



LA CERTIFICAZIONE DEL LAVORO AUTONOMO. PREVENIRE È MEGLIO CHE CURARE

Come diversi autori hanno fatto notare, sulla base degli indici di presunzione di collaborazione coordinata e continuativa un numero rilevante di prestazioni formalmente ex art. 2222 cod. civ. potrebbero ritrovarsi “convertite”. Tra queste, certamente, alcune concernono “false partite IVA”; altre, invece, riguardano prestazioni d’opera effettivamente riconducibili alla disciplina di cui all’art. 2222 cod. civ. e difficilmente regolabili con forme contrattuali diverse.

Verosimilmente, tali elementi, da “semplici” parametri presuntivi, in via relativa, di una collaborazione coordinata e continuativa potrebbero divenire gli unici parametri di riferimento in sede di verifica ispettiva. Il che significherebbe che gli ispettori potrebbero considerarli in via “assoluta”, senza lasciare spazio ad aspetti ulteriori, con conseguente emissione di un verbale di accertamento nel caso si ritengano integrati almeno due dei tre criteri di legge. Lasciando poi a parte committente l’onere di provare gli ulteriori elementi volti a ribaltare la presunzione relativa.

Peraltro, la riforma del lavoro in corso di approvazione sembrerebbe prevedere una sorta di doppio passaggio qualificatorio, per effetto dell’applicabilità della disciplina del contratto a progetto e, conseguentemente, dell’art. 69, comma 1, d. lgs. n. 276/2003, il che potrebbe far ritenere “diabolica” la prova a carico di parte committente. Ecco quindi che, ove dovesse entrare in vigore la proposta prospettata dal Governo, le parti potrebbero avere l’interesse ad attivare una procedura di certificazione.

Questo perché se è vero che, come la legge prevede, la commissione di certificazione deve tenere conto dei criteri di legge ed applicare quindi la relativa presunzione, d’altra parte, però, posto che le parti chiedono di valutare la riconducibilità del rapporto nell’ambito dell’art. 2222 cod. civ., questa sembrerebbe poter procedere, sin da subito, ad una analisi maggiormente accurata e volta a considerare ulteriori elementi (raccolti sentendo le parti o acquisendo evidenze di carattere documentale) che potrebbero far ritenere superata la presunzione di legge.

Peraltro, i tre criteri legali conferiscono maggiore appetibilità alla certificazione in considerazione del fatto che, a ben vedere, non sembrano così “certi” come potrebbero apparire ad una prima e veloce lettura. E’ quindi concreto il rischio di ritrovarsi nella situazione prevista dalla legge “a propria insaputa”.

Si veda, ad esempio, il criterio della rilevanza percentuale del fatturato ricollegato alla collaborazione sul complessivo realizzato in un anno solare. Questo appare, a prima vista, un requisito di carattere oggettivo, essendo ricollegato ad evidenze di carattere documentale. Si tratta, infatti, di confrontare il fatturato complessivo del lavoratore autonomo con quello realizzato per effetto della collaborazione e verificare l’impatto percentuale del secondo sul primo. D’altra parte, tale oggettività sembra sfumare nel caso in cui la fatturazione venga effettuata non già nei confronti di una unica società, ma di una pluralità di soggetti “collegati”. In tale caso, infatti, la norma attribuisce rilevanza al concetto di “medesimo centro di imputazione di interessi”, che non sempre potrebbe desumersi prima facie; anzi, tale collegamento tra imprese potrebbe essere foriero di discussioni e, soprattutto, di contenzioso (si pensi a quante volte, in sede giudiziale, viene rilevata la sussistenza di un collegamento tra più realtà aziendali formalmente autonome in quanto “medesimo centro di imputazione del rapporto di lavoro”, ai fini dell’applicazione della disciplina dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori). Peraltro, unicamente il lavoratore autonomo (che è il solo, naturalmente, ad avere il controllo della propria situazione contabile) avrebbe la certezza di ricadere nella fattispecie prevista dalla legge, e, comunque, al di fuori delle ipotesi di simulazione di un rapporto di lavoro in realtà subordinato o di palese monocommittenza, tale aspetto emergerebbe a posteriori, considerato che solo al termine dell’anno solare risulterà possibile verificare il superamento o meno della soglia percentuale di fatturato stabilita dalla legge.

Del pari, di carattere oggettivo appare, di primo acchito, il criterio della durata temporale della collaborazione. Ma solo nel caso in cui le parti abbiano proceduto a redigere un contratto per iscritto. Fuori da tale ipotesi (ad esempio nel caso, classico, di collaborazioni concordate verbalmente, posto che per una prestazione ex art. 2222 cod. civ. non è richiesta la forma scritta), l’arco temporale della collaborazione potrebbe desumersi dalla



cadenza (ammesso che vi sia) delle fatture e dall'attività professionale ivi indicata. E' chiaro, infatti, che l'emissione di fatture con la classica dicitura "collaborazione relativa al mese di ..." o, comunque, di pari importo, facilitino l'analisi in ordine al superamento o meno del semestre di collaborazione.

Il terzo criterio, invece, relativo alla disponibilità in favore del collaboratore di una postazione presso la committente, in molti casi apparirà difficilmente rilevabile *ictu oculi*. A meno che il lavoratore "autonomo" non venga trovato alla postazione di lavoro mentre sta utilizzando mezzi aziendali e, comunque, a meno che non possa evincersi, da una valutazione della situazione di fatto (ad esempio: presenza presso la postazione di documenti riferibili esclusivamente al collaboratore), che tale collocazione non ha carattere meramente transitorio.

La commissione di certificazione, considerando che è del tutto normale che un lavoratore autonomo (si pensi all'elettricista, al fontaniere, al posatore, al fisioterapista) abbia (o comunque cerchi di assicurarsi) un "cliente principale/prevalente" che gli dia un minimo di certezza di continuità di lavoro, posto che poi quest'ultima si tramuta in una – sia pur relativa – sicurezza economica, potrebbe, come detto, valutare positivamente, ossia nel senso della conferma del contratto ex art. 2222 cod. civ., altri parametri. Ad esempio, l'apertura della partita IVA da parte del lavoratore in tempi "non sospetti" e prima dell'inizio della collaborazione con il committente principale. Tale aspetto dimostrerebbe che la volontà di apertura della partita IVA non è stata "viziata" da forzature del committente, ma è conseguenza di una precisa scelta del lavoratore. Ancora, la circostanza di avere avuto, anche in passato, una pluralità di clienti minori e/o sporadici. Se un prestatore di lavoro autonomo ha un "cliente principale/prevalente" che gli fornisce lavoro ed ha, parallelamente, un numero nutrito di altri "clienti secondari" che, saltuariamente, si servono delle sue prestazioni, ha senso ricondurre il rapporto principale ad una collaborazione coordinata e continuativa, con il "rischio" di vederlo ricondurre, "a cascata" al rapporto di lavoro subordinato per mancata indicazione del progetto? Lo stesso dicasi per il caso in cui il lavoratore abbia la titolarità o riferibilità (per essere in noleggio o leasing) dei mezzi e strumenti di lavoro che costituiscono elementi particolarmente rilevanti per lo svolgimento dell'attività.

Tra l'altro, il libero convincimento della commissione sulla sussistenza di un effettivo contratto ex art. 2222 cod. civ. potrebbe essere favorito dalla presentazione di una istanza prima dell'inizio dell'esecuzione del contratto o quanto questo ha avuto solo un principio di esecuzione: in entrambi i casi, infatti, non si realizzerebbe il criterio di legge della sostanziale monocommittenza, anche nel caso di principio di esecuzione, visto l'impatto tendenzialmente limitato dell'emolumento economico erogato dal committente nel primo periodo di collaborazione, posto che la rilevanza del fatturato deve essere valutata con riferimento all'anno solare. Del pari, potrebbe non emergere l'elemento del superamento dei limiti di durata del rapporto previsti nella proposta di riforma.

E tale indagine, in fondo, visto come accennato il rischio di doppia conversione del rapporto, non farebbe altro che seguire l'indirizzo consolidato della giurisprudenza di Cassazione, la quale afferma che, al fine di distinguere il rapporto di lavoro subordinato da quello autonomo, l'elemento fondamentale e maggiormente rilevante è il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, che deriva dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una costante attività di controllo e vigilanza durante l'espletamento delle prestazioni.

Gabriele Bubola
Assegnista di ricerca
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia