

OGGETTO : Cessazione collaborazioni a progetto - Coll.occasionali - Associazioni in partecipazione con apporto solo lavoro - D.Lgs81/2015 Jobs Act

Con l'approssimarsi della fine del 2015 si rinnova l'evidenza sull'abrogazione della disciplina relativa alle collaborazioni a progetto e di conseguenza anche la disciplina delle collaborazioni occasionali introdotta con il Jobs Act e che, con la pubblicazione a giugno 2015 del quarto decreto applicativo, D.Lgs 81/2015, ha definitivamente completato la parte volta al riordino delle tipologie contrattuali.

L'abrogazione della disciplina relativa alle collaborazioni a progetto e di conseguenza anche la disciplina delle collaborazioni occasionali sarà operativa a partire dal 1° gennaio 2016 data dalla quale tutti gli accordi per collaborazioni a progetto o occasionali citate **non potranno più essere utilizzati.**

Di seguito una sintesi suddivisa per tipologia:

- **Collaborazioni a progetto**

Da un lato il Decreto con l'art. 52 stabilisce il "Superamento dei contratti a progetto" e quindi dal 1° Gennaio 2016 tutti i contratti in essere dovranno cessare oppure essere stabilizzati mediante il meccanismo di sanatoria delle posizioni dei lavoratori con collaborazioni coordinate e continuative o a progetto previsto all'art. 54, dall'altro introduce con l'articolo 2 quattro possibilità di deroga indicando esplicitamente quali collaborazioni sono da ritenersi viziate e quindi da ricondurre al lavoro subordinato (applicazione del CCNL).

Quindi tutti i contratti a progetto in essere alla data del 31/12/2015 potranno essere stabilizzati utilizzando la sanatoria prevista dalla legge all'art. 54 comma 1 a condizione che:

a) i lavoratori interessati alla regolarizzazione del contratto dovranno sottoscrivere, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile (es.: davanti al giudice, o presso la commissione provinciale di conciliazione, o presso gli Enti Bilaterali ecc.), o avanti alle commissioni di certificazione;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni i datori di lavoro non dovranno recedere dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui sopra comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Coloro che stabilizzano i lavoratori entro il 31 dicembre 2015 potranno godere dell'esonero contributivo triennale fino a 8.060 euro annui

A tutti i rapporti in essere **non stabilizzati** dal 1° gennaio 2016 si applicherà la disciplina del lavoro subordinato se la prestazione resa dal lavoratore sarà “*esclusivamente personale*” e se le modalità di esecuzione saranno organizzate dal committente anche con riferimento ai “*tempi e al luogo di lavoro*”

Dal 1° gennaio 2016 si potranno stipulare ancora contratti di collaborazione coordinata e continuativa esclusivamente per le tipologie previste in deroga dall’art. 2 e precisamente:

1. Collaborazioni realizzate sulla base di accordi collettivi nazionali stipulati dai sindacati in ragione di particolari esigenze produttive e organizzative di uno specifico settore;
2. Collaborazioni relative a professioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione agli albi professionali (ingegneri, giornalisti, avvocati, ecc.);
3. Attività specifiche di componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e di partecipanti a collegi e commissioni;
4. Prestazioni a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate e enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (allenatori e istruttori, principalmente).

• **Collaborazioni occasionali**

Con l’abrogazione delle norme relative alle collaborazioni a progetto introdotte dalla legge Biagi decade di conseguenza anche la disciplina che regola le collaborazioni occasionali, e viene introdotta una nuova disciplina del lavoro occasionale accessorio. In particolare le collaborazioni occasionali non vanno confuse né con quelle di lavoro occasionale accessorio né con le prestazioni di lavoro autonomo occasionale; le prime due tipologie sono state introdotte dalla legge Biagi mentre l’ultima è disciplinata dall’art. 2222 del Codice Civile. Di seguito una sintesi in cui vengono evidenziate le differenze tra le tre tipologie indicate:

Quindi dal 1° Gennaio 2016 non potendo più possibile utilizzare la collaborazione occasionale per le prestazioni lavorative saltuarie sarà possibile utilizzare “il lavoro occasionale accessorio” per il quale il decreto ridefinisce il campo di applicazione e la disciplina del lavoro accessorio (artt. 48-50).

