

***Il nuovo decreto sui contratti di lavoro presenta interessanti e curiose innovazioni. Consente ancora agli amministratori nella P.A. di scegliersi liberamente i co.co.co. e abolisce i contratti a progetto, liberalizzando per tutti le collaborazioni continuative***

## LE COLLABORAZIONI CERTIFICATE “PREVALENTEMENTE” PERSONALI

di Antonio BELSITO\*

**Sommario:** 1. Introduzione. 2. L'art. 409 n. 3 c.p.c.. 3. La procedura volontaria della certificazione dei contratti di lavoro. 4. La riforma dei contratti di lavoro ex d.lgs. n. 81/2015. 5. La collaborazione certificata. 6. Conclusioni.

### 1. Introduzione

Con la pubblicazione dell'ulteriore decreto legislativo, il n. 81/2015, sempre in attuazione della legge delega n. 183 del 2014 (cd. jobs act) sono state apportate sostanziali modifiche alle principali forme dei contratti di lavoro ed è stato riscritto l'art. 2103 del codice civile inerente le mansioni del lavoratore.

Le importanti e discutibili innovazioni, seppur intervenendo concretamente nel mercato del lavoro, non certo possono creare nuove occasioni di lavoro, ma dovrebbero

in qualche modo essere utili per incentivare le imprese nell'investire in attività lavorative, essendo state, peraltro, ridimensionate molte tutele in favore dei lavoratori.

Ad ogni buon conto se tale sacrificio fosse sufficiente per far riprendere il lavoro si potrebbe in qualche modo accettare la nuova struttura che regola i vari rapporti di lavoro; diversamente la situazione critica potrebbe molto presto avere risvolti imprevedibili.

Provando ad essere ottimisti non resta che confidare in una immediata concreta ripartenza del lavoro anche se per farlo ripartire non occorre ridurre le tutele dei lavoratori, quanto trovare adeguati finanziamenti per le imprese - e non per le banche! - e

\* Avvocato giuslavorista.

ridurre la eccessiva ed ingiustificata pressione fiscale subita soltanto da quei cittadini che da sempre pagano.

In questo breve scritto si esamina, seppur sommariamente, la figura del lavoratore cd. parasubordinato, essendo stato sostanzialmente abrogato il contratto di lavoro a progetto ma consentito l'utilizzo di nuove forme - con le "Disposizioni finali del d.lgs. 81/2015" - di collaborazione continuative e personali a cui fa riferimento l'art. 409 n. 3 c.p.c..

Ovviamente il legislatore ancora una volta si è guardato bene dal toccare gli interessi dei politicanti amministratori di turno, lasciando che gli stessi possano disinvoltamente continuare a sottoscrivere negli enti pubblici a loro affidati, contratti di collaborazione continuativa (co.co.co.) con le persone che a propria discrezione riterranno più gradite.

## 2. L'art. 409 n. 3 c.p.c.

Le collaborazioni personali di carattere continuativo, con l'entrata in vigore della legge sul processo del lavoro n. 533/1973, in caso di controversie, rientrano tra quelle per le quali si applica il rito del lavoro.

Secondo l'art. 409 n. 3 c.p.c. il rito del lavoro si applica anche alle controversie dei lavoratori autonomi inerenti i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione di opera continuativa e coordinata prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.<sup>1</sup>

Alla luce di quanto riportato dall'art. 409 n. 3 c.p.c. sono di competenza del giudice del lavoro le questioni afferenti il lavoro parasubordinato ossia quel rapporto che

consiste nell'espletamento di un'attività seppur autonoma che risulta caratterizzata dalla **collaborazione, coordinazione, continuità e dal carattere prevalentemente personale della prestazione.**

Trattasi di rapporti (come quelli di agenzia, del procacciamento di affari) nei quali il collaboratore è svincolato dall'organizzazione gerarchica dell'impresa e gode di autonomia (non sussistendo il vincolo di subordinazione, non è sottoposto alle direttive, al potere disciplinare, di vigilanza e controllo del datore di lavoro), ma è tenuto a coordinarsi essenzialmente ai bisogni del committente, rendendo funzionale la propria attività di collaborazione agli interessi aziendali.

Perché il rapporto di lavoro si possa qualificare come parasubordinato occorre che la collaborazione appaia **continuativa**, ossia non occasionale, dovendo risultare duratura e caratterizzata da impegno costante in favore degli affari del committente, con un inserimento costante del collaboratore autonomo nell'organizzazione dell'azienda ed in collegamento con tutte le altre attività aziendali.

La prestazione dovrà essere quindi **prevalentemente personale**, nel senso che i mezzi e la struttura organizzativa impiegata dovranno essere soltanto di ausilio all'attività lavorativa personale svolta dal collaboratore (che dovrà risultare sempre prevalente rispetto all'attività di eventuali altri suoi collaboratori)<sup>2</sup>.

Deve escludersi per mancanza della prevalente attività personale nella prestazione la possibilità di adire il Giudice del Lavoro da parte delle società di persone o di capitali che svolgano attività di agenzia e rappresentanza.<sup>3</sup>

La competenza è determinata in virtù dei fatti allegati dal ricorrente, cosicché se il *petitum* corrisponde ad una delle fatti-

<sup>1</sup> Rientrano nelle ipotesi previste dall'art. 409 c.p.c. n. 3 anche le controversie aventi ad oggetto attività di collaborazione prestata nell'impresa familiare (Cass. civ. Sez. lav., 31 maggio 2010, n. 13263) o comunione familiare in agricoltura per le quali sarà competente il giudice del lavoro (vd. pure sentenze n. 7981/2013, n. 1342/1990, n. 921/1989, n. 891/1988).

<sup>2</sup> Cfr. A. BELSITO, *Il lavoro degli agenti e dei rappresentanti tra autonomia e subordinazione*, Cacucci, Bari, 2010.

<sup>3</sup> Cass. civ. Sez. lav., 19 aprile 2011 n. 8940 e Cass. civ. Sez. lav., 28 dicembre 2006 n. 27576, nonché Cass. civ. sez. lav. 14 luglio 2005 n. 14813.

specie tipiche previste dall'art. 409 c.p.c. si configura la competenza del Giudice del lavoro.

Nelle controversie di cui all'art. 409 c.p.c. vanno, infine, ricomprese anche quelle relative ai rapporti di lavoro in atto, estinti o non ancora costituiti<sup>4</sup> (*in fieri*), nonché le controversie aventi ad oggetto i diritti dell'assunzione, le pretese patrimoniali e non patrimoniali come trasferimenti, svolgimento di mansioni superiori o inferiori, sanzioni disciplinari nonché quelle finalizzate ad ottenere il risarcimento dei danni per violazione dell'obbligo di fedeltà, diligenza, risarcimento del danno per atti e comportamenti illeciti, molestie sul lavoro, mobbing, ecc..

### 3. La procedura volontaria della certificazione dei contratti di lavoro

L'Istituto della certificazione dei contratti di lavoro, introdotto per la prima volta in via sperimentale nel 2003 con la cd. legge Biagi ed, in particolare, con il suo decreto attuativo n. 276/2003, ha subito in questi anni diverse modificazioni ed integrazioni.

Il d.lgs. n. 276/2003 ha previsto, all'art. 76, quali organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro - ritenuta necessaria al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione degli stessi contratti di lavoro - le commissioni di certificazione istituite presso Enti Bilaterali<sup>5</sup>, Direzioni Territoriali del Lavoro, Università Pubbliche e Private comprese le Fondazioni universitarie, nonché (ex art. 1, co. 256, l. n. 266/2005, legge Finanziaria) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale della

tutela delle condizioni di lavoro<sup>6</sup> e i Consigli Provinciali dei Consulenti del lavoro<sup>7</sup>.

La certificazione dei contratti di lavoro, secondo l'originario testo dell'art. 75 d.lgs. n. 276/2003 è stata istituita "... *al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro ...*" anche se in seguito alle modifiche apportate nel 2010 dal collegato lavoro nel medesimo articolo 75 si legge che "*al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo*".

Per certificazione dei contratti di lavoro deve intendersi una procedura volontaria attraverso la quale è possibile richiedere ad apposite Commissioni di certificazione un accertamento sulla qualificazione del contratto di lavoro perché si possa avere maggiore certezza su natura, caratteristiche e rispetto delle regole contrattuali sottese al rapporto di lavoro o - meglio - al contratto<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> "... *esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro*" (d.lgs. n. 276/2003 art. 76, co. 1, lettera c-bis).

<sup>7</sup> "... *di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi*" (d.lgs. n. 276/2003 art. 76, co. 1, lettera c-ter).

<sup>8</sup> Art. 81 d.lgs. n. 276/2003 (Attività di consulenza e assistenza alle parti): "*Le sedi di certificazione di cui all'articolo 75 svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla*

<sup>4</sup> In questo caso, onde stabilire la competenza territoriale del Giudice, bisognerà applicare il residuale criterio stabilito dall'art. 413 c.p.c. che si riferisce al Foro dove ha sede l'azienda (non potendosi applicare né il foro del luogo in cui è sorto il rapporto né quello della dipendenza aziendale), cfr. Cass. civ. Sez. lav., 13 novembre 2000 n. 14666.

<sup>5</sup> "... *costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale*" (d.lgs. n. 276/2003 art. 76, co. 1, lettera a).

La certificazione<sup>9</sup> consiste nell'accertare la conformità di quanto stabilito nel contratto di lavoro e, quindi, dell'autonomia negoziale delle parti nella indicazione di una forma di lavoro, con il quadro stabilito dalla legge<sup>10</sup>.

La certificazione produce effetti anche nei confronti dei terzi ed è opponibile alle autorità amministrative, agli istituti di vigilanza e previdenziali (Inps, Inail, Ministero del Lavoro, ecc.) ed a tutti gli enti a cui è stato comunicato l'avvio della procedura per ottenere tale provvedimento.

L'art. 79 del d.lgs. n. 276/2003, inerente l'efficacia giuridica della certificazione, stabilisce che gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono anche verso i terzi fino al momento in cui sia stato accolto con sentenza di merito uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili secondo l'articolo 80<sup>11</sup>.

I funzionari e gli ispettori, in caso di verifica, non potranno che prendere atto della esistenza di una certificazione e, qualora ritengano che in tal modo sia stata elusa la normativa vigente, potranno soltanto promuovere ricorso al Giudice del lavoro per

ottenerne l'annullamento.

Con il cd. Collegato lavoro è stata apporata una interessante innovazione all'istituto della certificazione che potrà costituire una concreta base per un migliore futuro rapporto di lavoro.

La certificazione potrebbe essere un mezzo di deflazione del contenzioso del lavoro mediante un controllo *ex ante* che assicuri la sussistenza dei presupposti richiesti dalla normativa vigente.

*"La centralità della certificazione nel collegato lavoro è attestata, oltre che dalla estensione dell'ambito dell'applicazione e della finalità dell'istituto anche dal fatto che la disposizione di apertura del corpo di norme che affrontano il tema della giustizia del lavoro si intitola proprio clausole e certificazione del contratto di lavoro"*<sup>12</sup>.

Il Collegato lavoro con la modifica di cui all'art. 82 d.lgs. n. 276/2003 ha investito le Commissioni di Certificazione del potere di confermare la volontà abdicativa o transattiva delle parti tra cui viene sottoscritto l'atto di rinuncia o transazione. Esse dal 2010 sono garanti della volontà delle parti ed, in particolare, del soggetto contraente debole.

Tale modifica potrebbe essere interpretata a sostegno dell'inoppugnabilità delle transazioni o rinunzie concluse dinanzi alle Commissioni di certificazione, ovvero a favore dell'inclusione di tale "forma conciliativa" in quelle ex art. 2113, ultimo comma, cod. civ..

A seguito dell'entrata in vigore del Collegato lavoro è stata altresì conferita la possibilità agli enti di certificazione di espletare procedimenti arbitrali (art. 31, co. 12, l. n. 183/2010)<sup>13</sup>.

esatta qualificazione dei contratti di lavoro".

<sup>9</sup> A. BELSITO, *Certificazione dei contratti di lavoro*, in *ADAPT*, Boll. n. 35/2007, 44. Sull'argomento cfr. M. TIRABOSCHI, *Certificazione dei contratti di lavoro*, in *ADAPT*, Boll. n. 6/2005, Modena.

<sup>10</sup> M.G. GAROGALO, *La certificazione del rapporto di lavoro*, in *Lavoro e Diritto*, Bari 2006, 428: "Il momento della certificazione è quello della stipulazione del contratto o quello della stipulazione di un accordo modificativo o novativo di un precedente contratto; non può essere certificato un contratto già stipulato e, ancor meno, il mero momento attuativo (contra, *Speciale 2003*). Milita a favore di questa soluzione un argomento sistematico e uno testuale. Infatti se oggetto della certificazione fosse il momento attuativo del rapporto contrattuale, il certificatore dovrebbe disporre di poteri istruttori (interrogare le parti, ascoltare testi, acquisire documenti ecc.) ...".

<sup>11</sup> Tribunale di Milano 22/06/2009 n. 2647: "La certificazione dei contratti di appalto e di lavoro è opponibile, a norma degli artt. 79 e 80, d.lgs. n. 276/2003, anche all'ente previdenziale qualora dal medesimo non venga attivato il tentativo di conciliazione presso le commissioni di certificazione e, all'esito dello stesso, non venga poi promosso il giudizio aventi al giudice del lavoro".

<sup>12</sup> M. TIRABOSCHI, *Giustizia del lavoro: la riforma nel collegato*, in *Guida al lavoro*, Il Sole 24 Ore, 26 ottobre 2010.

<sup>13</sup> S.A. D'ALESSIO, *Il ruolo potenziato della commissione di certificazione*, in *Il diritto dei lavori*, anno IV n. 3, Cacucci, Bari, novembre 2010: "Sarebbe opportuno potenziare proprio l'attività di consulenza ed assistenza alle parti prevista dall'art. 81 del decreto citato, così meglio caratterizzando l'attività e le finalità della Commissione di Certificazione. In particolare le Commissioni di Certificazione insediate presso le Direzioni Provinciali del Lavoro risulterebbero

Infatti, gli organi di certificazione possono istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 c.p.c. e art. 63, co. 1, d.lgs. n. 165/2001 e le commissioni di certificazione concludere convenzioni con le quali prevedere la costituzione di camere arbitrali unitarie.

Le Commissioni di certificazione svolgono un compito delicato ed importante poiché assicurano l'assistenza alle parti nella fase di redazione del contratto di lavoro, il controllo dei requisiti e contenuti dello stesso, convalidando la regolarità sostanziale e formale dell'atto.

Le predette Commissioni di certificazione sono garanti della qualità del contratto e dell'instaurando rapporto di lavoro sia esso autonomo, subordinato, parasubordinato, nonché della correttezza e conformità del rapporto e dell'attività lavorativa alla tipologia contrattuale scelta dalle parti e attestata in contratto certificato.

Tramite la procedura di certificazione possono essere certificati tutti i contratti ivi compresi i contratti d'opera, d'associazione in partecipazione, appalto e somministrazione, le eventuali clausole contrattuali, le clausole compromissorie inserite nei contratti.

La certificazione è l'istituto che punterebbe non solo alla certezza del diritto attraverso l'opera di controllo effettuata sui contratti di lavoro, quanto anche a rendere il contratto di lavoro inattaccabile e resistente qualora oggetto di controversia<sup>14</sup>, nonché a ridurre o azzerare il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro producendo effetti non solo tra le stes-

se parti contraenti ma anche nei confronti dei terzi<sup>15</sup> (P.A., Inps, Inail).

Come auspicato dalla dottrina<sup>16</sup> l'idea era quella di creare un mezzo di deflazione del contenzioso che funzionasse attraverso un controllo *ex ante* capace di assicurare la sussistenza dei presupposti richiesti dalle norme di diritto per l'esercizio della flessibilità medesima.

Gli ispettori del lavoro, gli organismi di vigilanza gli enti previdenziali e l'agenzia delle entrate potranno contestare quanto certificato solo promuovendo idonea azione giudiziale<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Art. 79 d.lgs. n. 276/2003 (Efficacia giuridica della certificazione): "1. Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permanente, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari. 2. Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la Commissione avvii appurato che l'attuazione del medesimo è stata anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita".

<sup>16</sup> M. TIRABOSCHI, *Giustizia del lavoro: la riforma nel collegato*, in *Guida al Lavoro*, Il Sole 24 Ore, 26 ottobre 2010.

<sup>17</sup> Art. 80 d.lgs. n. 276/2003 (Rimedi esperibili nei confronti della certificazione): "1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.

un inutile doppione, stante l'esistenza e la maggiore esperienza nel campo conciliativo delle Commissioni provinciali di conciliazione, che, rese più snelle e meno onerose di lavoro dal ritorno alla facoltatività del tentativo, hanno ora l'occasione di proiettare in avanti, per un auspicabile sempre maggiore utilizzo, lo strumento dell'Arbitrato, quale unica e interessante sfida professionale e organizzativa per dirimere le controversie di lavoro in modo celere e poco dispendioso".

<sup>14</sup> Cfr. A. BELSITO, *Certificazione dei contratti di lavoro*, L'editrice, Foggia, 2006.

La procedura di certificazione, che si svolge nel rispetto delle regole di buone pratiche<sup>18</sup>, è volontaria e susseguente una istanza comune delle parti che intendano sottoscrivere il contratto di lavoro.

L'inizio del procedimento dovrà essere comunicato alla Direzione Territoriale del lavoro (o ad altro Ente certificativo scelto dalle parti) che provvederà ad inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto è destinato a produrre effetti.

Il procedimento di certificazione deve concludersi entro 30 giorni dal ricevimento di tale istanza (art. 78).

Le autorità pubbliche potranno presentare osservazioni alle commissioni di certificazione.

L'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere e la menzione degli "effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza"<sup>19</sup>.

Nel caso di contenzioso insorto per un rapporto di lavoro certificato, il tentativo

di conciliazione è obbligatorio ex art. 80, comma 4, d.lgs. n. 276/2003 e va esperito dinanzi alla stessa Commissione che ha rilasciato il provvedimento di certificazione.

Tale provvedimento è impugnabile dinanzi al giudice del lavoro, previo esperimento obbligatorio del tentativo di conciliazione, per errore di qualificazione del contratto, per difformità tra le regole di svolgimento dell'attività lavorativa e il suo programma e quanto posto in essere, per i vizi del consenso.

#### 4. La riforma dei contratti di lavoro ex D.lgs. 81/2015

Con il recente d.lgs. n. 81/2015 sono stati rivisitati numerosi contratti.

In particolare dopo aver precisato, all'art. 1, che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro, all'art. 2 il citato decreto legislativo statuisce che, a far data dall'1/01/2016, anche per i rapporti di collaborazione personali e continuative, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato salvi alcuni specifici casi raccolti in quattro successivi punti di cui si parlerà al paragrafo successivo.

Il predetto decreto attuativo, con l'art. 3, sostituisce il previgente articolo 2103 del codice civile riguardante le mansioni del lavoratore, consentendo sostanzialmente al datore di lavoro di adibire a mansioni inferiori il lavoratore, stravolgendo i principi che l'art. 2103 - così come in precedenza rivisitato dalla l. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) - aveva ben evidenziato fornendo una apposita e chiara interpretazione del concetto dello *ius variandi*.

Il citato decreto nei successivi articoli prevede l'orario ridotto e flessibile, comprendendo sia una riforma dell'istituto del lavoro a tempo parziale sia quello del lavoro intermittente nonché quello del lavoro a tempo determinato, della somministrazione di lavoro, dell'apprendistato e del lavoro accessorio.

I drastici interventi sui predetti istituti

4. *Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.*

5. *Dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.*"

<sup>18</sup> I codici di nuove pratiche devono recepire le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

<sup>19</sup> Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

totalmente rivisitati presentano decisamente un quadro diverso dell'impostazione dei singoli contratti di lavoro con la previsione di una maggiore libertà nella loro gestione per la drastica riduzione dei vincoli imposti in precedenza nell'utilizzo di queste forme contrattuali, riducendo di conseguenza le garanzie in favore dei lavoratori.

Va bene il superamento dell'associazione in partecipazione con l'apporto di lavoro che, con l'art. 53 della legge citata, ha modificato l'art. 2549 cod. civ. statuendo, nel caso in cui l'associato sia una persona fisica, che l'apporto non può consistere nemmeno in parte in una prestazione di lavoro.

Va anche bene il superamento del contratto a progetto che sopravviverà soltanto se già in essere al momento dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015.

Marco Biagi nel suo Libro Bianco del 2001 rilevava espressamente la necessità di intervenire con una nuova forma di contratto di lavoro parasubordinato che evitasse gli abusi emersi con i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.). Indicava, pertanto, contratti che avessero quale scopo la realizzazione di un progetto o di una fase di esso ben determinato e che prevedessero la liquidazione di un giusto compenso in analogia a quanto disposto dalla Costituzione all'art. 36 per la giusta retribuzione dei lavoratori dipendenti.

Ebbene, non soltanto la legge del 2003 dedicata al Prof. Biagi ha riportato soltanto parte dei suoi dettati, ma il Ministro pro tempore ed i suoi collaboratori sono intervenuti in quella legge "a piene mani" con libere interpretazioni.

In particolare, per quanto concerne i co.co.co., si stabilì che tali contratti, guarda caso, sopravvivevano soltanto nella pubblica amministrazione, allo scopo di consentire a Sindaci, Presidenti di Regione di Province, Direttori di A.S.L., Ministri e tutti i Direttori di Pubbliche Amministrazioni di continuare ad incaricare per lavori pseudo parasubordinati i collaboratori scelti a proprio piacimento.

