

## **J** OBS ACT: SUPERAMENTO DEL LAVORO A PROGETTO E DELLE ASSOCIAZIONI IN PARTECIPAZIONE CON AP- PORTO DI LAVORO.

Per inquadrare correttamente la problematica è opportuno riportare quanto dispone l'art. 1 del D.Lgs. 81/2015 (emanato ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge delega 183/2014, meglio nota come "Jobs act"):

### **Articolo 1**

#### **Forma contrattuale comune**

**1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.**

Questa premessa costituisce la chiave di lettura della riforma delle tipologie contrattuali attuata dal governo Renzi.

#### **Il contratto di lavoro a progetto**

L'abrogazione pura e semplice di tutta la disciplina previgente sul rapporto di lavoro a progetto (articoli da 61 a 69 bis del D.Lgs. 276/2003) e la specifica applicazione delle disposizioni sul lavoro subordinato *"anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"* (art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015) rendono evidente lo sfavore con cui il legislatore delegato intende affrontare la cd. "parasubordinazione", ossia quella ampia e indistinta zona grigia collocata tra il lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) e il lavoro autonomo (artt. 2222 e ss. c.c.).

Questa area è contraddistinta da elementi di stretta correlazione tra committente e lavoratore, quali lo stabile inserimento nell'organizzazione del committente, il coordinamento della prestazione lavorativa del lavoratore asseritamente "non" dipendente, la sostanziale monocommittenza della quasi totalità dei rapporti. Nel tempo, la giurisprudenza si è lungamente confrontata sui caratteri distintivi tra le diverse fattispecie contrattuali, al fine di individuare criteri distintivi oggettivi in grado di condurre ad una netta distinzione tra le diverse tipologie lavorative, da assoggettare a discipline sostanzialmente diverse e, nel caso della parasubordinazione, assai meno garantiste per i lavoratori.

Le ragioni che nel tempo hanno portato a scegliere la tipologia del lavoro a progetto sono, eminentemente, di natura economica e normativa, in quanto tale con-

tratto era, al contempo, assai conveniente sul piano contributivo (sia pure dopo numerosi innalzamenti delle aliquote INPS), su quello del trattamento economico del lavoratore (mancando quasi del tutto qualsiasi disciplina collettiva, non vi erano minimi contrattuali, mensilità aggiuntive, ferie e permessi, trattamento di fine rapporto ed altri istituti tipici del lavoro subordinato) ed anche sul piano normativo (non applicazione delle tutele contro i licenziamenti illegittimi, diritto alla conservazione del posto decisamente attenuato, non computabilità ai fini della applicabilità di diversi istituti legati a limiti numerici del personale dipendente, assenza di vincoli sull'orario di lavoro, ferie e permessi, mensilità aggiuntive, ecc.).

Il rapporto di lavoro a progetto è stato scelto - nella stragrande maggioranza dei casi - non a seguito di una attenta analisi tecnico-giuridica dell'esistenza o meno del vincolo di subordinazione, ma sulla base delle considerazioni di convenienza sopra esposte, ricostruendo *a posteriori* gli elementi, per lo più formali, in grado di connotare il rapporto di lavoro (asseritamente) a progetto, con minore probabilità di soccombenza in caso di contenzioso sulla qualificazione giuridica del rapporto.

Opportunamente, ad avviso di chi scrive, preso atto della estrema difficoltà di tipizzare i (pochi) casi di lavoro a progetto "genuino", il legislatore delegato ha scelto la strada dell'abrogazione integrale di questa tipologia contrattuale, facendo salve alcune specifiche ipotesi in cui potrà continuare ad essere stipulato il "vecchio" contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), di fatto privo di una disciplina sostanziale, visto che le norme che vi fanno riferimento hanno natura processuale, fiscale, assicurativa o previdenziale ma nulla dispongono in merito alla disciplina complessiva di questo istituto.

#### **Abrogazione del co.co.pro. ...**

Con effetto dal 25.6.2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015, l'art. 52 ha abrogato l'intera disciplina del contratto di lavoro a progetto:

### **Articolo 52**

#### **Superamento del contratto a progetto**

**1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.**

**2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.**

Ne consegue che dal 25.6.2015 **non è più possibile stipulare alcun nuovo contratto di lavoro a progetto**. Restano salvi i contratti stipulati fino al

24.6.2015, comprese le proroghe di contratti in scadenza dopo tale data, a condizione che le proroghe stesse siano state stipulate entro il 24.6.2015.

