RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di 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 raccordarla funzionalmente con le esigenze del committente, riconducibili all'art. 409 c.p.c., da **quelli c.d. " *etero-organizzati* "** ove permane la continuatività 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. 2094C.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* ". È 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.

Riproduzione vietata - venerdì 13 novembre 2020