Il Governo nel 2004, resosi conto della evidente disinvoltura della normativa che escludeva l'applicazione della legge Biagi

alla pubblica amministrazione tentò con un decreto legge di inserire una norma con la quale si imponeva il contratto a progetto anche alle P.A..

L'Aula Parlamentare, però, convertì quel decreto legge, escludendo espressamente quell'articolo che fu bipartisan ... cassato.

Oggi la nuova normativa, invece di porre un freno a questo disinvolto precariato nella pubblica amministrazione, per evitare "disparità", abolisce il contratto a progetto - oggettivamente superato - ma ripropone per tutti, pubblici e privati, il contratto di co.co.co. ponendo dei limiti superabili con le disposizioni sopra citate o comunque con la collaborazione certificata di cui si parlerà nel successivo paragrafo.

### 5. La collaborazione certificata

Dalla disposizione ex art. 2, co. 1 d.lgs. n. 81/2015 sono escluse le collaborazioni per le quali i contratti collettivi nazionali prevedano discipline specifiche per il trattamento economico-normativo in ragione di particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Sono, altresì, escluse dalla norma di cui al predetto primo comma dell'art. 2 citato sia le collaborazioni prestate dai professionisti iscritti ad appositi albi, sia quelle prestate dai componenti degli organi di amministrazione di controllo delle società e sia quelle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali di cui alla l. n. 289/2002.

Al successivo terzo comma del citato art. 2 si legge che le parti possono richiedere alle Commissioni di certificazioni ex art. 76 d.lgs. n. 276/2003 la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1 dello stesso articolo.

Quindi nel caso in cui il datore di lavoro ritenga di avviare o proseguire il rapporto di collaborazione di natura parasubordinata, non rientrando nelle previsioni riportate al secondo comma dell'articolo 2 - che stabilisce i casi in cui non trova applicazione l'obbligo di regolamentare con le norme inerenti il rapporto di lavoro subordinato

anche queste ultime attività - potrà concordare col "candidato lavoratore-collaboratore" di presentarsi dinanzi alla Commissione per la certificazione per provare l'assenza dei requisiti di cui al comma 1 del predetto articolo.

Orbene "l'assenza dei requisiti" essenziale per far certificare il rapporto di lavoro parasubordinato "atipico", risulta una richiesta alquanto generica atteso che, se si tratta di una collaborazione continuativa, deve essere di natura **prevalentemente** personale mentre, al citato primo comma, si legge che si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni che si concretizzano in prestazioni di lavoro **esclusivamente** personale e le cui modalità di lavoro sono organizzate dal committente.

Se ne deduce che per poter certificare un contratto di collaborazione coordinata e continuativa le parti dovranno provare che il lavoro non è "esclusivamente" bensì "prevalentemente" personale e che l'attività da espletare viene eseguita non su costanti direttive del datore di lavoro, ma su preventiva coordinazione della stessa attività.

## 6. Conclusioni

Quanto innanzi sommariamente esposto desta alcune perplessità.

E' vero che nel predetto articolo, sempre al punto 3, si legge anche che il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro, ma è altrettanto vero che la certificazione del contratto avviene tra un probabile datore di lavoro ed un "candidato lavoratore". Quest'ultimo è in una condizione di estrema debolezza contrattuale, a nulla rilevando la suggestiva rappresentazione della apparente volontarietà della procedura.

Qualsiasi "candidato lavoratore" firmerebbe tutto pur di lavorare, né gli imporrebbe in quel momento la garanzia della presenza di un sindacalista o di un avvocato e riconoscerebbe di essersi "volontariamente" presentato dinanzi alla Commissione.

Insomma, questa coda dell'articolo 2 del d.lgs. n. 81/2015 non soltanto non è chiara, ma crea nuove ombre sulla effettiva attuabilità delle regole inerenti i rapporti di lavoro subordinati per i quali le tutele conquistate in tanti anni di lotta sono state, con il Jobs Act, sostanzialmente vanificate.

Abstract

*L'autore analizza la figura del lavoratore cd. parasubordinato, anche alla luce del recente intervento normativo che ha sostanzialmente, da un lato, abrogato il contratto di lavoro a progetto e, dall'altro, consentito l'utilizzo di nuove forme di collaborazione continuative e personali a cui fa riferimento l'art. 409 n. 3 c.p.c..*

*The author analyzes the figure of parasubordinate worker, even in light of the recent regulatory intervention that has substantially, on the one hand, repealed the project contract and, on the other hand, allowed the use of new personal forms of collaboration, referenced article 409 n. 3 c.p.c..*