#### **... e sopravvivenza dei co.co.co.**

Il comma 2 dell'art. 52 cit. fa salva la disciplina dettata dall'art. 409 c.p.c. che riguarda, peraltro da un punto di vista esclusivamente processuale, gli "altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".

La "sopravvivenza" degli altri rapporti di collaborazione (ossia, per intenderci, le tanto vituperate co.co.co.) a partire dal 1.1.2016 dovrà fare i conti con l'estensione delle norme relative al lavoro subordinato a tutti i "rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". Ciò significa che dal 1.1.2016 tutte le collaborazioni personali coordinate e continuative con modalità esecutive eterodirette saranno attratte nella disciplina del lavoro subordinato, fatte salve alcune specifiche eccezioni.

L'abrogazione delle norme sul lavoro a progetto crea una situazione - limitata sul piano temporale e destinata a risolversi, almeno in parte, dal 1.1.2016 - in cui sarà possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa per qualsiasi attività di natura - purché genuinamente autonoma - senza alcuna riconduzione "automatica" alla disciplina del lavoro subordinato (efficace solo dal 1.1.2016).

In assenza di disposizioni interpretative ministeriali ed in considerazione dei possibili rischi di contenzioso derivanti da un quadro normativo incerto, il nostro consiglio è quello di **non procedere comunque**, nel periodo compreso tra il 25.6.2015 e il 31.12.2015, alla stipula di contratti di co.co.co., in quanto esiste il rischio di una riqualificazione del rapporto attraverso il ricorso agli indici della subordinazione elaborati nel tempo da una giurisprudenza ormai consolidata.

#### **Le tipologie residuali di co.co.co. dal 1.1.2016**

A partire dal 1.1.2016 tutti i rapporti caratterizzati dalla esclusiva personalità della prestazione, dalla continuità e dalla etero organizzazione delle modalità esecutive della prestazione lavorativa da parte del committente saranno automaticamente ricondotti nell'alveo del lavoro subordinato e le "vecchie" collaborazioni coordinate e continuative (art. 409 c.p.c.) avranno applicazione solo in specifiche casistiche, indicate nei commi 2 e 3 dell'art. 2, di seguito riportato:

#### **Articolo 2**

##### **Collaborazioni organizzate dal committente**

**1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

**2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:**

**a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano**

**nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;**

**b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;**

**c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;**

**d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.**

**3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.**

**4. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.**

La regola generale è quella per cui tutte i rapporti di lavoro in cui il lavoratore presta la propria attività attraverso una prestazione di lavoro **esclusivamente personale** (ossia senza apportare una propria, seppure minima, organizzazione di beni e strumenti necessari per lo svolgimento della propria attività), **continuativa** (ossia, si ritiene, non occasionale) ed **etero-organizzata** ("anche" con riferimento ai tempi ed ai luoghi di lavoro, quindi con la possibilità che la etero organizzazione si manifesti anche in altre modalità non tipizzate) sono soggetti alla disciplina del **lavoro subordinato**.

Va evidenziato, però, come la cd. parasubordinazione non sia affatto venuta meno. Anche dopo la riforma, infatti, continueranno ad esistere i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (peraltro privi di una disciplina sostanziale), quale "terzo genere" distinto dal lavoro subordinato (forma "comune" di rapporto di lavoro) e dal lavoro autonomo.

Confluiranno in questo "terzo genere" i rapporti di collaborazione:

- non di lavoro subordinato o autonomo e
- rientranti nelle deroghe del comma 2, ovvero
- nei quali i requisiti siano assenti in quanto certificati ai sensi dell'art 76 del D.Lgs. 276/2003, ovvero
- privi delle caratteristiche di cui al comma 1 (prestazioni non esclusivamente personali, non continuative o non organizzate dal committente, anche in funzione dei tempi e dei luoghi di lavoro).

Nel perseguire l'auspicata abrogazione dei contratti di lavoro a progetto, quindi, il legislatore delegato ha lasciato una "zona grigia", che si presume darà comunque origine a un potenziale contenzioso, in quanto la ricorrenza o meno dei requisiti caratterizzanti la subordinazione (comma 1 art. 2 cit.) potrà comunque essere oggetto di una notevole incertezza applicativa.

L'estensione della disciplina del lavoro subordinato non opera in alcuni, specifici, casi di seguito elencati:

a) alle collaborazioni per le quali gli **accordi collettivi nazionali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo**, in ragione delle **particolari esigenze produttive ed organizzative** del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'**esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali**;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai **componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni**;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Le "deroghe" contenute nelle lettere b), c) e d) riprendono, in termini quasi letterali, le fattispecie (già previste nel comma 3 dell'art. 61 del D.Lgs. 276/2003) escluse dalla previgente disciplina dei co.co.pro. e per le quali era già possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Rispetto alle tipologie escluse dall'art. 61 D.Lgs. cit. non vengono più citati coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia (per costoro varrà la disposizione dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015).

Alle fattispecie per le quali era già consentito stipulare un contratto di co.co.co. si aggiunge quella introdotta dalla lett. a) riguardante la possibilità che la contrattazione collettiva di livello nazionale disciplini, in relazione a specifici settori caratterizzati da particolari esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro "parasubordinato", assistito da specifiche garanzie di carattere economico e normativo.

Dal combinato disposto della disciplina delle deroghe all'estensione del lavoro subordinato con quella recante l'abrogazione del contratto di lavoro a progetto si può affermare che la reviviscenza del contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) di cui all'art. 409 c.p.c. sarà possibile:

1) nei settori produttivi dove sia intervenuta una disciplina di origine contrattuale (a livello collettivo e nazionale) in grado di fornire adeguate tutele di carattere economico e normativo (l'adeguatezza è *in re ipsa*, per il fatto che ci si trovi in presenza di un accordo collettivo nazionale stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) e solo al verificarsi di particolari esigenze produttive ed organizzative;

2) per particolari attività dove la natura delle stesse (pensiamo all'attività dei componenti degli organi amministrativi o di controllo) o la particolare qualificazio-

ne del lavoratore (pensiamo alle professioni intellettuali che possono essere rese solo da soggetti iscritti in appositi albi) siano tali da fornire di per sé sufficienti garanzie di adeguatezza del trattamento economico e normativo pattuito tra le parti.

La tanto paventata deregolamentazione derivante dal mantenimento dei "vecchi" co.co.co. (privi di una disciplina positiva che sancisca determinati diritti a specifici trattamenti economici e normativi) viene, quindi, ad essere temperata o dall'intervento della contrattazione collettiva (in grado di "tagliare su misure" adeguate garanzie contrattuali ai lavoratori interessati di quello specifico settore e occupati in una determinata attività) o dalla particolare natura del rapporto o dalla professionalità apportata dal lavoratore.

Esiste, tuttavia, la possibilità che l'assenza dei requisiti caratterizzanti la subordinazione venga attestata in sede di certificazione del rapporto di lavoro davanti alle commissioni istituite ai sensi dell'art. 76 D.Lgs. 276/2003, davanti alle quali il lavoratore "può" farsi assistere da un rappresentante sindacale, un avvocato o un consulente del lavoro, ma non vi è obbligato.

In questo caso, è possibile che venga certificata l'assenza dei requisiti anche in presenza di un rapporto dove il lavoratore non avendo una "copertura" contrattuale e neppure un particolare peso contrattuale (a differenza dei lavoratori iscritti negli albi professionali), si trovi realmente in una situazione di particolare "debolezza".

Per evitare possibili abusi, ricordiamo comunque che gli effetti giuridici della certificazione permangono, anche verso i terzi, solo fino al momento in cui non sia stato accolto, con sentenza di merito (ossia anche in primo grado di giudizio) il ricorso giurisdizionale presentato in uno dei casi previsti dall'art. 80 D.Lgs. 276/2003 ossia per erronea qualificazione del contratto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

### **Stabilizzazione dei contratti di lavoro a progetto**

Quale "contrappeso" alla eliminazione dei contratti di lavoro a progetto è stata prevista una norma di stabilizzazione (leggasi: sanatoria) dei contratti in essere rientranti nell'alveo del lavoro subordinato. La stabilizzazione, **esperibile dal 1.1.2016**, si estende anche ai rapporti di lavoro autonomo con soggetti titolari di partita IVA se considerati a rischio di riqualificazione. La norma fissa dei "paletti" decisamente ampi, in quanto richiede solo che:

- il lavoratore da regolarizzare venga assunto (dal 1.1.2016) a tempo indeterminato e rimanga in forza almeno 12 mesi, fatto salvo il caso di recesso per giusta causa o giustificato motivo soggettivo o di dimissioni del lavoratore;

- si stipuli con il lavoratore interessato un accordo di conciliazione in una delle sedi protette (DTL o sindacato) o davanti alle commissioni di certificazione, che definisca **tutte** le possibili pretese derivanti da una eventuale riqualificazione del rapporto pregresso. Non è indicato un limite minimo all'importo da erogare, per cui potranno essere raggiunti accordi conciliativi con transazioni di importo minimo, comunque idonee a regolarizzare il periodo pregresso.

In presenza di tali requisiti, si estinguono tutti gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali riguardanti il periodo pregresso, purché legati ad una qualificazione non

corretta del rapporto (restano salvi gli altri illeciti non derivanti da tale erronea qualificazione).

Si riporta il testo della norma in esame:

#### **Articolo 54**

##### ***Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA***

**1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:**

**a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;**

**b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.**

**2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.**

La norma di stabilizzazione, nella sua stesura originaria, era stata oggetto di rilievi da parte della Ragioneria Generale dello Stato per la mancanza di copertura finanziaria in quanto la sua efficacia era stata anticipata al 2015, in modo che all'assunzione a tempo indeterminato si accompagnasse anche il riconoscimento dell'esonero contributivo di 36 mesi, previsto dalla legge 190/2014. Accertata la mancanza di risorse per il 2015, la norma di stabilizzazione è stata resa operativa dal 1.1.2016, comportando la perdita della possibilità di usufruire anche dell'esonero contributivo, restando "appetibile" solo per gli effetti tombali della conciliazione, anche sul piano sanzionatorio.

#### **L'associazione in partecipazione (con apporto di lavoro)**

Il superamento di questa tipologia contrattuale è avvenuto con modalità molto più nette, attraverso la mera abrogazione delle associazioni in partecipazione e con apporto di lavoro da parte di una persona fisica.

Si riporta il testo della norma in esame:

#### **Articolo 53**

##### ***Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro***

**1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:**

**a) il secondo comma è sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.»;**

**b) il comma terzo è abrogato.**

**2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione**

La fattispecie viene abrogata del tutto quando l'associato sia persona fisica e ogni qualvolta apporti "anche" una prestazione di lavoro. Non è, quindi, necessario che l'apporto consista esclusivamente in una mera prestazione lavorativa, essendo vietata anche la fattispecie nella quale l'associato apporti sia capitale (o beni) che lavoro (anche solo marginalmente).

Vengono fatti salvi, fino alla loro scadenza originaria, i contratti già in essere.

#### **SPIGOLATURE GIURISPRUDENZIALI**

##### **Cass. Civ. sez. lavoro 24.3.2015 n. 5878**

Una lavoratrice aveva denominato alcuni file di lavoro con termini molto volgari. Il datore di lavoro aveva provveduto al licenziamento disciplinare. La Corte di Appello aveva accolto l'impugnazione del recesso in quanto "... la condotta della lavoratrice, per quanto censurabile sotto il profilo della correttezza, non costituiva un'infrazione della disciplina del lavoro tanto grave, sia soggettivamente che oggettivamente, da ledere in maniera irreparabile la componente fiduciaria, essendo risultata episodica l'indicata sgradevole denominazione di documenti di lavoro, che non evidenziava un manifesto e ripetuto disprezzo al decoro e all'immagine aziendale, né poteva annoverarsi nella fattispecie della insubordinazione; non essendo emersi altri abusi nell'utilizzo dei beni aziendali affidati alla lavoratrice, la vicenda, valutata nella sua complessità, non giustificava, sotto il profilo della congruità, l'adozione della massima sanzione espulsiva, potendo la condotta agita essere punita con una sanzione di tipo conservativo".

La Corte di Cassazione conferma la sentenza:

"Il fatto addebitato, nei suoi risvolti oggettivi e soggettivi, quali accertati dalla Corte territoriale con motivazione immune da vizi logici, si connota oggettivamente come disdicevole e passibile di sanzione disciplinare (come la stessa sentenza impugnata, del resto, riconosce), ma non configura gli estremi della insubordinazione, né quelli di una specifica inottemperanza alle mansioni affidate alla lavoratrice, né e' in se' idoneo a ledere concretamente l'immagine della Società datrice di lavoro e dei suoi organi; rimane, in sostanza, nell'ambito di una condotta volgare e certamente non commendevole, ma non assurge a gravità ed importanza tale da ledere, in termini di irrimediabilità, il rapporto fiduciario e da giustificare quindi la sanzione espulsiva."

Questa sentenza è stata resa con riferimento alla formulazione dell'art. 18 della legge 300/1970 modificato dalla legge 92/2012 (legge "Fornero"): la stessa fattispecie nel contratto di lavoro a tutele crescenti avrebbe presumibilmente portato a conseguenze di tipo risarcitorio e non alla reintegra, in quanto la reintegra non è più prevista nel caso in cui la condotta disciplinarmente rilevante (ed accertata dai giudici) sia punita da una sanzione conservativa.