

**LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI ALLA LUCE DELLA RIFORMA DEL MERCATO
DEL LAVORO**

LAVORO A PROGETTO

Con l'art. 1, comma 23, lett. A) della legge n. 92/2012 riscrive integralmente l'art. 61, comma 1, del D.lgs n. 276/2003, al fine di prevedere che, ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale, senza vincolo di subordinazione (art. 409, n.3, cpc) devono essere riconducibili *“a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore”*.

Scompare il possibile riferimento della collaborazione coordinata e continuativa ad un programma o ad una fase, mentre vengono integralmente confermati i requisiti della autodeterminazione progettuale da parte del committente e della autonomia gestionale del collaboratore.

Già nel documento del 23 marzo 2012 “La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” si affermava che l'intervento normativo andava nella direzione di una razionalizzazione dell'istituto al fine di evitare utilizzi impropri al posto di contratti di lavoro subordinato.

Gli strumenti per ottenere tale risultato sono: una definizione più stringente di progetto che ritiene che esso non possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente; una limitazione dell'istituto a mansioni non meramente esecutive o ripetitive così come individuate dai contratti collettivi. Particolare importanza assume il risultato finale che deve essere individuato e ben determinato.

Viene, inoltre, introdotta una presunzione relativa in merito al carattere subordinato del collaboratore quando l'attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta, nell'ambito della impresa committente, da lavoratori dipendenti, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi. In tal caso il rapporto si considera subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, salvo prova contraria da parte del datore di lavoro.

Le parti possono recedere prima della scadenza per giusta causa. Il committente può anche recedere prima della scadenza del termine per inidoneità professionale del collaboratore tale da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza, dando preavviso, solo nel caso in cui ciò sia previsto nel contratto individuale di lavoro.

Viene eliminato ogni riferimento al programma.

AVV. FERNANDO CARACUTA – AVV. ENRICO U.M. CAFIERO

In secondo luogo la riforma sancisce che “il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell’oggetto sociale del committente” e se ne sottolinea la valutazione obiettiva del “coordinamento con l’organizzazione del committente” e l’indipendenza “dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa”. Il progetto deve prevedere un risultato finale con caratteristiche di determinatezza, e lo stesso, recependo la giurisprudenza formatasi sul punto, non può coincidere con l’oggetto sociale dell’impresa committente.

L’ultimo periodo del nuovo primo comma dell’art. 61 stabilisce che il progetto non può riguardare “lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi” consentendo ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale di individuare tali compiti.

L’art. 1, comma 23, lett. B) della legge n. 92/2012 riscrive la lett. B) del comma 1 dell’art. 62 D.Lgs 276/2003 per ribadire quanto già anticipato nel novellato art. 61, comma 1, e per sancire, tra gli altri, l’obbligo dei contraenti di indicare nel contratto la descrizione del progetto (la legge prescrive la descrizione, non la mera indicazione), unitamente alla individuazione del contenuto caratterizzante del progetto stesso e del risultato finale che esso intende conseguire.

Il comma 1 del nuovo art. 63 stabilisce che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e....

Apparato sanzionatorio: art. 1, comma 23, lett. G) sono considerati rapporti di lavoro subordinato, fin dalla costituzione, salvo prova contraria del committente quelli nei quali l’attività del collaboratore (anche a progetto) viene svolta “con modalità analoghe” a quelle dei lavoratori dipendenti dell’impresa committente (PRESUNZIONE RELATIVA). Vengono fatte salve le prestazioni di elevata professionalità individuate dalla contrattazione collettiva.

Per effetto dell’accordo 9 luglio 2012 dopo il comma 23 è prevista l’aggiunta di un comma 23-bis in base al quale gli iscritti alla gestione separata Inps rientrano nel campo di applicazione dell’art. 2116 c.c. che assicura ai lavoratori le prestazioni previdenziali anche in caso di mancati versamenti da parte del committente estendendo ai non subordinati le tutele finora previste dal predetto articolo del codice civile solo per i dipendenti.

L’art. 1, comma 24 detta una norma di **interpretazione autentica (presunzione assoluta e non relativa)**.

REGIME TRANSITORIO. Vale solo per i contratti stipulati successivamente alla data della loro entrata in vigore.

Il comma 27 detta una norma di interpretazione autentica: l'esclusione prevista dall'art. 61, comma 3, deve intendersi nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione riguarda solo le collaborazioni coordinate e continuative "il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.

PARTITE IVA

L'art. 1, comma 26 si occupa delle cd. partite Iva ed introduce un nuovo art. 69-bis nel D.lgs 276/2003 che, al primo comma, sancisce che le prestazioni lavorative rese da un titolare di partita Iva, salvo prova contraria fornita dal committente (PRESUNZIONE RELATIVA), devono essere considerate alla stregua di "rapporti di collaborazione coordinata e continuativa" quando ricorrono almeno due delle seguenti condizioni:

- A) Durata complessivamente superiore a 8 mesi nell'anno solare, ma in base all'accordo 9 luglio 2012 gli otto mesi annui di durata devono sussistere per due anni consecutivi;
- B) Il corrispettivo costituisce più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'anno solare, ma in base all'accordo 9 luglio 2012 i corrispettivi annui devono essere percepiti nell'arco di due anni solari consecutivi;
- C) Disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

La presunzione non scatta nelle ipotesi di cui al comma 2 dell'art. 26: svolta da soggetto titolare di un reddito annuo (lordo) da lavoro autonomo non inferiore a € 18.000 (secondo altri € 14.930,00).

Terzo comma: la presunzione non scatta.

Quarto comma. La presunzione scatta per i rapporti instaurati successivamente al 18 luglio 2012, mentre con riguardo ai rapporti già in corso si assegnano 12 mesi di tempo per gli opportuni adeguamenti.

Quinto comma: oneri contributivi per due terzi a carico del committente, un terzo a carico del collaboratore (con possibile rivalsa).

Se il ricorso alla partita viene considerato improprio, scatta la sanzione dell'art. 69, comma dlgs 276/2003, con riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato.

AVV. FERNANDO CARACUTA – AVV. ENRICO U.M. CAFIERO

E' prevista, inoltre, una norma di interpretazione autentica dell'art. 61, comma 3, prima parte del primo periodo: l'iscrizione del collaboratore in albi professionali non è circostanza idonea a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del presente Capo.

CONTRATTI A TERMINE - ART. 1, COMMA 9

La riforma prevede un incremento del costo contributivo (aliquota dell'1,4%) destinato al finanziamento dell'attuale assicurazione sociale destinata all'impiego (ASpI).

Il primo contratto a termine, che non sia superiore a dodici mesi, non richiede motivazione e non può essere oggetto di proroga.

Nello spirito della direttiva europea n. 99/70 CE il contrasto ad un'eccessiva reiterazione dei contratti viene perseguito tramite l'ampliamento dell'intervallo tra un contratto e l'altro a 60 giorni nel caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi e 90 giorni nel caso di contratto superiore (attualmente 10 e 20 giorni).

E' previsto, poi, un prolungamento del periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per soddisfare esigenze organizzative da 20 a 30 giorni per contratti di durata inferiore ai 6 mesi e da 30 a 50 giorni per quelli di durata superiore.

Viene fissato il termine di impugnazione in 120 giorni e quello per proporre ricorso entro 180 giorni.

Anche quest'articolo contiene un'interpretazione autentica secondo cui l'indennità ex art. 32 legge 183/2010 deve intendersi onnicomprensiva, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con cui il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.