

## Jobs Act: il codice dei contratti e l'estinzione dei co.co.pro.

A fine giugno è entrato in vigore il Decreto Legislativo 81/2015, quarto decreto attuativo del **Jobs Act**.

Tale Decreto, che ad oggi si pone come un vero e proprio codice dei contratti, ha ad oggetto il riordino e la razionalizzazione di numerose tipologie contrattuali "atipiche". L'intervento di maggiore portata è di certo quello sulle collaborazioni coordinate e continuative e su quelle a progetto, i cosiddetti contratti di co.co.co e co.co.pro, che nel corso degli anni hanno riscosso grande successo nel mercato del lavoro italiano e, talvolta, hanno dato luogo a qualche abuso nel loro utilizzo.

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».

Ciò comporta da un lato l'abrogazione del contratto a progetto che, pertanto, a far data dal 25 giugno 2015 non rientra più tra le tipologie contrattuali "disponibili", ferma l'applicazione della previgente disciplina ai contratti già in essere sino alla loro naturale scadenza.

Quanto alle co.co.co, invece, norma di riferimento sarà l'art. 409, n. 3) del codice di procedura civile, che definisce le collaborazioni coordinate e continuative in *"una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato"*. Pertanto, anche dopo il 25 giugno 2015, sarà possibile stipulare contratti di co.co.co., che resteranno validi e pienamente efficaci anche dopo il 1° gennaio 2016 laddove le collaborazioni non siano a carattere *"esclusivamente"* personale (ma solo *"prevalentemente"*) e non siano eseguite con modalità *"organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"* (bensì stabilite dal collaboratore in coordinamento con il committente).

In buona sostanza, saranno escluse – e considerate rapporti di lavoro subordinato – le collaborazioni rese senza una minima organizzazione e/o prive dell'apporto se pur minimo altrui nonché quelle rese in assenza di autonomia operativa e decisionale da parte del collaboratore che, ove non fosse libero di decidere il *"come"*, il *"dove"* ed il *"quando"* della prestazione sarebbe evidentemente eterodiretto.

Continueranno ad ogni modo ad essere considerate *"collaborazioni"*, salvo l'applicazione delle disposizioni sopra:

- a) quelle per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore (es. operatori di *call center* in c.d. *outbound*);
- b) quelle prestate nell'esercizio di professioni con iscrizione all'albo (es. commercialisti e avvocati);
- c) le attività dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni (es. amministratori e sindaci);
- d) le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

In tale contesto, potrebbe trovare maggiore diffusione, rispetto al passato, l'istituto della certificazione, attraverso cui, come precisato dal Decreto, è possibile conseguire, ricorrendone i presupposti, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui sopra (ossia di quei requisiti che, se esistenti, comportano l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato).

L'intento del Legislatore appare chiaro: da un lato, con l'introduzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti sono stati notevolmente ridimensionati - specie nei primi anni del rapporto - i

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

#### Milano - Roma

**Raffaella Betti Berutto**  
Tel. +39 06 478751  
rbetti@gop.it

**Nicola Bonante**  
Tel. +39 02 763741  
nbonante@gop.it

**Cristina Capitanio**  
Tel. +39 06 478751  
ccapitanio@gop.it

**Alessandra Ferroni**  
Tel. +39 02 763741  
aferroni@gop.it

**Matteo Fusillo**  
Tel. +39 06 478751  
mfusillo@gop.it

**Saverio Schiavone**  
Tel. +39 06 478751  
sschiavone@gop.it

**Paola Tradati**  
Tel. +39 02 763741  
ptradati@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Abu Dhabi

Bruxelles

Hong Kong

Londra

New York

[www.gop.it](http://www.gop.it)

rischi economici connessi all'esercizio del recesso da parte del datore di lavoro, rendendo, pertanto, i contratti di lavoro subordinato più appetibili; dall'altro lato, con l'abrogazione dei contratti di co.co.pro e il ridimensionamento del campo di applicazione dei contratti di co.co.co. e la nuova regolamentazione delle collaborazioni si è intervenuti per limitare nettamente il ricorso a fattispecie contrattuali di natura non subordinata, ribadendo - con forza - che la forma "comune" di contratto di lavoro è quella subordinata.

Ed al fine di realizzare i propri obiettivi, il Legislatore ha poi, supportato le nuove regole (anche) con alcuni significativi incentivi di tipo economico: il Decreto prevede, infatti, che - a partire dal 1° gennaio 2016 - nei casi di conversione di contratti di co.co.co e co.co.pro. (ma anche di lavoro autonomo con titolari di partita IVA) in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, saranno estinti gli eventuali illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione dei contratti di collaborazione (o lavoro autonomo), fatti salvi gli eventuali illeciti già accertati dai competenti enti ispettivi prima della data di assunzione. È bene precisare che tale estinzione degli illeciti si applicherà purché:

- a) gli ex-collaboratori rinuncino in sede "protetta" (es. in sede sindacale o in DTL) a ogni pretesa relativa alla qualificazione del pregresso rapporto con il futuro datore di lavoro; e
- b) il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non sia risolto a iniziativa del datore di lavoro prima di almeno 12 mesi dalla sua instaurazione, fatti salvi i casi di recesso per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: [relazioniesterne@gop.it](mailto:relazioniesterne@gop.it). Titolare del trattamento è lo studio Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.