

Ordine degli Avvocati di Belluno
Ordine dei Consulenti del Lavoro di Belluno
Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Belluno

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

(LEGGE 28 GIUGNO 2012 N. 92)

Giovedì 27 settembre 2012
14,30 | 18,30
Ristorante NOGHERAZZA
Belluno - Castion via Gresane 78

a cura di
Vitantonio Lippolis



Gli Strumenti della Riforma

Le finalità del provvedimento vengono perseguite attraverso:

- l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, con il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- la valorizzazione dell'apprendistato;
- la redistribuzione in modo più equo delle tutele dell'impiego, da un lato, contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità relativi alle tipologie contrattuali e, dall'altro, adeguando la disciplina del licenziamento;
- la revisione dell'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive;
- il contrasto di usi degli istituti contrattuali esistenti volti ad eludere obblighi contributivi e fiscali;
- la promozione di una maggiore inclusione delle donne nella vita economica e di nuove opportunità di impiego o di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni;
- la promozione di modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea.

3

Riforma del Mercato del Lavoro

Novità in tema di Tipologie Contrattuali

(Legge n. 92/2012 - Riforma del Mercato del lavoro)

4

Contratto a Tempo Determinato - La Stipula -

Per la stipula del «primo» contratto a termine (o per la prima missione di un lavoratore somministrato) **non è necessaria la specificazione delle causali** di cui all'art.

1 del D.Lgs. n. 368/2001 *(che, come noto, consente l'apposizione del termine al contratto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro.)*

Per «**primo**» contratto deve intendersi quello stipulato fra un certo lavoratore ed una certa impresa per qualunque tipo di mansione, quando di durata non superiore a 12 mesi.

Per tale tipo di contratto non è consentita alcuna proroga.

(art. 1, co. 9 Legge n. 92/2012 che introduce art. 1, co. 1-bis e 2-bis, D.Lgs. n. 368/2001)⁵

Contratto a Tempo Determinato - La Stipula -

In via alternativa, comunque nel limite massimo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, i C.C. *(a livello interconfederale o di categoria ovvero, in via delegata, a livello decentrato)* possono prevedere che il c.d. "causalone" non sia necessario qualora l'assunzione a termine o la somministrazione avvengano nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

- 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.

Per tale contratto non è consentita alcuna proroga.

(art. 1, co. 9 Legge n. 92/2012 che introduce art. 1, co. 1-bis, D.Lgs. n. 368/2001) ⁶

Contratto a Tempo Determinato - Prosecuzione Attività oltre il Termine -

E' stato previsto un **prolungamento del periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza** per soddisfare esigenze organizzative:

- **Fino a 30 gg.** per contratti di durata inferiore ai 6 mesi (*in precedenza 20 gg.*);
- **Fino a 50 gg.** negli altri casi (*in precedenza 30 gg.*),
Senza che il contratto si converta automaticamente a t.i.

(art. 1, co. 9 Legge n. 92/2012 che modifica art. 5, co. 2, D.Lgs. n. 368/2001)

7

Contratto a Tempo Determinato - Prosecuzione Attività oltre il Termine -

In caso di prosecuzione della prestazione oltre il termine originariamente previsto **è necessario effettuare la comunicazione al C.I.**

- La C.O. va inviata entro la scadenza del termine inizialmente fissato con l'indicazione della durata della prosecuzione.
- Le modalità di comunicazione saranno stabilite da un decreto di natura non regolamentare del MLPS da adottare entro il 18/08/2012.

(art. 1, co. 9 Legge n. 92/2012 che introduce l'art. 5, co. 2-bis, D.Lgs. n. 368/2001)

8

Contratto a Tempo Determinato - Successione di Contratti -

In caso di riassunzione del lavoratore con un ulteriore contratto a termine, il secondo contratto si considera *ipso jure* a t.i. salvo che non siano trascorsi:

- **Almeno 60 gg.** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi (*in precedenza 10 gg.*);
- **Almeno 90 gg.** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi (*in precedenza 20 gg.*).

Questi periodi di stacco sono rispettivamente **ridotti a 20 o 30 gg.** nei contratti stagionali e in ogni altro caso previsto espressamente dai C.C. (*anche aziendali*).



(art. 1, co. 9 Legge n. 92/2012 che modifica l'art. 5, co. 3, D.Lgs. n. 368/2001)

9

Contratto a Tempo Determinato - Durata Massima -

Ai fini del calcolo del **limite complessivo di 36 mesi** (*superato il quale, anche per effetto di proroghe o rinnovi di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto a termine si considera comunque a tempo indeterminato*) **si tiene conto anche dei periodi di missione nell'ambito di contratti di somministrazione a t.d. aventi ad oggetto mansioni equivalenti e svolti tra gli stessi soggetti.**

(art. 1, co. 9 Legge n. 92/2012 che modifica l'art. 5, co. 3, D.Lgs. n. 368/2001)

10

Contratto a Tempo Determinato - Termini per Impugnazione -

In caso di contestazioni legate alla diversa qualificazione del rapporto ovvero alla legittimità del termine:

- Si ampliano i termini di **impugnazione stragiudiziale** del contratto, che passano da 60 a **120 giorni** dalla cessazione del contratto stesso;
- Si riducono i termini per il successivo **ricorso giudiziale** (o per la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato) da 270 a **180 giorni** (decorrenti dalla precedente impugnazione)

I nuovi termini si applicano in relazione alle cessazioni che si verificano a decorrere dall'1/1/2013.

(art. 1, co. 11 e 12 Legge n. 92/2012 che modifica l'art. 32, co. 3, Legge n. 183/2010)¹¹

Contratto a Tempo Determinato - Conversione del Contratto e Regime Sanzionatorio -

In caso di **dichiarazione di illegittimità del contratto a termine** da parte del Giudice, si applicano le seguenti **sanzioni**:

1. **Conversione del contratto**, da tempo determinato a tempo indeterminato;
2. **Pagamento di un'indennità risarcitoria** (da 2,5 a 12 mensilità) destinata a ristorare il pregiudizio subito dal **lavoratore**, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del giudice che ordina la ricostituzione del rapporto di lavoro.

(art. 1, co. 13 Legge n. 92/2012 che interpreta l'art. 32, co. 5 Legge n. 183/2010) ¹²

Contratto d'Inserimento - Soppressione -

Viene soppresso il contratto di inserimento, attraverso l'abrogazione degli articoli da 54 a 59 del D.Lgs. n. 276/2003 che originariamente ne dettava la disciplina.

L'originaria disciplina continua **transitoriamente** a trovare applicazione per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012.



(art. 1, co. 14, Legge n. 92/2012 che abroga gli artt. 54-59 D.Lgs. n. 276/2003)

13

Contratto di Apprendistato - Durata minima del contratto -

Gli accordi interconfederali o i CCNL debbono disciplinare una **durata minima del rapporto di apprendistato non inferiore a 6 mesi**

(fatte salve le attività stagionali)



(art. 1, co. 16, Legge n. 92/2012 che modifica l'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011)

14

Contratto di Apprendistato - Numero Massimo di Apprendisti Assumibili -	
<i>Dimensione del datore di lavoro</i>	<i>Apprendisti</i>
Inferiore a 3 lavoratori in forza	3
Inferiore a 10 lavoratori in forza	100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio
10 o più lavoratori in forza	150% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nel numero complessivo vanno computati anche gli apprendisti assunti indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro.</i> • <i>Non è consentito assumere apprendisti con contratto di somministrazione a t.d.</i> 	
<i>I nuovi limiti entrano in vigore il 1° gennaio 2013</i>	
(art. 1, co. 16 e 18, Legge n. 92/2012 che modifica l'art. 2, del D.Lgs. n. 167/2011) ¹⁵	

Contratto di Apprendistato - Condizione per l'Assunzione di Nuovi Apprendisti -	
<i>Dimensione del datore di lavoro</i>	<i>Apprendisti</i>
Datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti	Nessuna limitazione
Datori di lavoro che occupano più di 9 dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, di almeno il 50% degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione; • La percentuale è ridotta al 30% nei primi 3 anni dall'entrata in vigore della legge di Riforma; • Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.
<i>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.</i>	
<i>Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto</i>	
(art. 1, co. 16 e 19, Legge n. 92/2012 che modifica l'art. 2, del D.Lgs. n. 167/2011) ¹⁶	

Contratto di Apprendistato

- Indennità ASpI e contribuzione aggiuntiva -

- L'ASpI diviene un **diritto assistenziale previsto a favore degli apprendisti**;
- Per finanziare la prestazione è previsto, a carico dei datori di lavoro che occupano apprendisti (*artigiani e non artigiani*), un **contributivo aggiuntivo pari all'1,31%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
- Il diritto del lavoratore e la relativa contribuzione aggiuntiva entrano in vigore dall'1/1/2013.

(art. 2, co. 36, Legge n. 92/2012 che integra l'art. 2, co. 2 del D.Lgs. n. 167/2011) 17

Apprendisti: Contributi a carico del datore di lavoro (in vigore dall'1/1/2013)

Aziende che occupano fino a 9 addetti				Aziende che occupano da 10 addetti
1° Anno	2° Anno	3° Anno	dal 4° Anno	
Senza applicazione dello sgravio ex art. 22, Legge n. 183/2011 (compreso contributo ASpI)				
1,5%+1,31%	3%+1,31%	10%+1,31%	10%+1,31%	10%+1,31%
Con applicazione dello sgravio ex art. 22, Legge n. 183/2011 (compreso contributo ASpI)				
1,31%	1,31%	1,31%	1,31%	10%+1,31%

Trasformazione del contratto alla scadenza: Il datore conserva la possibilità di applicare il 10% per altri 12 mesi:

Quota a carico dell'apprendista: 5,84%

18

Contratto di Lavoro a Tempo Parziale - Clausole Elastiche e Flessibili -

- 1) I C.C. devono altresì specificare le condizioni e modalità che consentano al **lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole** flessibili ed elastiche;
- 2) Viene introdotta, a favore di alcune categorie di lavoratori che abbiano già manifestato il consenso alla clausola flessibile od elastica, **la facoltà di revocare la precedente manifestazione di volontà**. In particolare tale facoltà è concessa:
 - ✓ nel caso di lavoratori studenti (*art. 10, co. 1, L. 300/70*);
 - ✓ ai lavoratori affetti da patologie oncologiche (*art. 12-bis, D.Lgs. n. 61/2000*);
 - ✓ nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi.

(art. 1, co. 20 Legge n. 92/2012 che modificano l'art. 3, del D.Lgs. n. 61/2000) 19

Contratto di Lavoro Intermittente - Limiti di Età del Lavoratore -

I limiti di età dei lavoratori coi quali il contratto di lavoro intermittente può sempre essere concluso (*a prescindere, cioè, dal fatto che si tratti di ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva*) vengono così rimodulati:

- **Il limite minimo** viene abbassato da 25 a **24 anni**, ma a condizione che le prestazioni vengano svolte entro il 25° anno di età;
- **Il limite massimo** viene innalzato da 45 a **55 anni**;



(art. 1, co. 21 e 22 Legge n. 92/2012 che modificano l'art. 33-40, del D.Lgs. n. 276/2003)²⁰

Contratto di Lavoro Intermittente

- Comunicazione preventiva del datore di lavoro -

Prima dell'inizio di ciascuna prestazione lavorativa a chiamata (o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni) il datore di lavoro ha **l'obbligo di effettuare una comunicazione preventiva** indicandone la durata;

Modalità: va effettuata **fax, sms, email online;**

Sanzione: In caso di inadempimento è prevista una s.a. **da 400 a 2.400 euro** per ciascun lavoratore (non diffidabile).



(art. 1, co. 21 e 22 Legge n. 92/2012 che modificano l'art. 35, del D.Lgs. n. 276/2003)²¹

Contratto di Lavoro Intermittente

- Abrogazioni -

E' abrogato l'art. 37, conseguenze:

1) Non è più possibile il ricorso automatico al lavoro intermittente in quelle situazioni di carattere oggettivo che (secondo l'interpretazione contenuta nella Circ. n. 4/2005 del MLPS) prescindevano dai limiti di età, vale a dire:

- nei week-end (dalle ore 13 del venerdì alle ore sei del lunedì mattina);
- nei periodi delle ferie estive (1° giugno – 30 settembre);
- durante le vacanze natalizie (1° dicembre – 10 gennaio) e quelle pasquali (dalla domenica delle Palme al martedì successivo al lunedì dell'Angelo);

2) Si **elimina la facoltà (riconosciuta ai C.C.) di individuare ulteriori periodi predeterminati** nei quali poter assumere con contratto di lavoro intermittente (anche se resta comunque in piedi la possibilità offerta dall'art. 34, co. 1).

(art. 1, co. 21 e 22 Legge n. 92/2012 che modificano l'art. 33-40, del D.Lgs. n. 276/2003)²²

Condizioni di utilizzo del contratto Intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato:

Req. Sogg.

Per le prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età ovvero con più di 55 anni di età.

Req. Ogg.

Per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente ovvero per periodi predeterminati (sett./mese/anno) secondo le esigenze individuate dai C.C.

Req. Ogg.

Per le prestazioni previste dal R.D. n. 2657/23, così come richiamato dal D.M. 24/10/2004 (in alternativa ai C.C.).

(art. 1, co. 21 e 22 Legge n. 92/2012 che modificano l'art. 33-40, del D.Lgs. n. 276/2003³)

Contratto di Lavoro a Progetto - Programma e Progetto -

Vengono **eliminati i riferimenti al programma di lavoro o fase di esso**: pertanto, le collaborazioni dovranno essere riconducibili esclusivamente ad uno o più progetti specifici. Inoltre:

- Il progetto dovrà essere **funzionalmente collegato a un determinato risultato finale** e non potrà consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale di parte committente;
- Il progetto non potrà comportare lo **svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi**, che potranno essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- Il committente non potrà più limitarsi a individuare il progetto, ma dovrà **descriverlo individuandone il contenuto caratterizzante e il risultato finale che con esso si intende conseguire**.

(art. 1, co. 23-25 Legge n. 92/2012 che modificano l'artt. 61-69, del D.Lgs. n. 276/2003⁴)

Contratto di Lavoro a Progetto - Contenuto del Progetto -

- **Descrizione dell'attività progettuale e non delle modalità:** l'attività non può incentrarsi su mansioni elementari e ripetitive, ma sarà sempre necessario un peculiare apporto ideativo;
- **Ambito organizzativo/produttivo in cui s'inserisce il progetto:** necessaria per circoscrivere l'attività del collaboratore ed evitare "la mera messa a disposizione";
- **Risultato/obiettivo da raggiungere che deve essere specifico:** deve essere tangibile e verificabile e non assecondare delle esigenze routinarie/strutturali dalla committenza.



(art. 1, co. 23-25 Legge n. 92/2012 che modificano l'artt. 61-69, del D.Lgs. n. 276/2003)²⁵

Contratto di Lavoro a Progetto - Corrispettivo -

Il compenso del collaboratore non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività e in ogni caso deve tenere conto dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati e determinati nei contratti collettivi nazionali (interconfederali o di categoria) o, su delega, decentrati.

In mancanza, il corrispettivo non può essere inferiore, tenuto conto dell'estensione temporale della prestazione, ai minimi retributivi previsti per figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza è analogo a quello del collaboratore a progetto.

(art. 1, co. 23-25 Legge n. 92/2012 che modificano l'artt. 61-69, del D.Lgs. n. 276/2003)²⁶

Contratto di Lavoro a Progetto - Recesso Anticipato -

- Resta ferma la possibilità di recedere prima del termine per giusta causa, ma **non sarà più possibile prevedere la facoltà per le parti di recedere “acausalmente”**;
- **Il committente**, al di fuori dell’ipotesi di giusta causa, potrà recedere solo nel caso siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto;
- **Il collaboratore**, al di fuori dell’ipotesi di giusta causa, potrà recedere prima della scadenza del termine, previo preavviso, unicamente nel caso in cui tale facoltà sia prevista all’interno del contratto.

(art. 1, co. 23-25 Legge n. 92/2012 che modificano l’artt. 61-69, del D.Lgs. n. 276/2003)⁷

Contratto di Lavoro a Progetto - Presunzione Relativa di Subordinazione -

Se l’attività del collaboratore è svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dell’impresa committente, il rapporto **si considera subordinato** sin dalla data di costituzione (*salvo prova contraria fornita dal committente*).

Eccezione: La presunzione non opera per le prestazioni di elevata professionalità eventualmente individuate dai C.C..

(art. 1, co. 23-25 Legge n. 92/2012 che modificano l’artt. 61-69, del D.Lgs. n. 276/2003)⁸

Contratto di Lavoro a Progetto - Presunzione Assoluta di Subordinazione -

Il progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di CO.CO.CO.;

La sua mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



(art. 1, co. 23-25 Legge n. 92/2012 che modificano l'artt. 61-69, del D.Lgs. n. 276/2003)²⁹

Contratto di Lavoro a Progetto - Regime Transitorio -



La nuova disciplina si applica solamente ai **contratti stipulati successivamente al 18/07/2012** (data di entrata in vigore della riforma);

Per le **collaborazioni in corso** continueranno quindi a trovare applicazione le vigenti norme, almeno fino al termine finale già pattuito.

(art. 1, co. 23-25 Legge n. 92/2012 che modificano l'artt. 61-69, del D.Lgs. n. 276/2003)³⁰

Contratto di Lavoro a Progetto
- Aumento aliquote contributive della Ge.S. -

Incremento progressivo aliquote Ge.S. INPS

(art. 2, co. 26, Legge n. 335/1995)

Anno	Assicurati non iscritti ad altre forme pensionistiche	Assicurati iscritti ad altre forme pensionistiche
2012	27+0,72%	18%
2013	27+0,72%	20%
2014	28+0,72%	21%
2015	30+0,72%	22%
2016	31+0,72%	24%
2017	32+0,72%	24%
2018 in poi	33+0,72%	24%

(art. 2, co. 57 Legge n. 92/2012 che modificano l'art. 1, co. 79, Legge n. 247/2007) ³¹

Collaborazioni Rese da titolari di partita IVA
- Presunzione Legale -

Le prestazioni lavorative svolte da lavoratori autonomi titolari di partita IVA **sono considerate** *(salvo prova contraria)* **come rapporti di co.co.co.** in presenza di **almeno 2 su 3** dei seguenti indicatori:

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

(art. 1, co. 26-27 Legge n. 92/2012 che introducono l'art. 69-bis nel D.Lgs. n. 276/2003)²

Collaborazioni Rese da titolari di partita IVA - Conseguenze della riconduzione a Co.co.co. -

La configurazione del rapporto come co.co.co. implica l'applicazione di tutte le norme che disciplinano tale contratto (artt. 61-69, D.Lgs. n. 276/2003), e più precisamente:

- ✓ Riconduzione al regime previdenziale della Ge.S. INPS e assicurativo INAIL;
- ✓ Applicazione delle sanzioni amministrative relative al mancato svolgimento degli adempimenti obbligatori conseguenti (es. C.O., iscrizione LUL);
- ✓ Trasformazione della collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato a t.i. (qualora la stessa sia stata instaurata senza l'individuazione di uno specifico progetto).

(art. 1, co. 26-27 Legge n. 92/2012 che introducono l'art. 69-bis nel D.Lgs. n. 276/2003)³

Collaborazioni Rese da titolari di partita IVA - Presunzione Legale: Eccezione 1 -

La presunzione viene meno quando la prestazione lavorativa presenti congiuntamente i seguenti requisiti:

- 1) 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;
- 2) 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 ex art. 1, co. 3, L. n. 233/1990 (per l'anno 2012 tale reddito non deve essere inferiore a €18.662,50, cioè circa €1.550/mese).

(art. 1, co. 26-27 Legge n. 92/2012 che introducono l'art. 69-bis nel D.Lgs. n. 276/2003)⁴

Collaborazioni Rese da titolari di partita IVA - Presunzione Legale: Eccezione 2 -

La presunzione non opera per le 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.



La ricognizione delle predette attività e la individuazione di specifici requisiti e condizioni per non essere soggetti alla presunzione verrà effettuata con decreto del Ministero del lavoro entro 3 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma, sentite le parti sociali.

(art. 1, co. 26-27 Legge n. 92/2012 che introducono l'art. 69-bis nel D.Lgs. n. 276/2003)⁵

Collaborazioni Rese da titolari di partita IVA - Vigenza e Periodo Transitorio -

Le nuove disposizioni avranno effetto:

- **Immediato** per i rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della riforma;
- **Dal 17/7/2013** (12 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma) per i rapporti già in corso.



(art. 1, co. 26-27 Legge n. 92/2012 che introducono l'art. 69-bis nel D.Lgs. n. 276/2003)³⁶

Associazione in Partecipazione - Presunzione Assoluta di Subordinazione -

Il numero degli associati che apportano lavoro impegnati nella medesima attività **non può essere superiore a tre**.

Esclusioni: non rientrano nel computo del suddetto limite gli associati legati all'associante da rapporto coniugale, da rapporto di parentela entro il III grado o di affinità entro il II;

Eccezione: sono fatti salvi, fino alla relativa cessazione, i contratti in essere che al 18/07/2012 sono stati certificati;

Violazione del divieto: il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

(art. 1, co. 28 Legge n. 92/2012 che integra l'art. 2549 cod.civ.)

37

Associazione in Partecipazione - Presunzione Relativa di Subordinazione -

Se i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro sono instaurati o attuati, alternativamente:

- Senza una effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare;
- Senza la consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del codice civile;
- Con apporto di lavoro "non qualificato", ossia privo di 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 (*ex novo art. 69-bis, co. 2, lett. a), D.Lgs. n. 276/2003*),

essi **si considerano di lavoro subordinato** (*salvo prova contraria*).

(art. 1, co. 30 Legge n. 92/2012 che integra l'art. 2549 cod.civ.)

38

GRAZIE
per la vostra attenzione

Vitantonio Lippolis