



DOTT. RAG. GIUSEPPE ANTONIO DI FRANCESCO
COMMERCIALISTA - REVISORE CONTABILE

Circolare informativa per la clientela
n. 26/2012 del 13 settembre 2012

CONTRATTI di LAVORO **FLESSIBILITÀ «in ENTRATA» nella L. 92/2012** **(cd. «RIFORMA FORNERO»)**

In questa Circolare

- 1. Contratto a tempo determinato**
- 2. Lavoro intermittente**
- 3. Lavoro part-time**
- 4. Contratto di inserimento**
- 5. Apprendistato**
- 6. Contratto a progetto e partite Iva**
- 7. Associazione in partecipazione**

La L. 28.6.2012, n. 92, meglio nota come «**Riforma Fornero**», costituisce uno dei provvedimenti legislativi più controversi degli ultimi mesi, in quanto il Legislatore, nel tentativo di adeguare l'ordinamento nazionale alle necessità dell'economia segnalate dagli organismi internazionali, ha prodotto l'ennesimo stravolgimento delle regole del mercato del lavoro. Le modifiche introdotte dalla Riforma toccano prevalentemente **tre punti** dell'ordinamento giuslavoristico: i **licenziamenti individuali**, attraverso la riscrittura dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), gli **ammortizzatori sociali**, con l'istituzione dell'Aspi che, progressivamente, prenderà il posto delle odierne tutele contro la disoccupazione, le **tipologie contrattuali** «flessibili», all'espresso fine di contrastare «*l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali*» (art. 1, co. 1, lett. c), L. 92/2012).

1. CONTRATTO a TEMPO DETERMINATO

L'art. 1, co. 1, lett. a), L. 92/2012 esplicita l'intento del Legislatore di favorire «*l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili*», ribadendo «*il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro*». L'enunciazione di principio, tuttavia, sembra scontrarsi con il dettato normativo in materia di **contratto a termine** che, invece, perlomeno con riguardo alla stipula del primo contratto, liberalizza notevolmente rispetto al passato, aumentando il **rischio di precarietà** del lavoro.

Come noto, infatti, in attuazione della Direttiva 1999/70/Ce, l'art. 1, D.Lgs. 368/2001 prevede, generalmente, l'obbligo di **indicazione delle ragioni** di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che legittimano l'apposizione del termine (cd. «**causalone**»), con l'eccezione dei settori di servizi postali e aeroportuali. Al riguardo in giurisprudenza si è consolidato un orientamento secondo il quale le esigenze cui è possibile far fronte con un contratto a tempo determinato devono essere connotate dal carattere della **temporaneità**, mentre in assenza di queste il contratto si trasforma a tempo indeterminato (Cass. 12985/2008). D'altro canto, la Cassazione ha risolto positivamente l'interrogativo inerente alla specificazione delle **ragioni sostitutive**, imponendo, come richiesto dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 44/2008, l'indicazione del lavoratore sostituito e della causa della sostituzione, sebbene il principio sia temperato dalla stessa giurisprudenza di legittimità (Cass. 1576 e 1577/2010) per le organizzazioni imprenditoriali di particolare complessità.

L'intervento della Riforma sul primo contratto a termine opera su due piani. Su uno eminentemente **formale**, attraverso la sostituzione del co. 01 dell'art. 1, secondo cui il **contratto a tempo indeterminato** era la «regola», e che diventa oggi invece la «**forma comune**» (ricalcando esattamente l'espressione contenuta nel Preambolo e nel considerando n. 6 dell'accordo-quadro sul lavoro a tempo determinato, attuato dalla Direttiva 1999/70/Ce) dei rapporti di lavoro. Su un piano molto più incisivo e **sostanziale**, invece, prevede un'ipotesi di **contratto a termine acausale**, che sembra richiedere un ripensamento dell'orientamento giurisprudenziale finora prevalente in Cassazione e porre qualche dubbio di legittimità con riguardo alla clausola di non regresso, contenuta nella Direttiva 1999/70/Ce (di cui il D.Lgs. 368/2001 dà attuazione) e che, sebbene la sua diretta applicabilità nell'ordinamento nazionale sia stata neutralizzata dalla Corte di Giustizia Ue, impone agli Stati membri di non adoperare la trasposizione della Direttiva quale pretesto per modificare la disciplina nazionale in senso peggiorativo per i lavoratori.

Il nuovo co. 1-bis dell'art. 1 prevede, infatti, che in caso di **primo rapporto a tempo determinato**, di durata **non superiore a 12 mesi** (la possibilità è estesa anche al primo contratto di somministrazione a tempo determinato), possa **non** operare l'**obbligo di specificazione** della «**causale**» disposto dal co. 1. A chiarire la possibilità di stipula del contratto a termine acausale, ribadendo la volontà di istituire una sorta di «contratto-prova», è intervenuta la Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2012, secondo cui la deroga può trovare applicazione una sola volta tra due medesimi soggetti, mentre risulta necessaria la specificazione della causale «*nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata*». Si tratta di un chiarimento sicuramente utile a impedire che questo contratto, privo di giustificazione, sia ripetutamente oggetto di rinnovo (mentre già la legge precisa che **non** è possibile la **proroga**), ma conferma il rischio che la nuova forma contrattuale produca, quale effetto indesiderato, un aumento del *turn-over* dei lavoratori a termine, con i quali sia possibile stipulare un primo e unico contratto a termine ai sensi dell'art. 1, co. 1-bis. Ai **contratti collettivi** è conferita la possibilità di sostituire questa ipotesi di esonero dall'obbligo di indicazione delle ragioni nel contratto con un'altra: la **non applicazione** in quei contesti produttivi caratterizzati dall'**avvio** di una **nuova attività**, dal **lancio** di un **prodotto** o di un **servizio innovativo**, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente, sia pure nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva. I contratti collettivi che possono realizzare questa ipotesi sono solo – secondo la citata Circolare – quelli

delegati dai livelli superiori, e non i contratti di prossimità definiti dall'art. 8, L. 148/2011, anche se tale interpretazione è stata immediatamente oggetto di critiche in dottrina, in quanto la citata disposizione abilita le «specifiche intese» in sede decentrata a intervenire, senza distinzione, su tutta la materia dei contratti a termine, sia pure nei limiti fissati dalle norme costituzionali e comunitarie.

Le novità in materia di contratto a termine **non si esauriscono** nella possibile **acausalità** del primo contratto. La legge interviene, infatti, anzitutto in materia di **rinnovo**, modificando gli **intervalli** che devono intercorrere tra la scadenza di un contratto e la stipula di uno nuovo. Nella disciplina previgente tra un contratto e l'altro dovevano trascorrere 20 giorni, nel caso di rapporto inferiore a 6 mesi e 30 giorni, nel caso di rapporto di durata superiore. Con la Riforma il limite diventa, rispettivamente, di **60 e 90 giorni**, sebbene la **contrattazione collettiva** possa operare una **riduzione** a 20 o 30 giorni (a seconda che la durata del contratto sia inferiore o superiore a 6 mesi), qualora l'assunzione a termine sia avvenuta nell'ambito di quegli stessi processi organizzativi in relazione ai quali la contrattazione collettiva può derogare all'art. 1, co. 1-bis.

Viene anche ampliata la possibilità di **prosecuzione di fatto** oltre la scadenza, in relazione alla quale il periodo massimo, precedentemente stabilito in 20 o 30 giorni, in base alla durata del contratto superiore o inferiore a 6 mesi, diventa di **30 o 50 giorni**. A differenza del passato, nell'ipotesi di prosecuzione di fatto, viene addossato sul datore un **onere di comunicazione** al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, della continuazione del rapporto oltre tale termine e della durata della prosecuzione.

Cambia anche la **durata massima** del contratto a termine: sebbene, infatti, resti immutato il termine di **36 mesi**, comprensivo di proroghe e rinnovi, viene previsto che nel computo si consideri **anche il periodo prestato con contratto di somministrazione** a tempo determinato. A questo proposito si è pronunciato il Ministero del Lavoro che, nella citata Circolare, ha affermato che i datori di lavoro debbano tenere conto, ai fini del computo dei 36 mesi, dei periodi di somministrazione svolti a partire dal 18.7.2012, data di entrata in vigore della L. 92/2012.

