

Il nuovo contratto di collaborazione

Il decreto attuativo del Jobs Act ha profondamente cambiato la disposizione legislativa in materia di collaborazioni: ecco come cambia il contratto dei collaboratori.

Con l'entrata in vigore del decreto attuativo del **Jobs Act** (d.lgs 81/2015) sono cambiati i **contratti di collaborazione**: vediamo quali sono le principali caratteristiche delle nuove formule, a partire dall'**autonomia gestionale** limitata, che li distanzia sempre di più dal rapporto di lavoro autonomo, lasciando tuttavia, un certo grado di libertà, quel tanto che permette di farli discostare anche dalla subordinazione.

=> Collaborazioni coordinate continuative: nuova applicazione

In pratica, la nuova normativa sul **riordino dei contratti** di lavoro ha profondamente modificato i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co.): se l'intento dichiarato era quello di abolirli a vantaggio di formule contrattuali stabili, nella pratica sussistono numerose eccezioni che rendono tali collaborazioni ancora stipulabili, ma prive di gran parte delle **garanzie e tutele** finora previste, soprattutto quelle stabilite dal decreto legislativo 276/2003.

Normativa

Il **riferimento** normativo per la nuova disposizione legislativa in materia di collaborazioni è l'articolo 409 c.p.c., inserito in realtà nel "Titolo quarto" dedicato alle "Norme per le controversie in materia di lavoro". A rendere possibili nuove forme di collaborazione è anche il **Collegato Lavoro** alla Legge di Stabilità 2016.

=> Riforma Co.co.co. nel Collegato Stabilità 2016

Entrando nel concreto, il decreto attuativo del Jobs Act ha:

- **abrogato** tutti gli articoli della **Riforma Biagi** sulle collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto;
- **abrogato** le norme della **Riforma del Lavoro Fornero** che limitavano l'utilizzo delle collaborazioni rese da persone titolari di posizione fiscale ai fini IVA (le cosiddetta "partite IVA").

Ecco come viene definita dalla norma la tipologia contrattuale in esame:

"Rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".

=> **Riforma del Lavoro e Jobs Act: le novità**

Nuova presunzione di subordinazione

Il decreto ha stabilito i parametri da utilizzare per un **rapporto di collaborazione autentico** (articolo 2). In sostanza, il contratto non deve contenere alcune modalità esplicative della prestazione. Nel caso in cui queste siano presenti, dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione interessati si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato:

“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”.

Si tratta di elementi che devono essere presenti in contemporanea; la mancanza di uno solo di questi elementi non fa scattare la presunzione assoluta.

Nuovi indicatori

Perché i contratti di collaborazione vengano giudicati autentici devono essere:

- collaborazioni continuative, svolte in maniera prevalentemente personale e autonomamente organizzate dal collaboratore;
- collaborazioni disciplinate (trattamento economico e normativo), dai CCNL (stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- collaborazioni rese in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate al C.O.N.I.;
- collaborazioni certificate dalle Commissioni di Certificazione, in base all'art. 76 del D.L.vo n. 276/2003.