

12/10/2009 - Controllori senza presunzioni sulle collaborazioni a progetto

Accertamento ispettivo senza presunzione di subordinazione e indirizzato ai contratti non certificati. Questi i punti cardine ai quali gli ispettori dovranno attenersi nella valutazione dei contratti. Le indicazioni del ministero del Lavoro (circolare n.25/1728/08) chiariscono la posizione sui contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, compresi quelli svolti nei call center. Il documento, in linea con la "direttiva Sacconi" del 18 settembre 2008, conferma le precedenti circolari n. 1/04 e 17/06, dichiarandosi invece in contrasto con quanto contenuto nella circolare n. 4/08. Dello stesso tenore anche la circolare Inps n. 111/08. Nei confronti della circolare n. 4/08, che introduce una sorta di "presunzione di subordinazione" per determinate tipologie di attività (pulizie, autisti, camerieri, commessi, custodi, operai edili, segretarie eccetera), il ministero è chiaro: si tratta di comportamenti non coerenti con l'impianto della legge "Biagi" (Dlgs n. 276/03) e nemmeno con i consolidati indirizzi interpretativi della Cassazione. Per la valutazione da parte degli ispettori del rapporto, tenuto conto che ogni attività potrebbe essere resa sia in forma di lavoro autonomo, sia di lavoro subordinato, il requisito primario da ricercare sarà la subordinazione. Desumerla dalle modalità concrete di svolgimento del rapporto resta l'obiettivo primario, mentre altri elementi o indici di subordinazione possono assumere solo un valore indiziario. È pertanto indispensabile che gli addetti alla vigilanza acquisiscano le dichiarazioni dei lavoratori, puntuali e dettagliate sulle concrete modalità operative delle prestazioni. L'esame delle caratteristiche del lavoro, alla luce delle indicazioni ministeriali e il confronto con il contenuto del programma negoziale, permettono di individuare se siamo in presenza di lavoro a progetto o di lavoro subordinato. Le mansioni svolte in autonomia, con la libera prefigurazione del contenuto della prestazione sulla base del risultato individuato dalle parti, determinano la presenza di un lavoro autonomo. L'utilizzo esclusivo di mezzi messi a disposizione dal committente, lo svolgimento all'interno della struttura dello stesso (anche con orari predefiniti) o le istruzioni di massima impartite nell'ambito del potere di coordinamento, non sono di per sé sufficienti per far disconoscere la natura autonoma del rapporto, in presenza di una collaborazione con specifica e puntuale sussistenza di progetto o programma, nell'ambito di un'attività organizzata del committente. Si utilizzeranno, quindi, le dichiarazioni rese dai lavoratori interessati e tutti gli elementi che possono essere valutati per una corretta qualificazione del rapporto di lavoro, senza ricorrere all'elenco di attività e alle preclusioni contenute nella circolare 4/2008. In linea con le basi della direttiva Sacconi, l'accertamento ispettivo sarà rivolto esclusivamente ai contratti di collaborazione o alle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro non certificati (o in fase di valutazione della commissione). Questo fondamento resta sempre valido, a meno che non si evinca in modo non controvertibile, che esiste un'incongruenza fra contratto certificato e concrete modalità di svolgimento dell'attività, o nei casi in cui sia il lavoratore a richiedere l'intervento, motivandolo concretamente. La certificazione del contratto consiste in una procedura facoltativa attivabile presso i consigli provinciali dell'ordine dei consulenti del lavoro, gli enti bilaterali, le Dpl e le università, per assicurare stabile certezza al contratto: datore di lavoro e prestatore concordano la tipologia del contratto, le modalità di concreta attuazione del rapporto ed ogni altro aspetto ritenuto necessario e rilevante. L'accordo viene poi legalizzato attraverso le procedure

di certificazione, per conferire un livello di certezza e di "fedeltà" superiore a un contratto sottoscritto semplicemente tra privati. L'obiettivo primario della certificazione è quello di ridurre la conflittualità tra le parti, assicurando un adeguato grado di certezza al contratto, fonte del rapporto lavorativo.