Ulteriori novità sul contratto a termine provenienti dalla «Riforma Fornero» sono quelle, infine, che hanno ad oggetto la **fase «patologica»** del rapporto, ed in particolare i termini per l'**impugnazione** e l'ammontare del **risarcimento** dovuto in caso di **nullità** della **clausola** appositiva del **termine**, che già avevano formato oggetto di precedenti, non poco controversi, interventi normativi nel cd. Collegato Lavoro.

Il co. 11 dell'art. 11, infatti, modifica i termini previsti per l'impugnazione dall'art. 32, L. 183/2010, che da 60 per l'impugnazione stragiudiziale, più 270 per il deposito del ricorso presso la Cancelleria della Sezione Lavoro del Tribunale, passano a 120, più 180, con una riduzione dei termini complessivi, che passano da 330 a 300 giorni, ma con un allungamento del termine per l'impugnazione stragiudiziale, che più di un dubbio aveva fatto sorgere in dottrina, in quanto si imponeva al lavoratore di scegliere tra l'attesa di un nuovo contratto a tempo determinato e l'immediata impugnazione del contratto scaduto. I nuovi termini entreranno **in vigore** a partire **dall'1.1.2013**, e pertanto sino a tale data i problemi relativi alla coesistenza tra possibilità di rinnovo e termine decadenziale per l'impugnazione restano immutati ed anzi si aggravano in seguito all'aumento dei «tempi di attesa» per il legittimo rinnovo.

L'art. 1, co. 13 costituisce, invece, una **norma interpretativa** dell'art. 32, co. 5, L. 183/2010 secondo cui, in caso di **nullità del termine**, il lavoratore ha diritto alla **conversione** del **rapporto a tempo indeterminato** e a un **risarcimento** del danno compreso **tra 2,5 e 12 mensilità**. In giurisprudenza si erano susseguite una serie di tesi contrapposte, tra cui alcune, definite da taluno «creative», ma in realtà molto autorevoli, le quali ritenevano che il risarcimento forfetizzato attribuito dal Collegato Lavoro si cumulasse con le retribuzioni maturate e non percepite dalla cessazione del rapporto all'effettivo reintegro. Sul punto era intervenuta anche la Corte Costituzionale che, con la sentenza 11.11.2011, n. 303, aveva rigettato le questioni di legittimità sollevate dal Tribunale di Trani e confermato la congruità e l'omnicomprensività della misura risarcitoria prevista dalla legge. La norma interpretativa non fa altro che ribadire questa tesi, anche se non può naturalmente eliminare del tutto i dubbi, che parte della dottrina e della giurisprudenza hanno sollevato, in ordine alla legittimità della disposizione con l'ordinamento comunitario e con cui, forse, in futuro, i Giudici del Lussemburgo dovranno confrontarsi.

CONTRATTO a TERMINE	
<i>Ante Riforma</i>	<i>Post Riforma</i>
Sempre obbligo di specificazione delle ragioni con eccezione dei settori postale e aeroportuale	Possibile acausalità per i primi 12 mesi o (in presenza di opzione in questo senso dei contratti collettivi) in determinati settori produttivi
Durata massima: 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi	Ai fini della durata massima si computano anche i rapporti di somministrazione

Intervalli: 20 gg. nel caso di rapporto fino a 6 mesi e 30 gg., nel caso di rapporto di durata superiore	Intervalli: 60 gg. nel caso di rapporto fino a 6 mesi e 90 gg., nel caso di rapporto di durata superiore, ma la contrattazione collettiva può ridurre a 20 e 30 gg.
Prosecuzione di fatto: 20 o 30 gg. se rapporto fino o superiore a 6 mesi	Prosecuzione di fatto: 30 o 50 gg. se rapporto fino o superiore a 6 mesi. Onere di comunicazione al Centro per l'impiego
Termini per l'impugnazione: 60 gg. per l'impugnazione stragiudiziale + 270 gg. per il deposito del ricorso	Termini per l'impugnazione: 120 gg. per l'impugnazione stragiudiziale + 180 gg. per il deposito del ricorso

2. LAVORO INTERMITTENTE

Il **contratto di lavoro intermittente** (o lavoro a chiamata, o ancora *job on call*) è un contratto mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro, il quale si riserva la facoltà di richiederne l'espletamento delle prestazioni lavorative, a seconda delle mutevoli esigenze aziendali. Il contratto – che la dottrina più avvertita ha assimilato a una sorta di «contratto normativo» (che cioè contiene le regole che saranno vincolanti per gli eventuali futuri rapporti, senza che sorgano immediatamente legami di diritto-obbligo) – può essere con obbligo di risposta o meno, ed a seconda della presenza di tale obbligo sorge in capo al datore l'**onere** di corrispondere un'**indennità di disponibilità**, dell'**ammontare non inferiore al 20%** della retribuzione prevista dal contratto collettivo nazionale applicato.

La novità legislativa interviene per questo tipo contrattuale su una pluralità di profili: la procedura da rispettare per la **chiamata** dei lavoratori, le **ipotesi** nelle quali il contratto intermittente si può stipulare e la platea dei **soggetti destinatari**.

In primo luogo, viene imposto un **onere di comunicazione preventiva** alla Direzione territoriale del lavoro competente, che può essere adempiuto mediante sms, fax o posta elettronica, e che va rispettato da parte del datore di lavoro ogniqualvolta il lavoratore venga chiamato ad espletare la propria prestazione ovvero prima «*di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni*». L'omessa comunicazione espone il datore a pesanti **sanzioni** amministrative: **da 400 a 2.400 euro** in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

Si tratta di una misura, sì importante per evitare che il contratto intermittente nasconda un rapporto di lavoro irregolare (non intermittente), ma che pare anzitutto abnorme quanto alle sanzioni previste e che produce, quale effetto indesiderato, un evidente appesantimento delle procedure burocratiche per l'utilizzo del lavoro intermittente, il che non può non essere in netto contrasto con le esigenze degli imprenditori che, invece, utilizzano questa tipologia contrattuale al fine di sopperire ad esigenze temporanee in determinati settori d'attività. A questo proposito, la Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2012 precisa che la comunicazione venga realizzata «*senza particolari formalità*» e che possa essere adempiuta anche il giorno stesso «*di inizio della prestazione purché antecedentemente all'effettivo impiego*».

Con riguardo alle **ipotesi** in cui è **possibile utilizzare** il lavoro a chiamata, viene **abrogata** la possibilità di **chiamata** per i **periodi festivi** o i **weekend** (art. 37, D.Lgs. 276/2003), mentre restano impregiudicate le ipotesi delineate dal D.M. 23.10.2004 e dalla contrattazione collettiva. «*In ogni caso*», infine, e quindi al di là delle specifiche figure professionali solitamente interessate dalla tipologia contrattuale (custodi, guardiani, portieri, fattorini, camerieri, ecc.), si introduce *ex novo* la possibilità di utilizzare il lavoro intermittente per favorire l'**inserimento** lavorativo dei **giovani con meno di 24 anni**, che potranno svolgere le prestazioni fino a 25 anni, e il reinserimento degli **adulti con più di 55 anni**. L'eventuale violazione delle condizioni soggettive così precisamente indicate dal Legislatore determinerà, come ha condivisibilmente chiarito anche il Ministero del Lavoro, la trasformazione del rapporto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

In **via transitoria**, viene previsto che i contratti di lavoro intermittente in vigore alla data di entrata in vigore della legge, **cessino** di avere **efficacia** decorsi **12 mesi** da tale data.

CONTRATTO INTERMITTENTE	
<i>Ante Riforma</i>	<i>Post Riforma</i>

Nessuna comunicazione per la «chiamata» dei lavoratori	Obbligo di comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro competente
Possibilità di «chiamata» per festivi e weekend	Divieto di stipula per festivi e weekend
Ipotesi di stipulazione: i settori produttivi indicati dal D.M. 23.10.2004 + ipotesi della contrattazione collettiva	Ipotesi di stipulazione: i settori produttivi indicati dal D.M. 23.10.2004 + ipotesi della contrattazione collettiva + giovani con meno di 24 anni e adulti con più di 55 anni

3. LAVORO PART-TIME

L'art. 20, L. 92/2012 interviene anche in tema di **contratto a tempo parziale**, incidendo in particolare sulla disciplina delle clausole elastiche e flessibili. Per **clausola flessibile** si intende quella che autorizza la modificazione unilaterale della collocazione temporale della prestazione del lavoratore, mentre la **clausola elastica** è quella che, nei rapporti di lavoro part-time di tipo verticale o misto, consente l'aumento della prestazione lavorativa nel suo complesso.

Allo stato, i contraenti possono pattuire all'interno dei contratti individuali delle clausole elastiche o flessibili, a condizione che ciò sia previsto nel contratto collettivo applicato. In effetti, ai sensi dell'art. 3, co. 7, D.Lgs. 61/2000, spetta ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedere le **condizioni** e le **modalità** in relazione alle quali il datore di lavoro può legittimamente modificare la **collocazione temporale** della prestazione lavorativa, le condizioni e le modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la **durata** della **prestazione** lavorativa, ed i **limiti** massimi di **variabilità**.

Su questo quadro normativo, già più volte modificato nell'ultimo decennio ed oggi caratterizzato dal sistema della cd. «flessibilità negoziata», la «Riforma Fornero» incide in senso rigoristico, affidando ai predetti **contratti collettivi** il compito di stabilire «*condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche*» e sancendo una volta per tutte (ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi) la facoltà di revoca al consenso per l'espletamento delle **prestazioni supplementari** derivanti da clausole elastiche o flessibili ai lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui al nuovo art. 12-bis ovvero in quelle di cui all'art. 10, co. 1, dello Statuto dei lavoratori.

In altri termini, se per la generalità dei lavoratori le condizioni della revoca saranno previste dalla contrattazione collettiva, che potrà ricalcare quanto previsto già nell'originario D.Lgs. 61/2000 (che prevedeva, in particolari ipotesi, il diritto di ripensamento), la **facoltà di revoca** viene concessa *ex lege* ai lavoratori pubblici e privati affetti da **patologie oncologiche**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, ai loro familiari, ai lavoratori, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ed, infine, ai lavoratori studenti.

Alle indicate categorie di lavoratori, indicate dal nuovo art. 12-bis, peraltro la «Riforma Fornero» attribuisce un ulteriore **beneficio di natura negoziale**, consistente nel diritto alla «*trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale*» (nel primo caso) o nella «*priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale*». La differenza tra le due norme sembra consistere nell'attribuzione, in un caso, di un vero e proprio **diritto soggettivo alla trasformazione**, indipendente dalle esigenze organizzative del datore, nell'altro, di un mero diritto di precedenza, allorché risulti scoperta in azienda una mansione equivalente che debba essere espletata con rapporto di lavoro a tempo ridotto.

Si tratta, a giudizio di chi scrive, di disposizioni di indubbia utilità pratica che meritano di essere salutate con sicuro favore, in quanto intervengono a salvaguardia del diritto dei lavoratori, svantaggiati a causa dei citati stati morbosi, al fine di poter serenamente conciliare la vita lavorativa con gli interessi familiari e la cura della salute propria e dei propri congiunti.

CONTRATTO PART-TIME	
<i>Ante Riforma</i>	<i>Post Riforma</i>
Non prevista la facoltà di revoca del consenso nel caso di clausole elastiche o flessibili	La facoltà di revoca dovrà essere prevista dalla contrattazione collettiva, ma è attribuita <i>ex lege</i> per alcune categorie di lavoratori particolarmente

	svantaggiati
Nessun diritto alla trasformazione da full-time a part-time	Diritto alla trasformazione da full-time a part-time o diritto alla priorità nelle trasformazioni per alcune categorie di lavoratori particolarmente svantaggiati

4. CONTRATTO di INSERIMENTO

L'unica tipologia negoziale prevista nel D.Lgs. 276/2003 ed oggi **abrogata** è il **contratto di inserimento** che, però, a detta di molti, non rappresentava la figura contrattuale più problematica dal punto di vista tecnico, né quella meno inutile, in quanto, al contrario, era molto usata dai datori di lavoro al fine di usufruire degli incentivi contributivi previsti per l'assunzione di lavoratori «svantaggiati». L'abrogazione definitiva, operata dall'art. 1, co. 14, L. 92/2012, entrerà **in vigore il 31.12.2012**, mentre fino a tale data le imprese potranno ancora assumere sulla base delle regole previgenti, per il futuro, invece, il Legislatore prevede che la forma «principe» di ottenimento di incentivi per l'occupazione – consistenti nella riduzione al 50% dei contributi per 12 mesi – sia la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori ultracinquantenni, disoccupati da oltre un anno, e con donne disoccupate da 24 mesi oppure da 6 nelle aree svantaggiate.

5. APPRENDISTATO

Appena qualche mese dopo la rivisitazione dell'istituto operata dal nuovo **Testo unico sull'apprendistato** (D.Lgs. 167/2011), il Legislatore torna sulla tipologia contrattuale che, secondo le sue espresse intenzioni (art. 1, lett. b), L. 92/2012), dovrebbe costituire la **porta principale per l'ingresso dei giovani** nel mercato del lavoro in quanto, nella sua tradizionale configurazione, si tratta di un **contratto a causa mista**, con il quale il datore di lavoro si obbliga, oltre alla corresponsione della retribuzione, anche ad arricchire il bagaglio professionale e formativo del prestatore.

La «Riforma Fornero» realizza dei «**correttivi**» alla previgente disciplina, che risultano in alcuni casi completamente innovativi rispetto al passato. Per la prima volta, infatti, viene inserita una **durata minima** dell'apprendistato, pari a **6 mesi**, salvo che per i lavoratori stagionali, per i quali la contrattazione può prevedere diversamente. Del tutto nuova, inoltre, è la previsione – in realtà già presente in maniera analoga per il contratto di inserimento – secondo cui «*l'assunzione di nuovi apprendisti è **subordinata** alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro*». La norma è stata limitata, quanto al campo d'applicazione, alle **sole imprese** che occupino alle proprie dipendenze un **numero di lavoratori non inferiore a 10 unità**, anche se non viene precisato quali tipologie contrattuali debbano essere computate ai fini della determinazione di tale limite numerico né quale sia il limite temporale di cui tener conto a questa finalità.

La legge precisa, invece, che **dal computo** della percentuale del 50% **sono esclusi** i rapporti cessati per **recesso** durante il periodo di **prova**, quelli cessati per **dimissioni** o per **licenziamento** per giusta causa e che, in caso in violazione dei limiti percentuali, i lavoratori sono considerati a **tempo indeterminato**, sin dalla data di costituzione del rapporto. A questo proposito la Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2012 afferma che, in presenza di clausole collettive più restrittive, prevale la disciplina legale della stabilizzazione, mentre qualora la stabilizzazione non si applichi in quanto il rapporto di apprendistato viene instaurato alle dipendenze di un datore avente meno di 10 dipendenti, il diritto alla stabilizzazione può risultare unicamente da una previsione collettiva che deponga in questo senso.

Ad **eccezione del settore artigiano**, per il quale restano vigenti le disposizioni della L. 443/1985, viene modificato il **rapporto** che deve sussistere in azienda **tra personale dipendente ed apprendisti**, che passa da 1 a 1 a 2 a 3 (tre apprendisti e due maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro), mentre il rapporto resterà di 1 a 1 per i datori di lavoro aventi meno di 10 dipendenti. Si dispone, inoltre, che il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, possa assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Ulteriori precisazioni fornite dalla legge sono, infine, relative all'**esclusione**, in ogni caso, della possibilità di assumere **apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato** ex art. 20, co. 4, D.Lgs. 276/2003 e (ai sensi dell'art. 16 della Riforma), alla circostanza per cui, nel periodo di preavviso ex art. 2118 c.c., applicabile al termine del periodo formativo, continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

CONTRATTO di APPRENDISTATO	
<i>Ante Riforma</i>	<i>Post Riforma</i>
Nessuna durata minima	Durata minima: 6 mesi
Nessuna condizione all'assunzione di nuovi apprendisti	Possibile assumere nuovi apprendisti se stabilizzati almeno il 50% degli altri già in servizio
Rapporto tra personale dipendente e apprendisti: 1 a 1	Rapporto tra personale dipendente e apprendisti: 2 a 3 per le imprese con almeno 10 dipendenti; 1 a 1 per le altre imprese

6. CONTRATTO a PROGETTO e PARTITE IVA

L'art. 1, co. 23-27, L. 92/2012 produce un profondo rinnovamento della disciplina in tema di **lavoro a progetto**, in quanto il Legislatore ha ritenuto che la tipologia contrattuale, introdotta nel 2003, sia stata oggetto di numerosi **abusi** nel corso di questo decennio: infatti pur trattandosi di una forma contrattuale rientrante nel *genus* della para-subordinazione, è spesso stata utilizzata come un **improprio equivalente funzionale** del contratto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.

La nuova disciplina conferma, anzitutto, l'esclusione dal campo di applicazione del lavoro a progetto per una serie di rapporti specificamente individuati, per i quali è ancora possibile avvalersi della forma delle collaborazioni coordinate e continuative (ex art. 409 c.p.c.): agenti e rappresentanti commerciali, componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, co.co.co. rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche, percettori di pensione di vecchiaia, professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. A questo riguardo, peraltro, prima un interpello del Ministero del Lavoro, poi (ora) una **norma interpretativa** contenuta nell'art. 1, co. 27, della Riforma hanno specificato che non si applica la disciplina relativa al lavoro a progetto **solo** qualora il contenuto delle **mansioni** espletate coincida con la **figura professionale di iscrizione**.

Una successiva disposizione, contenuta invece nell'art. 24-bis, D.L. 83/2012, conv. con modif. dalla L. 134/2012 (cd. decreto «Sviluppo 2012»), consente di instaurare «*rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione*» per attività di «*vendita diretta di beni e servizi realizzate attraverso **call center** «outbound»*», senza che essi debbano necessariamente essere «*riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore*» e senza che, più in generale, tali rapporti siano sottoposti alle norme sul lavoro a progetto, anche se si prevede altresì che il «*ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento*».

Si tratta di un'innovazione introdotta *in extremis* al fine di preservare la legittimità delle migliaia di contratti a progetto stipulati nel settore dei call-center *outbound* (settore nel quale è l'operatore a contattare i clienti e non viceversa), già minata da numerose pronunce della Cassazione (da ultimo, Cass. 4476/2012) che, da un lato impedisce il prodursi dell'effetto di automatica trasformazione in rapporti di lavoro subordinato delle collaborazioni prive di specifico progetto, dall'altro intende tutelare, sia pure unicamente sotto il profilo retributivo, questi collaboratori.

Un'innovazione sostanziale disposta dal Legislatore del 2012 sta nella possibile riconducibilità delle **collaborazioni coordinate e continuative** non più ad un «*progetto specifico*» o a «*programmi di lavoro o fasi di esso*», bensì **unicamente** ad un «**progetto specifico**», e pertanto di un vero e proprio risultato finale connesso alla specifica attività richiesta al prestatore d'opera, con espresso **divieto** di utilizzare il lavoro a progetto per lo svolgimento di **compiti meramente esecutivi o ripetitivi**. Ciò al fine di evitare quanto la giurisprudenza, in realtà, aveva già scongiurato con il consolidato orientamento secondo cui il contratto a progetto non può essere sottoscritto per attività coincidenti con la normale attività svolta dall'impresa.

L'art. 1, co. 24, peraltro, compie un'operazione di interpretazione autentica dell'art. 69, D.Lgs. 276/2003, chiarendo che la disposizione, secondo la quale in assenza di uno specifico progetto i contratti di collaborazione coordinata e continuativa si considerano «*rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto*», contiene una **presunzione assoluta** che priva, pertanto, il committente della possibilità – sinora dibattuta in giurisprudenza – di provare, comunque, in giudizio la natura non subordinata del rapporto.

Al fine di accordare una maggiore tutela sotto il **profilo economico** ai collaboratori a progetto, viene **integralmente sostituito** l'art. 63, D.Lgs. 276/2003. La norma, come nel passato, impone il rispetto di un principio di **proporzionalità** alla **quantità** e alla **qualità** del lavoro prestato che, pur riecheggiando i canoni costituzionali inerenti alla retribuzione e contenuti nell'art. 36, Cost. se ne discosta in quanto non prescrive la necessaria sufficienza del corrispettivo a garantire, al collaboratore e alla propria famiglia, un'esistenza libera e dignitosa.

La novità è che il **compenso** che dev'essere corrisposto ai collaboratori dovrà essere relazionato alla **natura** della prestazione e, comunque, **non** potrà essere **inferiore** ai **minimi stabiliti** per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali, e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi interconfederali, nazionali o, su loro delega, dai livelli decentrati.

In assenza di contrattazione collettiva specifica, tuttavia, «*il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto*».

La norma, che pone non pochi problemi interpretativi relativi, ad esempio, all'individuazione – non sempre agevole – delle figure professionali analoghe, con le quali confrontare la prestazione eseguita dal collaboratore, è comunque di notevole interesse anche sistematico. In effetti, a differenza del rapporto di lavoro subordinato, nel quale i contratti collettivi, ivi compresi i minimi retributivi da questi stabiliti, **non** hanno **efficacia diretta erga omnes**, ma sono solitamente utilizzati in giurisprudenza unicamente quale parametro di legittimità delle clausole retributive difformi, con possibilità per i giudici di discostarsene qualora ritengano la retribuzione del Ccnl sproporzionata rispetto al caso di specie, per i collaboratori a progetto l'attestazione sui livelli economici previsti dalla contrattazione collettiva risulta obbligata dalla legge e il giudice, dunque, non sembra potersene discostare.

Quanto ai diritti riconosciuti al **lavoratore a progetto**, la «Riforma Fornero» non si allontana dalla normativa previgente, attribuendo al collaboratore i già previsti diritti in tema di malattia ed infortunio ed aggiungendo, all'art. 2, co. 51-56, il diritto a un'**indennità una tantum** in caso di **disoccupazione**.

La Riforma impone, infine, una «stretta» per l'**utilizzo** di **collaboratori** autonomi con **partita Iva** (cd. **fittizia**). Il nuovo art. 69-bis, D.Lgs. 276/2003 prevede, infatti, una **presunzione relativa** – che, dunque, ammette prova contraria – di riconduzione del lavoro autonomo al lavoro a progetto, che però conduce all'assoggettamento alla disciplina del lavoro subordinato, in assenza del progetto specifico richiesto per la legittimità di tale ultima tipologia contrattuale, qualora ricorrano due delle seguenti condizioni:

- la **collaborazione** abbia una **durata complessivamente superiore a 8 mesi** nell'arco di 2 anni consecutivi;
- il **corrispettivo** derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca **più dell'80%** dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di 2 anni solari consecutivi;
- il collaboratore disponga di una **postazione fissa** di lavoro presso una delle sedi del committente.

Che le **condizioni** previste debbano perdurare **per 2 anni** deriva da un primo correttivo alla Riforma del lavoro operata dall'art. 46-bis, D.L. 83/2012.

La **presunzione** non opera qualora la prestazione sia connotata da **competenze teoriche di grado elevato**, ovvero qualora sia svolta da soggetto titolare di un **reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte** il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali, ovvero ancora con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine o ad un albo.

CONTRATTO a PROGETTO	
<i>Ante Riforma</i>	<i>Post Riforma</i>
Esclusi dalla disciplina gli iscritti a un albo professionale	Esclusi dalla disciplina gli iscritti a un albo professionale quando il contenuto delle mansioni coincida con la figura professionale di iscrizione
Necessaria riconduzione della collaborazione a un progetto specifico, programma di lavoro o fase di esso	Necessaria riconduzione della collaborazione a un progetto specifico
Compenso: proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito; deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto	Compenso: proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito; non inferiore ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni

	equiparabili svolte dai lavoratori subordinati. In assenza di contrattazione collettiva, compenso non inferiore, alle retribuzioni minime previste dai Ccnl per le figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto
--	--

7. ASSOCIAZIONE in PARTECIPAZIONE

L'art. 1, co. 30, L. 92/2012 interviene a **impedire l'utilizzo improprio** dei **rapporti di associazione in partecipazione** con **apporto di lavoro**, in luogo dei contratti di lavoro subordinato, fenomeno che nella prassi applicativa ha conosciuto una notevole diffusione negli ultimi tempi.

Ai sensi dell'art. 2549 c.c., *«con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto»*.

A questo riguardo la nuova disposizione introduce una **presunzione relativa** dei rapporti instaurati o attuati **senza** che vi sia stata un'effettiva **partecipazione** dell'associato agli **utili** dell'impresa o dell'affare, ovvero **senza** che gli sia stato **consegnato il rendiconto**. Inoltre, modificando la norma civilistica, si stabilisce che *«qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo»* e che, in caso di violazione di tale divieto, la **sanzione** sia costituita dalla conversione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dei rapporti intrattenuti con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro.