

Avv. Guido Martinelli
Professore a contratto di "Legislazione sportiva"
Università Ferrara
Avv. Marilisa Rogolino
Avv. Ernesto Russo
Avv. Carmen Musuraca

Consulente
Avv. Luca Di Nella
Professore Ordinario di "Diritto Privato"
Università Parma

Bologna, lì 10/07/2012

Agli Enti in indirizzo

LORO SEDI

Circolare 4/B

Oggetto: Riforma del mercato del lavoro

Entrerà in vigore il prossimo 18 luglio, la legge 28 giugno 2012, n. 92, recante disposizioni generali in materia di *"Riforma del sistema del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"*, pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 136 alla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2012.

Nulla è mutato rispetto alle fattispecie di cui all'art. 67, comma 1, lett.m) del TUIR (cioè i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filodrammatiche che perseguono finalità dilettantistiche) per le quali rimane vigente la disciplina e le limitazioni applicative di cui si è più volte scritto.

La nuova disciplina interviene novellando, in senso restrittivo, tutte quelle forme di lavoro c.d. atipico fino ad oggi utilizzate in sostituzione all'inquadramento dei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Sono, infatti, presenti nella legge importanti previsioni che vengono in rilievo in relazione all'inquadramento della prestazione lavorativa come subordinata che continua ad essere comunque la forma di contratto dominante e privilegiata dal legislatore.

Segnaliamo le modifiche più rilevanti per il settore di specifico interesse.

- **Collaboratori a progetto**

Il comma 23 dell' art. 1 modifica, sostituendolo, il primo comma dell'art. 61 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (la c.d. riforma Biagi) che pertanto adesso recita: *“Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*

Nella stipula dei nuovi contratti co.co.pro. viene, pertanto, stabilito come elemento imprescindibile che gli stessi siano ricondotti non più a semplici programmi di lavoro, bensì ad un “progetto specifico”, il quale dovrà essere predeterminato dal committente e gestito autonomamente dal collaboratore.

Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non potrà coincidere con l'oggetto sociale del committente.

L'importanza della previsione di un “progetto specifico” risulta poi ulteriormente confermata dal comma 24 dell' art. 1 della legge in esame, secondo cui l' insufficienza dello stesso determina la costituzione di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La legge introduce poi un'importantissima presunzione di legge a favore del lavoratore al comma 1 dell'art. 69 della Legge Biagi, prevedendo che, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, o che vengano svolti con le modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti del committente, sono

considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Pertanto la mancanza dello specifico progetto o l'esercizio della prestazione con le modalità tipiche della subordinazione pari agli altri dipendenti (es. orario fisso, turni prestabiliti, direzione e controllo penetrante del committente ecc...) sono circostanze che fanno automaticamente riqualificare il rapporto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dal momento della sua instaurazione.

Per quanto attiene poi all'ammontare dei compensi corrisposti per prestazioni di collaborazione a progetto, secondo il nuovo contenuto dispositivo dell' art. 63 del D.lgs. 276/2003, questi dovranno essere rapportati alla quantità e qualità della prestazione lavorativa effettuata, ma non potranno comunque essere inferiori ai minimi salariali applicati nel settore alle mansioni equiparabili.

Quanto alla disciplina della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, il committente, oltre che per giusta causa, potrà ora recedere anticipatamente quando il collaboratore si riveli professionalmente inadeguato al raggiungimento del risultato finale, mentre il collaboratore, avrà facoltà di recedere prima della scadenza del termine, dandone comunque preavviso, solo nel caso in cui tale facoltà sia espressamente prevista nel contratto di lavoro.

Un' ultima precisazione riguarda la decorrenza degli effetti della nuova disciplina che, secondo il comma 25 dell' art. 1 della legge 92/2012, troverà applicazione solo per i contratti stipulati a partire dal 18/07/2012.

- **Collaboratori con partita IVA**

Un'importantissima novità è stata poi introdotta in riferimento alle prestazioni di lavoro autonomi rese da soggetti titolari di partita Iva, inquadramento spesso utilizzato dagli artisti.

Per questi soggetti il nuovo art. 69bis al D.lgs. 276/2003 stabilisce che: “*Prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:*

a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente

In presenza di almeno 2 tra i 3 requisiti tassativamente previsti dalla norma, pertanto, le prestazioni di lavoro autonomo rese da soggetti titolari di partita Iva, saranno considerate a tutti gli effetti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, dunque collaborazioni a progetto pari a quelle di cui si è detto prima, con conseguente applicazione di tutte le norme ad esse riferibili ivi compresa la circostanza che i due terzi dei contributi previdenziali rimarranno a carico del committente e un terzo a carico del collaboratore con partita Iva il quale, nel caso in cui la legge poi gli imponga l'assolvimento totale dei relativi obblighi di pagamento, avrà successivamente il diritto di rivalersi nei confronti del committente.

È comunque fatta salva la prova contraria da parte del committente.

Potrà allora verificarsi che, qualora fossero riscontrati 2 dei 3 presupposti previsti dalla norma, la prestazione del libero professionista con partita Iva si trasformerà in co.co.pro. alla quale dovrà però applicarsi la nuova disciplina per cui :

- Qualora nella prestazione di lavoro autonomo con partita Iva fosse individuabile un "preciso progetto", questa si trasformerebbe a tutti gli effetti in un co.co.pro. di cui sopra;
- Qualora invece il progetto non fosse presente, la prestazione professionale autonoma che per presunzione di legge diventerebbe una co.co.pro., in diretta applicazione della presunzione assoluta di legge di cui al comma 24 della nuova legge (di cui si è detto sopra), diventerebbe automaticamente una prestazione di lavoro subordinato a tempo indeterminato senza possibilità di prova contraria da parte del committente

Sono escluse dall'operatività di questa presunzione le prestazioni di lavoro autonomo connotate da competenze di grado elevato, ovvero da capacità tecnico pratiche acquisite attraverso significative percorsi formativi nell'esercizio concreto dell'attività o ancora le prestazioni rese da un soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 18.663 euro lordi, per l'anno 2012.

Altra importante novità, riguardante i soggetti iscritti alla gestione separata, riguarda il progressivo aumento dell'aliquota contributiva INPS, che a partire dal 2013 sarà pari al 28%, per poi arrivare sino al 33% nel 2018.

La nuova disciplina risulta applicabile a tutti i rapporti istaurati successivamente al 18/07/2012.

Per tutti gli altri rapporti pendenti, la nuova disciplina verrà applicata decorso un anno dalla suddetta data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti.

- **Limitazioni all'utilizzo del contratto di associazioni in partecipazione**

Interessante novità riguarda poi la disciplina delle associazioni in partecipazione, istituto spesso utilizzato per la gestione, ad esempio, dei posti ristoro nei teatri, corner di merchandising ecc.

Con questo contratto infatti, una parte (l'associante) attribuisce ad un'altra (l'associato) il diritto agli utili derivanti dall'attività della propria impresa o, in base alla volontà delle parti contraenti, di uno o più affari determinati, dietro il corrispettivo di un apporto da parte dell'associato.

Tale apporto potrà essere di natura patrimoniale, ma potrà anche consistere nell'apporto di lavoro oppure, in ultimo, nell'apporto "misto" capitale/lavoro.

Negli ultimi anni questa particolare tipologia di contratto è stata utilizzata come metodo di elusione alla normativa sul rapporto di lavoro subordinato.

Con un primo intervento viene anzitutto abrogato il secondo comma dell'art. 86 del D.lgs. 276/2003 che, con l' intento di limitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratti collettivi di lavoro, prevedeva che in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività.

Questa norma è stata sostituita con la previsione che i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare ovvero senza consegna del rendiconto, si presumono rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e sarà il committente a dover provare che il rapporto non è subordinato.

La novità di maggior peso riguarda poi l' aggiunta di un ulteriore comma all'art. 2549 c.c., il quale ora dispone che non sarà possibile instaurare più di tre rapporti associativi in partecipazione con apporto di lavoro (esclusivo o "misto") nella stessa impresa, salvo che gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo grado: nel caso questi limiti venissero violati, il rapporto con tutti gli associati verrà considerato rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Così, per evitare la presunzione (relativa) di subordinazione, diventa indispensabile porre particolare attenzione alle pattuizioni relative alla partecipazione agli utili nonché alla consegna del rendiconto; a queste precauzioni si deve aggiungere il rispetto dei limiti numerici che potrebbe invece, di per sé, far scattare la presunzione (assoluta) di subordinazione.

Cordiali saluti

Prof. Avv. Guido Martinelli
