Decreto trasparenza: quali novità sui contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)?

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*

Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti** *scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 5 settembre 2022, n. 29

Con la pubblicazione del **d.lgs. n. 104/2022** nella Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 2022, che **disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela**, aziende, avvocati e consulenti si stanno organizzando per aggiornare i contratti di lavoro nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Se infatti con il d.lgs. n. 104/2022 vengono **introdotti, a partire dal 13 agosto 2022, maggiori obblighi informativi sul rapporto di lavoro** che il datore di lavoro deve comunicare esplicitamente e in modo chiaro ai propri dipendenti, committenti e collaboratori non risultano esenti da tale onere.

Ed invero, analizzando l'ambito di applicazione del decreto in parola, **all'art. 1, lett. e), viene specificato che le disposizioni ivi contenute si applicano anche ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c.** (oltre che, come previsto alla lett. d), ai rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

Nel caso di specie, dunque, è necessario che le imprese committenti, a partire dal 13 agosto 2022, forniscano ai propri collaboratori le informazioni essenziali in merito al rapporto di lavoro come previsto dal nuovo art. 1, d.lgs. n. 152/1997, modificato dall'art. 4, d.lgs. 104/2022, tra cui: indicazione delle parti stipulanti, luogo di lavoro, sede/domicilio dell'impresa committente, tipologia e durata del rapporto di lavoro, procedura, modalità e preavviso in caso di recesso, indicazione del compenso, etc.

Tuttavia, ciò che sembra doveroso sottolineare in questa sede, come sancito al comma 5, dell'art. 4, d.lgs. 104/2022, è che **trattandosi di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e non di un rapporto di lavoro subordinato, sarà opportuno individuare, nei limiti della compatibilità con la tipologia contrattuale prescelta, gli obblighi di informazione da richiedere anche all'impresa committente**. Ciò, infatti, potrebbe comportare l'adeguamento e/o in taluni casi l'esclusione di alcuni oneri previsti in capo all'impresa, come quello, a mero titolo esemplificativo, disciplinato dalla lettera q) (che prevede l'individuazione del "contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto") o, ancora, gli adempimenti inerenti alla "programmazione dell'orario normale di lavoro" che sia prevedibile o meno, disciplinati alle lett. o) e p), e che potrebbero risultare inadeguati rispetto alla natura di un rapporto di collaborazione che gode di ampia autonomia nell'organizzare la propria prestazione di lavoro.

A ciò è necessario aggiungere inoltre che, in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, l'impresa committente è chiamata a dare ulteriori informazioni al collaboratore dirette a fornire "indicazioni rilevanti ai fini [..] del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti [..] nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori" (art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997, introdotto dal d.lgs. n. 104/2022).

Ancora, di particolare interesse al fine di ripensare i contratti di collaborazione coordinati e continuativi, sono le previsioni contenute negli artt. 8 e 9 del d.lgs. n. 104/2022.

In particolare, **l'art. 8, rubricato "Cumulo di impieghi"**, disciplina il divieto di clausole di esclusiva, salvo la presenza di alcune specifiche condizioni. Nello specifico**, l'impresa committente potrà vietare al collaboratore di avere un altro e diverso rapporto di lavoro solo se ciò (a) può comportare un pregiudizio per la salute e la sicurezza del collaboratore; (b) vi è la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico**; **(c) vi è conflitto d'interessi con l'attività principale**.

Un altro aspetto, tanto peculiare quanto potenzialmente problematico, è contenuto nell'**art. 9, rubricato "Prevedibilità minima del lavoro",** il quale disciplina che **nel caso in cui "l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile", il committente non può imporre al collaboratore di svolgere l'attività lavorativa**, **salvo che**

ricorrano contemporaneamente due condizioni: (a) il lavoro si svolge in giorni e ore predeterminate; **(b) il collaboratore è informato circa l'incarico da eseguire con un ragionevole periodo di preavviso**. Se dunque, nel caso di quest'ultima condizione non si ravvisano particolari criticità, non possiamo affermare lo stesso per predeterminazione di giornate e orario di lavoro. Ed invero, data l'ampia autonomia organizzativa, almeno sul piano delle coordinate spazio-temporali, di cui dovrebbe godere un collaboratore, ben presto potrebbero sorgere criticità pratico-operative in merito all'applicazione di tale dettato normativo a causa del **conflitto che si instaurerebbe con la natura della prestazione di lavoro coordinata e continuativa.**

Quanto alle modalità di comunicazione, è opportuno specificare che, dal 13 agosto 2022 tutti i nuovi contratti di collaborazione ex art. 409, n. 3, c.p.c., dovranno prevedere tali informazioni (da fornire al momento dell'instaurazione del rapporto o prima dell'inizio della attività lavorativa).

In alternativa, è possibile consegnare tali informazioni ai collaboratori successivamente e separatamente dal contratto, per iscritto, entro 7 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa (le informazioni indicate alle lett. g), i), l), m), q), r), dell'art. 1, d.lgs. 152/1997 potranno essere fornite entro 30 giorni).

Infine, un regime parzialmente diverso è stato previsto per i contratti di collaborazione già instaurati alla data del 1 agosto 2022: il decreto in parola ha previsto infatti l'obbligo in capo al committente di fornire le richiamate informazioni entro 60 giorni dall'eventuale richiesta avanzata dal collaboratore (e, in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, le relative e ulteriori informazioni eventualmente richieste dovranno essere fornite per iscritto entro 30 giorni).

Giada Benincasa

Assegnista presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

@BenincasaGiada