

LAVOROdi **MARIA ROSA GHEIDO****Co.co.co., un futuro poco roseo**

Contratti conclusi sempre meno, stante le infinite sfumature che li distinguono dai rapporti di lavoro subordinato e i connessi rischi di contenzioso e di sanzionabilità. La lettura della circolare INL n. 7/2020 non incoraggia di certo a invertire la tendenza.

Premesso che riferendosi ai rapporti di collaborazione, fiscalmente inquadrati nell'art. 50, lett. c- *bis* del Tuir, occorre subito distinguere fra i **rapporti di lavoro del tutto autonomi**, la cui organizzazione è in capo al collaboratore che si limita a raccorderla funzionalmente con le esigenze del committente, riconducibili all'art. 409 c.p.c., da **quelli c.d. " etero-organizzati "** ove permane la continuità e la collaborazione, ma è il committente a organizzare le modalità di svolgimento della prestazione resa dal collaboratore, disciplinati dall'art. 2 D.Lgs. 81/2015. Se poi il committente ci mette anche il **potere direttivo** allora il passo è breve: **il collaboratore è nei fatti un lavoratore subordinato e come tale deve essere inquadrato**.

L'INL sottolinea che il D.L. 101/2019, nel modificare l'art. 2, c. 1 D.Lgs. 81/2015, ha soppresso la necessaria predeterminazione da parte del committente dei **tempi e del luogo di lavoro**, che pertanto non risultano più i parametri esclusivi per la definizione del modello etero-organizzato rimanendo, tuttavia, elementi di raffronto di assoluto rilievo per l'individuazione della fattispecie. Ma, soprattutto, la citata circolare 7/2020 fa suo il dettato della sentenza n. 1663/2020, con cui la Corte di Cassazione ha sancito che, in caso di etero-organizzazione, deve ritenersi **applicabile l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato** con l'unico limite delle disposizioni " *ontologicamente incompatibili con le fattispecie da regolare che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 C.C.* ".

Il rinvio alla " *disciplina del rapporto di lavoro subordinato* ", contenuto nell'art. 2, c. 1 citato, va quindi inteso come rinvio alla relativa **disciplina legale e contrattuale** concretamente applicabile. Pertanto, si rendono applicabili le disposizioni in materia di orario massimo, pause, riposi e ferie, mentre, per quanto attiene la retribuzione, il compenso del collaboratore non potrà essere inferiore alla retribuzione minima previste dal CCNL di settore, riferita al livello e alla qualifica individuata in ragione delle mansioni svolte e riparametra in base all'estensione temporale della prestazione. Il che comporta il potere degli ispettori di disporre la **diffida** quando ve ne siano accertati i presupposti.

Non si tratta però di una riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo in lavoro subordinato, fatto salvo, come si è detto, che sia presente anche l'etero-direzione. Ne consegue che è **esclusa l'applicazione delle sanzioni** previste per la violazione degli obblighi connessi all' **instaurazione di rapporti di lavoro subordinato**.

Ai rapporti di collaborazione etero-organizzati viene anche estesa l' **automaticità della prestazione**. Quanto all'aspetto **contributivo**, secondo l'INL, la base imponibile va calcolata secondo il criterio generale dei minimi contrattuali previsti dai **contratti collettivi leader** (art. 1, c. 1 D.L. 338/1989), applicando le aliquote previste per i lavoratori subordinati dal Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti. Qualora " *l'avvenuto versamento da parte del committente di contributi presso altra gestione previdenziale, gli stessi dovranno essere* **scomputati** *dall'ammontare dei contributi complessivamente dovuti* ". E' una conclusione questa che lascia perplessi, essendo l'obbligo di iscrizione alla **Gestione Separata** del lavoro autonomo sancito dalla L. 335/1995. Si attende ora l'intervento dell'Inps. Senza una norma chiaramente applicabile le co.co.co. saranno veramente finite.