La riforma Fornero. Con la legge 92/2012 l'ambito di applicazione per partite Iva, co.co.pro e associati in partecipazione rimane ampio solo per il terziario

Il lavoro autonomo perde terreno

Nell'industria e nel commercio restano solo le alte qualifiche - Off limits agricoltura, artigianato ed edilizia

Enzo De Fusco

Il **lavoro autonomo** svolto nelle varie forme contrattuali (a progetto, contratti di associazione in partecipazione e partite Iva) conserva un legittimo ambito di applicazione sostanzialmente nel terziario e in via residuale, e solo per le alte qualifiche, nel settore dell'industria e del commercio. Al contrario, scompare totalmente nelle attività artigianali, agricoltura e nel settore edile.

Sembra questa una prima valutazione degli impatti della riforma Fornero nell'ambito dei settori economici se si analizzano le novità riferite alla flessibilità in entrata.

Le norme che maggiormente incidono su questo fronte sono contenute nel riscritto articolo 61 della legge Biagi (decreto legislativo 276/2003) alla luce delle modifiche apportate dalla riforma Fornero per i titolari di partita Iva e per gli associati in partecipazione (articolo 1, comma 30, legge 92/2012).

SEMAFORO ROSSO
Contratto a progetto non più utilizzabile nei call center e in servizi analoghi, comprese le attività segretariali

Nel primo caso, il progetto delle **collaborazioni** coordinate e continuative «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».

Si tratta, dunque, di numerose attività individuabili settore per settore. Certamente le aziende industriali (ad esempio, edili o manifatturiere) non potranno più sottoscrivere questa tipologia di contratti con, ad esempio, il capo cantiere, oppure con operai di fabbrica che abbiano raggiunto limiti di età pensionabile.

Ad analoghe considerazioni si giunge se si analizzano i "compiti" nell'ambito del settore artigiano o in agricoltura, in cui il contratto a progetto è un modello contrattuale sostanzialmente estinto.

Una distinzione va effettuata nel settore commercio: per le attività esecutive (addetti alla vendita, gestioni di magazzino, segreteria) il contratto a progetto non è più utilizzabile anche in presenza di un'autonomia nello svolgimento della prestazione. Al contrario, si ritiene ancora applicabile il contratto in tutte le realtà di gestione strategica dell'azienda e sempre che sussista un valido progetto (procacciamento d'affari, ideazione di campagne pubblicitarie o altre azioni di marketing). In verità, sono caratteristiche che possono essere rinvenute anche in talune aziende industriali.

Il lavoro a progetto non è più utilizzabile nei call center (sia outbound, sia inbound) e in altri servizi analoghi compresi, come detto, anche attività segretariali per le quali già in precedenza sussistevano forti dubbi per la scarsa autonomia.

Anche il contratto di **associazione in partecipazione** subisce un forte ridimensionamento, non tanto per il limite numerico riferito alla medesima attività, ma soprattutto con riferimento a quanto indicato nell'articolo 69bis lettera a) della legge Biagi. Questa norma stabilisce che si applica una presunzione di lavoro subordinato qualora l'apporto non sia connotato 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. Il confine di questa definizione è meno netto, ma comunque è ragionevole ritenere che il settore industria, artigianato o agricoltura non potranno più avvalersi di questo contratto salvo rarissimi casi di difficile individuazione. Nel commercio il modello potrebbe essere utilizzato sempre che si tratti di professionalità elevate e non più per gestire, ad esempio, addetti alla vendita.