Tipologia	Riferimenti normativi	Tipo di reddito e ritenute
Collaborazioni Occasionali ABROGATE	Art. 61, c. 2, D.Lgs. n.276/2003	<ul style="list-style-type: none"> • Durata: non superiore a 30 giorni con lo stesso committente in un anno; • Compenso: non superiore a 5 mila euro da ogni committente; • Coordinamento: con il committente.
		<ul style="list-style-type: none"> • Mancanza di continuità/abitudine (la definizione di abitudine è incerta in quanto non esiste una regola chiara che la

Prestazioni di lavoro autonomo occasionale	Art. 2222 C.C.	<p>identifichi; il Ministero stesso ha dichiarato che, essendo incerta la distinzione tra occasionalità e abitualità, occorre fare una valutazione ad hoc caso per caso);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mancanza di coordinamento (affinché vi sia coordinamento occorre che l'attività sia svolta all'interno dell'azienda o nell'ambito del ciclo produttivo del committente).
Prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio	Art. 70 e segg., D.Lgs. n. 276/2003	<ul style="list-style-type: none"> • Prestazioni lavorative che non sono riconducibili a contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario, e tutelare situazioni non regolamentate. • Il pagamento avviene attraverso 'buoni lavoro' (voucher). • Limite economico per il percettore : I compensi complessivamente percepiti dal prestatore non possono superare per il 2015, € 7000 euro netti con riferimento alla totalità dei committenti. Le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali e liberi professionisti non possono superare per l'anno 2015, 2.020 € netti (2.693 € lordi) per ciascun committente, fermo restando il limite di 7.000 euro netti, (9.333 euro lordi). • Sono garantite la copertura previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL

In pratica come funziona il lavoro occasionale accessorio?

1. Dal 2015 il limite economico annuo è elevato a 7.000 euro (nel 2014, a 5.050 euro) relativo all'importo complessivo, per ciascun lavoratore, del valore dei buoni orari. **Si conferma, in ogni caso, che nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative rese col sistema dei buoni lavoro possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro.**
2. Per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, il decreto pone a regime la norma, già operante per gli anni 2013 e 2014, che stabilisce un limite unico di 3.000 euro annui - con riferimento, cioè, sia al valore dei buoni orari percepiti dal lavoratore sia al valore complessivo dei buoni impiegati dal singolo committente (anche pubblico), nei confronti del medesimo lavoratore.
3. Il **valore nominale del buono orario** è fissato in 10 euro.
4. **Acquisto dei voucher:** I committenti imprenditori commerciali o professionisti possono acquistare i buoni lavoro con modalità telematiche, presso le tabaccherie a seguito del rinnovo della convenzione tra INPS e FIT –

Federazione Italiana Tabaccai o, l'emissione dei voucher in tabaccheria equivale all'acquisto "con modalità telematica", presso gli sportelli bancari autorizzati

5. **Comunicazione telematica alla Direzione Territoriale del Lavoro** : prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche , ivi compresi sms o posta elettronica, il committente dovrà comunicare i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento a un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

- **Associazione in partecipazione con apporto di lavoro**

Il nuovo decreto abroga la fattispecie del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro (o con apporto misto di capitale e di lavoro), limitando tale istituto contrattuale all'ipotesi in cui l'apporto (dell'associato in partecipazione) sia costituito solo da capitale. Infatti con l'art.53 il decreto modifica l'art. 2549 del Codice Civile in particolare :

1. Il secondo comma viene sostituito dal seguente: ” *Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, **nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.***»;
2. Il terzo comma viene abolito

I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto (25/06/2015), nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, *in una prestazione di lavoro*, **sono fatti salvi fino alla loro cessazione**

Caterina Claudi