

## INFORMAZIONI CIOFS E CNOS/SCUOLA

34/2015

A cura di d. Bruno Bordignon

### **259/15 Jobs act, cocopro addio: tutti i consigli per evitare abusi sulle collaborazioni**

**Di Giampiero Falasca 1 agosto 2015**

Il Codice dei contratti (il Dlgs 81/2015, una delle tante misure attuative del Jobs Act) ha cancellato il lavoro a progetto, che dal 25 giugno del 2015 non è più utilizzabile, con la sola deroga transitoria per i contratti ancora in corso a tale data. Questa abrogazione ha fatto passare in secondo piano un fatto altrettanto importante: una volta scomparso il lavoro a progetto, è tornato ad avere generale applicazione il vecchio contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che la legge Biagi, nel 2003, aveva confinato a situazione e casi del tutto eccezionali.

L'abbandono del lavoro a progetto e il ritorno alle collaborazioni che cosa comporta in concreto? Non è più necessario individuare una data di scadenza del rapporto ma, soprattutto, diventa più facile scrivere un contratto di collaborazione, in quanto non è più necessario individuare uno specifico progetto da collegare alla prestazione del collaboratore.

Non essendo più obbligatoria la scrittura del progetto, l'unico parametro da rispettare per gestire in maniera corretta il rapporto di collaborazione è quello dell'autonomia del collaboratore: questo non può e non deve essere soggetto al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del committente, altrimenti il rapporto si trasforma a tempo indeterminato.

Ma le novità non si fermano qui.

Dal 1° gennaio del 2016 entra in vigore una norma che, nelle intenzioni del legislatore, dovrebbe rafforzare l'azione di contrasto contro gli abusi.

Da quella data, tutti i contratti di collaborazione saranno considerati automaticamente come contratti di lavoro subordinato, qualora il committente si occupi di organizzare la prestazione del collaboratore. Il requisito sussisterebbe, ad esempio, se il committente avesse il potere di decidere il luogo e il tempo della prestazione del collaboratore.

Questa innovazione dovrebbe rendere più facile l'azione di contrasto contro gli abusi, ma la sua effettiva capacità di centrare l'obiettivo è ancora tutta da dimostrare.

La presunzione di subordinazione non si applicherà per alcuni settori speciali: quelli nei quali esiste un accordo collettivo che regola l'attività dei collaboratori, i professionisti iscritti agli albi, i membri di consigli di amministrazione e collegi sindacali, i collaboratori di società sportive dilettantistiche. Potranno sfuggire alla presunzione, inoltre, i contratti che saranno certificati presso una delle commissioni abilitate dalla legge a svolgere tale attività (università, ordini dei consulenti del lavoro, direzioni territoriali del lavoro e così via).

Il ritorno alla collaborazione di tipo classico non cambia la disciplina previdenziale e fiscale del rapporto. (da [IlSole24ore](#))