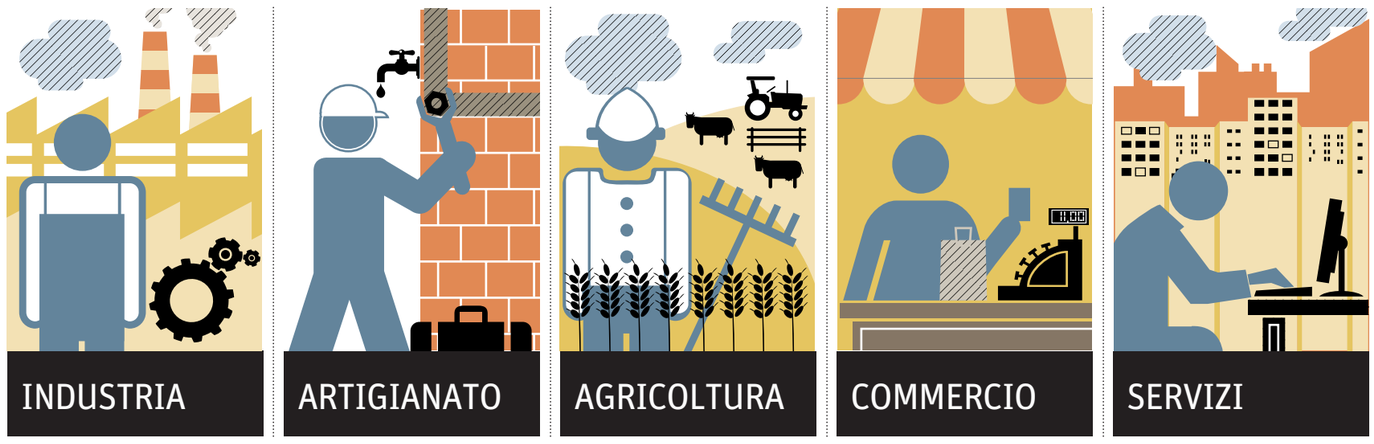
Anche l'attività autonoma da **titolari di partita Iva** non potrà più essere svolta in ambito industriale, artigianale o agricolo, a meno che non si tratti di veri lavoratori autonomi.

Dalla riforma Fornero esce, invece, indenne il contratto di lavoro autonomo occasionale anche se per la natura del rapporto anch'esso è destinato a essere utilizzato in modo molto marginale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'«incrocio» fra nuovi contratti e settori produttivi

Nella tabella riportata a fianco sono identificate le possibilità di utilizzo delle varie forme contrattuali di flessibilità in entrata nei vari settori produttivi anche alla luce delle novità che sono state introdotte dalla riforma Fornero (in neretto sono indicate le parti della legge 92/2012 o della circolare ministeriale 18/2012 che fanno riferimento ai contratti)



	INDUSTRIA	ARTIGIANATO	AGRICOLTURA	COMMERCIO	SERVIZI
APPRENDISTATO per qualunque profilo professionale individuato dal Ccnl	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
	(Legge 92/2012, articolo 1, commi 16-19; articolo 2, commi 2, 8, 20, 29, 32, 36-37; articolo 4, comma 52. Circolare 18/2012 ministero del Lavoro, paragrafo Apprendistato e clausole di stabilizzazione)				
TEMPO DETERMINATO per qualunque attività	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
	(Legge 92/2012, articolo 1, commi 9-13. Circolare 18/2012 del ministero del Lavoro, paragrafo Contratto a tempo determinato)				
COLLABORAZIONE A PROGETTO	SÌ per gli impiegati ma solo per alcuni profili più strategici			SÌ per profili gestionali e di responsabilità	SÌ per profili gestionali e di responsabilità
	NO per gli operai	NO per nessun profilo operativo	NO per nessun profilo operativo	NO per i profili addetti alla vendita	NO per i profili legati ad attività amministrative che siano ripetitive e/o esecutive
	(Legge 92/2012, articolo 1, commi 23-27; articolo 2, commi 51-56, 70)				
PARTITA IVA	SÌ ma per attività diverse da quelle produttive e purché ci sia un reddito congruo	NO se collabora all'attività principale	NO se collabora all'attività principale	SÌ solo per profili commerciali e/o gestionali autonomi purchè con un reddito congruo	SÌ purchè con un reddito congruo
	(Articolo 1, commi 26-27; Articolo 2, commi 18-19 legge 92/2012)				
OCCASIONALE AUTONOMO	SÌ per attività ad alto contenuto professionale			SÌ ma solo per le attività ad alto contenuto professionale in cui si riscontra la necessaria autonomia	SÌ ma solo per le attività ad alto contenuto professionale in cui si riscontra la necessaria autonomia
	NO per profili impiegati nella produzione	NO poiché attività la cui autonomia è difficilmente riscontrabile	NO poiché attività la cui autonomia è difficilmente riscontrabile		
	(Legge 92/2012, articolo 1, commi 32-33. Circolare 18/2012 del ministero del Lavoro, paragrafo Lavoro accessorio)				
ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE	SÌ per impiegati con profili ad alto contenuto professionale e nel limite di tre contratti			SÌ per attività ad alto contenuto professionale	SÌ per attività ad alto contenuto professionale
	NO per gli operai	NO poiché l'attività non può essere esecutiva e/o ripetitiva	NO poiché l'attività non può essere esecutiva e/o ripetitiva	NO per addetti alla vendita o analoghe attività esecutive e/o ripetitive	NO per addetti alla vendita o analoghe attività esecutive e/o ripetitive
	(Legge 92/2012, articolo 1, commi 28-31)				
INTERMITTENTE per tutti i profili purchè in presenza delle condizioni soggettive o oggettive	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
	(Legge 92/2012, articolo 1, commi 21-22. Circolare 18/2012 del ministero del Lavoro, paragrafo Lavoro intermittente)				
PART TIME per qualunque attività	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
	(Legge 92/2012, articolo 1, comma 20)				
SOMMINISTRAZIONE A TERMINE per qualunque attività	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
	(Legge 92/2012, articolo 1, commi 9-10, 16; articolo 2, comma 39; articolo 4, commi 13, 27)				
TIROCINIO per qualunque attività e nel rispetto delle norme regionali	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
	(Legge 92/2012, articolo 1, commi 34-36)				

La circolare. Per l'invito alla convalida

Dimissioni incerte se si utilizza la posta

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Una disposizione amministrativa non può modificare una legge complicata e di difficile attuazione. Chi si aspettava dalla circolare 18/2012 del **ministero del Lavoro** un concreto aiuto per la gestione della convalida delle **dimissioni** potrebbe essere rimasto deluso.

Dopo il fallimento della legge 188/2007, con cui era stato previsto un meccanismo che ha tentato di mettere fuori gioco una pratica, secondo alcuni, molto diffusa e che consiste nel far firmare ai lavoratori le dimissioni in bianco, oggi si prova di nuovo a contrastare il fenomeno. Un intento lodevole quello del 2007, così come quello attuale, ma entrambi posti in essere senza tener conto degli aspetti pratici. Il tutto si concretizza in un pesante incremento degli adempimenti che già gravano sui datori di lavoro e sui consulenti. Il ministero, nel documento, liquida la procedura in poche righe limitandosi a riproporre passi della normativa, fornendo poche soluzioni semplificative.

Per esempio, avrebbe potuto approfondire il problema legato alla decorrenza dei 7 giorni a disposizione del lavoratore per aderire all'invito del datore di lavoro a presentarsi presso le sedi dove effettuare la convalida o a sottoscrivere una dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro. In tal senso, la norma prevede che se il datore di lavoro non è riuscito a ottenere la convalida in nessun modo, entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto, deve inviare al lavoratore l'invito. Il dipendente ha 7 giorni per la convalida o per la revoca delle dimissioni; se non fa nulla, automaticamente cessa l'effetto sospensivo e il rapporto si estingue. I 7 giorni, per espressa previsione normativa si contano a partire dalla ricezione dell'invito.

Con molta probabilità il datore di lavoro trasmetterà l'invito tramite raccomandata con ricevuta di ritorno. Cosa potrebbe accadere? Il destinatario (o qualcun'altro per lui) ritira la raccomandata e i 7 giorni decorrono dalla ricezione. Il lavoratore è assente e il portalettere lascia l'avviso: al verificarsi di questa circostanza si possono ulteriormente presentare due situazioni. Il lavoratore si reca dopo alcuni giorni a ritirare la raccomandata e quindi occorre chiarire se i 7 giorni decorrono dalla data di rilascio dell'avviso o dalla data in cui il lavoratore ha effettivamente ritirato la raccomandata. Potrebbe anche accadere che il destinatario non si rechi affatto a ritirare la lettera: quest'ultima, dopo 10 giorni di giacenza, viene restituita all'azienda. Sarebbe opportuno specificare che in tal caso, dalla data del rilascio dell'avviso o in subordine dalla data di compiuta giacenza (10 giorni dopo) decorrono, comunque, i 7 giorni a disposizione del lavoratore. Se non si precisa questo aspetto, il rischio che ne deriva è che il rapporto resti attivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA