenza, si torna al contratto di collaborazione che si avvicina di più, per sua conformazione, al lavoro autonomo. Ma

allora che fine faranno queste contaminazioni?

Questi aspetti sono ancora non del tutto chiariti e si dovrà attendere ancora i chiarimenti che la prassi amministrativa vorrà dare.

Ad ogni modo, si definivano in passato lavoratori parasubordinati coloro che non essendo lavoratori dipendenti appartenevano al mondo del lavoro autonomo pur non facendone parte.

Occorre a questo punto resettare il nostro metro di giudizio e familiarizzare con la nuova, vecchia, impostazione.

La parte più difficile del nostro compito è prima di tutto far comprendere ai datori di lavoro che l'istituto è stato profondamente restaurato.

Non va dimenticato che il contratto a progetto sia pure con i rischi del caso si poteva utilizzare quasi sempre.

Il Ministero del Lavoro con la circolare 4/2008 aveva tracciato il solco da una parte il lavoro subordinato e dall'altra le collaborazioni possibili, individuando anche alcune figure, a puro titolo esemplificativo, che a parere del ministero poco potevano aver a che fare con il contratto a progetto. Ricordiamo gli autisti, i camerieri, i facchini, i commessi, gli addetti alle attività amministrative ecc.

Questo era utile perché il contratto a progetto comprendeva anche alcune attività a contenuto manuale e che pertanto non potevano escludersi a priori; da qui opportunamente il Ministero "avvisava i naviganti" su alcuni pericoli da evitare, comunque concludendo la richiamata circolare ribadendo la natura puramente esemplificativa della elencazione e pur non potendo escludere che quelle figure in casi eccezionali siano compatibili con le modalità del lavoro a progetto invitava il personale ispettivo a ricondurre dette fattispecie nell'ambito del lavoro subordinato tutte le volte in cui non sia dimostrato l'elemento essenziale di autentica e concreta autonomia nella esecuzione dell'attività oggetto del contratto.

In tutti quei casi, ma pure in tutti quelli che, anche se non elencati, avevano o meglio mancavano delle caratteristiche di autonomia.

Ora invece la nuova norma prevede che le collaborazioni verranno previste tutte le volte che le prestazioni di lavoro possano essere considerate esclusivamente personali, non continuative, di contenuto non ripetitivo e le cui modalità di esecuzione non siano organizzate dal committente anche in riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro.

Le collaborazioni mancanti di questi elementi, possono essere validamente costituite e volendo anche certificate dalle apposite commissioni di certificazione.

Inoltre secondo la miglior dottrina, perché vi possa essere un valido contratto di collaborazione, basta che manchi anche uno solo di questi elementi.

In ogni caso sarà possibile contrarre contratti di collaborazione in presenza di accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nel caso di collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, per le attività prestate nell'esercizio della funzione di componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e per la partecipazione a collegi e commissioni, per le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

Quindi visto che l'orientamento prevalente sostiene che è sufficiente l'assenza anche di uno solo degli elementi distintivi perché siano validi i contratti di collaborazione, ci pare opportuno darne una definizione il più possibile esatta.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, l'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla subordinazione, intesa come disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro,

con assoggettamento del prestatore di lavoro al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro con il conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività dell'impresa.

Questa definizione evidenzia inequivocabilmente la fattispecie della subordinazione in aderenza al disposto dell'articolo 2094 del codice civile ed identifica e definisce la parola eterodirezione, termine troppo spesso usato senza averne chiara in mente la corretta definizione.

Sgombrato dunque il campo con questa doverosa precisazione ogni parola utilizzata per la definizione complessiva potrebbe essere a sua volta analizzata.

Ognuno di questi elementi ove ne mancasse anche uno solo, da il via libera al "nuovo" contratto di collaborazione.

Quello che ci preme però sottolineare che anche un buon contratto, scritto con tutte le caratteristiche necessarie e magari pure certificato potrebbe presentare elementi di debolezza.

