

Linee guida per la certificazione dei contratti di collaborazione con organi Istituzionali o politici

1. Le ragioni delle presenti linee guida

Il D.Lgs. n. 81/2015 ha previsto il superamento del contratto di lavoro a progetto, con l'abrogazione ad opera dell'art. 52 degli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003.

La stessa disposizione, al comma 1 dell'art. 2, ha previsto che *“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.”*

Il successivo comma 3 prevede che *3. “Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro”.*

Il Consiglio Nazionale Ordine dei Consulenti del Lavoro, pertanto, in data 6/8/2015, ha stipulato uno specifico protocollo d'intesa con il Senato della Repubblica volto a fornire ad esso assistenza e supporto per evitare incertezze

nell'applicazione delle nuove disposizioni normative anche mediante la certificazione dei contratti di collaborazione.

In ottemperanza degli impegni assunti, il Consiglio Nazionale Ordine dei Consulenti del Lavoro emana le presenti linee guida in cui sono contenuti gli elementi caratterizzanti che dovranno essere oggetto di specifico esame e verifica in sede di certificazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, siano essi in atto o di futura instaurazione.

Le indicazioni fornite sono utili anche per la verifica in sede di certificazione dei rapporti intrattenuti da organi istituzionali diverse dal Senato della Repubblica come ad esempio i rapporti di collaborazione intrattenuti presso le Regioni o Comuni.

2. Presupposti della parasubordinazione nelle collaborazioni parlamentari

Tutte le novità normative intervenute in tema di lavoro parasubordinato non hanno inciso le caratteristiche proprie di tale rapporto.

Pertanto, un rapporto di lavoro autonomo diviene lavoro parasubordinato laddove la prestazione richiesta in contratto sia continuativa, coordinata dal committente, prevalentemente personale e caratterizzata da una matrice di autonomia che possa escludere la subordinazione.

Pertanto ai fini della certificazione di un rapporto parasubordinato è in via prioritaria opportuno che sia verificata la mancanza di ordini perentori da parte del Senatore o Consigliere circa la modalità esecutiva delle attività, si immagini una collaborazione nata nel settore legale per la ricerca di elementi utili alla predisposizione di progetti di legge che preveda le modalità concrete con cui essa deve essere assolta dal collaboratore o le modalità specifiche di elaborazione del testo definitivo senza prevedere margini di autonomia per il soggetto preposto.

3. Collaborazioni in atto

L'atto di certificazione dei contratti di lavoro può riguardare rapporti in corso di svolgimento sorti nella vigenza delle disposizioni di cui D.Lgs. n. 276/2003. Pertanto, per la certificazione di tali rapporti, è necessario verificare i presupposti propri della parasubordinazione e degli elementi introdotti successivamente per la verifica della sua genuinità.

Per brevità di analisi, fermi i presupposti sin qui esaminati, che devono intendersi comunque elemento imprescindibile per la certificazione della collaborazioni coordinate e continuative, con la L. n. 92/2012 il Legislatore ha modificato diversi aspetti di tale tipologia contrattuale, tra i quali ai fini delle presenti linee guida si evidenziano: il requisito del progetto; il corrispettivo dovuto al collaboratore; l'esercizio del diritto di recesso.

4. Collaborazioni instaurate dal 25/06/2015 sino al 31/12/2015

Per le sole collaborazioni che siano state instaurate a far data dal 25/6/2015, a seguito della abrogazione delle disposizioni sopra richiamate, fermo restando la sussistenza delle caratteristiche della parasubordinazione sopra esaminate, non è più necessario definire un progetto utile a delineare l'attività del collaboratore, così pure sono venute meno le disposizione in tema di parametrizzazione del compenso, ed i vincoli in tema di recesso.

Per tali rapporti, poi, si potrà procedere alla certificazione di clausole che prevedano libera recedibilità o con preavviso, come anche ipotesi di recesso per responsabilità specificamente individuate dalle parti.

5. Collaborazioni stipulate a far data dal 1/01/2016

Oltre ai parametri già esaminati nel paragrafo che precede, a far data dall'1 gennaio 2016, il legislatore ha previsto la riconducibilità al lavoro subordinato delle prestazioni le cui modalità esecutive siano organizzate dal committente **anche in riferimento ai tempi e luoghi di lavoro.**

Dunque, la verifica che dovrà eseguirsi sui rapporti che estendano la propria durata al periodo successivo al dicembre 2015, ovvero che siano avviati dopo tale periodo, impone un'attenta verifica circa le modalità di organizzazione della prestazione come indicate nei contratti e come è ragionevole che siano attuate. Circa le modalità esecutive organizzate dal committente è ragionevole ritenere che visto l'ambito in cui operano le collaborazioni in esame, esse sono caratterizzate da regole o processi organizzativi stabiliti dai regolamenti interni al Senato o al Consiglio e non dai singoli Senatori o Consiglieri committenti.

Diversa è la verifica in relazione ai tempi e luogo di lavoro atteso che questi aspetti sono nella piena disponibilità delle parti.

A questo riguardo l'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede espressamente la possibilità di certificare la assenza degli elementi organizzativi. Pertanto, nei casi in esame questa ipotesi di certificazione è consentita laddove le parti regolano il rapporto (sul piano formale e sostanziale) senza prevedere specifici vincoli con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro (congiuntamente valutati).

Pertanto, non è consentita la certificazione della collaborazione autonoma qualora dalla verifica in concreto il collaboratore sia vincolato alla presenza nelle aule del Senato in un numero stabilito di giorni della settimana nonché ad essere presente in una determinata fascia oraria definita unilateralmente dal Senatore o dal Consigliere. In questo caso, trovano pienamente applicazione le disposizioni contenute nell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 in ordine alla disciplina del lavoro subordinato.

La certificazione che attesta l'assenza dei requisiti organizzativi di cui al citato articolo 2 è consentita laddove invece, sia verificata una presenza presso il Senato delle Repubblica in alcuni determinati giorni della settimana, ma in fasce orarie liberamente scelte dal collaboratore, ancorché preventivamente comunicate per opportuno coordinamento al Senatore o al Consigliere, ovvero in periodi o in luoghi liberamente scelti dal collaboratore.

6. Successione di rapporti diversamente qualificati

Nel caso in cui il contratto di lavoro sia stato preceduto da altro rapporto di lavoro regolamentato secondo differente tipologia contrattuale per lo svolgimento della medesima attività (es. precedente rapporto di lavoro subordinato o viceversa), la Commissione dovrà verificare l'esistenza di un effettivo mutamento organizzativo. In particolare, attesa la medesima attività oggetto del contratto, dovranno rilevarsi effettivi mutamenti organizzativi, anche con riferimento alla definizione dei tempi e dei luoghi della prestazione, tali da giustificare la natura diversa della tipologia contrattuale scelta tra le parti.

DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI

Via del Caravaggio 66
00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it