

7 luglio 2015

Collaborazione coordinate e continuative e lavoro autonomo: che cosa succede a seguito della riforma?

1

Il ritorno delle «grandi categorie»:

- Lavoro autonomo (art. 2222 e segg. cod. civ.)
- Lavoro subordinato (art. 2094 e segg. cod. civ.)

... e il tramonto della parasubordinazione

... e cioè del «terzo genere» di lavoro

La figura della “collaborazione coordinata e continuativa” è stata la risposta “italiana” alle esigenze di flessibilità e di minori costi

Una «mediazione» tra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo

Le finalità della riforma di cui al d. lgs. n. 81/2015

- «indirizzare» le parti verso il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- mantenere solo il «vero» lavoro autonomo
- eliminare (tendenzialmente e con poche eccezioni) tutte le tipologie di c.d. parasubordinazione

Lavoro parasubordinato: un minimo di «storia» per capire la riforma

Data di nascita: **1973**, quando la riforma del processo del lavoro include (art. 409, comma 1, sub 3) nelle controversie di lavoro anche quelle relative ai rapporti *«di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato»*.

La definizione fiscale

L'art. 49 TUIR (prima versione) diceva che sono redditi di lavoro autonomo:

- i redditi derivanti dagli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, dalla partecipazione a collegi e commissioni **e da altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**. Si considerano tali i rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o professione esercitata da contribuente ai sensi del comma 1, che **pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale** sono svolte **senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita**.

La riforma fiscale del 2000 (legge n. 342 del 21 novembre 2000, articolo 34), modificando l'art. 47, 1° comma TUIR (ora art. 50, 1° comma), ha stabilito che sono redditi assimilati a quello di lavoro dipendente:

*"c-bis) le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione **ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita**, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'art. 46, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'art. 49, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente».*

Il **contenuto artistico-professionale** dell'attività veniva così abolito, a decorrere dal **1° gennaio 2001**; pertanto da tale data anche le **attività manuali e operative** potevano essere oggetto di rapporti di co-co-co, purché il rapporto lavorativo conservasse il suo carattere autonomo e sussistessero quindi tutti gli altri requisiti tipici della parasubordinazione.

Ancora la riforma fiscale del 2004 - Art. 50 [Ex Art. 47]

«1. Sono assimilati a quello di lavoro dipendente:

(...)

c-bis) le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad **altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita**, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'art. 46, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'art. 49, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente»

La contribuzione INPS (Legge n. 335 del 8 agosto 1995 n. 335)

Art. 2

«26. A decorrere **dal 1° gennaio 1996**, sono tenuti all'iscrizione presso una apposita **Gestione separata**, presso l'INPS, e finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al comma 1 dell'art. 49 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché **i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera a), dell'art. 49 del medesimo testo unico** e gli incaricati alla vendita a domicilio di cui all'art. 36 della legge 11 giugno 1971, n. 426. (...)

29. Il contributo alla Gestione separata di cui al comma 26 è dovuto nella misura percentuale del 10 per cento ed è applicato sul reddito delle attività determinato con gli stessi criteri stabiliti ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, quale risulta dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi e dagli accertamenti definitivi.

30. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri delle finanze e del tesoro, da emanare entro il 31 ottobre 1995, sono definiti le modalità ed i termini per il versamento del contributo stesso, prevedendo, ove coerente con la natura dell'attività soggetta al contributo, il riparto del medesimo **nella misura di un terzo a carico dell'iscritto e di due terzi a carico del committente dell'attività espletata ai sensi del comma 26».**

L'INAIL

Art. 5 d. lgs.23 febbraio 2000, n. 38:

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono soggetti all'obbligo assicurativo **i lavoratori parasubordinati** indicati all'art. 49, comma 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e successive modificazioni e integrazioni, qualora svolgano le attività previste dall'art. 1 del testo unico o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti.

La busta paga

Libro Unico del rapporto di lavoro

(Circolare del
Ministero del Lavoro 21
agosto 2008, n. 20)

DAVERIO & FLORIO

— STUDIO LEGALE —

Documento Riservato
www.daverioflorio.com
studiolegale@daverioflorio.com

L'ultimo decennio

La riforma del 2003 (legge Biagi)

Comincia la “frenata” delle co.co.co.

Le co.co.co. vanno ricondotte ad un “progetto”

La riforma Fornero:

- ancora maggiori vincoli sul progetto;
- disciplina di dettaglio che assimila sempre di più la co.co.co. (pro.) al lavoro subordinato;
- progressivo aumento della pressione contributiva;
- la complicata disciplina delle partite IVA.

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il **decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81** (*“Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*).

Le tipologie contrattuali non più previste e di fatto “vietate” a partire dall’entrata in vigore del d. lgs. n. 81/2015.

dalla data di entrata in vigore del d. lgs. n. 81/2015 (25 giugno 2015) alcune tipologie contrattuali sono «superate» e cioè di fatto vietate, e cioè non potranno più essere stipulate.

Segue

Infatti l'art. 52 del d. lgs. n. 81/2015 dice:

*«1. Le disposizioni **di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003** sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto».*

Le disposizioni abrogate

- Art. 61 (lavoro a progetto e lavoro occasionale)
- Art. 62 (forma e contenuti del lavoro a progetto)
- Art. 63 (corrispettivo)
- Art. 64 (riservatezza)
- Art. 65 (invenzioni)
- Art. 66 (diritti del collaboratore a progetto)
- Art. 67 (estinzione del contratto e preavviso)
- Art. 68 (rinunzie e transazioni)
- Art. 69 (divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto)
- Art. 69-bis (prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo – conversione in certi casi in collaborazione coordinata e continuativa – casi in cui non opera la presunzione)

In particolare non è più prevista la tipologia della collaborazione coordinata e continuativa “a progetto”

Inoltre il contratto di lavoro autonomo ex art. 2222 cod. civ. non è più soggetto alle limitazioni previste dalla Legge Fornero (2012) e neanche alle eccezioni alle limitazioni previste dalla medesima legge

Il contratto a partita IVA gioca la propria validità – oggi – sulla base della distinzione generale fra lavoro subordinato e lavoro autonomo

La riforma dice che resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile e cioè:
«I rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato»

Sembra comunque di capire che sopravvive la «collaborazione coordinata e continuativa» come forma di lavoro autonomo, nei limiti di cui all'art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 81

Tra le norme abrogate dall'art. 52 d. lgs. n. 81, vi è l'art. 69, 1° comma d. lgs. n. 276/2003, che diceva:

«I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto».

Le tipologie contrattuali di lavoro autonomo “consentite” (a partire dall’entrata in vigore del d. lgs. n. 81/2015).

- A seguito della riforma di cui al d. lgs. n. 81/2015, e dalla relativa data di entrata in vigore, potranno continuare ad essere stipulati “contratti di lavoro autonomo”.
- La riforma non prevede una tipologia contrattuale particolare: occorre dunque rifarsi al contratto di lavoro autonomo (art. 2222 e segg. cod. civ.) o a nomenclature utilizzate da varie norme («collaborazione coordinata e continuativa») anche se non tipizzate come specifica tipologia contrattuale di collaborazione

Questi contratti di lavoro autonomo potranno in particolare essere riconducibili a due tipologie:

- applicazione del regime IVA (e dunque sul presupposto di lavoro autonomo “puro”, e così per lavoro non necessariamente personale, senza coordinazione, senza continuità di rapporto con il Committente);
- ovvero con applicazione del regime fiscale e contributivo proprio della “collaborazione coordinata e continuativa” e del regime processuale di cui all’art. 409 c.p.c.
- In sostanza: o lavoro autonomo o lavoro subordinato.

La “verifica di legittimità” delle tipologie contrattuali di lavoro autonomo “consentite” (a partire dall’entrata in vigore del d. lgs. n. 81/2015).

Dal 1° gennaio 2016 i contratti di lavoro autonomo consentiti (v. supra) saranno soggetti ad una norma di «controllo», che detta particolari parametri, in presenza dei quali tali contratti saranno considerati rapporti di lavoro subordinato. Questa è la novità importante e sostanziale derivante dal d. lgs. n. 81/2015.

Infatti l’art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015, dice:

*«1. 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**».*

Questi parametri sono estremamente rigorosi e invasivi.

Si tratta di tre parametri (il terzo è peraltro doppio) in presenza dei quali il rapporto di collaborazione diventa «lavoro subordinato» (quindi non una «presunzione», né una «costituzione di rapporto», ma una automatica applicazione della disciplina del lavoro subordinato).

Primo parametro:

“prestazioni ... esclusivamente personali”

quando il lavoratore autonomo non ha collaboratori e non può farsi sostituire

Secondo parametro

“prestazioni ... continuative”

le attività prevedono una durata e non sono riferite a singole “opere”.

Terzo parametro

«prestazioni ... le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

E' abbastanza chiaro che questa previsione verrà considerata realizzata quando il contratto prevede che il lavoratore lavori, di fatto, **presso gli uffici o gli stabilimenti dell'Azienda** ("luogo di lavoro") e quando **vi sia un orario di lavoro** ("tempi").

Per sfuggire a questa previsione bisognerebbe che il collaboratore non debba lavorare in Azienda, né lavori in Azienda e non abbia misure di tempo della prestazione

Il meccanismo è dunque il seguente:

- sul piano contrattuale, sembra essere consentito **di stipulare contratti di lavoro autonomo (a partita IVA o meno), senza vincoli né di progetto, né di requisiti formali, né di particolari “presunzioni”**;
- ma, di fatto è importante notare che, verranno sanzionati con la trasformazione in lavoro subordinato tutti quei rapporti che avranno per oggetto **“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”**.

Le limitatissime eccezioni.

Vediamo ora le limitatissime eccezioni e cioè i pochissimi casi in cui sarà ancora possibile stipulare un rapporto di collaborazione autonoma anche per “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”. In sostanza si tratta di vedere i casi in cui, grazie a tali eccezioni, si potrà stipulare un contratto di lavoro autonomo (rientrante o meno nella “collaborazione coordinata e continuativa”), senza incorrere nella «sanzione» dell’art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015.

Le eccezioni sono dunque le seguenti:

a) “(...) collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati **da** associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”.

L'esempio concreto è il caso dei call center (collaboratori dedicati ai servizi c.d. *outbound*), per i quali vige uno specifico c.c.n.l..

Profili di “diritto transitorio”.

b) “(...) collaborazioni prestate nell’esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi professionali”.

Si tratta dei casi in cui l’attività professionale è riservata, cioè vietata a chi non sia iscritto in appositi “albi” (nozione tassativa). È il caso di medici, avvocati, e altre professioni ex art. 2229, 1° co., cod. civ..

È da ritenere che valga quanto previsto dall'art. 1, comma 27 legge n. 92 del 2012:

«La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative **il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.** In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per se' a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII».

c) “(...) attività prestate nell’esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni”.

Caso tipico è quello dei membri dei Consigli di Amministrazione.

E infine l'ultima eccezione è quella così formulata:

d) “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”.

L'eccezione potrebbe apparire “volontaristica” e formalistica, ma in realtà essa è molto limitata, proprio perché non sembra affatto dipendere da mera volontà. Infatti è difficile pensare che le Commissioni certificatrici ex art. 76 d. lgs. n. 276 del 2003 attesteranno facilmente la *assenza dei requisiti di cui al comma 1.*

Prima della riforma, i co.co.co. erano liberi per i «pensionati di vecchiaia»

Con la riforma, anche i rapporti di collaborazione con i pensionati **sono soggetti ai parametri di cui all'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81**

Il «semestre bianco»

Che cosa succede dal 25 giugno 2015 (data di entrata in vigore del d. lgs. n. 81) al 31 dicembre 2015 (il giorno dopo entrerà in vigore il requisito di legittimità di cui all'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81)?

Apparentemente vi è deregulation: si potrebbero stipulare contratti di lavoro autonomo soggetti solo al generale controllo di qualificazione giuridica spettante al Giudice, senza che possa essere (ancora) invocato l'art. 2, comma 1, cit.

In realtà si tratta di un periodo destinato dalla legge a ... sanare l'esistente

I contratti in corso (regole di cui all'art. 52 d. lgs. n. 81)

- I contratti di collaborazione autonoma in corso («in atto») proseguono con le vecchie regole. Che vuol dire «in atto»?
- ... ma se si protraggono dopo la data del 1 gennaio 2016 potrebbero essere soggetti anch'essi (il punto è dubbio) alla verifica di legittimità in base ai parametri di cui all'art. 2, comma 1, cit.

La stabilizzazione e la sanatoria.

Il d. lgs. n. 81/2015, si rende conto che l'applicazione dell'art. 2 comma 1 – quello che trasforma in lavoro subordinato i rapporti di lavoro autonomo connotati da personalità del rapporto, da continuità, da organizzazione da parte del Committente di tempo e luogo del lavoro - comporterà che moltissimi rapporti oggi in atto potranno divenire ed essere “contra legem”.

Ed allora il Legislatore ha previsto un percorso di stabilizzazione e sanatoria.

L'art. 54 dice infatti:

«1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, **i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo**, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, 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 o avanti alle commissioni di certificazione;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), 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».

Ovviamente la procedura di stabilizzazione esige il consenso del collaboratore.

Le assunzioni “*con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*” comporteranno l’applicazione del d. lgs. n. 23 del 2015 relativo alle c.d. “tutele crescenti”.

Non è chiaro se la procedura di stabilizzazione comporta il riconoscimento che il pregresso rapporto di lavoro autonomo era in realtà subordinato oppure no; sembrerebbe di sì, visto che la legge prevede l'effetto della *“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”*.

Non pare che vi siano vincoli, ai fini del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a mantenere il livello retributivo che caratterizzava il rapporto di lavoro autonomo “conciliato”.

Tabella di sintesi

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
1) CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA "A PROGETTO"	Artt. 61 - 69 del d. lgs n. 276 del 2003. Queste norme dettano una serie di regole formali e sostanziali. Il requisito di legittimità è costituito, fra l'altro, dalla sussistenza un "progetto specifico".	Questa tipologia contrattuale è superata (art. 52 del d.lgs. n. 81/2015), a decorrere dalla (imminente) entrata in vigore del d. lgs. Restano validi fino alla loro scadenza i co.co.pro già in corso al momento dell'entrata in vigore

Tabella di sintesi

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
2) RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA SENZA L'INDIVIDUAZIONE DI UNO SPECIFICO PROGETTO	Sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (art. 69, 1° comma, d. lgs. n. 276 del 2003)	Sono superati dall'art. 52 del d. lgs. n. 81/2015. Rimangono però formalmente possibili, ma solo se presentano le caratteristiche di cui all' art. 2, comma 1.

Tabella di sintesi

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
<p>3) PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE DA PERSONA TITOLARE DI PARTITA IVA</p>	<p>Il relativo rapporto deve essere caratterizzato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dalla completa autonomia del lavoratore circa i tempi e le modalità di esecuzione del lavoro, dalla mancanza del requisito della continuità; - dal mancato inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale; - da una pluralità di Clienti-committenti. <p>Altrimenti, secondo i principi generali, può essere ri-qualificato come lavoro subordinato.</p>	<p>Nessuna variazione.</p> <p>Dal 1 gennaio 2016 si applica l'art. 2, 1° comma, del d. lgs. n. 81/2015, che trasforma automaticamente il rapporto di lavoro autonomo in lavoro subordinato in presenza di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personalità del rapporto; - continuità; - organizzazione da parte del Committente di tempo e luogo del lavoro

Tabella di sintesi

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
<p>4) PRESTAZIONI LAVORATIVE AUTONOME RESE DA ISCRITTI AD ALBI PER LA RELATIVA ATTIVITÀ</p>	<p>L'art. 61, comma 3, d. lgs. n. 276 del 2003 ammette per questi casi la "collaborazione autonoma coordinata e continuativa" senza vincoli di progetto e senza le altre regole di cui agli artt. 62 e segg. del medesimo d. lgs.</p> <p>Per costoro è ammesso anche il rapporto a partita IVA (libero-professionale), se ve ne sono i presupposti</p>	<p>Non si applica l'art. 2, comma 1, e pertanto si può prevedere un rapporto di lavoro autonomo (a partita IVA o coordinato e continuativo) anche in presenza di personalità del rapporto, continuità, organizzazione da parte del Committente di tempo e luogo del lavoro.</p>

Tabella di sintesi

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
<p>5) LAVORO AUTONOMO CONTINUATIVO MA CARATTERIZZATO DA ELEVATA PROFESSIONALITÀ E REDDITO</p>	<p>L'art. 69-bis d. lgs. n. 276 del 2003 introduceva una serie di "presunzioni" ricorrendo le quali il rapporto a partita IVA era qualificato come di collaborazione coordinata e continuativa (e dunque esigeva il progetto). La stessa norma escludeva l'applicazione delle "presunzioni" in caso di elevata professionalità e elevato reddito. Quindi vi era una almeno teorica possibilità di utilizzare rapporti a partita IVA per collaborazioni interne e continuative.</p>	<p>L'art. 69-bis è abrogato (art. 52 d. lgs. n. 81/2015), onde non c'è più la possibilità di difendere il rapporto a partita IVA, neppure nei casi di elevata professionalità ed elevato reddito, se ricorrono le caratteristiche di cui all'art. 2, comma 1, del d. lgs., e cioè la personalità del rapporto, la continuità, la organizzazione da parte del Committente di tempo e luogo del lavoro.</p>

Tabella di sintesi

Tipologia contrattuale	Disciplina ante Jobs Act	Disciplina post Jobs Act
6) LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE	Deve essere caratterizzato dalla completa autonomia del lavoratore circa i tempi e le modalità di esecuzione del lavoro, dalla mancanza del requisito della continuità, dal mancato inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale e dal fatto che è esercitato solo in occasioni definite e non ricorrenti. Fino a 5.000 euro vi è esonero contributivo.	Non modificato il profilo contributivo. Anche per questi rapporti si applica l'art. 2, comma 1, del d. lgs.