Infatti non è il nomen iuris che possiamo dare agli elementi del contratto che potrà tutelare il datore di lavoro ma sostanzialmente solo quello che avviene veramente e concretamente durante i rapporti intrattenuti.

Quello che si vuole sostenere è che al di là della perfezione formale, ciò che conta è solo quello che veramente accade fra le parti e come effettivamente si svolgono le operazioni che pure sono state ben descritte.

Per concludere non dobbiamo dimenticare la opportunità che viene consentita a partire da gennaio 2016 di stabilizzare i contratti a progetto non genuini con la conclusione di un verbale di accordo transattivo che pone i committenti al riparo da molte insidie, quali vertenze di lavoro e attività di recupero da parte del neonato Ispettorato Nazionale del Lavoro, a condizione però di garantire un contratto a tempo indeterminato che dovrà essere conservato per almeno 12 mesi.

Da questa garanzia di conservazione, sono escluse le ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Questa stabilizzazione supportata dall'accordo transattivo e dall'impegno a mantenere in servizio il lavoratore stabilizzato produce l'effetto della estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto.

Quindi una opportunità da sfruttare nel caso in cui il rapporto fino ad oggi intrattenuto sia dubbio; per evitare pericolose conseguenze è meglio sanare.

***Consulente del Lavoro**



Le collaborazioni coordinate e continuative: due nodi da dover sciogliere.

David Trotti*

Chiunque si interessi di diritto del lavoro e guardi al rapporto tra esso e la società si accorge che il legislatore ha sempre cercato di PROVARE a trovare una soluzione al problema del lavoro autonomo vicino al lavoro subordinato, sono le zone di sovrapposizione che creano sempre ed ovviamente i dubbi e le questioni irrisolte. Di queste zone ne esistono molte esempio quadro e dirigente. Si tratta in questo senso di una prospettiva che sarà sempre fluida perché si tratta del rapporto tra esigenze della società e mondo del lavoro al di là delle patologie o degli usi legati a "furbetterie". La società si muove e cerca di rispondere alle proprie esigenze od ai bisogni che emergono. Ricordiamo infatti che "Ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento" (Cass., sez. lav., 03-04-2000, n. 4036) ovvero con le parole di Cass. 21/11/2001, n.14664 : "ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo". Questo è il dilemma che ci troviamo di fronte ogni qual volta affrontiamo questo tema e quindi cerchiamo di rappresentare la realtà tra libertà dell'impresa/aspettative del lavoratore (conosco in molti che non vogliono il lavoro subordinato) e tutele per il lavoratore. Fatta questa premessa che è essenziale per il nostro discorso di prospettiva in primis sarà necessario identificare tutti quei casi che non hanno bisogno di tutela per il lavoratore. Sarà pragmatico e non parlerò del mondo e dei principi dottrinali e di esegesi, ma cercherò di essere calato nella realtà ed operativo affrontando poche questioni, che credo siano molto importanti. Relativamente ai cocco la prima cosa che dovrà essere sicuramente fatta e che rappresenta un vulnus nella normativa è la regolamentazione per i pensionati di anzianità e vecchiaia. E' inconcepibile che questi non debbano essere esplicitamente esclusi da ogni presunzione, infatti credo che essi non abbiano bisogno di alcuna tutela e che il loro apporto possa essere agevolmente qualificato come autonomo. Questo è sicuramente il primo scoglio da dover affrontare infatti il pensionato è una persona che ha deciso autonomamente di recedere dal rapporto di lavoro subordinato e quindi non ha necessità delle tutele conseguenti perché vi ha rinunciato. Altri soggetti che non hanno bisogno di tutela e quindi allargare la mancanza di presunzione a tutti coloro che si riconoscono in una categoria professionale e sono costretti ad iscriversi a collegi e pubblici registri per esercitare il loro lavoro. In questo caso c'è una precisa scelta o presunta tale che è molto simile a quella degli albi, qui a parte pochissimi eccezioni il lavoratore si è preparato per lavorare come professionista e quindi il suo itinerario è un itinerario cosciente e consapevole (es. infermiere) all'interno della categoria professionale autonoma e quindi la prestazione può tranquillamente essere inquadrata in un regime autonomo. In questo momento questi i nodi più immediati da dover sciogliere e chiarire.

***Consulente del Lavoro**



Co.co.pro: il legislatore s'è desto

Renzo La Costa * **

A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 52 del D.lgs. n. 81/2015 è abrogata la disciplina del lavoro a progetto. Dal prossimo primo gennaio 2016, quindi, avrà piena attuazione il dettato dell'art. 2 dello stesso decreto legislativo n. 81, che riconduce all'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche quei rapporti di lavoro 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". Va da subito rimarcata la tecnica legislativa adottata dal legislatore che preferisce non individuare diretti elementi di genuinità (ovvero prestazioni esclusivamente personali e continuative le cui modalità di esecuzione NON sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro) bensì individuare per inverso le medesime condizioni la cui sussistenza attraggono la collaborazione alla diversa qualificazione del rapporto subordinato. Coerente a ciò, il criterio adottato dal legislatore medesimo nel disciplinare le procedure di certificazione della collaborazione genuina, non richiedendo la sussistenza dei consolidati caratteri di genuinità (come era richiesto per la certificazione del lavoro a progetto) bensì richiedendo che la certificazione attesti l'esclusione dell'assoggettamento alla organizzazione esclusiva del committente delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, con specifico riguardo ai tempi e al luogo di lavoro. Va qui evidenziato, che al fine di circoscrivere l'ambito legittimo entro il quale il committente può esercitare il legittimo potere di coordinamento del collaboratore, è prevista l'emanazione di una ulteriore disposizione (preannunciata nell'ambito della nuova disciplina del lavoro autonomo annunciata dal Governo post legge di stabilità) che obbliga i contraenti della collaborazione ad individuare in contratto i limiti materiali entro i quali poter esercitare tale coordinamento; pare comprendere che così definiti tali limiti in contratto, l'accertamento del loro superamento e della loro prevaricazione, condurranno all'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Così chiuso il cerchio, va data rilevanza del complessivo intervento legislativo in materia, ad un aspetto fondamentale ancorché sostanziale: la genuinità del rapporto di collaborazione non è data affatto dalla sussistenza del progetto (così come delineato dal dlgs 276/2003) bensì dalla autonomia del collaboratore, che deve manifestarsi nel concreto svolgersi del rapporto, in assenza di riscontri di eterodirezione, pur nella legittimità e limiti del coordinamento del committente. Verrebbe da dire: scusate se è poco. Si dovrebbe parlare di genuinità ritrovata delle autentiche co.co.co, inquinate per oltre un decennio dal pretesto del progetto. Sia chiaro, tuttavia, che l'alienazione del progetto dal rapporto di collaborazione, non va affatto visto come una liberalizzazione delle collaborazioni cui si potrà fare selvaggio ricorso: anzi, così com'è nuovamente concepita la detta collaborazione, l'accertamento della sua genuinità non potrà

che essere maggiormente concentra sulla effettiva autonomia del prestatore, “superando” ogni accertamento sui fronzoli di contorno, quale proprio il progetto e relativo obiettivo. Se la memoria è corta, val la pena ricordare che l’assenza del progetto nella co.co.pro, o l’indeterminatezza dello stesso, o l’astrattezza dello stesso tale da non poter cogliere l’obiettivo progettuale, erano di per sé cause di invalidità della collaborazione. Altra conseguenza delle nuove disposizioni attinenti il superamento del lavoro a progetto, risiede nella compresa abrogazione delle tipologie temporali delle collaborazioni: se, prima, la co.co.pro doveva anche essere caratterizzata dalla durata *determinata* o *determinabile* con tutti gli ulteriori parametri che l’una o l’altra tipologia richiedevano, alla genuina co.co.co non è più richiesta da nessuna parte l’espressa previsione in contratto della relativa durata. Ciò non toglie, che le parti contraenti la co.co.co. possano liberamente durata e scadenza, facoltà di preavviso alla cessazione, o facoltà di proroga anche tacita. Quanto al corrispettivo, e alla proporzionalità dello stesso, si ritiene possa rimanere invariato il principio della commisurazione dello stesso alla qualità e quantità del lavoro prestato: anche tale aspetto, attiene all’accertamento della genuinità della collaborazione, che non potrà prescindere da specifiche indagini volte ad escludere o accertare forme di elusione della subordinazione, posto l’obiettivo generale del legislatore di valorizzare il rapporto subordinato in luogo di altre forme non genuine di prestazioni di lavoro. E, in proposito, l’abrogazione dell’associazione in partecipazione con apporto di lavoro ne è l’esempio evidente. Proprio con riguardo alla dipartita dell’associazione in partecipazione con apporto di lavoro, va fatta una ulteriore riflessione: così come il legislatore ha provveduto drasticamente a modificare la norma civilistica che la consentiva (l’articolo 2549 del Codice Civile) altrettanto avrebbe potuto fare con l’art. 409 c.p.c. ove avesse voluto cassare ogni forma di collaborazione, visto il diffuso ricorso a tale forma parasubordinata in elusione al lavoro subordinato. Ciò non è stato fatto, evidentemente ritenendo valida la sussistenza nel nostro ordinamento del lavoro *mediato*, ovvero *intermedio* tra autonomia e subordinazione. Quello che invece rimane completamente aperto, è l’argomento previdenziale. Per il lavoro a progetto, si era man mano tracciata una progressione di nuove tutele rivolte ai collaboratori a progetto: ad esempio, dalla tutela della maternità alla recente Dis-Coll. Con la differenza ora che, mentre il lavoro a progetto era disciplinato anche dalla iscrizione alla gestione separata e quindi anche soggetta alla relativa contribuzione alla cassa previdenziale, della ritornata co.co.co non sussiste traccia della relativa collocazione contributiva, ove ci debba essere. Né traccia si può riscontrare – allo stato – in ordine alla sussistenza dell’obbligo o meno delle comunicazioni obbligatorie, come prescritto invece per il lavoro a progetto. Questa è materia tutta da venire, della quale, allo stato, non v’è certezza.

***Ispettore del Lavoro**

** *Le opinioni espresse con il presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell’Autore e non impegnano in alcun modo l’amministrazione di appartenenza*



Le nuove collaborazioni e partite iva: più praticabili solo quelle “genuine”

di Francesco Stolfa*

Con il D.Lgs. 81/2015 il legislatore ha dato una vera e propria “spallata” alla tradizionale distinzione fra lavoro autonomo e lavoro subordinato e ciò ha fatto portando al suo estremo compimento un processo evolutivo del nostro ordinamento che viene da lontano. Fino agli anni settanta del secolo scorso le cose per gli operatori del diritto del lavoro erano molto più semplici: tutto il corpus normativo posto dal legislatore a protezione del lavoratore, come parte debole del rapporto, erano riservate alla fattispecie lavoro subordinato, mentre tutte le altre fattispecie diverse (la più importante delle quali era indubbiamente il lavoro autonomo) erano sostanzialmente prive di tutela e rimesse all’autonomia negoziale delle parti.

La prima “crepa” nel sistema la introdusse la legge 533/1973 che, nel disciplinare il processo speciale del lavoro, creò una nuova fattispecie, quella del lavoro coordinato e continuativo, prevalentemente personale (le cosiddette co.co.co.) alla quale estese non solo le nuove norme processuali (comprese quelle in materia di arbitrato) ma anche la nuova disciplina sulle rinunzie e transazioni (art. 2113 cod. civ.). Il legislatore prendeva atto con questo primo intervento che la categoria lavoro autonomo, in realtà, comprendeva due realtà molto diverse: quella del prestatore realmente imprenditore di sé stesso, in grado di auto-tutelarsi nel mercato e quella del prestatore dotato invece di un’autonomia fortemente limitata da una sostanziale dipendenza economica dal committente. A protezione di questi ultimi lavoratori, il legislatore, da quel momento, ha messo in campo, via via, una serie sempre più consistente di interventi che hanno finito per estendere molte delle tutele tipiche del lavoro subordinato: si pensi alla tutela previdenziale, alla registrazione delle assunzioni, alla consegna dei prospetti retributivi, ecc. Per giungere, infine, alle ultime due “spallate” costituite dal Testo unico sulla sicurezza del lavoro (D. Lgs. n. 81 del 2008, che ha identificato completamente lavoro subordinato e lavoro autonomo inserito nell’organizzazione produttiva del committente) e il D. Lgs. n. 276 del 2003 che ha introdotto l’obbligo del progetto (di fatto fissando un termine di durata alle co.co.co.) e ha esteso loro una lunga serie di altre tutele inderogabili.

Con tutte queste progressive limitazioni, il legislatore aveva inteso rendere sempre meno conveniente il ricorso alle co.co.co. sia in termini economici che in termini più latamente normativi.

In realtà, rimanevano alcune differenze rilevanti in termini di tutela su alcuni aspetti fondamentali (si pensi ai minimi retributivi e alla disciplina dei licenziamenti) che potevano indurre le aziende a simulare una co.co.pro., per dissimulare, in realtà, un rapporto di lavoro subordinato. Non a caso questo aspetto delle relazioni di lavoro è rimasta sempre una delle principali fonti di contenzioso anche perché la distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo è sempre stata uno dei “buchi neri” del nostro diritto del lavoro nel quale si sono smarriti tutti i tentativi della dottrina di dare contorni

certi alle due fattispecie; tant’è che, a partire dagli anni ottanta gli studiosi si sono sostanzialmente arresi, rimettendo la distinzione all’utilizzazione dei cd. indici presuntivi rivelatori della subordinazione individuati dalla giurisprudenza, che se sono utili a risolvere – in modo più o meno soddisfacente - i singoli casi concreti non servono comunque a dare certezze agli operatori.

Il legislatore del Jobs Act ha tentato di uscire da questa palude - che certo non giova al nostro sistema economico - e solo il tempo ci dirà se ci è riuscito davvero, anche solo in parte.

Il metodo utilizzato è quello di spostare il confine fra tutela eteronoma e libertà negoziale (ossia fra fattispecie protette e non) all’interno della fattispecie lavoro autonomo. Dopo la riforma assume specifica rilevanza non solo (e non tanto) la distinzione fra lavoro autonomo e subordinato bensì quella fra collaborazioni etero-dirette o meno dal committente in ordine al tempo e al luogo in cui debba svolgersi la prestazione lavorativa. Sono questi ultimi, dunque, i due elementi che oggi assumono rilevanza decisiva e costituiscono lo spartiacque fra fattispecie (di lavoro autonomo o subordinato) pienamente protette e quelle (di lavoro autonomo) quasi totalmente rimesse alla libera negoziazione delle parti. Nei primi e più qualificati contributi dottrinali intervenuti sul tema, si è opportunamente sottolineato che i due elementi sui quali si misura la etero-organizzazione (tempo e luoghi di lavoro) devono ricorrere entrambi, per aversi una fattispecie pienamente tutelata mentre è sufficiente che ne manchi uno solo (per cui il tempo o il luogo di lavoro non siano rimessi alla determinazione unilaterale del committente) perché siamo fuori tutela. Ciò implica non solo che saremo fuori della fattispecie (iper)tutelata quando anche uno di questi elementi sia rimesso all’autonomia (unilaterale) del prestatore ma anche quando essi siano determinati consensualmente dalle parti, ad esempio, nel contratto di lavoro.

Vi sono, poi, alcune fattispecie di lavoro autonomo che restano fuori dalla disciplina dell’art. 2, del D. Lgs. 81/2015 (casi previsti dalla contrattazione collettiva, professionisti iscritti ad albi, ecc.) per i quali resta ferma la vecchia linea di distinzione fondata sulla subordinazione.

La disciplina previgente, in applicazione del principio generale “tempus regit actum”, resta applicabile a tutti i rapporti instaurati prima dell’entrata in vigore della riforma (25/6/2015) il che vuol dire che tutti i co.co.pro. restano regolati dalla legge Biagi fino alla loro naturale cessazione e, soprattutto, vuol dire che tutti quei rapporti in cui non era necessario il progetto, ove stipulati a tempo indeterminato, continueranno a rimanere privi di tutela fino al recesso di una delle parti.

Il legislatore, invece, si è completamente dimenticato di regolamentare i rapporti stipulati fra il 25 giugno 2015 e il momento di entrata in vigore delle nuove norme (1/1/2016), per cui si deve ritenere che in questo periodo di “buco” le collaborazioni siano rimaste del tutto “libere”.

Un altro effetto poco sottolineato della riforma è la completa liberalizzazione delle “partite iva” cui non si applicano più, dal 25/6/2015, le norme limitative poste dalla legge Biagi.

La nuova disciplina è, infine, completata dalla ribadita possibilità di certificazione delle nuove co.co.co. e dalla possibilità di stabilizzazione, con sanatoria “tombale”, delle vecchie.

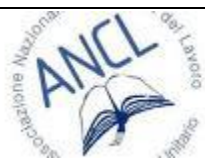
L'ultima precisazione che occorre fare è che l'esclusione dell'estensione generale della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni autonome, così come sancita dal primo comma dell'art. 2, del D. Lgs. 81/2015 (per mancanza di etero-organizzazione dei tempi e del luogo di lavoro; tutto sommato, abbastanza agevole), non impedisce certo al giudice o all'ispettore di approfondire l'indagine per verificare se, applicando tutti gli altri indici rivelatori della subordinazione, il rapporto effettivamente intercorso fra le parti non abbia natura di lavoro subordinato.

Ne deriva, in buona sostanza, che quella appena introdotta nel nostro sistema giuslavoristico è una disciplina che può sì agevolare notevolmente la vita delle collaborazioni realmente e genuinamente autonome, quelle cioè caratterizzate da effettiva autodeterminazione del prestatore negli aspetti essenziali del suo lavoro (evitando che ci si debba inventare un progetto) ma non ha minimamente reso più agevole l'utilizzazione delle co.co.co. o delle partite fittizie, quelle cioè che simulano un lavoro subordinato che restano tuttora pienamente esposte, come prima, al rischio, di vedersi trasformate, iussu iudicis, in rapporti di lavoro subordinato ex tunc.

Le nuove collaborazioni autonome

	Co.co.co equiparate	Co.co.co. libere	p.iva libere
Requisiti della prestaz.	Compresenza: Continuità Esclusivam. personale Etero-organizzazione lavoro: - luogo - tempo	Carenza di uno dei requisiti ex art. 2, dlgs 81/2015 Professioni intell. con albo Speciale disciplina CCNL Organi sociali Ass/soc sportive dilette.	Carenza di uno dei requisiti ex 409 n. 3 cpc
Norme applicabili	Tutto il diritto del lavoro Tutto il diritto previdenziale Tutto il diritto sindacale Tutta la sicurezza/lavoro	art. 409 n. 3 cpcp art. 2113 cc. art. 2122 ss. cc. Oneri/tutele previdenziali Registrazioni contabili Comunicazioni amministr. Convalida dimissioni, art. 4, co. 23-bis L. 92/2012	art. 2122 ss. cc.

***Avvocato, Ufficio Legale Ancl**



DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE