



SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO
- SOMMINISTRAZIONE
- APPRENDISTATO
- LAVORO INTERMITTENTE
- LAVORO A PROGETTO
- LAVORO AUTONOMO
- ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE
- LAVORO ACCESSORIO

RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI NELLA RIFORMA DEL LAVORO

L. 28.06.2012, n. 92 - D. Lgs. 6.09.2001, n. 368 - D. Lgs. 10.09.2003, n. 276 - D. Lgs. 25.02.2000, n. 61
D. Lgs. 14.09.2011, n. 167 - C.M. Lavoro 18.07.2012, n. 18

La riforma Fornero, entrata in vigore il 18.07.2012, si pone l'ambizioso obiettivo di realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione. Il provvedimento mira, tra l'altro, a favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadisce il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma comune di rapporto di lavoro; valorizza l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali, contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti. Il presente contributo è finalizzato ad offrire un quadro di sintesi degli interventi della riforma sui contratti di lavoro come commentati dal Ministero nella circolare 18/2012.

SCHEMA DI SINTESI

ABOLIZIONE DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO



Sono stati abrogati gli articoli del decreto Biagi che disciplinavano il contratto di inserimento, che non sarà più stipulabile **dal 1.01.2013**.



Alle assunzioni effettuate fino al 31.12.2012 si applicheranno le disposizioni abrogate.

RIVISITATE LE CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE NEL PART-TIME



È introdotta la possibilità per i contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (RSA ex art. 19 L. 300/1970, RSU) di stabilire condizioni e modalità perché il lavoratore possa **richiedere l'eliminazione o la modifica** delle clausole precedentemente concordate.



- È riconosciuta la facoltà di **revocare il consenso prestato** all'apposizione di clausole flessibili ed elastiche, ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi, al lavoratore che si trovi nelle condizioni:
 - .. di cui all'art. 12-bis del D. Lgs. 61/2000 (patologie oncologiche, figlio convivente di età non superiore a 13 anni o figlio convivente portatore di handicap grave);
 - .. ovvero di cui all'art. 10, c. 1, L. 300/1970 (lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali).

CRITERI PER LA REVISIONE DEI TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO



Sono stati stabiliti i criteri in relazione ai quali, il Governo e le Regioni, dovranno definire le linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della norma (18.07.2012).



Revisione della disciplina, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo.



Previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastarne l'uso distorto, anche attraverso l'individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.



Individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza.



Riconoscimento di una **congrua indennità**, anche forfetaria, in relazione alla prestazione svolta che, se non corrisposta, comporti l'irrogazione di una sanzione amministrativa proporzionata alla gravità dell'illecito, in misura variabile da un minimo di €1.000,00 ad un massimo di €6.000,00.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

CAUSALI

• **Contratto senza causale**

• Per la stipula del contratto non è necessaria la sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (c.d. causalone), anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, nell'ipotesi del **primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi e non prorogabile nemmeno qualora abbia avuto una durata iniziale inferiore ai 12 mesi.**

• Per ogni mansione, sia per il contratto a tempo determinato, sia per la prima missione di un lavoratore somministrato a tempo determinato.

• Il Ministero ha precisato che la deroga al "causalone" può trovare applicazione una sola volta tra due medesimi soggetti e, quindi, non può valere qualora il lavoratore abbia già intrattenuto con il datore di lavoro/utilizzatore un primo rapporto lavorativo di natura subordinata, soprattutto se a tempo indeterminato.

• Il periodo di 12 mesi non è una franchigia e non è frazionabile.
• È applicabile, invece, la disciplina sulle code contrattuali.

• **Previsioni contrattuali difformi**

La contrattazione collettiva decentrata non può introdurre una disciplina diversa da quella legale in assenza di espressa delega del livello interconfederale o di categoria.

• In via diretta a livello interconfederale o di categoria, o in via delegata ai livelli decentrati, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere che, **in luogo dell'ipotesi prima descritta** (trattasi quindi di disciplina alternativa), la causale non sia richiesta nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione con contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle seguenti ragioni:

- .. avvio di una nuova attività;
- .. lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- .. implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- .. fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- .. rinnovo o proroga di una commessa consistente.

PROLUNGAMENTO DEL RAPPORTO

• **Code contrattuali**

• In tema di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la scadenza fissata, la norma ha previsto che il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini, se il rapporto di lavoro continua:
.. oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, nonché decorso il periodo complessivo di 36 mesi;
.. ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi.

• Il datore di lavoro deve **comunicare la nuova scadenza** al centro per l'impiego (CPI) territorialmente competente entro il termine originariamente fissato e secondo modalità che saranno stabilite con decreto.

• **Successione di contratti**

• Sono stati **ampliati i termini delle pause**; perciò, qualora il lavoratore sia riassunto a termine entro un periodo di **60 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, o **90 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
• I CCL o, in mancanza, il Ministero del Lavoro, possono prevederne la riduzione, rispettivamente fino a 20 e 30 giorni, nei casi di assunzione nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni evidenziate per il contratto acausale.

DURATA MASSIMA

• Per calcolare il periodo massimo di 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, di durata del rapporto fra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni equivalenti, oltre il quale il lavoro si considera a tempo indeterminato, si considerano anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti con contratto di somministrazione a tempo determinato, stipulati dal 18.07.2012.
• Il periodo di 36 mesi è derogabile dalla contrattazione collettiva e non riguarda la somministrazione: il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche dopo il raggiungimento del limite dei 36 mesi.

CONTENZIOSO

• L'art. 6, L. 604/1966, in tema di **impugnazione del licenziamento** si applica anche ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro e, in tal caso, il **termine** per l'impugnazione del licenziamento, che decorre dalla cessazione del contratto, è fissato in 120 giorni, mentre il termine per il deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale è di 180 giorni.

• In relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1.01.2013.

• Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore, stabilendo **un'indennità onnicomprensiva** nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, che **ristora per intero il pregiudizio** subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento di ricostituzione del rapporto di lavoro.

SOMMINISTRAZIONE

NOVITÀ

• **Cause di ricorso al contratto**

• La somministrazione di lavoro a tempo determinato è di norma ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore ma ora è fatta salva la previsione introdotta dalla riforma e sopra illustrata in merito alla prima missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

• **Condizioni lavorative**

• Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte, fatte salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro, anche con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali.

APPRENDISTATO

LIMITI

• **Durata**

• È prevista una **durata minima** del contratto non inferiore a 6 mesi, fatto salvo quanto previsto in tema di attività con cicli stagionali.
 • La durata del contratto, per la sua **componente formativa**, non può essere superiore a 3 anni, ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
 • Nel **periodo di preavviso** si applica la disciplina del contratto di apprendistato.

• **Limiti quantitativi**

• **Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere**, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare:
 .. il **rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro;
 .. tale rapporto non può superare il **100%** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità;
 .. è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato;
 .. il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero **non superiore a 3**;
 .. le disposizioni sul numero massimo di apprendisti assumibili non si applicano alle **imprese artigiane** per le quali valgono le disposizioni dell'art. 4, L. 443/1985.

STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI

• Condizioni

- **L'assunzione di apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro** al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione (periodo mobile), **di almeno il 50% degli apprendisti** dipendenti dallo stesso datore di lavoro esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.
- Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per i primi 36 mesi tale percentuale è ridotta al 30%, perciò la percentuale del 50% andrà verificata in relazione alle assunzioni effettuate dal 18.07.2015 prendendo in considerazione le stabilizzazioni effettuate nei 36 mesi precedenti.

- Con esclusivo riferimento ai contratti con decorrenza **dal 1.01.2013** e ai datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori **almeno pari a 10**.

• Violazione dei limiti

- Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sopra indicati sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto, ma tale disposizione deve essere coordinata con quella del Testo Unico che prevede la possibilità per la contrattazione collettiva di introdurre forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando il limite massimo di apprendisti assumibili, possibilità che non subisce limitazioni in funzione dell'organico aziendale.

Se la clausola di stabilizzazione "legale" non è applicabile, allora andrà rispettato solo il limite quantitativo individuato dalla contrattazione collettiva, pena la trasformazione del rapporto in normale rapporto a tempo indeterminato; qualora, invece, vi sia coincidenza tra le previsioni legali e quelle contrattuali (datori di lavoro con almeno 10 dipendenti), deve applicarsi la disposizione legale introdotta dalla riforma in quanto specifica e, pertanto, prevalente.

Nota

- Per il computo dell'organico aziendale occorre applicare quanto precisato nella circolare Inps 22/2007 in tema di verifica del requisito occupazionale ai fini dell'individuazione del regime contributivo applicabile e cioè:
 - .. nel calcolo dei dipendenti devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.);
 - .. il lavoratore assente, ancorché non retribuito (es. per servizio militare, e/o gravidanza), va escluso dal computo solamente se, in sua sostituzione, sia stato assunto altro lavoratore (in tal caso sarà computato quest'ultimo);
 - .. i dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale (art. 6, D. Lgs. 61/2000);
 - .. i lavoratori intermittenti ex D. Lgs. 276/2003 vanno considerati in base alla rispettiva normativa di riferimento;
 - .. vanno invece esclusi:
 - . gli apprendisti;
 - . eventuali CFL ex D. Lgs. 251/2004, ancora in essere dopo la riforma operata dal D. Lgs. 276/2003;
 - . i lavoratori assunti con contratto di inserimento/ reinserimento ex D. Lgs. 276/2003;
 - . i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 L. 223/1991;
 - . i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

Tabella n. 1

Esemplificazioni stabilizzazione rapporti di apprendistato

Numero di stabilizzati nei 36 mesi precedenti	Conseguenze
4 apprendisti su 8	Nessuna limitazione ad assumere nuovi apprendisti, salvo quella prevista dal Testo Unico sul numero massimo di apprendisti assumibili.
2 apprendisti su 8	Possibilità di assumere 3 apprendisti (quelli già confermati più uno), fermo il limite del numero massimo di apprendisti assumibili.
Nessun apprendista stabilizzato	Possibilità di assumere un solo apprendista, fermo il limite del numero massimo di apprendisti assumibili.

LAVORO INTERMITTENTE

MODIFICHE

I **contratti già sottoscritti** al 18.07.2012 non compatibili con le nuove disposizioni cesseranno di produrre effetti decorsi 12 mesi dalla data suddetta.

- È intervenuta l'**abrogazione** della previsione del ricorso al lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, nonché in eventuali ulteriori periodi predeterminati previsti dai contratti collettivi.

Perciò il contratto di lavoro intermittente **può essere concluso** per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

- Il contratto può in ogni caso essere concluso con soggetti con **più di 55 anni** di età e con soggetti che **non abbiano compiuto i 24 anni** di età purché le prestazioni siano rese al massimo fino al giorno prima del compimento dei 25 anni.

• **Comunicazione preventiva**

- Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a **comunicarne la durata** con modalità semplificate alla **Direzione Territoriale del Lavoro** competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica secondo modalità che saranno individuate con apposito decreto ministeriale insieme ad ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

- Pena una sanzione amministrativa (non diffidabile) da €400,00 ad €2.400,00 per ciascun lavoratore per cui sia stata omessa la comunicazione o chiamato in giorni non coincidenti con quelli comunicati anche solo per la diversa collocazione temporale degli stessi.

- Il Ministero ha precisato che:

- .. in assenza dell'individuazione delle modalità semplificate di comunicazione, l'adempimento deve essere effettuato con gli strumenti già operativi (**posta elettronica anche non certificata agli indirizzi di posta istituzionale e fax ai recapiti delle DTL**);
- .. occorre indicare senza particolari formalità i dati identificativi del lavoratore ed il giorno o i giorni in cui lo stesso sarà occupato nell'ambito di un **periodo non superiore ai 30 giorni dalla comunicazione**;
- .. non è necessario comunicare anche l'orario in cui il lavoratore sarà occupato;
- .. basta una sola comunicazione per indicare la chiamata anche di **più lavoratori**;
- .. la comunicazione può essere effettuata **anche nello stesso giorno** di inizio della prestazione, purché prima dell'effettivo impiego;
- .. la comunicazione può essere **modificata o annullata** con altra comunicazione successiva comunque antecedente all'inizio della prestazione lavorativa.

In assenza di modifica o annullamento della comunicazione inviata, l'eventuale prestazione lavorativa deve ritenersi comunque effettuata, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva.

Modulistica

- Le Direzioni Territoriali del Lavoro stanno predisponendo i modelli di comunicazione preventiva per l'esecuzione di lavoro intermittente.
- Si propone, a titolo esemplificativo, il link al **Modulo** elaborato dalla DTL di Modena.

Tabella n. 2

Utilizzabilità del lavoro intermittente

Ipotesi	Annotazioni
Esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.	È rimessa alla contrattazione collettiva l'individuazione sia delle "esigenze", sia dei "periodi predeterminati" che giustificano il ricorso all'istituto.
Con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tal caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.	-----
Con riferimento alle attività indicate dal Ministero del Lavoro, nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva, quali ipotesi oggettive, ferme restando le interpretazioni dallo stesso già fornite in merito.	Occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo elencate nella tabella approvata con R.D. 2657/1923.
<ul style="list-style-type: none"> • Dal 18.07.2012 non è possibile: <ul style="list-style-type: none"> .. sottoscrivere contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina (in particolare per i soggetti dai 24 ai 55 anni); .. imputare la chiamata del lavoratore alle causali abrogate relative ai c.d. periodi predeterminati (fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali e ulteriori periodi predeterminati dai contratti collettivi). • Entro il 18.07.2013 i contratti incompatibili con il nuovo campo di applicazione del lavoro intermittente cesseranno di produrre effetti, quindi i soggetti over 50 ma non over 55 non potranno più rendere l'eventuale prestazione lavorativa che sarebbe considerata in "nero". 	

LAVORO A PROGETTO

NUOVA DEFINIZIONE

- 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'art. 409, n. 3), C.P.C., devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.

Progetto

- Deve essere funzionalmente collegato ad 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.
- 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.

- Sono escluse dal campo di applicazione della norma, tra l'altro, le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del D. Lgs. 276/2003; tuttavia, l'iscrizione del collaboratore ad albi non basta a determinare l'esclusione, occorrendo che il contenuto concreto della collaborazione sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.

PRESUNZIONI

- Qualora il giudice accerti che la collaborazione abbia configurato un rapporto di lavoro subordinato, essa si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

- I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti del committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai CCL stipulati dalle Oo. Ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

- Salvo prova contraria a carico del committente.

- **Interpretazione**
 - La disposizione che prevede che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, siano considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data della loro costituzione, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

APPLICAZIONE
DELLE NOVITÀDISCIPLINA
DEL CONTRATTO

- Le nuove disposizioni si applicano ai contratti di collaborazione stipulati dopo il 18.07.2012.
 - **Forma**
 - Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma **scritta ai fini della prova** e deve contenere, tra l'altro, la descrizione del progetto, con l'individuazione:
 - .. del suo contenuto caratterizzante,
 - .. del risultato finale che si intende conseguire.
 - **Corrispettivo**
 - Deve essere **proporzionato** alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò, nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola.
 - Non può essere inferiore ai **minimi** stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai **contratti collettivi** sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.
 - **Recesso**
 - **Le parti** possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa.
 - **Il committente** può recedere prima della scadenza del termine anche qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.
 - **Il collaboratore** può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.
- In assenza di contrattazione collettiva, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività, alle retribuzioni minime previste dai CCNL di categoria del settore di riferimento alle figure professionali con competenza ed esperienza analoghe a quelle del collaboratore.
- Fermo restando che il contratto si risolve al momento della **realizzazione del progetto** che ne costituisce l'oggetto.

LAVORO AUTONOMO

CONVERSIONE IN
CO.CO.PRO.

- Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'IVA sono **considerate**, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, qualora ricorrano **almeno 2** dei seguenti presupposti:
 - .. che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a **8 mesi** nell'arco dell'anno solare;
 - .. 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%** dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
 - .. che il collaboratore disponga di una **postazione fissa** di lavoro presso una delle sedi del committente.
 - La presunzione comporta l'integrale applicazione della disciplina del lavoro a progetto, inclusa la norma sulla conversione del rapporto in lavoro subordinato in assenza di specifico progetto.
 - La **presunzione non opera** qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:
 - .. sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
 - .. 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 di cui all'art. 1, c. 3, L. 233/1990.
 - La **presunzione non opera** anche con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni, che saranno identificate con decreto del Ministero del Lavoro da emanarsi entro 3 mesi, sentite le parti sociali.
- La presunzione si applica ai rapporti instaurati dopo il 18.07.2012; per i rapporti in corso a tale data, invece, le disposizioni si applicheranno decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della norma.

MODIFICHE AL
D. LGS. 276/2003MODIFICHE AL
CODICE CIVILE

Art. 2549 C.C.

ENTRATA IN VIGORE

PRESUNZIONE

PRESTAZIONI

BUONI

REDDITO PER IL RILASCIO
DEL PERMESSO DI SOGGIORNO

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

• È stata **abrogata** la disposizione che prevedeva, in caso di rapporti resi senza un'effettiva partecipazione ed adeguate erogazioni a chi lavora, che il lavoratore avesse diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai CCL per il lavoro subordinato nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di CCL, in una corrispondente posizione di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non comprovasse che la prestazione rientrava in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel decreto Biagi, ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

• 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 3, 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 3° grado, di affinità entro il 2° grado.

• In caso di **violazione del divieto**, il rapporto si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

• Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, al 18.07.2012, siano stati **certificati**.

• Salvo prova contraria, 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 previsto dall'art. 2552 C.C., si presumono **rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato**.

• La presunzione si applica anche qualora l'apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all'art. 69-bis, c. 2, lett. a) del D. Lgs. 276/2003, introdotto dalla riforma (competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività).

LAVORO ACCESSORIO

• Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a **€5.000,00** nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo intercorsa nell'anno precedente.

• Fermo restando il limite complessivo di €5.000,00 nel corso di un anno solare, nei confronti dei **committenti imprenditori commerciali o professionisti**, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a **€2.000,00**, rivalutati annualmente.

• In **agricoltura** le disposizioni si applicano:

.. alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

.. alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'art. 34, c. 6, D.P.R. 633/1972, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

• È dunque **sempre possibile attivare lavoro accessorio tenendo esclusivamente conto del limite di carattere economico**, fatto salvo quanto segue:

.. il limite economico è commisurato a quanto ricevuto, nel corso dell'**anno solare**, dalla **totalità** dei committenti;

.. per "**imprenditore commerciale**" deve intendersi qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che operi su un determinato mercato e non solo chi eserciti attività di intermediazione nella circolazione di beni;

.. in **agricoltura** è possibile usare i voucher fino a €5.000,00 solo se l'attività sia svolta da pensionati o giovani studenti ovvero, prescindendo da chi sia il lavoratore accessorio, per piccoli imprenditori agricoli; non si applica, invece, l'ulteriore limite di €2.000,00.

• **I buoni saranno orari**, numerati progressivamente e datati.

• **La percentuale** relativa al **versamento dei contributi previdenziali** sarà **rideterminata** con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'Inps.

I buoni già acquistati al 18.07.2012 potranno essere spesi entro il 31.05.2013 rispettando la precedente disciplina anche in relazione al campo di applicazione, ferma restando la possibilità di chiederne il rimborso.

• I compensi percepiti dal lavoratore sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.