

La flessibilità del mercato del lavoro e l'utilizzo improprio di alcuni istituti contrattuali

LA FLESSIBILITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO E L'UTILIZZO IMPROPRIO DI ALCUNI ISTITUTI CONTRATTUALI

Rapporto di ricerca

Sommario

Capitolo 1 PRESENTAZIONE ED OBIETTIVI DELLA RICERCA.....	3
1.1 - Gli obiettivi conoscitivi della ricerca e l'analisi delle fonti.....	3
Capitolo 2 L'IMPATTO DELLA RIFORMA FORNERO	6
2.1 Le modifiche al lavoro a progetto	6
2.2 Le modifiche alle altre forme di flessibilità. Cenni.....	9
Capitolo 3 IL CONTESTO NAZIONALE.....	12
3.1 La struttura dell'occupazione nel nostro Paese e la stima dei collaboratori secondo i dati Istat.....	12
3.2 Le modalità di attuazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa secondo i dati Istat: una stima del grado di autonomia	16
3.3 Il grado di parasubordinazione dei lavoratori in proprio e dei liberi professionisti	18
3.4 La domanda di collaboratori a progetto espressa dalle imprese: le indicazioni fornite dai dati Excelsior	19
3.5 La stima dei collaboratori secondo i dati INPS.....	24
3.6 Gli esiti dell'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	28

Capitolo 4 L'UTILIZZO IMPROPRIO DEL LAVORO A PROGETTO IN ITALIA Il caso Lombardia.....	30
4.1 L'oggetto di indagine e gli obiettivi della ricerca	30
4.2 I criteri giurisprudenziali	30
4.3 Quante sono le collaborazioni illecite?.....	31
4.4 Dall'analisi delle comunicazioni obbligatorie alla stima dei casi di abuso del lavoro a progetto: il caso Lombardia	32
Capitolo 5 GLI ASPETTI CRITICI DELLA COOPERAZIONE Le evidenze nelle indagini ispettive in Lombardia	44
5.1 L'approccio della ricerca alla realtà della cooperazione.....	44
5.2 La somministrazione illegittima di manodopera e le società cooperative.....	45
5.3 Le cooperative spurie.....	52
5.4 L'andamento delle imprese cooperative e le possibilità di confronto con le imprese non cooperative	57
Capitolo 7 QUADRO SINTETICO DEI RISULTATI DELLA RICERCA.....	62
7.1 Il quadro nazionale.....	62
7.2 La Regione Lombardia	64
ALLEGATI.....	66
Allegato 1: Metodologia e processo di analisi delle fonti.....	66
APPENDICE: Fonti normative	82

Capitolo 1

PRESENTAZIONE ED

OBIETTIVI DELLA RICERCA

1.1 - Gli obiettivi conoscitivi della ricerca e l'analisi delle fonti

La presente ricerca muove dall'assunto che vi siano, nel mercato del lavoro, casi rilevanti di ricorso improprio a forme di flessibilità contrattuale, in relazione soprattutto all'utilizzo del lavoro a progetto, e di outsourcing, con riferimento al contratto di appalto di servizi a società cooperative.

Tali fenomeni sono determinati da una cattiva interpretazione della volontà del legislatore oltre che da una prassi che persiste specialmente in determinati settori, nell'ambito dei quali, come vedremo, dietro il paravento di regolari gare di appalto, si celano in realtà servizi di fornitura di lavoro in somministrazione.

Occorre infatti sottolineare come la presenza di tali fenomeni distorsivi comporti:

- un danno per lo Stato, nella misura in cui i contributi previdenziali vengono omessi o versati in misura ridotta;
- una lesione ai diritti del singolo lavoratore, il cui trattamento retributivo risulta *de facto* inferiore a quello previsto, per il lavoro subordinato, dalla contrattazione collettiva di riferimento, con conseguente esclusione/riduzione della relativa tutela previdenziale;
- un irregolare funzionamento del mercato, in quanto la **somministrazione di lavoro**, disciplinata dal D. Lgs. n. 276/2003 (v. appendice), rappresenterebbe viceversa in molti casi la forma contrattuale corretta.

Stante l'obiettivo quali-quantitativo della ricerca (quantificazione dei fenomeni distorsivi e prima analisi della loro natura) questo lavoro ha una impostazione interdisciplinare, con una stretta interrelazione tra il dato statistico-quantitativo e normativo-qualitativo.

Ciò a maggior ragione se si considera il fatto che durante lo svolgimento di questa ricerca è intervenuta in corsa la c.d. Riforma del mercato del lavoro (Legge 28 giugno 2012, n. 92, v. appendice) successivamente oggetto di diversi interventi modificativi ed integrativi¹: conseguentemente, di tale interventi si è dovuto tener conto, sotto il profilo qualitativo per l'effetto che in prospettiva potranno avere sull'oggetto della ricerca e sull'andamento dei fenomeni indagati, pur in attesa dei primi risultati significativi dell'impatto della Riforma sul mercato del lavoro.

¹ Ci si riferisce alla Legge 7 agosto 2012, n. 134 di conversione del cd "Decreto Sviluppo", alla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 di conversione del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 (cd. Decreto Sviluppo – bis) ed alla Legge 24 dicembre 2012, n. 228, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (c.d. Legge di Stabilità 2013).

Sulla base di tale scenario è stata sviluppata la presente indagine che analizza principalmente il fenomeno del non corretto utilizzo del lavoro a progetto - cui corrisponde in realtà un rapporto di lavoro subordinato - e del non corretto utilizzo dell'appalto di servizi, (nei casi in cui esso si sostanzia in realtà in somministrazione di lavoro) partendo da una analisi quali-quantitativa dei dati disponibili in materia².

Pur a fronte della particolare rilevanza sotto il profilo economico e sociale del fenomeno, la possibilità di una misurazione attendibile della sua estensione inevitabilmente risente del problema relativo alla disponibilità dei dati a livello nazionale.

Occorre infatti evidenziare come le base dati ad oggi disponibili rispondono in realtà a finalità diverse da quelle di più immediato impatto con l'oggetto della ricerca e sono di prevalente natura amministrativa o statistica.

L'analisi dei dati a disposizione, tuttavia, consente di identificare le situazioni nelle quali maggiormente è possibile desumere che si verifichi un abuso delle forme contrattuali flessibili, o dell'appalto di prestazioni o servizi a società cooperative, nei casi in cui, viceversa, si dovrebbe invece ricorrere alla somministrazione di lavoro.

Così, a titolo esemplificativo, alla luce dei criteri normativi e della giurisprudenza prevalente, si può ritenere che le prestazioni lavorative nel settore del Commercio e servizi e i lavoratori low o middle skilled, risultino tendenzialmente incompatibili con il contratto a progetto; così l'appalto o il subappalto di attività labor intensive alle società cooperative potrebbe configurare la fattispecie di somministrazione illecita da parte delle società cooperative.

² Ricordiamo sinteticamente le principali differenze tra il contratto di appalto ed il contratto di somministrazione di lavoro: l'appalto è il contratto con cui una parte (appaltatore) assume, con organizzazione di mezzi necessari e a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso il pagamento di un corrispettivo, a favore di un altro soggetto (committente). La somministrazione di lavoro è il rapporto in base al quale un soggetto (somministratore) pone uno o più lavoratori, assunti con specifico contratto, a disposizione di un altro soggetto (utilizzatore) verso il pagamento di un corrispettivo. Entrano in gioco qui due differenti contratti: il contratto di lavoro (a termine o a tempo indeterminato) tra lavoratore e somministratore; il contratto commerciale di somministrazione tra utilizzatore e somministratore. Distinzioni tra gli istituti: 1) Potere direttivo: mentre nella somministrazione il lavoratore in missione svolge la propria attività nell'interesse, sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore, nel caso del contratto di appalto il potere direttivo resta in capo all'appaltatore: se il committente interferisce, dirigendo i lavoratori, l'appalto diventa illecito. 2) Soggetto erogatore: il somministratore è un'Agenzia per il Lavoro dotata di apposita Autorizzazione del Ministero del Lavoro; l'appaltatore è un imprenditore con una propria organizzazione dei mezzi necessari e la relativa assunzione del rischio tipico di impresa. 3) Causali: il contratto di somministrazione può essere stipulato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore; nell'appalto va indicato l'oggetto specifico del contratto (opera e servizio): l'appalto è "genuino" se il relativo oggetto, contestualizzato all'interno del ciclo produttivo del committente, ha una effettiva ed oggettiva utilità per l'appaltante, giustificandosi così il ricorso ad una impresa esterna per il compimento di un'opera o di un servizio. 3) Durata: nella somministrazione, massimo 36 mesi (prorogabili a 42); nell'appalto la durata è subordinata al realizzarsi dell'oggetto del contratto. 4) Rapporto di lavoro: i lavoratori somministrati hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei dipendenti dell'utilizzatore: punto di riferimento, quindi è il CCNL applicato dall'impresa in cui il lavoratore somministrato svolge la missione. Nell'appalto invece si applica sempre il CCNL dell'appaltatore.

Per esaminare il fenomeno è stato dunque necessario:

- verificare se e in che misura sono disponibili informazioni strutturate sulle dimensioni e le caratteristiche dei fenomeni oggetto di indagine;
- individuare le fonti più significative e più facilmente accessibili, che consentissero anche di aggiornare periodicamente la conoscenza dei fenomeni;
- individuare le informazioni, attualmente non disponibili, che potrebbero essere prodotte elaborando i dati già raccolti, in una prospettiva di arricchimento del sistema informativo;

Una volta individuati i dati sono state delineate diverse possibilità di approfondimento degli stessi, a diversi livelli di complessità:

- a) la semplice estrazione di dati che attualmente non vengono trattati (ad esempio, l'estrazione dei dati relativi alle cause di cessazione delle società cooperative);
- b) l'incrocio tra dati che attualmente vengono elaborati separatamente (ad esempio, la distribuzione degli avviamenti al lavoro per tipologia di contratto e fascia di età, per sapere in quale fascia di età di concentra una determinata tipologia contrattuale);
- c) l'individuazione di nuove piste di ricerca (ad esempio, l'analisi dei bilanci delle imprese – dati economici, patrimoniali e finanziari – per disporre di benchmark rispetto ai quali individuare situazioni di difformità.

Infine, tale metodologia è stata applicata ad un *case study* specifico come la **Lombardia**: in tale contesto, infatti, da un lato si rileva la disponibilità dei dati delle COB; dall'altro, il rischio di veder falsata l'indagine è escluso dalla rilevanza del territorio di riferimento, in quanto la Lombardia rappresenta la Regione a più elevato tasso di industrializzazione, tra le più popolate ed estese e con un'ottima omogeneità di industrializzazione al suo interno, con il più alto P.I.L. pro capite del paese, e con un altissimo tasso di industrializzazione abbinato ad un basso tasso di disoccupazione e ad una grande varietà di tipologie imprenditoriali.

Capitolo 2

L'IMPATTO DELLA RIFORMA FORNERO

Come detto gli istituti contrattuali e le forme di utilizzo della manodopera analizzate nell'ambito della presente ricerca sono stati oggetto di significativi interventi normativi da parte della *Legge n. 92/2012* (“*cd. Riforma Fornero*” del mercato del lavoro) entrata in vigore il 18 luglio 2012 ed avente l'obiettivo dichiarato di “*rilanciare il mercato del lavoro attraverso un miglioramento della flessibilità in entrata e in uscita e il riordino degli ammortizzatori sociali*”³.

Evidenziamo preliminarmente come essendo la nuova normativa di recente adozione, non è ancora possibile, stante l'assenza di dati sui quali basare l'analisi, effettuare valutazioni sull'impatto che la riforma sta avendo sull'utilizzo dei modificati istituti contrattuali, ma è di sicuro interesse valutare le novità introdotte nelle materie trattate dalla presente ricerca, al fine di verificare nuovi possibili scenari.

Come noto la riforma Fornero ha operato una stretta importante sui contratti che più si prestano ad un utilizzo fraudolento, come il contratto di collaborazione a progetto, il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, il lavoro intermittente e le collaborazioni autonome rese dai titolari di partita Iva.

E' pertanto chiaro l'intento del legislatore di circoscrivere l'utilizzo di questi ultimi istituti a casi residuali e specifici, generalmente per prestazioni di carattere non continuativo e per attività particolarmente *skillate*, generalmente non facenti parte della normale operatività dell'impresa.

2.1 Le modifiche al lavoro a progetto

Di particolare rilievo, ai fini della presente ricerca, è la profonda revisione operata sulla normativa riguardante il lavoro a progetto.

Esaminiamo sinteticamente di seguito le novità della Riforma:

a) Restrizioni sull'oggetto del contratto: il contratto di lavoro a progetto dovrà essere riconducibile a progetti specifici, e non più anche a “programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi”, come previsto attualmente dalla normativa vigente.

Il progetto non potrà consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, individuabili dai CCNL. La descrizione del progetto dovrà essere tale da permettere l'individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire. Resta ferma la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio.

³ Sono disponibili in Appendice il testo della Riforma (limitatamente alle modifiche in materia lavoristica), la successiva Circolare esplicativa del Ministero del Lavoro n. 18 del 18 luglio 2012, ed una sintesi delle novità introdotte.

b) Presunzione assoluta di subordinazione: l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

c) Presunzione relativa di subordinazione: si presume che il rapporto sia di natura subordinata (fatte salve la prova contraria a carico del committente e comunque le prestazioni di elevata professionalità) se l'attività del collaboratore viene svolta con modalità analoghe rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente.

d) Individuazione del compenso: il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto dovrà essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non potrà essere inferiore ai minimi stabiliti, per mansioni equiparabili, dai contratti collettivi.

e) Limite al recesso: il datore di lavoro può recedere prima della scadenza del termine, ma solo nei casi in cui siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto (c.d. giusta causa).

f) incremento contributivo: La Riforma prevede un incremento dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti in via esclusiva alla gestione separata INPS dal 26% al 33%, fino al 2018, come segue:

- 26% per gli anni 2010 e 2011
- 27% per l'anno 2012
- 27% per l'anno 2013
- 28 % per l'anno 2014
- 30% per l'anno 2015
- 31% per l'anno 2016
- 32% per l'anno 2017
- 33% a decorrere dal 2018.

Per i soggetti iscritti ad altre forme pensionistiche, l'incremento è determinato nelle seguenti misure:

- 17% per gli anni 2008-2011
- 18% per il 2012
- 20% per il 2013
- 21% per il 2014
- 22% per il 2015
- 24% dal 2016.

La c.d. "Riforma Fornero" è stata seguita dalla Circolare Ministeriale n. 29 dell'11 Dicembre 2012 – disponibile integralmente in Appendice - la quale integra e chiarisce il portato della legge 92/2012 in relazione al lavoro parasubordinato.

In particolare la Circolare precisa che il progetto deve essere specificamente descritto nel contratto, il quale non può limitarsi a descrivere la prestazione da eseguire, ma deve indicare il fine da raggiungere; alla luce della specificità del contratto è esclusa quindi la c.d. "standardizzazione" del contratto.

Sulla base di tali presupposti, la circolare individua un elenco di attività tendenzialmente incompatibili con questa tipologia contrattuale⁴, per le modalità di svolgimento di prestazioni che mal si prestano a realizzare qualsivoglia tipo di progetto, specificando inoltre che:

- una prestazione elementare, ripetitiva e predeterminata è assai difficilmente compatibile con un'attività progettuale;
- fermo restando il collegamento funzionale con la struttura organizzativa del committente, al collaboratore deve residuare un'autonomia di scelta sulle modalità esecutive di svolgimento della prestazione; inoltre, l'esecuzione delle prestazioni non deve essere sottoposta ad un serrato e specifico controllo;
- il progetto deve caratterizzarsi per il contenuto "prevalentemente" personale della prestazione, cosicché il progetto non può essere "standardizzato" (ovvero applicato a più collaboratori);
- la proroga ingiustificata ed il rinnovo per un progetto identico al precedente costituiscono elementi indiziari particolarmente rilevanti dell'illegittimità del contratto;
- sono difficilmente inquadrabili nella tipologia contrattuale in esame, e quindi tendenzialmente incompatibili con il contratto a progetto, le attività svolte da baristi e camerieri; addetti alla distribuzione di lettere o giornali, addetti alla lettura di contatori, addetti alle pulizie; custodi e portieri; babysitter e badanti; estetiste e parrucchieri; muratori e qualifiche operaie dell'edilizia; facchini; manutentori; autisti ed autotrasportatori, braccianti agricoli ed addetti nell'edilizia, addetti alle attività di segreteria e addetti all'attività di *call center* per quanto riguarda l'attività *in bound*. Non si esclude a priori che in casi eccezionali queste attività siano compatibili con il contratto a progetto, ma deve essere dimostrato l'elemento essenziale di un'autentica e concreta autonomia nell'esecuzione del lavoro, deve essere inoltre dimostrato il fine del progetto, inteso come "realizzazione materiale" di un'opera specificamente indicata.

La Circolare n.29 conferma e ribadisce quindi il consolidato orientamento giurisprudenziale che ritiene necessario verificare di volta in volta la specificità del progetto, la sua attitudine a conseguire un determinato risultato, il divieto di "standardizzazione" del contratto e la sua incompatibilità con l'oggetto sociale del committente.

Inoltre la Circolare n.29 elenca, in via esemplificativa, una serie di attività lavorative ritenute tendenzialmente incompatibili con il lavoro a progetto, poiché di difficile armonizzazione con un progetto diverso dal fine del committente (baristi e camerieri, operatori di call center in bound, muratori ed addetti nel settore edilizia, braccianti agricoli, addetti alla distribuzione di bollette o giornali, addetti alla lettura dei contatori, addetti alle pulizie, autisti ed autotrasportatori ecc..).

Si può ritenere che la circolare n.29, nonostante il suo valore di mero indirizzo, avrà un forte impatto sulla materia, poiché recepisce ed integra consolidati orientamenti giurisprudenziali (a loro volta ispirati alla Circolare Damiano del 2008) e chiarisce la volontà del legislatore, espressa nella legge n.92/2012, di circoscrivere di molto l'area di applicazione delle forme contrattuali flessibili.

⁴ Si riporta tale elenco: addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici; addetti alle agenzie ippiche; addetti alle pulizie; autisti e autotrasportatori; baristi e camerieri; commessi ed addetti alle vendite; custodi e portieri; estetiste e parrucchiere; facchini; istruttori di autoscuola; lettrici di contatori; magazzinieri; manutentori; muratori e qualifiche operaie nell'edilizia; piloti e assistenti di volo; prestatori di manodopera nel settore agricolo; addetti alle attività di segreteria e terminalisti; addetti alla somministrazione di cibi o bevande; prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi c.d. in bound.

Se a quanto sopra si aggiunge il crescente carico contributivo, che porterà le aliquote a livelli prossimi a quelle applicate al lavoro dipendente, **risulta chiaro come l'appeal di questa forma contrattuale esca fortemente ridimensionato dalle nuove regole.**

Si consideri, infatti, che la spinta a “mascherare” un lavoro subordinato da lavoro a progetto proveniva proprio dalla possibilità di stabilire bassi compensi, dall'assenza di legami a lungo termine e dalla minore contribuzione previdenziale.

2.2 Le modifiche alle altre forme di flessibilità. Cenni.

Sulla stessa linea esaminata in precedenza è da considerarsi la revisione apportata ai contratti di **associazione in partecipazione** con apporto di lavoro, che altrettanto spesso nascondono rapporti di lavoro subordinato. Riportiamo sinteticamente di seguito le modifiche apportate dalla Riforma:

1) Limite di associati: qualora l'apporto dell'associato in partecipazione consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati nella medesima attività non può essere superiore a tre, con l'unica eccezione in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2) Presunzione di subordinazione: 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 si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3) Clausola di salvaguardia: sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della legge di riforma, siano stati certificati.

Una considerazione a parte è necessaria, infine, per l'opera svolta dal legislatore sulle **collaborazioni autonome rese dai titolari di partita Iva**, proliferate nell'ultimo periodo anche grazie all'introduzione dei cosiddetti soggetti “minimi”, ovvero professionisti con basso reddito ai quali vengono applicate aliquote Irpef fortemente ridotte.

La possibilità di affidare del lavoro ad un “professionista” operante di fatto come un dipendente, ma a basso costo, privo di copertura contributiva e di qualsivoglia tutela del posto di lavoro, ha provocato, soprattutto nel settore del terziario e dei servizi, un utilizzo distorto dell'istituto volto a disapplicare la normativa sui rapporti di lavoro subordinato.

Sebbene il fenomeno sia meno diffuso di quello riguardante il lavoro a progetto, il crescente numero di casi ha spinto il legislatore a fissare una serie di criteri, al verificarsi dei quali tali collaborazioni saranno considerate rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Riportiamo sinteticamente di seguito le modifiche introdotte dalla Riforma, così come specificate dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 32/2012 (disponibile integralmente in Appendice):

1) Presunzione di parasubordinazione in caso di monocommittenza: le prestazioni lavorative assoggettabili all'IVA sono considerate rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, salva la prova contraria del committente, quando ricorrono 2 dei 3 presupposti seguenti:

1. la durata della collaborazione con il medesimo committente sia complessivamente superiore agli 8 mesi (= 241 giorni anche non continuativi) annui per due anni consecutivi (considerato l'anno "civile" 1 gennaio – 31 dicembre).
2. il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi, costituisca più del 80% dei corrispettivi annui percepiti nell'arco di due anni solari consecutivi;
3. il collaboratore abbia una postazione fissa presso una delle sedi del committente. Min. Lav, Circolare 32/2012: la «postazione fissa di lavoro» non deve necessariamente essere di suo uso esclusivo. Verosimilmente tale condizione si verifica quando, negli archi temporali utili alla realizzazione di una delle altre condizioni indicate, il collaboratore possa usufruire di una postazione ubicata in locali in disponibilità del committente, indipendentemente dalla possibilità di utilizzare qualunque attrezzatura necessaria allo svolgimento dell'attività. Anche questo requisito, sotto il profilo «temporale» non potrà che seguire uno degli altri due

La suddetta presunzione «si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della Riforma (18 luglio 2012) mentre, nell'ipotesi di prestazioni in essere, il legislatore dà tempo 12 mesi dall'entrata in vigore della riforma per consentire gli opportuni adeguamenti».

2) Esclusioni: la presunzione di parasubordinazione **non** si applica nel caso in cui:

1. la prestazione sia connotata da competenze elevate, acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività e contestualmente il soggetto che la svolge percepisca un reddito annuo di lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali (18.662,50 euro).
2. si tratti di rapporti per i quali sia richiesta l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati. Con decreto del 20 dicembre 2012 – disponibile in appendice - il Ministero ha provveduto ad una «ricognizione» delle predette attività per le quali la «registrazione» è subordinata a «specifici requisiti e condizioni». Il decreto non opera una ricognizione analitica dei registri e degli albi (operazione assolutamente difficile, considerato il numero) ma fornisce dei criteri comunque molto chiari per capire se l'appartenenza ad un determinato registro o albo consenta la deroga alla presunzione. L'elenco degli ordini professionali o dei collegi allegato al decreto ha infatti una funzione meramente esemplificativa. In sostanza si prevede che «gli ordini o collegi professionali, i registri, gli albi, i ruoli e gli elenchi professionali qualificati (...) sono esclusivamente quelli tenuti o controllati da un'amministrazione pubblica (...) nonché da federazioni sportive, in relazioni ai quali l'iscrizione è subordinata al superamento di un esame di Stato o comunque alla necessaria valutazione, da parte di specifico organo, dei presupposti legittimanti lo svolgimento dell'attività».

3) Effetti della presunzione: qualora si verificano le presunzioni individuate, le prestazioni che sono da inquadrarsi nell'ambito di una collaborazione coordinata e continuativa. Nel caso in cui il contratto si configurasse quale una collaborazione a progetto, **gli oneri contributivi** dovuti all'INPS per il periodo antecedente la conversione sono per due terzi a carico del committente e

per il restante terzo a carico del collaboratore, al quale resta però il diritto di rivalsa nei confronti del committente.

I *cambiamenti normativi* apportati dalla riforma interesseranno, anche per effetto della recessione economica, il mercato del lavoro, con esiti tuttora incerti.

in tale scenario i contratti a progetto così come la somministrazione di lavoro dovrebbero necessariamente riposizionarsi, valorizzando in via più esclusiva le **caratteristiche** che li hanno resi competitivi.

Il ricorso ai contratti a progetto, in particolare, avverrà a fronte di un fabbisogno di lavoro professionalmente qualificato derivante da un'attività aziendale extra-ordinaria, per la quale l'impresa non dispone al suo interno delle competenze richieste; il ricorso alla somministrazione, a fronte dell'esigenza di garantire quote di produzione extra-ordinarie e non programmabili o di integrare temporaneamente una specifica funzione nel ciclo di produzione aziendale.

Le modifiche introdotte dalla riforma Fornero e sopra descritte renderanno, almeno nelle intenzioni del legislatore, più complesso, più rischioso e meno conveniente l'utilizzo di forme contrattuali atipiche tuttora ancora presenti nell'ordinamento giuridico, con il risultato di ricondurre i rapporti di lavoro alla loro forma tipica, ovvero quella espressamente indicata all'Art. 1 primo comma della riforma stessa: "...ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro...".

Capitolo 3

IL CONTESTO NAZIONALE

3.1 La struttura dell'occupazione nel nostro Paese e la stima dei collaboratori secondo i dati Istat

La Tabella 3.1 riporta, relativamente all'anno 2010, la distribuzione degli occupati per sesso e tipologia lavorativa: come si può osservare, i **400 mila collaboratori** (a progetto, coordinati e continuativi, occasionali) **rappresentano l'1,7% degli occupati totali** e il 15% dei lavoratori atipici (la parte preponderante di questi ultimi essendo costituita da lavoratori dipendenti a tempo determinato).

Tabella 3.1 – Occupati per sesso e tipologia lavorativa, anno 2010
(valori in migliaia, variazioni tendenziali assolute in migliaia e percentuali)

TIPOLOGIA LAVORATIVA	Anno			Trimestri							
	Valori	Variazioni		I	II	III	IV	I	II	III	IV
		Absolute	%								
MASCHI											
Standard	11.835	-224	-1,9	-205	-221	-234	-238	-1,7	-1,8	-1,9	-2,0
Dipendenti permanenti a tempo pieno	8.163	-226	-2,7	-176	-234	-298	-194	-2,1	-2,8	-3,5	-2,3
Autonomi a tempo pieno	3.672	1	0,0	-29	13	64	-43	-0,8	0,4	1,8	-1,2
Parzialmente standard	538	31	6,1	32	26	-1	66	6,7	5,0	-0,2	13,7
Dipendenti permanenti a tempo parziale	324	17	5,6	7	7	8	48	2,2	2,1	2,4	16,7
Autonomi a tempo parziale	213	14	6,9	26	20	-9	18	13,7	9,3	-4,2	9,3
Atipici	1.261	38	3,1	35	22	24	71	3,0	1,8	1,9	5,7
Dipendenti a tempo determinato	1.094	42	4,0	31	21	30	85	3,1	1,9	2,8	8,0
Collaboratori	168	-4	-2,1	4	2	-6	-14	2,2	1,0	-3,7	-7,6
Totale	13.634	-155	-1,1	-138	-172	-211	-100	-1,0	-1,2	-1,5	-0,7
FEMMINE											
Standard	5.755	-72	-1,2	-139	-41	-70	-39	-2,4	-0,7	-1,2	-0,7
Dipendenti permanenti a tempo pieno	4.805	-60	-1,3	-110	-49	-52	-29	-2,3	-1,0	-1,1	-0,6
Autonomi a tempo pieno	1.150	-12	-1,1	-29	8	-19	-10	-2,5	0,7	-1,6	-0,9
Parzialmente standard	2.162	79	3,8	85	36	71	123	4,1	1,7	3,5	5,9
Dipendenti permanenti a tempo parziale	1.835	71	4,1	88	42	84	72	5,0	2,4	4,9	4,0
Autonomi a tempo parziale	327	7	2,3	-3	-6	-14	51	-0,8	-1,7	-4,1	17,6
Atipici	1.321	-4	-0,3	-17	-18	-11	30	-1,3	-1,3	-0,8	2,2
Dipendenti a tempo determinato	1.089	-12	-1,1	-19	-35	-19	26	-1,8	-3,1	-1,7	2,3
Collaboratori	232	8	3,6	3	18	8	4	1,3	7,6	3,5	2,0
Totale	9.238	3	0,0	-70	-23	-11	114	-0,8	-0,2	-0,1	1,2
TOTALE											
Standard	17.590	-297	-1,7	-343	-262	-304	-277	-1,9	-1,5	-1,7	-1,6
Dipendenti permanenti a tempo pieno	12.768	-285	-2,2	-286	-283	-349	-223	-2,2	-2,2	-2,7	-1,7
Autonomi a tempo pieno	4.822	-11	-0,2	-58	21	45	-53	-1,2	0,4	0,9	-1,1
Parzialmente standard	2.700	110	4,2	117	62	70	189	4,6	2,4	2,7	7,4
Dipendenti permanenti a tempo parziale	2.159	89	4,3	94	49	92	121	4,6	2,3	4,5	5,8
Autonomi a tempo parziale	540	21	4,0	23	14	-22	69	4,5	2,5	-4,2	14,3
Atipici	2.583	34	1,3	18	5	13	101	0,8	0,2	0,5	3,9
Dipendenti a tempo determinato	2.182	30	1,4	12	-15	11	111	0,6	-0,7	0,5	5,1
Collaboratori	400	5	1,1	7	19	2	-10	1,7	4,8	0,4	-2,4
TOTALE	22.872	-153	-0,7	-208	-195	-222	14	-0,9	-0,8	-1,0	0,1

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

La Tabella 3.2, che presenta il dettaglio degli occupati per ripartizione geografica e posizione nella professione, fornisce i dati relativi ai **co.co.co.**: questi, che sono la parte preponderante dei collaboratori (305 mila lavoratori, pari al 76% dei collaboratori), rappresentano poco più dell'**1% degli occupati** e sono concentrati nel Nord Italia.

La Tabella 3.3, che presenta il dettaglio degli occupati per settore di attività economica e posizione nella professione, evidenzia che l'**86% dei co.co.co.** (263 mila lavoratori) è **impiegato nel settore dei servizi**. Di questi, il **35% è impiegato nel settore Istruzione e sanità** e il **30% nei Servizi alle imprese**.

Tabella 3.2 – Occupati per ripartizione geografica, sesso e posizione nella professione, media 2010
(valori in migliaia)

POSIZIONI NELLA PROFESSIONE	Nord	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Mezzogiorno	Italia
MASCHI						
Indipendenti	2.004	1.139	865	845	1.204	4.053
Imprenditori	111	63	49	35	61	208
Liberi professionisti	420	259	161	196	224	840
Lavoratori in proprio	1.296	710	585	531	825	2.651
Soci di cooperativa	11	5	6	8	7	26
Coadiuvanti familiari	78	43	35	33	48	159
Co.co.co	68	45	24	35	26	129
Prestatori d'opera occasionali	19	13	7	8	12	39
Dipendenti	4.802	2.771	2.031	1.947	2.833	9.581
Dirigenti	158	94	64	71	83	313
Quadri	358	217	141	166	165	690
Impiegati	1.547	925	622	664	996	3.207
Operai	2.674	1.503	1.171	1.012	1.566	5.253
Apprendisti	64	32	32	32	22	117
Lavoranti a domicilio	0	0	0	0	0	1
Totale	6.806	3.910	2.896	2.792	4.036	13.634
FEMMINE						
Indipendenti	852	504	348	401	458	1.710
Imprenditori	28	15	13	7	14	49
Liberi professionisti	182	115	67	90	74	347
Lavoratori in proprio	404	235	169	194	260	858
Soci di cooperativa	8	4	4	3	3	14
Coadiuvanti familiari	120	66	54	45	45	210
Co.co.co	81	53	28	48	48	177
Prestatori d'opera occasionali	28	16	12	13	14	56
Dipendenti	4.181	2.399	1.782	1.640	1.707	7.528
Dirigenti	58	35	23	27	30	115
Quadri	229	135	94	126	128	483
Impiegati	2.316	1.356	961	831	948	4.096
Operai	1.526	847	679	630	588	2.744
Apprendisti	48	26	23	23	12	84
Lavoranti a domicilio	3	1	2	3	1	7
Totale	5.032	2.903	2.129	2.041	2.165	9.238

MASCHI E FEMMINE						
Indipendenti	2.855	1.643	1.213	1.246	1.661	5.762
Imprenditori	140	78	62	42	76	257
Liberi professionisti	602	374	228	286	299	1.187
Lavoratori in proprio	1.699	945	754	725	1.085	3.509
Soci di cooperativa	19	10	10	10	10	40
Coadiuvanti familiari	198	109	89	79	93	369
Co.co.co	149	98	51	83	73	305
Prestatori d'opera occasional	48	29	19	21	26	95
Dipendenti	8.983	5.170	3.812	3.587	4.540	17.110
Dirigenti	216	129	87	98	113	428
Quadri	587	352	235	292	294	1.174
Impiegati	3.864	2.280	1.583	1.496	1.944	7.303
Operai	4.200	2.351	1.849	1.642	2.154	7.997
Apprendisti	112	57	54	56	34	201
Lavoranti a domicilio	3	1	2	3	1	7
TOTALE	11.838	6.813	5.025	4.833	6.201	22.872

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Tabella 3.3 – Occupati per settore di attività economica, sesso e posizione nella professione, media 2010
(valori in migliaia)

POSIZIONI NELLA PROFESSIONE	Agri- col- tura	Industria					Servizi										Totale
		Totale	Ind.in senso stretto	Costru- zioni			Totale	Com- mercio	Alber- ghi e risto- ranti	Tra- sporti	Comu- nica- zioni	Credi- to e assic.	Servizi alle impre- se	Pubbl. Ammini- str.	Istruz. Sanità e altri ser.	Altri servizi pers.	
MASCHI																	
Indipendenti	336	1.205	502	703	0	2.511	958	222	143	15	80	729	5	176	182	4.053	
Imprenditori	16	103	59	44	0	89	40	12	7	1	2	19	..	4	4	208	
Liberi professionisti	3	52	31	21	0	786	95	2	6	3	47	488	..	112	33	840	
Lavoratori in proprio	278	966	366	600	0	1.407	755	177	119	8	26	174	..	28	122	2.651	
Soci di cooperativa	5	6	2	4	0	14	3	..	4	4	..	2	1	26	
Coadiuvanti familiari	30	44	19	25	0	86	48	22	3	..	1	6	..	1	4	159	
Co.co.co	2	27	22	5	0	100	12	2	4	3	3	32	5	27	12	129	
Prestatori d'opera occasionali	3	8	4	3	0	28	5	6	1	1	1	6	..	2	6	39	
Dipendenti	299	3.983	2.861	1.122	0	5.299	1.065	368	611	186	298	684	928	959	199	9.581	
Dirigenti	1	63	56	7	0	248	23	3	11	6	25	24	51	100	4	313	
Quadri	3	146	130	17	0	540	36	4	29	20	88	55	138	162	9	690	
Impiegati	19	748	653	95	0	2.441	349	59	178	121	181	377	657	457	63	3.207	
Operai	274	2.962	1.989	972	0	2.017	633	294	390	38	3	218	82	239	119	5.253	
Apprendisti	2	63	32	31	0	52	23	9	2	1	1	9	1	1	5	117	
Lavoranti a domicilio	0	1	
Totale	636	5.188	3.363	1.825	0	7.810	2.023	590	754	202	378	1.413	933	1.135	381	13.634	
FEMMINE																	
Indipendenti	126	174	146	28	0	1.410	422	153	29	5	27	344	8	194	227	1.710	
Imprenditori	4	19	13	6	0	27	9	6	2	3	..	4	2	49	
Liberi professionisti	1	9	8	2	0	336	19	1	5	..	13	195	..	80	23	347	
Lavoratori in proprio	77	93	84	9	0	688	299	99	12	1	7	76	..	29	164	858	
Soci di cooperativa	2	2	2	..	0	10	1	1	3	..	4	1	14	
Coadiuvanti familiari	39	36	27	10	0	134	73	36	4	..	2	11	..	3	7	210	
Co.co.co	1	13	11	1	0	163	14	5	4	2	3	45	7	64	19	177	
Prestatori d'opera occasionali	2	2	2	1	0	51	8	6	2	1	1	11	1	10	11	56	
Dipendenti	130	1.148	1.071	77	0	6.250	935	448	129	122	257	873	476	2.239	772	7.528	
Dirigenti	..	7	7	..	0	107	4	2	2	3	5	8	17	64	1	115	
Quadri	1	34	31	2	0	449	20	3	8	7	39	28	60	279	6	483	
Impiegati	16	519	450	68	0	3.561	568	63	101	101	207	539	379	1.495	109	4.096	
Operai	112	572	567	5	0	2.059	320	367	17	11	3	287	19	396	640	2.744	
Apprendisti	..	12	11	1	0	72	23	14	1	..	2	11	1	5	15	84	
Lavoranti a domicilio	..	5	5	..	0	2	1	7	
Totale	255	1.323	1.218	105	0	7.660	1.358	601	158	128	284	1.217	484	2.433	998	9.238	
MASCHIE FEMMINE																	
Indipendenti	462	1.380	649	731	0	3.921	1.380	375	172	21	107	1.074	14	370	409	5.762	
Imprenditori	19	122	72	50	0	116	49	19	9	1	3	22	..	8	7	257	
Liberi professionisti	4	61	39	22	0	1.122	114	3	11	3	60	684	..	192	56	1.187	
Lavoratori in proprio	355	1.059	450	609	0	2.095	1.054	275	131	9	33	251	..	56	286	3.509	
Soci di cooperativa	7	8	4	5	0	24	3	1	4	7	..	6	2	40	
Coadiuvanti familiari	69	80	45	35	0	221	121	58	8	..	3	16	..	4	11	369	
Co.co.co	3	40	33	7	0	263	26	7	7	5	6	77	12	91	31	305	
Prestatori d'opera occasionali	5	10	6	4	0	79	13	12	2	2	2	17	1	13	17	95	
Dipendenti	429	5.131	3.932	1.199	0	11.550	2.001	816	741	308	555	1.557	1.404	3.198	971	17.110	
Dirigenti	2	70	63	7	0	355	28	5	13	9	30	33	69	164	5	428	
Quadri	4	180	161	19	0	989	56	6	37	27	127	83	198	440	15	1.174	
Impiegati	35	1.266	1.103	163	0	6.002	917	121	279	222	388	916	1.035	1.952	172	7.303	
Operai	387	3.534	2.557	977	0	4.076	953	661	408	49	7	506	100	635	758	7.997	
Apprendisti	2	75	43	32	0	124	46	23	4	1	3	20	1	7	20	201	
Lavoranti a domicilio	..	5	5	..	0	2	1	7	
TOTALE	891	6.511	4.581	1.930	0	15.471	3.381	1.191	912	329	662	2.631	1.417	3.568	1.379	22.872	

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Per una corretta lettura dei dati Istat è bene precisare che:

- l'indagine rileva l'esistenza di un rapporto di impiego nella forma di collaborazione coordinata e continuativa (o di prestazione occasionale) *in un periodo temporale delimitato*, che in generale corrisponde alla settimana precedente l'intervista;
- la stima tiene conto esclusivamente dell'attività lavorativa *principale* dichiarata dagli intervistati;
- riguardo alle collaborazioni coordinate e continuative esercitate come attività principale, l'indagine continua rileva quelle per cui esiste l'*obbligo dei versamenti contributivi da parte del committente*, escludendo quelle svolte dai professionisti vincolati al pagamento diretto dei contributi. Questo per evitare possibili sovrapposizioni tra la figura del collaboratore/professionista e quella del libero professionista, una categoria già prevista tra i lavoratori autonomi.

Per quanto riguarda le *principali linee di tendenza*, si osserva che:

- *nel 2009* i lavoratori atipici hanno subito le conseguenze più pesanti della crisi produttiva: il 63% della caduta occupazionale complessiva ha, infatti, interessato i dipendenti a termine e i collaboratori, scesi rispettivamente di 170 mila e 70 mila unità;
- *nel 2010* la flessione si è invece concentrata all'interno dell'occupazione standard (occupazione permanente a tempo pieno), mentre la ripresa della domanda di lavoro, che ha riguardato l'occupazione a orario ridotto e, in chiusura d'anno, quella a termine, ha determinato una polarizzazione negli andamenti del mercato del lavoro (cfr. Tabella 2.1). Mentre i dipendenti permanenti a tempo pieno hanno registrato contrazioni significative, il lavoro atipico è tornato a crescere con un incremento annuo dell'1,3 per cento (+34 mila unità), dovuto pressoché esclusivamente all'aumento del numero dei *dipendenti a tempo determinato*. Il risultato è fortemente condizionato dagli sviluppi intervenuti nell'ultima parte del 2010, quando si è manifestata una variazione tendenziale del 3,9 per cento (+101 mila unità), alla quale potrebbe aver concorso il recupero ancora incerto dell'attività economica, che ha favorito la ripresa delle assunzioni con contratti flessibili. L'incremento del lavoro temporaneo ha riguardato soprattutto i contratti con durata inferiore all'anno. Nella seconda parte del 2010 anche il lavoro interinale ha ripreso a salire: l'incidenza di questa tipologia lavorativa sul totale dei dipendenti a termine è così passata dal 3,8 per cento del 2009 al 4,3 per cento.

Le collaborazioni coordinate e continuative pesano poco più dell'1% sul totale dell'occupazione (circa 305 mila lavoratori nel 2010) e sono concentrate nel settore dei servizi, in particolare nell'istruzione e sanità (35% dei collaboratori) e nei servizi alle imprese (30% dei collaboratori)

3.2 Le modalità di attuazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa secondo i dati Istat: una stima del grado di autonomia

Dal 2004 la Rilevazione sulle Forze di Lavoro indaga le modalità di attuazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per stimare il *grado di autonomia* delle persone nello svolgimento del lavoro. Consideriamo, quindi, i dati relativi al 2004, che forniscono informazioni sul numero di lavoratori per i quali ricorrono, *contemporaneamente*, i requisiti della *mono committenza*, del lavoro *presso la sede del cliente* e dell'*assenza di autonomia nella definizione*

dell'orario. Come vedremo nel paragrafo successivo, è a questi stessi requisiti che si fa riferimento per stimare il grado di parasubordinazione del lavoro autonomo.

La media 2004 dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa era pari a 391 mila lavoratori (78% del totale delle collaborazioni; 1,7% del totale dell'occupazione)⁵. La Tabella 3.4 riporta la distribuzione dei co.co.co. per modalità di svolgimento del lavoro.

Tabella 3.4 – Distribuzione dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa secondo le modalità di svolgimento del lavoro, anno 2004
(valori in migliaia)

Modalità	Valori assoluti (migliaia di unità)				Valori percentuali			
	I trim. '04	II trim. '04	III trim. '04	IV trim. '04	I trim. '04	II trim. '04	III trim. '04	IV trim. '04
Lavora per una sola azienda / cliente	356	346	353	374	89,7	90,9	93,1	91,8
Lavora per più aziende / clienti	40	33	25	33	10,1	8,6	6,7	8,0
Dato non disponibile	1	2	1	1	0,2	0,5	0,2	0,2
Totale	397	381	380	407	100,0	100,0	100,0	100,0
Decide dove lavorare	64	72	68	70	16,1	19,0	17,9	17,1
Lavora presso l'azienda / cliente	331	305	307	333	83,2	80,0	80,9	81,8
Dato non disponibile	3	4	5	4	0,7	1,0	1,2	1,1
Totale	397	381	380	407	100,0	100,0	100,0	100,0
Decide autonomamente l'orario di lavoro	144	151	160	150	36,3	39,7	42,1	36,9
Non decide l'orario di lavoro	249	227	216	249	62,8	59,6	56,8	61,2
Dato non disponibile	4	2	4	8	0,9	0,7	1,1	1,9
Totale	397	381	380	407	100,0	100,0	100,0	100,0

Relativamente al primo trimestre 2004, i dati Istat indicano che i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa che hanno un unico cliente, lavorano presso l'azienda del committente e non decidono l'orario di lavoro sono circa 218.000 (55% dei co.co.co; 0,9% degli occupati)⁶.

Le linee di tendenza generali trovano una sostanziale conferma nei dati medi relativi al 2008, per cui è disponibile la distribuzione percentuale delle modalità di lavoro (ma non il dato sulla compresenza dei tre requisiti). Con l'avvertenza che i dati 2008 si riferiscono alle collaborazioni in genere (a progetto, coordinate e continuative e occasionali) e non alle sole coordinate e continuative⁷, i dati indicano che quasi il 90% dei collaboratori lavora per un unico committente, circa il 77 per cento svolge l'attività presso la sede del cliente e oltre il 50% non decide gli orari di lavoro.

⁵ Fonte: Elaborazioni Ministero del Lavoro (Segr. Gen. Div. IV) su Istat, RCFL.

⁶ Fonte: Istat, *Statistiche in breve – Collaborazioni coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze di lavoro*, 21 maggio 2005.

⁷ Il numero totale dei collaboratori in Italia è pari a 465.000 unità nel 2008 e a 497.000 unità nel 2004.

I dati Istat 2004 stimano come in relazione alle collaborazioni coordinate e continuative per cui ricorre contestualmente la committenza, il lavoro presso la sede del cliente e la mancanza di autonomia nella definizione dell'orario di lavoro sono il 55% del totale.

Assumendo che la percentuale rimanga invariata, con riferimento al 2010 si può stimare in circa 160 mila le collaborazioni di dubbia correttezza dal punto di vista dell'autonomia nella realizzazione dell'attività.

3.3 Il grado di parasubordinazione dei lavoratori in proprio e dei liberi professionisti

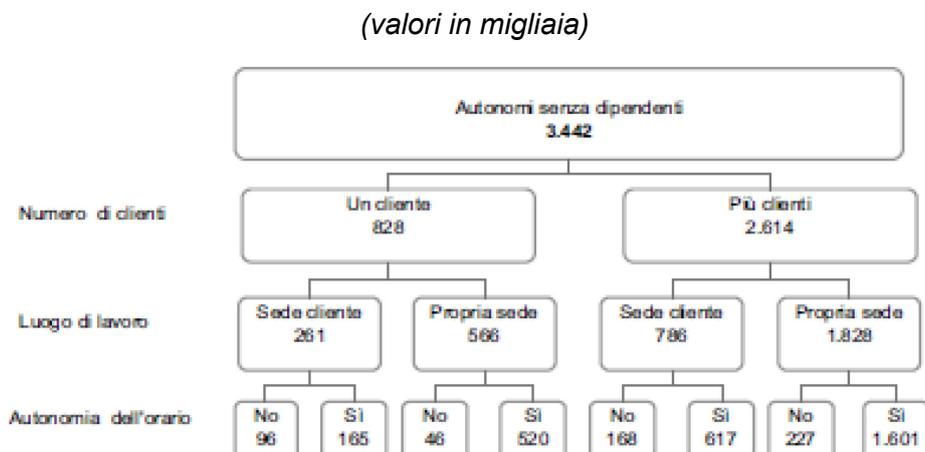
A partire dal 2008 la Rilevazione sulle Forze di Lavoro dell'Istat include anche un insieme di domande finalizzate a esplorare l'*effettivo grado di parasubordinazione del lavoro autonomo*: questo approfondimento, che riguarda i *lavoratori in proprio* e i *liberi professionisti*, completa il quadro informativo relativo ai collaboratori⁸.

Nel 2008, anno per cui sono disponibili i dati, i lavoratori autonomi *senza dipendenti* sono circa 3,4 milioni di individui, pari al 63% dei lavoratori indipendenti. I dati Istat consentono di stimare quanti di questi presentano caratteristiche anomale dal punto di vista delle *modalità* con cui svolgono la propria attività lavorativa. Come per i collaboratori, il grado di parasubordinazione viene stimato in relazione al numero di clienti (un cliente/più clienti), al luogo di lavoro (presso la sede del cliente/presso la sede del lavoratore), all'autonomia dell'orario (secondo schemi di orario predeterminati/senza alcun vincolo).

Come si può vedere dalla Figura 3.5, poco meno di un terzo di coloro che lavorano a favore di un solo cliente afferma di avere come luogo di lavoro proprio la sede del committente e la maggior parte (680 mila persone) è autonoma nella gestione dell'orario di lavoro. Per altro verso, gli autonomi con una pluralità di committenti, nella maggior parte dei casi, decidono dove lavorare e non sono soggetti a vincoli di orario. Combinando le informazioni raccolte riguardo al numero dei clienti, al luogo di lavoro e al grado di autonomia nella gestione dell'orario, emerge che **circa 100 mila lavoratori autonomi presentano contestualmente la mono committenza, la mancanza di una propria sede di lavoro e la presenza di vincoli nell'orario** (2,9% degli autonomi senza dipendenti; 0,4% degli occupati).

⁸ Istat, *Rapporto annuale 2008*.

Figura 3.5 – Autonomi senza dipendenti secondo le modalità di svolgimento del lavoro, anno 2008



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Non sono disponibili informazioni puntuali sulle *professioni svolte* da questi lavoratori: l'indagine indica soltanto che, nel sottoinsieme di autonomi che lavorano per un unico committente, presso la sede del cliente e con vincoli di orario, rientrano figure quali: muratori, collaboratori domestici, camionisti, assistenti familiari, infermieri, tecnici informatici.

I lavoratori in proprio e i liberi professionisti la cui attività è, di fatto, caratterizzata dalla parasubordinazione sono stimati dall'Istat in 100 mila nel 2008.

3.4 La domanda di collaboratori a progetto espressa dalle imprese: le indicazioni fornite dai dati Excelsior

Come abbiamo visto, la circolare ministeriale n. 4 del 29/01/2008 individua un elenco di attività che, per le modalità di svolgimento della prestazione, sono tendenzialmente incompatibili con il lavoro a progetto. In assenza dei dati relativi alle comunicazioni obbligatorie, che consentirebbero di sapere con certezza quante sono le collaborazioni a progetto stipulate per lo svolgimento di attività considerate critiche, facciamo riferimento ai risultati dell'indagine Excelsior.

L'indagine Excelsior, che ricostruisce annualmente il quadro previsionale della domanda di lavoro delle imprese, fornisce i dati relativi alle assunzioni previste per le singole tipologie contrattuali, tra cui anche le collaborazioni a progetto.

La Tabella 3.6 riporta il numero complessivo di collaboratori domandati e, per ciascun gruppo professionale, l'elenco delle professioni più richieste. Considerando gli aggregati più significativi in relazione alle attività indicate dalla circolare, si osserva che:

- **gli impiegati**, in prevalenza centralinisti, operatori di call center e personale di segreteria, **rappresentano il 17% della domanda;**
- **le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi**, che comprendono le attività di baristi e camerieri; estetiste e parrucchieri; commessi e addetti alle vendite; custodi; babysitter e badanti ... **rappresentano quasi il 10% della domanda;**
- **le professioni non qualificate** (che comprendono le attività di addetti alle pulizie, letturisti di contatori, facchini ...) **rappresentano poco meno del 4% della domanda.**

Se consideriamo l'attività oggetto della collaborazione, quindi, **almeno il 30% di contratti (vale a dire almeno 50 mila posizioni lavorative) che le imprese prevedono di attivare rientra nelle fattispecie su cui la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva sollecita una maggiore attenzione da parte degli ispettori.**

Incrociando i dati Excelsior sulla domanda delle imprese con l'elenco delle attività che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali considera tendenzialmente incompatibili con il lavoro a progetto, emerge che sono almeno 50 mila le posizioni lavorative che dovrebbero essere oggetto di particolare attenzione in sede ispettiva, perché potenzialmente riconducibili all'ambito del lavoro subordinato.

Tabella 3.6 – Utilizzo previsto nel 2010 di collaboratori a progetto in senso stretto per grandi gruppi professionali, professioni più richieste di ciascun gruppo e principali caratteristiche

Cfr. domande sezione 4bis del questionario di rilevazione

	Collaboratori* previsti nel 2010 (v.a.)**	Genere ritenuto più adatto per la professione (valori %)			Classe di età (valori %)					Età non rilevante
		Uomini	Donne	Indifferente	Fino a 29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni		
								Totale	Ex-dip. (1)	
TOTALE	180.550	19,3	10,5	70,3	26,6	21,2	5,0	4,3	1,8	42,9
1. Dirigenti	2.280	31,0	3,7	65,3	10,4	43,0	9,8	18,0	7,5	18,8
1233 Direttori del dipartimento vendite e commercializzazione.....	1.050	23,2	4,9	71,9	11,5	57,8	8,7	11,3	9,5	10,8
1222 Direttori di aziende private nell'industria in senso stretto.....	350	77,9	1,4	20,7	10,3	21,3	11,8	46,8	14,4	9,8
1237 Direttori del dipartimento progettazione, ricerca e sviluppo.....	280	16,4	2,2	81,5	17,8	30,2	6,5	12,4	2,5	33,1
1231 Direttori del dipartimento finanza ed amministrazione.....	150	32,4	5,4	62,2	0,0	45,9	3,4	29,7	0,0	20,9
1200 Direttori generali di grandi aziende private.....	130	58,6	0,0	41,4	14,3	15,8	30,1	21,8	8,3	18,0
1227 Direttori di aziende private nei servizi per le imprese, bancari ed assimilati.....	100	5,1	0,0	94,9	3,0	5,1	13,1	5,1	1,0	73,7
1229 Direttori di aziende private in altri settori di attività economica.....	100	8,2	3,1	88,7	4,1	85,6	1,0	3,1	0,0	6,2
1319 Gestori e responsabili di piccole imprese in altri settori di attività economica.....	60	0,0	0,0	100,0	0,0	28,6	0,0	0,0	0,0	71,4
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	28.600	11,3	6,1	82,5	21,0	32,3	6,5	3,9	1,4	36,4
2654 Formatori ed esperti nella progettazione formativa e curricolare.....	4.470	10,1	5,6	84,3	9,3	44,0	2,8	2,4	0,7	41,6
2114 Informatici e telematici.....	4.350	8,0	0,7	91,3	36,1	25,1	6,0	1,4	0,6	31,4
2515 Specialisti nei rapporti con il mercato.....	2.850	31,4	5,4	63,2	16,3	36,0	10,0	8,0	1,9	29,7
2219 Altri ingegneri ed assimilati.....	2.490	3,7	3,3	92,9	11,6	51,2	6,9	6,7	5,1	23,5
2512 Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private.....	2.110	29,9	21,5	48,6	18,2	32,0	23,2	7,1	2,2	19,6
2542 Giornalisti.....	2.100	1,3	3,8	94,9	13,1	19,9	0,2	0,0	0,0	66,8
2632 Professori di scuola secondaria superiore.....	1.410	0,8	2,9	96,3	15,9	46,4	1,8	0,0	0,0	35,9
2220 Architetti, urbanisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio.....	1.290	2,4	0,2	97,4	24,7	46,4	1,1	0,1	0,0	27,8
2543 Interpreti e traduttori a livello elevato.....	920	0,2	13,0	86,7	38,4	2,4	0,1	0,0	0,0	59,1
2514 Specialisti in contabilità e problemi finanziari.....	880	18,2	9,7	72,1	24,0	31,0	8,1	6,4	2,3	30,5
2516 Specialisti nelle pubbliche relazioni, dell'immagine e simili.....	830	3,7	10,9	85,4	37,6	20,3	1,0	1,4	0,0	39,7
2513 Specialisti di problemi del personale e dell'organizzazione del lavoro.....	500	17,9	13,3	68,7	19,1	36,9	2,6	12,0	5,2	29,5
2211 Ingegneri meccanici.....	460	40,7	0,2	59,1	22,7	18,0	8,2	16,2	2,4	34,8
2213 Ingegneri elettrotecnici.....	460	16,5	0,0	83,5	7,3	1,5	18,5	4,6	0,0	68,1
2533 Specialisti in scienze psicologiche e psicoterapeutiche.....	400	1,5	9,1	89,4	47,5	23,7	1,0	0,3	0,0	27,5
2214 Ingegneri elettronici e delle telecomunicazioni.....	310	3,9	1,3	94,8	24,4	17,5	2,3	24,4	1,0	31,5
2522 Esperti legali in imprese.....	300	3,3	3,3	93,4	12,5	56,9	11,8	7,6	4,3	11,2
2112 Chimici.....	220	15,2	21,5	63,2	26,5	42,2	0,4	2,7	0,9	28,3
Altre professioni.....	2.260	6,5	8,7	84,8	26,1	16,8	9,7	2,7	1,9	44,7
3. Professioni tecniche	81.770	17,6	9,9	72,5	25,9	22,1	6,0	5,3	1,9	40,8
3312 Contabili ed assimilati.....	13.670	10,3	19,0	70,8	29,1	19,4	9,1	5,5	1,1	36,9
3334 Tecnici della vendita e della distribuzione.....	9.060	21,5	4,5	74,0	36,4	16,0	5,6	8,6	1,5	33,4
3424 Tutor, istuttori, insegnanti nella formazione professionale ed assimilati.....	8.080	6,7	7,0	86,3	14,8	14,3	3,2	5,4	5,0	62,4
3335 Tecnici del marketing.....	5.480	18,2	9,8	72,0	29,8	32,3	6,2	3,1	0,4	28,7
3113 Tecnici informatici.....	5.300	12,5	1,0	86,6	32,7	21,0	2,0	2,1	0,2	42,3
3125 Tecnici delle costruzioni civili ed assimilati.....	5.030	49,6	0,6	49,8	18,0	34,9	9,0	4,0	2,2	34,1
3422 Insegnanti per disabili, di sostegno e altri insegnanti scuole speciali (diplomati).....	3.940	5,8	10,4	83,8	23,1	10,4	1,8	0,0	0,0	64,8
3126 Disegnatori industriali ed assimilati.....	2.140	31,1	2,4	66,5	23,8	15,7	10,6	10,7	5,8	39,2
3313 Tecnici addetti all'organizzazione e al controllo della produzione.....	2.030	40,3	3,8	55,9	12,5	41,4	16,8	9,3	3,2	20,0
3432 Istruttori nel campo artistico-letterario.....	1.850	0,9	3,3	95,8	26,1	33,6	0,2	0,1	0,0	40,0
3121 Tecnici meccanici.....	1.720	29,9	0,2	69,9	8,6	11,6	5,0	5,8	1,6	69,0
3214 Chinesiterapisti, fisioterapisti, riabilitatori ed assimilati.....	1.660	10,9	35,2	53,9	13,6	42,8	0,2	0,1	0,0	43,4
3433 Istruttori di discipline sportive non agonistiche.....	1.310	0,5	7,2	92,2	28,5	4,4	0,0	0,0	0,0	67,0

* Sono esclusi gli amministratori di società.

** Valori arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

(1) Persone con più di 54 anni ex-dipendenti in pensione della stessa azienda.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Escalator, 2010

Cfr. domande sezione 4bis del questionario di rilevazione

	Collaboratori* previsti nel 2010 (v.a.)**	Genere ritenuto più adatto per la professione (valori %)			Classe di età (valori %)					Età non rilevante
		Uomini	Donne	Indifferente	Fino a 29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni		
								Totale	Ex-dip. (1)	
3211 Infermieri ed assimilati.....	1.260	2,8	11,9	85,3	17,0	12,5	2,5	13,6	11,3	54,4
3423 Insegnanti di scuole materne.....	1.230	0,0	53,0	47,0	49,0	3,7	0,5	0,0	0,0	46,8
3346 Rappresentanti di commercio.....	1.230	20,1	6,0	73,8	16,6	27,0	11,2	6,9	1,3	38,2
3341 Spedizionieri e tecnici della distribuzione.....	1.200	21,2	9,2	69,6	66,8	17,8	4,2	4,5	2,7	6,7
3442 Disegnatori artistici ed assimilati.....	1.130	12,3	11,7	76,1	27,7	31,4	0,3	0,1	0,0	40,6
3152 Tecnici del controllo della qualità industriale.....	1.130	40,0	2,9	57,1	10,8	28,0	14,3	22,5	13,7	24,4
3413 Animatori turistici e assimilati.....	1.050	0,8	10,0	89,3	32,2	42,3	0,0	0,7	0,7	24,8
3344 Agenti di pubblicità.....	970	0,1	0,0	99,9	0,0	18,9	0,9	0,0	0,0	80,2
3321 Tecnici della gestione finanziaria.....	930	2,4	0,1	97,5	8,1	2,9	7,4	24,4	0,0	57,2
3311 Segretari, archivisti, tecnici degli affari generali ed assimilati.....	920	34,1	18,4	47,6	14,3	43,5	3,5	9,7	2,2	29,1
3151 Tecnici della sicurezza degli edifici e della sicurezza sul lavoro.....	910	46,3	1,5	52,2	30,0	21,5	8,2	17,7	8,1	22,6
3345 Agenti immobiliari.....	820	10,3	28,8	60,9	32,2	11,9	0,1	0,6	0,0	55,2
3336 Tecnici della pubblicità e delle pubbliche relazioni.....	730	10,0	14,1	75,9	14,9	49,7	2,5	0,3	0,0	32,6
3331 Approvvigionatori e responsabili acquisti.....	660	27,4	8,3	64,3	40,1	26,8	5,7	11,1	2,4	16,3
3123 Elettrotecnici.....	600	35,6	0,0	64,4	6,5	37,6	4,6	8,3	7,8	43,0
Altre professioni.....	5.720	25,3	13,7	61,0	31,2	25,3	9,8	2,9	0,5	30,7
4. Impiegati.....	31.350	8,1	8,7	83,2	27,3	8,6	1,4	1,5	0,7	61,1
4223 Centralinisti, telefonisti e operatori di call center.....	16.350	0,7	1,7	97,6	11,1	1,2	0,1	0,1	0,1	87,6
4112 Operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati.....	4.770	4,8	4,6	90,7	70,1	8,2	0,5	1,2	0,8	20,0
4131 Personale addetto alla gestione degli stock, dei magazzini ed assimilati.....	2.080	61,3	6,6	32,1	27,5	7,8	8,4	4,8	0,9	51,6
4114 Personale di segreteria.....	1.980	15,3	33,5	51,2	39,3	14,0	0,8	2,4	0,4	43,6
4217 Alibratori, croupiers ed assimilati.....	1.690	0,1	46,6	53,3	28,3	41,2	0,0	0,0	0,0	30,5
4121 Aiuto contabili e assimilati.....	1.060	27,6	15,2	57,2	18,8	43,0	3,9	5,6	4,6	28,8
4141 Personale addetto ad archivi, schedari ed assimilati.....	1.010	4,0	16,7	79,3	43,5	12,2	6,2	6,2	5,7	31,9
4215 Esattori di fatture e di crediti.....	850	9,7	4,9	85,4	51,7	1,5	10,2	5,8	0,0	30,7
4221 Addetti all'accoglienza ed assimilati.....	500	3,8	32,9	63,3	52,4	12,7	0,6	0,4	0,0	33,9
4116 Personale addetto agli affari generali.....	250	11,2	5,2	83,7	4,0	70,5	0,4	9,2	1,2	15,9
Altre professioni.....	800	18,7	13,7	67,5	29,3	18,0	3,0	7,6	2,0	42,1
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi.....	17.320	16,0	28,1	55,9	45,4	15,1	2,1	2,2	1,9	35,1
5121 Commessi e assimilati.....	3.440	34,3	26,0	39,7	41,2	21,9	1,7	9,1	8,0	26,1
5223 Camerieri ed assimilati.....	3.120	7,0	15,7	77,3	60,9	6,2	1,2	0,0	0,0	31,8
5531 Parrucchieri, estetisti ed assimilati.....	1.900	21,8	31,6	46,5	80,3	4,5	0,0	0,0	0,0	15,2
5410 Professioni qualificate nei servizi sanitari.....	1.510	0,2	48,3	51,5	15,5	35,8	9,1	1,3	1,0	38,4
5221 Cuochi in alberghi e ristoranti.....	1.410	28,2	10,0	61,8	67,0	11,4	3,2	0,0	0,0	18,4
5535 Addetti all'assistenza personale a domicilio.....	1.190	0,0	66,4	33,6	8,2	13,3	1,1	0,0	0,0	77,5
5533 Addetti alla sorveglianza di bambini ed assimilati.....	1.170	7,1	12,9	80,0	34,5	23,4	1,0	0,0	0,0	41,1
5224 Baristi e assimilati.....	910	2,4	43,8	53,8	48,0	1,5	0,0	0,0	0,0	50,4
5534 Addetti all'assistenza personale in istituzioni.....	790	3,3	28,5	68,3	12,8	16,5	3,4	0,3	0,0	67,0
5547 Bagnini ed assimilati.....	350	13,8	0,6	85,6	85,6	3,7	0,0	0,0	0,0	10,6
5132 Dimostratori ed assimilati.....	240	6,7	65,8	27,5	6,3	18,3	8,3	0,0	0,0	67,1
5133 Vetrinisti ed assimilati.....	220	1,4	6,5	92,1	0,0	17,2	0,0	0,9	0,0	81,9
5541 Personale addetto alla custodia di edifici, impianti ed attrezzature.....	170	87,0	0,0	13,0	1,8	26,0	0,0	14,2	11,8	58,0
Altre professioni.....	910	24,0	29,6	46,4	54,8	19,2	1,5	2,4	2,4	22,0
6. Operai specializzati.....	9.310	78,1	3,4	18,5	24,0	25,8	8,1	7,4	3,0	34,7
6136 Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas.....	1.420	96,1	0,2	3,7	4,4	29,6	0,6	0,1	0,0	65,4
6233 Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati.....	1.160	63,9	7,5	28,6	2,0	42,4	8,9	15,9	2,7	30,8
6137 Elettrocisti nelle costruzioni civili ed assimilati.....	950	93,8	5,8	0,4	41,4	18,7	10,2	0,4	0,0	29,3
6121 Muratori in pietra, mattoni, refrattari.....	840	95,6	0,0	4,4	25,5	40,7	4,5	0,0	0,0	29,2
6241 Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici.....	660	83,4	0,0	16,6	54,7	18,2	5,1	11,3	0,2	10,7
6533 Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai.....	300	8,7	38,7	52,7	4,3	1,7	30,3	14,0	8,7	49,7

* Sono esclusi gli amministratori di società.

** Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

(1) Persone con più di 54 anni ex-dipendenti in pensione della stessa azienda.

Fonte: Un'ioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Escalibur, 2010

Cfr. domande sezione 4bis del questionario di rilevazione

	Collaboratori* previsti nel 2010 (v.a.)**	Genere ritenuto più adatto per la professione (valori %)			Classe di età (valori %)						
		Uomini	Donne	Indif-ferente	Fino a 29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni		Età non rilevante	
								Totale	Ex-dip. (1)		
6513	Pasticceri, gelatai e conservieri artigianali.....	300	39,3	3,4	57,4	54,0	0,0	16,4	0,0	0,0	29,5
6235	Meccanici e montatori di apparecchi termici, idraulici e di condizionamento.....	300	99,7	0,0	0,3	90,2	7,1	1,4	0,0	0,0	1,4
6214	Montatori di carpenteria metallica.....	290	68,9	0,0	31,1	14,9	4,5	36,7	8,0	7,6	36,0
6223	Attrezzisti di macchine utensili e affini.....	250	88,9	0,0	11,1	13,1	4,4	66,3	4,4	0,4	11,9
6123	Carpentieri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parchettisti).....	240	100,0	0,0	0,0	7,9	87,0	0,4	0,0	0,0	4,6
6231	Meccanici, riparatori e manutentori di automobili ed assimilati.....	240	76,7	0,0	23,3	23,7	19,5	3,0	21,6	20,8	32,2
6151	Addetti ai servizi di igiene e pulizia.....	200	7,5	5,0	87,6	30,3	62,7	2,0	0,0	0,0	5,0
6237	Verniciatori industriali.....	180	79,7	0,0	20,3	83,0	14,3	0,0	0,0	0,0	2,7
6242	Manutentori e riparatori di apparati elettronici industriali e di misura.....	180	84,9	0,0	15,1	9,5	31,8	0,0	2,2	0,0	56,4
6522	Falegnami ed operatori specializzati di macchine per la lavorazione del legno.....	180	77,8	0,0	22,2	29,5	10,8	0,0	11,4	10,2	48,3
6132	Pavimentatori e posatori di rivestimenti.....	170	100,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	97,0
6129	Altri addetti all'edilizia.....	150	98,0	0,7	1,3	56,7	41,3	0,7	0,0	0,0	1,3
6212	Saldatori e tagliatori a fiamma.....	130	84,8	0,0	15,2	28,8	2,3	0,8	4,5	3,0	63,6
6343	Stampatori offset e alla rotativa.....	100	93,1	1,0	5,9	24,5	8,8	0,0	25,5	22,5	41,2
6512	Panettieri e pastai artigianali.....	90	42,6	0,0	57,4	52,1	22,3	7,4	0,0	0,0	18,1
6541	Conciatori di pelli e di pellicce e pellettieri.....	90	100,0	0,0	0,0	1,1	0,0	3,2	94,6	72,0	1,1
6316	Gioiellieri, orafi ed assimilati.....	80	0,0	10,1	89,9	6,3	11,4	0,0	20,3	7,6	62,0
6413	Operai agricoli specializzati di vivai, fiori, piante ornamentali, seme, orti.....	80	88,2	1,3	10,5	0,0	22,4	1,3	5,3	1,3	71,1
6141	Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori.....	80	100,0	0,0	0,0	0,0	98,7	1,3	0,0	0,0	0,0
6341	Compositori tipografici.....	70	0,0	9,7	90,3	19,4	2,8	9,7	0,0	0,0	68,1
	Altre professioni.....	590	66,8	3,1	30,2	15,3	19,9	4,3	22,3	5,8	38,2
7.	Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili.....	3.390	54,9	8,6	36,5	25,3	23,2	4,4	7,3	4,6	39,8
7424	Conduttori di mezzi pesanti e camion.....	1.130	69,7	0,0	30,3	33,7	13,0	0,3	7,2	7,1	45,8
7422	Aufisti di taxi, conduttori di automobili e di furgoni.....	680	44,2	0,0	55,8	24,3	30,0	0,1	0,9	0,9	44,6
7280	Addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali.....	480	18,1	31,2	50,7	5,4	30,4	17,5	7,1	1,0	39,7
7124	Trafilatori ed estrusori di metalli.....	150	94,5	0,0	5,5	47,3	0,0	0,7	0,0	0,0	52,1
7423	Conduttori di autobus, di tram e di filobus.....	120	66,9	0,0	33,1	28,2	35,5	14,5	0,8	0,0	21,0
7322	Conduttori di apparecchi per la lavorazione industriale di prodotti lattiero caseari.....	80	22,5	46,3	31,3	66,3	31,3	1,3	1,3	0,0	0,0
7211	Addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali.....	80	89,5	0,0	10,5	6,6	0,0	1,3	15,8	14,5	76,3
7271	Assemblatori in serie di parti di macchine.....	70	97,3	0,0	2,7	13,5	56,8	20,3	5,4	2,7	4,1
7172	Conduttori di robot industriali ed assimilati.....	60	84,4	0,0	15,6	20,3	26,6	10,9	18,8	14,1	23,4
7272	Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche.....	60	34,4	54,7	10,9	65,6	1,6	0,0	21,9	20,3	10,9
7263	Addetti a macchinari industriali per confezioni di abbigliamento in stoffa e affini.....	60	50,8	10,2	39,0	0,0	45,8	0,0	3,4	0,0	50,8
8.	Professioni non qualificate.....	6.510	30,9	11,6	57,5	16,9	22,8	5,2	1,9	0,9	53,2
8422	Addetti non qualificati a servizi di pulizia in imprese ed enti pubblici ed assimilati.....	1.970	26,3	21,1	52,6	16,5	12,7	3,4	1,1	0,6	66,4
8112	Lettori di contatori, collettori di monete ed assimilati.....	1.650	0,1	0,0	99,9	0,0	23,8	0,0	0,0	0,0	76,2
8630	Personale non qualificato delle attività industriali ed assimilati.....	900	68,4	3,1	28,5	26,8	15,4	2,1	2,3	1,3	53,3
8621	Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile ed assimilati.....	730	90,4	0,0	9,6	9,6	83,7	0,0	4,8	2,9	1,9
8221	Personale addetto alla pulizia in esercizi alberghieri ed extralberghieri.....	300	6,4	3,1	90,5	84,1	9,5	0,0	0,0	0,0	6,4
8510	Personale non qualificato dell'agricoltura.....	260	0,8	87,6	11,6	0,0	0,0	87,6	0,0	0,0	12,4
8410	Personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali.....	140	0,0	28,2	71,8	37,3	0,0	0,0	0,0	0,0	62,7
8121	Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati.....	130	48,4	1,6	50,0	9,4	22,7	1,6	8,6	0,0	57,8
8111	Uscieri, commessi ed assimilati.....	120	26,5	4,3	69,2	10,3	4,3	10,3	21,4	7,7	53,8

* Sono esclusi gli amministratori di società.

** Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

(1) Persone con più di 54 anni ex-dipendenti in pensione dalla stessa azienda.

Fonte: Unilcamera - Ministero del Lavoro Sistemi Informativi Excelsior 2010

3.5 La stima dei collaboratori secondo i dati INPS

I dati dell'Osservatorio sui Lavoratori Parasubordinati dell'INPS indicano in circa 1.470 mila i contribuenti collaboratori nell'anno 2009. Per una corretta lettura dei dati, e per meglio comprenderne il divario rispetto a quelli di fonte Istat presentati nelle pagine precedenti, è bene sottolineare che i dati INPS:

- fanno riferimento al numero di iscritti alla Gestione separata che nel corso dell'anno di riferimento hanno versato contributi, utilizzando quindi un meccanismo "a contatore";
- considerano sia i contribuenti concorrenti, ossia coloro che hanno un'altra previdenza obbligatoria o sono pensionati, sia i contribuenti esclusivi, che non svolgono cioè altre attività;
- dal punto di vista della tipologia di rapporto, comprendono sia i collaboratori a progetto che figure quali amministratori di società, sindaci, revisori.

Le elaborazioni fornite dall'INPS consentono di segmentare l'insieme dei collaboratori, in relazione alla presenza di un rapporto di collaborazione a progetto, all'attività svolta, allo svolgimento in esclusiva dell'attività, al numero di clienti. Mettiamo, dunque, a fuoco il sottoinsieme costituito dai **collaboratori a progetto**: come si può osservare dalla Tabella 3.7, relativa al triennio 2005-2007, essi **rappresentano il 50% circa del totale dei collaboratori**.

Tabella 3.7 – Numero dei collaboratori del triennio 2005-07 distinti per tipo di rapporto

Tipo di rapporto	Anno 2005	Anno 2006	Anno 2007
Caratteristiche professionali definite			
Amministratori, sindaci, revisori di società, ecc.	464.021	484.108	501.089
Collaboratori di giornali, riviste, ecc.	9.389	8.478	7.319
Partecipanti a collegi e commissioni	15.421	14.899	14.646
Amministratori di enti locali	1.116	1.110	1.044
Dottorati di ricerca, assegni, borse di studio	34.518	42.512	44.257
Venditori porta a porta	13.362	12.793	12.602
Associati in partecipazione	42.757	47.750	50.382
Medici in formazione specialistica	-	-	14.004
Volontari del servizio civile	-	-	49.421
<i>Totale</i>	<i>580.584</i>	<i>611.650</i>	<i>694.764</i>
Caratteristiche professionali non definite			
Co.co.pro	756.019	818.805	824.935
Collaboratori occasionali	22.433	24.112	23.650
Rapporti occasionali autonomi	9.016	9.576	10.017
Co.co.co. nella Pubblica Amministrazione	88.739	89.545	87.597
Altre collaborazioni	43.494	32.225	31.658
<i>Totale</i>	<i>919.701</i>	<i>974.263</i>	<i>977.857</i>
<i>Complesso collaboratori</i>	<i>1.500.285</i>	<i>1.585.913</i>	<i>1.672.621</i>

Fonte: *Rapporto INPS 2007*

L'80% delle collaborazioni con caratteristiche professionali non definite (ossia, di fatto, delle collaborazioni a progetto) è svolto in via esclusiva, cioè non in abbinamento ad un'altra occupazione o a una pensione. Il reddito medio annuo dei collaboratori a progetto è di € 8.840 nel 2007, mentre quello dei collaboratori nella Pubblica Amministrazione per lo stesso anno è di € 9.950. Non è possibile mettere in relazione il dato relativo al reddito medio annuo con il numero netto di mesi lavorati, perché quest'ultima informazione è disponibile soltanto per il totale dei collaboratori⁹.

Per i collaboratori con caratteristiche professionali non definite, ad eccezione di quelli con rapporti occasionali autonomi, i committenti specificano all'INPS il tipo di attività effettivamente prestata, scegliendo tra le diverse opzioni proposte oppure facendo riferimento a una generica "attività diversa dalle precedenti": quest'ultima opzione è stata scelta nel 2007 per il 50% dei collaboratori. Le Tabelle 3.8 e 3.9 riportano rispettivamente il numero dei collaboratori per tipologia di attività rispetto al triennio 2005-2007 e, per il solo anno 2007, l'incidenza percentuale dell'attività per tipo di rapporto di collaborazione: ovviamente si tratta di dati relativi al sottoinsieme dei collaboratori per cui è stato indicato il tipo di attività effettivamente prestata. **Per i co.co.pro. l'attività più frequente è la consulenza aziendale (26%), seguita dall'attività di formazione (16%) e dal marketing (14%);** gli addetti ai call center rappresentano circa il 6% delle collaborazioni nella Pubblica Amministrazione e circa l'8% dei lavori a progetto al di fuori della Pubblica Amministrazione (tuttavia, come già detto, sarebbe utile conoscere quanti operatori call center svolgono funzioni "out bound", le uniche ritenute compatibili con tale forma contrattuale)

Tabella 3.8 – Numero dei collaboratori del triennio 2005-07 con attività codificata

Attività	Anno 2005	Anno 2006	Anno 2007
Formazione, istruzione, addestramento	92.148	94.668	92.356
Consulenza aziendale	79.705	89.577	116.786
Marketing, pubblicità e statistica	61.572	69.133	63.116
Socio lavoratore di cooperative	41.519	36.625	33.688
Amministrativa, contabile	40.401	39.611	37.395
Informatica	32.707	36.815	34.512
Settore dell'igiene e della salute e sicur.	16.624	17.378	17.312
Mostre, mercati, fiere, vetrine, ecc.	11.725	11.916	11.459
Immobiliare	8.014	9.564	9.760
Trasporti o spedizioni o recapiti	7.808	8.601	8.907
Recupero crediti, intermediaz., not. Atti	6.128	6.282	6.259
Settore della moda	5.108	5.515	5.494
Traduzione e interpretariato	4.984	4.926	4.737
Campo assicurativo	2.749	3.014	2.912
Consulenza fiscale	2.265	2.446	2.234
Attività finanziaria	2.202	2.396	2.778
Call center	-	411	34.668
ex LSU stabilizzati	-	18	642

Fonte: *Rapporto INPS 2007*

⁹ I dati relativi alla distribuzione percentuale dei collaboratori per numero netto di mesi lavorati indicano che nel 2007 soltanto il 36% dei collaboratori ha lavorato l'intero anno, mentre il 60% di essi è equamente diviso tra coloro che hanno lavorato da 1 a 5 mesi e coloro che hanno lavorato da 6 a 11 mesi. Più significativo è probabilmente il dato relativo alla corrispondenza tra mesi lavorati e copertura previdenziale: il 50% circa dei lavoratori ha accreditati al massimo cinque mesi di contributi a fini pensionistici, mentre la percentuale di chi ha effettivamente lavorato non più di cinque mesi è pari al 35%. Secondo la valutazione dell'INPS, questi dati confermano la considerazione che, a causa del basso livello dei redditi di tali lavoratori, la durata dei periodi lavorati non copre completamente i periodi stessi.

Tabella 3.9 – Incidenza % del tipo di attività per ciascun tipo di rapporto di collaborazione, anno 2007

Attività	Co.co.pro	Collab. Occasionali	Co.co.co nella PA	Altre collaborazioni
Formazione, istruzione, addestramento	15,9%	25,5%	53,3%	12,8%
Consulenza aziendale	25,7%	14,2%	4,2%	39,9%
Marketing, pubblicità e statistica	14,3%	14,2%	1,7%	3,0%
Socio lavoratore di cooperative	7,7%	2,4%	0,0%	6,0%
Amministrativa, contabile	6,0%	6,6%	23,3%	18,2%
Informatica	7,8%	2,2%	2,9%	2,3%
Settore dell'igiene e della salute e secur.	3,4%	3,6%	5,5%	3,7%
Mostre, mercati, fiere, vetrine, ecc.	2,1%	20,1%	0,6%	1,4%
Immobiliare	2,2%	0,8%	0,1%	1,2%
Trasporti o spedizioni o recapiti	2,0%	1,7%	0,2%	3,0%
Recupero crediti, intermediaz., not. Atti	1,4%	1,0%	0,1%	2,0%
Settore della moda	1,2%	3,5%	0,0%	1,4%
Traduzione e interpretariato	1,0%	1,8%	0,4%	1,0%
Campo assicurativo	0,6%	0,8%	0,0%	1,8%
Consulenza fiscale	0,5%	0,4%	0,1%	1,3%
Attività finanziaria	0,6%	0,4%	0,3%	0,7%
Call center	7,6%	0,7%	5,7%	0,4%
ex LSU stabilizzati	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Rapporto INPS 2007

Consideriamo da ultimo la distribuzione dei collaboratori dal punto di vista del settore di attività economica del committente. Come si può osservare dalla Tabella 3.10, relativa sempre al 2006-2007, le industrie estrattive, manifatturiere e dell'energia e i servizi alle imprese si dividono il 30% circa dei collaboratori, mentre l'istruzione e la pubblica amministrazione pesano circa l'8% ciascuno.

Tabella 3.10 – Numero dei collaboratori per settore di attività economica del committente, anni 2006 e 2007

Settore	2006	2007	Variaz.%
Industrie estrattive, manifatturiere e dell'energia	270.595	266.715	-1,4%
Servizi alle imprese e attività professionali	263.766	258.155	-2,1%
Istruzione	120.595	128.925	6,9%
Commercio al dettaglio e riparazioni	117.554	113.601	-3,4%
Commercio all'ingrosso	114.876	113.154	-1,5%
Costruzioni	82.796	86.722	4,7%
Informatica e attività connesse	70.263	72.446	3,1%
Sanità e assistenza sociale	64.665	65.221	0,9%
Trasporti e attività connesse	63.203	63.147	-0,1%
Organizzazioni associative	59.461	58.219	-2,1%
Altri servizi non altrove classificati	54.037	48.954	-9,4%
Amministrazione pubblica	52.942	127.571	141,0%
Attività ricreative, culturali e sportive	49.318	47.868	-2,9%
Attività immobiliari e noleggio	43.262	45.353	4,8%
Alberghi, bar e ristoranti	38.857	39.199	0,9%
Finanza, assicurazioni e attività ausiliarie	30.840	31.497	2,1%
Ricerca e sviluppo	14.085	15.526	10,2%
Agricoltura	13.910	13.236	-4,8%
Poste e telecomunicazioni	11.384	10.476	-8,0%
Non indicato	49.504	66.636	34,6%
TOTALE	1.585.913	1.672.621	5,5%

Fonte: Rapporto INPS 2007

Alcune informazioni utili a individuare i settori in cui si concentra il lavoro a progetto sono riportate nella Tabella 3.11, che presenta la distribuzione dei collaboratori per settore di attività economica del committente e per caratteristica professionale (definita o non definita: come abbiamo visto sopra, i contratti a progetto fanno parte di questo secondo gruppo). In generale, **il lavoro a progetto è largamente prevalente nelle poste e telecomunicazioni, nella sanità e assistenza sociale, nei servizi alle imprese, nelle attività ricreative e culturali**: in tutti questi casi, infatti, la percentuale di collaboratori con contratto a progetto supera l'80%.

Tabella 3.11 – Numero dei collaboratori per settore di attività economica del committente, anno 2007

Settore	Definite		Non definite		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Industrie estrattive, manifatturiere e dell'energia	160.667	60,2%	106.048	39,8%	266.715	100,0%
Servizi alle imprese e attività professionali	45.490	17,6%	212.665	82,4%	258.155	100,0%
Istruzione	34.969	27,1%	93.956	72,9%	128.925	100,0%
Commercio al dettaglio e riparazioni	71.843	63,2%	41.758	36,8%	113.601	100,0%
Commercio all'ingrosso	69.854	61,7%	43.300	38,3%	113.154	100,0%
Costruzioni	55.910	64,5%	30.812	35,5%	86.722	100,0%
Informatica e attività connesse	20.344	28,1%	52.102	71,9%	72.446	100,0%
Sanità e assistenza sociale	8.378	12,8%	56.843	87,2%	65.221	100,0%
Trasporti e attività connesse	27.165	43,0%	35.982	57,0%	63.147	100,0%
Organizzazioni associative	15.871	27,3%	42.348	72,7%	58.219	100,0%
Altri servizi non altrove classificati	14.824	30,3%	34.130	69,7%	48.954	100,0%
Amministrazione pubblica	59.542	46,7%	68.029	53,3%	127.571	100,0%
Attività ricreative, culturali e sportive	8.679	18,1%	39.189	81,9%	47.868	100,0%
Attività immobiliari e noleggio	22.317	49,2%	23.036	50,8%	45.353	100,0%
Alberghi, bar e ristoranti	22.638	57,8%	16.561	42,2%	39.199	100,0%
Finanza, assicurazioni e attività ausiliarie	15.883	50,4%	15.614	49,6%	31.497	100,0%
Ricerca e sviluppo	3.538	22,8%	11.988	77,2%	15.526	100,0%
Agricoltura	8.320	62,9%	4.916	37,1%	13.236	100,0%
Poste e telecomunicazioni	929	8,9%	9.547	91,1%	10.476	100,0%
Non indicato	27.603	41,4%	39.033	58,6%	66.636	100,0%
TOTALE	694.764	41,5%	977.857	58,5%	1.672.621	100,0%

Fonte: *Rapporto INPS 2007*

I dati INPS relativi al 2007 indicano che i collaboratori a progetto (800 mila persone circa) rappresentano il 50% circa dei collaboratori iscritti alla gestione separata. Rispetto al settore di attività economica del committente, i collaboratori a progetto sono prevalenti nelle poste e telecomunicazioni, nella sanità e assistenza sociale, nei servizi alle imprese, nelle attività ricreative e culturali.

Il rapporto ispettivo INPS del 2011 ha evidenziato come dall'analisi delle aziende iscritte alla gestione separata su 2.699 ispezioni realizzate (circa il 4% del totale) sono emerse 2.376 situazioni irregolari, ovvero un rapporto del'88% sui casi esaminati. L'alto tasso di illeciti riscontrati impone necessariamente di intensificare i controlli nel settore, al fine di contrastare il perpetuarsi di fenomeni abusivi.

(resoconto completo attività ispettiva INPS in appendice)

3.6 Gli esiti dell'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il Documento di Programmazione dell'attività di vigilanza per l'anno 2010, nel ribadire la rilevanza prioritaria che il contrasto al lavoro sommerso continua ad avere, inserisce tra gli obiettivi dell'attività di vigilanza anche la *corretta qualificazione dei rapporti di lavoro*: si conferma cioè la necessità di intervenire per verificare la corretta applicazione degli istituti contrattuali - collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto, associazioni in partecipazione, rapporti di lavoro flessibile - che a livello locale presentano maggiori profili di criticità.

La Tabella 3.12 presenta il riepilogo nazionale dei risultati dell'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'anno 2010, dando conto del numero di lavoratori cui è stato riquilificato il rapporto: come precisa il Ministero, la *riqualificazione* di un rapporto di lavoro ricorre ogniqualvolta una fattispecie contrattuale (ad esempio, lavoro a progetto, associazione in partecipazione, socio di cooperativa) simuli in concreto, per le modalità in cui viene svolto, un contratto di lavoro subordinato. Per una corretta interpretazione dei dati occorre quindi considerare che essi non fanno esclusivo riferimento ai collaboratori a progetto. Nel 2010 **i lavoratori cui è stato riquilificato il rapporto di lavoro pesano il 10% circa rispetto ai lavoratori trovati in situazione irregolare** e il 3% rispetto alle posizioni lavorative verificate. Il terziario è il settore in cui si concentra l'80% dei rapporti di lavoro riquilificati.

Tabella 3.12 – Riepilogo dei risultati dell'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anno 2010

	SETTORE DI INTERVENTO	PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE ISPEZIONI		LAVORATORI CUI SI RIFERISCONO GLI ACCERTAMENTI		TIPOLOGIE LAVORO IRREGOLARE			
		NUMERO ISPEZIONI EFFETTUATE	NUMERO ISPEZIONI IN CUI SONO STATI CONTESTATI ILLECITI	POSIZIONI LAVORATIVE VERIFICATE	LAVORATORI CUI SI RIFERISCONO LE IRREGOLARITÀ ACCERTATE	MAXISANZIONE PER IL LAVORO NERO	APPALTI ILLECITI E FENOMENI INTERPOSITORI, SOMMINISTRAZIONE ILLECITA	RIQUALIFICAZIONE RAPPORTI DI LAVORO	DISCIPLINA IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO
RIEPILOGO NAZIONALE	AGRICOLTURA	11.110	3.948	44.137	11.667	4.596	1.796	52	365
	INDUSTRIA (1)	25.533	13.147	132.053	33.347	11.534	4.387	2.083	5.430
	EDILIZIA	46.472	28.735	100.600	26.749	9.445	1.804	1.093	992
	TERZIARIO	65.579	36.361	236.523	85.811	31.611	7.920	13.503	20.164
	TOTALE	148.694	82.191	513.313	157.574	57.186	15.907	16.731	26.951

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, 2010

I lavoratori cui è stato riqualificato il rapporto di lavoro (perché la fattispecie contrattuale simula, per le modalità in cui viene svolto, un contratto di lavoro subordinato) sono nel 2010 poco meno di 17.000, pari al 10% circa dei lavoratori trovati in situazione irregolare e al 3% circa delle posizioni lavorative verificate. Questi lavoratori si concentrano nel settore terziario.

Dalla relazione ispettiva del Ministero del Lavoro dell'anno 2012 risultano 18.652 posizioni lavorative passibili di riqualificazione, (+ 36% rispetto al 2011); pur se non si posseggono i dati di quante di queste posizioni lavorative siano state effettivamente riqualificate, si può notare come il dato resti simile a quello (17.000) del 2010, a conferma della dimensione piuttosto omogenea nel tempo del fenomeno in esame.

Dall'attività ispettiva del Ministero del Lavoro dell'anno 2012 risulta, inoltre, come il fenomeno dei lavoratori totalmente in nero siano risultati 100.193, il 5% in meno rispetto all'anno 2011, mentre il numero dei lavoratori irregolari (ma non totalmente in nero) è risultato di 295.246, il 6% in più rispetto all'anno precedente. Questi dati mostrano come **l'area degli illeciti tenda a spostarsi dal lavoro totalmente in nero a forme di abuso di rapporti lavorativi regolamentati.**

Per quanto concerne il monitoraggio dei contratti di lavoro risultante dal "Sistema informativo comunicazioni obbligatorie", si precisa che nel periodo 1° gennaio – 30 settembre 2012 sono stati attivati **n. 7.930.568** contratti, di cui:

- **1.369.593** contratti a tempo indeterminato;
- **732.476** altro (intermittente, contratto di agenzia, etc.);
- **623.507** contratti di collaborazione (co.co.co e co.co.pro);
- **219.230** contratti di apprendistato

(vedi risultati completi attività ispettiva ministero in appendice)

Capitolo 4

L'UTILIZZO IMPROPRIO DEL LAVORO A PROGETTO IN ITALIA

Il caso Lombardia

4.1 L'oggetto di indagine e gli obiettivi della ricerca

Obiettivo di questo capitolo è stimare i casi di ricorso improprio al lavoro a progetto, circoscrivendo territorialmente l'indagine alla Regione Lombardia, sulla quale è stato condotto un approfondimento esemplificativo. Iniziamo, quindi, con il precisare la domanda di ricerca, alla luce delle specificità di questo istituto contrattuale e della disponibilità di informazioni al riguardo.

Come visto il lavoro a progetto¹⁰, introdotto dal D. Lgs. 276/2003 presuppone che l'attività prestata dal collaboratore sia:

- riconducibile a uno o più progetti specifici, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato;
- realizzata rispettando il coordinamento con l'organizzazione del committente, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

La *circolare ministeriale n.29 dell'11 Dicembre 2012*, come detto, precisa i requisiti generali di legittimità del lavoro a progetto.

4.2 I criteri giurisprudenziali

Se la circolare ministeriale sopra riportata fornisce un'elencazione delle attività incompatibili con il contratto a progetto, con finalità perlopiù operative, risulta altrettanto interessante esaminare, a livello concettuale, come la giurisprudenza abbia elaborato le ipotesi di utilizzo fraudolento dell'istituto contrattuale in esame.

In particolare sono stati individuati degli "indici" di subordinazione, ovvero delle modalità di svolgimento effettivo della prestazione lavorativa atte a ricondurre tale prestazione ad un rapporto di lavoro subordinato, a prescindere dal *nomen iuris* dato dalle parti al contratto sottoscritto.

Tali indici, più volte richiamati dalla giurisprudenza e dalla dottrina, risultano essere i seguenti:

- assoggettamento del collaboratore al potere direttivo e/o disciplinare del committente;
- mancanza di un risultato da raggiungere con lo svolgimento del progetto;
- orario fisso di lavoro;
- compenso fisso, e conseguente mancanza del rischio d'impresa tipico dei lavoratori autonomi;
- lavoro svolto nei locali del committente con l'utilizzo di mezzi messi a disposizione da quest'ultimo;

¹⁰ La denominazione degli istituti contrattuali è sempre quella utilizzata dalla specifica fonte, anche se le caratteristiche del contratto sono nel frattempo mutate per effetto di interventi normativi.

- Tempi vuoti del collaboratore, in attesa di disposizioni del committente.

In sostanza, qualora la prestazione lavorativa avvenga attraverso la mera messa a disposizione delle proprie energie lavorative, non può trattarsi di lavoro a progetto.

Particolarmente indicativa in tal senso, è la sentenza n. 9812/2008 della Suprema Corte sezione lavoro, nel testo della quale si osserva che “secondo la giurisprudenza costante di questa Corte l'elemento decisivo che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato dal lavoro autonomo è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro ed il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'organizzazione aziendale” e che “costituiscono indici sintomatici della subordinazione, valutabili dal giudice di merito sia singolarmente che complessivamente, l'assenza del rischio di impresa, la continuità della prestazione, l'obbligo di osservare un orario di lavoro, la cadenza e la forma della retribuzione, l'utilizzazione di strumenti di lavoro e lo svolgimento della prestazione in ambienti messi a disposizione del datore di lavoro”.

Invero in una pronuncia più recente la Suprema Corte è andata addirittura oltre il vincolo del potere direttivo: infatti, la sentenza n. 18271 del 2011 (Cass. Sez. Lav.) ha affermato che anche quando non vi sia continua sottoposizione alle direttive del datore di lavoro, ma la prestazione da eseguire sia elementare e ripetitiva, e dà eseguirsi con modalità già prestabilite nel contratto, può ravvisarsi in realtà una mera messa a disposizione di energie lavorative, e quindi un rapporto di lavoro subordinato.

4.3 Quante sono le collaborazioni illecite?

Le collaborazioni vengono ricondotte all'ambito del *lavoro atipico*, ossia, secondo la classificazione adottata dall'Istat¹¹, caratterizzato dalla *temporaneità* del lavoro: appartengono a questa classe anche il lavoro dipendente a tempo determinato e il lavoro in somministrazione.

I dati disponibili consentono di *stimare il peso del lavoro a progetto*, sia sul totale dell'occupazione che rispetto al lavoro atipico, e di *metterne in luce le principali caratteristiche*, in relazione ai settori di attività economica in cui si concentra e al grado di autonomia nello svolgimento del lavoro. È cioè possibile, considerando le diverse fonti a livello nazionale e regionale, rispondere alle seguenti domande:

- quanti sono i lavoratori a progetto; quanto pesano sul totale delle forze di lavoro e sul lavoro atipico; quali sono le principali linee di tendenza;
- in quali settori di attività economica e per quali professioni è quantitativamente significativo il ricorso a questa tipologia contrattuale;
- con quale grado di autonomia viene svolto il lavoro.

Più ardua la stima dei casi di ricorso *improprio* al lavoro a progetto: le fonti disponibili forniscono elementi indiziari ma sufficienti per una stima attendibile che consenta di esaminare qual è il peso del fenomeno in esame.

¹¹ Istat, *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2008*.

I dati forniti dalla Direzione Generale per le Attività Ispettive, infatti, danno conto delle ispezioni effettuate e degli illeciti contestati, anche se, non essendo le ispezioni effettuate sulla base di un disegno campionario appare arduo riportare i dati all'universo.

I dati ministeriali vengono forniti per tipologia di lavoro irregolare, e la fattispecie cui viene ricondotto l'utilizzo non corretto del contratto a progetto (riqualificazione del rapporto di lavoro) comprende tutti i casi in cui ad una diversa fattispecie contrattuale corrisponda in realtà, per le modalità di svolgimento della prestazione, un contratto di lavoro subordinato: non solo lavoro a progetto, dunque, ma anche associazione in partecipazione, adesione del socio alla cooperativa, ecc.

Ribadito che non tutti i lavoratori cui è stato riqualificato il rapporto di lavoro erano sottoposti al contratto a progetto, va ricordato che nel 2010 i casi di riqualificazione del rapporto di lavoro (perché ritenuti in realtà lavoratori subordinati) in Italia sono stati poco meno di 17.000, pari a circa il 10% dei lavoratori trovati in situazione irregolare e a circa il 3% delle posizioni complessivamente esaminate. Tali posizioni lavorative riqualificate si concentrano nel settore terziario.

4.4 Dall'analisi delle comunicazioni obbligatorie alla stima dei casi di abuso del lavoro a progetto: il caso Lombardia

Le comunicazioni obbligatorie (COB) effettuate dalle aziende alle istituzioni competenti generano una fonte informativa amministrativa che raccoglie in maniera continuativa i dati relativi ad avviamenti, cessazioni, proroghe e trasformazioni di rapporti di lavoro. Dal trattamento statistico di questi dati di flusso vengono ricavate informazioni sulle dinamiche occupazionali: chi sono i lavoratori "in movimento" (per genere, fascia di età, cittadinanza, figura professionale) e come si caratterizzano gli andamenti settoriali (per tipologia di contratto e livello di competenza richiesta).

Consideriamo quindi l'andamento del mercato del lavoro in regione Lombardia, per vedere quali caratteristiche assume il ricorso al lavoro a progetto: qual è il peso percentuale di questa tipologia contrattuale, in quali settori e sottosettori si concentra, per quali figure professionali e livelli di competenza di ricorre ad esso. L'obiettivo è cercare di delimitare, attraverso una lettura critica delle informazioni disponibili¹², l'ambito in cui potrebbero collocarsi i casi di ricorso improprio al lavoro a progetto, stimando anche la consistenza in termini quantitativi di tale ambito.

Nel primo semestre 2010 in Lombardia si registrano circa 807 mila avviamenti, per **oltre 554 mila lavoratori avviati**¹³.

¹² Il riferimento è alle elaborazioni che ARIFL Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro rende periodicamente disponibili; non è infatti stato possibile ottenere elaborazioni ad hoc.

¹³ Come è noto, il numero degli avviamenti è superiore al numero degli avviati, in quanto il singolo lavoratore potrebbe usufruire nel periodo di più avviamenti al lavoro successivi. Questa eventualità è più probabile qualora si considerino periodi di tempi più lunghi (l'anno), rendendo poco significativa la proiezione sull'anno del rapporto semestrale avviamenti/avviati. Per l'intero 2010, il numero degli avviamenti è di circa 1.690 mila eventi. Per disporre di un punto di riferimento che consenta di pesare la rilevanza degli avviamenti rispetto al mercato del lavoro consideriamo che nel 2010 gli occupati in Lombardia sono 4.527 mila, di cui i dipendenti sono circa 3.300 mila

Consideriamo adesso la distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica. Come si può osservare dalla Tabella 4.13, il tempo determinato rappresenta la tipologia contrattuale prevalente (43%), mentre il lavoro a progetto pesa il 14% sul totale degli avviamenti.

Tabella 4.13 – Avviamenti per tipologia contrattuale, anno 2010

Contratto	Avviamenti	Quota %
Tempo Determinato	728.495	43%
Tempo Indeterminato	411.657	24%
Lavoro a progetto	245.028	14%
Somministrazione	224.512	13%
Apprendistato	45.917	3%
Altre comunicazioni	38.123	2%
Dato non disponibile	677	0%
Totale	1.694.409	100%

Fonte: ARIF -Regione Lombardia, 2010

Occorre adesso cercare di stimare a quanti lavoratori corrispondano questi avviamenti: poiché questo dato non è disponibile, ed è necessario individuare un criterio in relazione al quale effettuare la stima, consideriamo la proporzione tra avviamenti ed avviati in ciascun trimestre. Nel primo trimestre 2010 gli avviamenti sono circa 403 mila e gli avviati circa 310 mila (con un rapporto tra avviamenti e avviati pari a 1,3); nel secondo trimestre gli avviamenti sono circa 398 mila e gli avviati circa 220 mila (con un rapporto tra avviamenti e avviati pari a 1,8); nel terzo trimestre gli avviamenti sono circa 432 mila e gli avviati circa 334 mila (con un rapporto tra avviamenti e avviati pari a 1,29); nel quarto trimestre gli avviamenti sono circa 427 mila e gli avviati circa 312 mila (con un rapporto tra avviamenti e avviati pari a 1,36). Il rapporto tra avviamenti e avviati relativo al primo semestre 2010 è pari a 1,45.

Se dovessimo assumere che il rapporto tra avviamenti ed avviati sia all'incirca di 2 ad 1 – pur sapendo che si tratta di un riferimento di larga massima, probabilmente sovrastimato e che non tiene conto ad esempio delle variabilità di settore – ne deriverebbe che nel 2010 in Lombardia sarebbero stati **avviati con contratto di lavoro a progetto circa 120.000 lavoratori**.

Esaminiamo adesso la distribuzione degli avviamenti per settore e sottosectore di attività economica (Tabella 4.14 e Tabella 4.15).

Tabella 4.14 – Avviamenti per settore di attività economica, anno 2010

Settore	Avviamenti	Quota %
Agricoltura	35.421	2%
Commercio e servizi	1.282.890	76%
Costruzioni	117.895	7%
Industria in senso stretto	254.754	15%
Dato non disponibile	3.449	0%
Totale	1.694.409	100%

Fonte: ARIFL-Regione Lombardia, 2010

Tabella 4.15 – Avviamenti per sottosettore Commercio e Servizi, anno 2010

COMMERCIO E SERVIZI		
Sottosettore	Avviamenti	Quota %
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	233.523	18%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	221.998	17%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	165.002	13%
Istruzione	125.023	10%
Servizi di informazione e comunicazione	124.171	10%
Trasporto e magazzinaggio	79.517	6%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	67.577	5%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	67.573	5%
Sanità e assistenza sociale	58.588	5%
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	49.004	4%
Altre attività di servizi	38.600	3%
Attività finanziarie e assicurative	24.799	2%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	20.185	2%
Attività immobiliari	7.071	1%
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	259	0%
Totale	1.282.890	100%

Fonte: ARIFL-Regione Lombardia, 2010

Come si può osservare, il 76% degli avviamenti si concentra nel settore commercio e servizi; i sottosettori con il più alto numero di avviamenti sono nell'ordine: attività dei servizi di alloggio e ristorazione (18%); noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (17%); commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli (13%); istruzione e servizi di informazione e comunicazione (10% per ciascuno).

È disponibile il dato relativo alla distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica. Come si può osservare dalla Tabella 4.16:

- nel settore **Agricoltura** è largamente prevalente il contratto a tempo determinato (88% del totale); il lavoro a progetto pesa appena l'1%, mentre la somministrazione il 5%
- nel settore **Costruzioni** i contratti di lavoro dipendente (a tempo indeterminato, determinato e in apprendistato) rappresentano il 93% degli avviamenti; il lavoro a progetto e la somministrazione si dividono il restante 7%
- nel settore **Industria in senso stretto** il 43% degli avviamenti è effettuato con contratto di somministrazione, mentre il lavoro a progetto pesa il 5%
- nel settore **Commercio e Servizi** il 18% degli avviamenti è effettuato con contratto di lavoro a progetto, mentre la somministrazione pesa l'8%.

Assumendo per il settore Commercio e Servizi lo stesso rapporto avviamenti/avviati utilizzato per il totale dei settori – pur sapendo che probabilmente, per i diversi fenomeni che contraddistinguono questo settore di attività (stagionalità, frammentazione, variabilità della produzione...) si tratta di un valore sovrastimato - si può **stimare** che nel 2010 in Lombardia sono stati avviati in questo settore **circa 110mila lavoratori a progetto**:

Approfondiamo, dunque, le caratteristiche di questo segmento del mercato del lavoro, per cercare di stimare quanto potrebbe essere rilevante il ricorso improprio a questa tipologia contrattuale.

Tabella 4.16 – Avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica, anno 2010

Contratto	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria in senso stretto
Apprendistato	161 (0%)	29.982 (2%)	6.969 (6%)	8.653 (3%)
Lavoro a progetto	225 (1%)	229.196 (18%)	3.331 (3%)	12.147 (5%)
Somministrazione	1.632 (5%)	108.798 (8%)	4.548 (4%)	108.887 (43%)
Tempo Determinato	31.116 (88%)	579.985 (45%)	50.691 (43%)	65.611 (26%)
Tempo Indeterminato	2.094 (6%)	302.690 (24%)	51.707 (44%)	53.910 (21%)
Altre comunicazioni	193 (1%)	31.719 (2%)	644 (1%)	5.529 (2%)
Totale complessivo	35.421	1.282.370	117.890	254.737

Fonte: ARIFL-Regione Lombardia, 2010

Il principale nodo da sciogliere riguarda l'attività professionale svolta da questi circa 100mila lavoratori a progetto del settore Commercio e Servizi: si tratta, cioè, di capire che peso potrebbero avere le professioni che la circolare ministeriale n. 4 del 29/01/2008 individua come tendenzialmente incompatibili con questa tipologia contrattuale. Non potendo, infatti, disporre di informazioni relative al grado di autonomia nello svolgimento del lavoro, è soltanto considerando la tipologia di attività svolta che possiamo circoscrivere l'area all'interno della quale è più probabile che si collochino i casi di ricorso improprio al lavoro a progetto.

Sono disponibili dati disaggregati per settore di attività economica e *skill level*, che indica il livello di istruzione formale necessaria allo svolgimento della professione. Le professioni vengono distinte in:

- *high skill level*. A questo gruppo appartengono legislatori, dirigenti e imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni tecniche. Rientrano ad esempio nell'high skill level ingegneri, architetti, medici, infermieri, avvocati, commercialisti, operatori bancari, agenti assicurativi, elettrotecnici...
- *medium skill level*. A questo gruppo appartengono impiegati; professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; artigiani, operai specializzati e agricoltori. Rientrano ad esempio nel medium skill level portieri di albergo, commessi, cassieri, cuochi, baristi, camerieri...

- *low skill level*. A questo gruppo appartengono conduttori di impianti e operai semi qualificati addetti a macchinari fissi e mobili; professioni non qualificate. Rientrano ad esempio nel medium skill level addetti alle imprese di pulizia, ausiliari di magazzino...

Come si può osservare dalla Tabella 4.17, il **49% degli avviamenti nel settore Commercio e Servizi** (pari a 620 mila avviamenti circa) **riguarda professioni a media specializzazione e il 18%** (pari a circa 230 mila avviamenti) **professioni a bassa specializzazione**: si tratterebbe, quindi, di circa 600.000 avviamenti (304.000 medium skill level e 41.400 low skill level) che potrebbero configurare casi di abuso, visto il basso tasso di specificità richiesto per tali attività lavorative, è possibile dunque stimare un'area di circa 345.000 avviamenti "medium" o "low skill" nel settore commercio nel 2010.

Tabella 4.17 – Avviamenti per settore e livello di skill, anno 2010

Skill Level	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria in senso stretto
HIGH SKILL LEVEL	1%	33%	7%	18%
MEDIUM SKILL LEVEL	35%	49%	52%	35%
LOW SKILL LEVEL	63%	18%	41%	43%
Totale complessivo	100%	100%	100%	100%

Fonte: ARIFL-Regione Lombardia, 2010

Le Tabelle 4.18 e 4.19 presentano in modo più dettagliato le qualifiche professionali relative al medium skill level e al low skill level per i quattro sottosettori del Commercio e Servizi con il più alto numero di avviamenti, vale a dire attività dei servizi di alloggio e ristorazione; commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli; noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese; istruzione e servizi di informazione e comunicazione.

Tabella 4.18 – Qualifiche per livello di skill (media specializzazione) e principali sottosectori del Commercio e Servizi

Qualifiche	COMMERCIO E SERVIZI			
	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	Istruzione	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
MEDIA SPECIALIZZAZIONE	CAMERIERI ED ASSIMILATI	AUSILIARIO DI VENDITA	PERSONALE DI SEGRETERIA	HOSTESS, STEWARD ED ASSIMILATI ASSISTENTE PER FIERE E CONGRESSI
	CAMERIERE AI PIANI	COMMESSI E ASSIMILATI	APPLICATO DI SEGRETERIA	STEWARD
	CAMERIERE DI SALA	ASSISTENTE ALLA VENDITA	ADDETTO ALLA SEGRETERIA	CUSTODE
	BARISTA	ADDETTO ALLA CASSA	CENTRALINISTI E TELEFONISTI	CENTRALINISTA TELEFONICO
	CAMERIERE	OPERATORE DI VENDITA	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO (C)	GUARDIA GIURATA
	CHEF DE RANG	COMMESSO DI BANCO	VIGILATRICE D'INFANZIA	ADDETTO AI SERVIZI DI VIGILANZA PRIVATI
	CAMERIERE DI RISTORANTE	ADDETTO AI CONTROLLI DELLE VENDITE	ADDETTI ALLA SORVEGLIANZA DI BAMBINI ED ASSIMILATI	ADDETTO ALLA VENDITA TELEFONICA DI BENI E SERVIZI
	AIUTO CUOCO	CASSIERE	ADDETTO A MANSIONI D'ORDINE DI SEGRETERIA	ADDETTO MACCHINE PER LAVAGGIO SACCHI E TELE
	AIUTO CAMERIERE	MECCANICO RIPARATORE D'AUTO	ASSISTENTE SOCIO SANITARIO CON FUNZIONI DI SOSTEGNO IN ISTITUZIONI	
	CAMERIERE DI RANGO			
	BARISTI E ASSIMILATI			
	CUOCO			
	ADDETTO ALLA RISTORAZIONE			
	CUOCO PIZZAIOLO			
	CUOCO DI RISTORANTE			

Fonte: CRISP, 2009

Tabella 4.19 – Qualifiche per livello di skill (bassa specializzazione) e principali sottosectori del Commercio e Servizi

Qualifiche	COMMERCIO E SERVIZI			
	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	Istruzione	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
BASSA SPECIALIZZAZIONE	LAVAPIATTI	COMMESSO DI MAGAZZINO	BIDELLO	MANOVALE PULITORE
	FACCHINO AI PIANI	ADDETTO AL TUNNEL DI LAVAGGIO AL	BIDELLI ED ASSIMILATI	OPERATORE ECOLOGICO
	PERSONALE NON QUALIFICATO A	BRACCIANTE AVVENTIZIO	INSERVIENTE	
	GARZONE DI CUCINA	PORTALETTERE	PERSONALE NON QUALIFICATO NEI SERVIZI RICREATIVI E CULTURALI	
	FACCHINO DI CUCINA		BIDELLO CUSTODE	
	DONNA TUTTOFARE		DONNA DI PULIZIA	
	INSERVIENTE IN ESERCIZI ALBERGHIERI ED EXTRALBERGHIERI		PERSONALE NON QUALIFICATO ADDETTO ALLA CUSTODIA DI EDIFICI, DI IMPIANTI E DI ATTREZZATURE	
			CANTONIERE STRADALE	
		ACCUDIENTE DI CONVITTO		

Fonte: CRISP, 2009

Relativamente al primo semestre 2009, le elaborazioni del CRISP forniscono alcune indicazioni in merito alle figure più ricorrenti nel settore Commercio e Servizi, per le quali cioè è stato effettuato il maggior numero di avviamenti:

- per il medium skill level, le figure più ricorrenti sono l'addetto ai servizi di pulizia, l'addetto alle attività amministrative, l'addetto alla segreteria, il telefonista/centralinista telefonico, l'operatore di computer, il magazziniere/impiegato di archivio;
- per il low skill level, le figure più ricorrenti sono il facchino/addetto allo spostamento merci, il personale ausiliario addetto all'imballaggio/magazzino/consegna merci, l'operaio di manovra, l'autista, l'addetto non qualificato ai servizi di pulizia. Come si può osservare, alcune delle professioni sono quelle indicate.

L'attività di addetti alle pulizie, autisti, facchini, addetti alle attività di segreteria/terminalisti rientrano tra le attività che la circolare ministeriale n.29/2012 individua come tendenzialmente incompatibili con il lavoro a progetto.

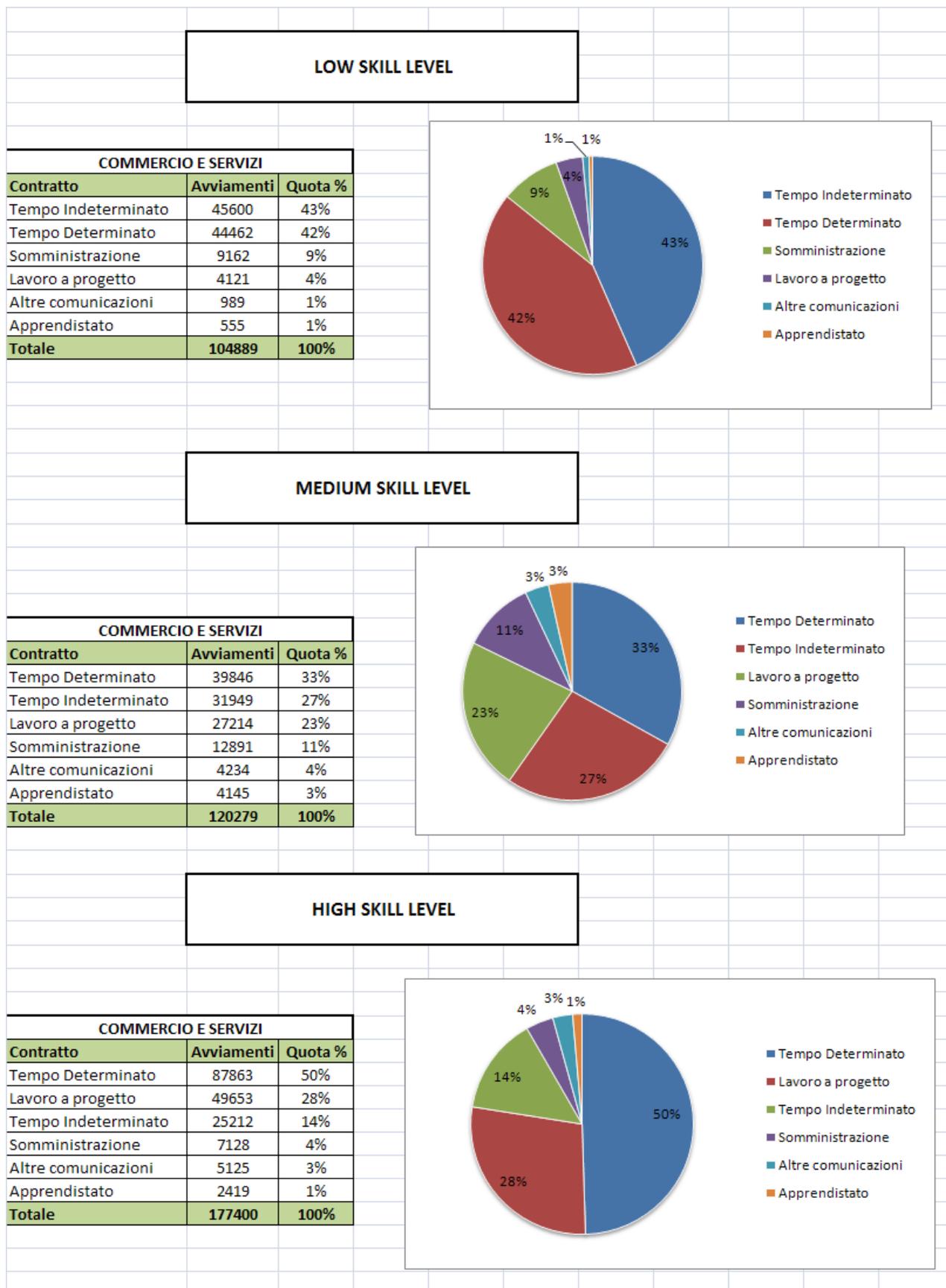
I dati disponibili relativi al 2010 non consentono di incrociare l'informazione relativa alla tipologia contrattuale con quella relativa al livello di skill: non è, quindi, possibile conoscere la distribuzione per livello di specializzazione degli avviamenti con contratto a progetto.

Questo dato è tuttavia disponibile relativamente al primo semestre 2009¹⁴: come si può osservare dalla Tabella 4.20, il lavoro a progetto pesa il 4% sugli avviamenti relativi a figure low skill level, il 23% sugli avviamenti relativi a figure medium skill level, il 28% sugli avviamenti relativi a figure high skill level. Complessivamente, gli avviamenti con contratto di lavoro a progetto con qualificazione medio - bassa sono circa 31mila su 80mila. In termini di avviati (assumendo sempre come riferimento un rapporto tra avviamenti e avviati di 2 ad 1) si tratterebbe di circa 2mila lavoratori a bassa qualificazione e di circa 13mila lavoratori a media qualificazione per il primo semestre.

Considerando i dati relativi alle comunicazioni obbligatorie per il primo semestre 2009, in Lombardia si possono stimare in circa 15mila i lavoratori con contratto a progetto impiegati nel settore Commercio e Servizi in attività a medio - bassa qualificazione, molte delle quali rientrano tra quelle individuate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale come tendenzialmente incompatibili con il lavoro a progetto. Questa è l'area entro cui verosimilmente si collocano i casi di utilizzo improprio di questa tipologia contrattuale.

¹⁴ Esistono peraltro alcune discrepanze tra i dati relativi al primo semestre, rispetto ai quali sono state effettuate le elaborazioni cui si fa riferimento in queste pagine, e quelli contenuti nel rapporto annuale, così come non c'è corrispondenza tra il numero totale degli avviamenti relativi al settore Commercio e Servizi e quello che risulta dalla somma degli avviamenti per livello di skill.

Tabella 4.20 – Contratti per livello di skill, anno 2009



Fonte: CRISP, 2009

La domanda di figure professionali a medio - bassa qualificazione in relazione al lavoro a progetto è confermata anche dai dati Excelsior, relativi alla domanda di lavoro delle imprese. Come si può osservare dalla Tabella 4.21, per il 2009 in Lombardia si prevede l'utilizzo di più di 40 mila collaboratori a progetto, il 20% almeno dei quali per professioni non qualificate o poco qualificate. Occorre peraltro precisare che dal campo di indagine Excelsior sono escluse le unità operative della Pubblica Amministrazione, le aziende pubbliche del settore sanitario (aziende ospedaliere, ASL...), le scuole dell'obbligo e le scuole medie superiori pubbliche, le università pubbliche, le organizzazioni associative.

Se consideriamo i dati Excelsior, le previsioni per il 2009 in Lombardia indicano una domanda di più di 40 mila collaboratori a progetto, il 20% almeno dei quali per professioni non qualificate o poco qualificate, si possono dunque rilevare più di 8 mila posizioni teoricamente illecite.

Tabella 4.21 – Utilizzo previsto di collaboratori a progetto per grandi gruppi professionali e professioni più richieste di ciascun gruppo, regione Lombardia anno 2009

Regione Lombardia

	Collaboratori previsti nel 2009 (v.a.)*	Genere ritenuto più adatto per la professione (quote %)					Classe di età (quote %)			
		Uomini	Donne	Indifferente	Fino a 29 anni	30-44 anni	45-54 anni		Età non rilevante	
							Totale	Ex-dip.(1) rilevante		
TOTALE	41.440	31,1	15,3	53,7	17,5	24,3	9,6	12,8	5,9	35,8
1. Dirigenti	390	81,0	11,6	7,5	0,0	3,9	34,2	58,9	14,7	3,1
1233 Direttori del dipartimento vendite e commercializzazione	200	92,0	0,5	7,5	0,0	0,0	42,5	57,0	6,0	0,5
1222 Direttori di aziende private nell'industria in senso stretto	50	96,3	0,0	3,7	0,0	0,0	1,9	92,6	13,0	5,6
Altre professioni	140	58,5	32,6	8,9	0,0	11,1	34,8	48,1	28,1	5,9
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	8.190	21,2	10,3	68,5	11,8	32,4	6,3	10,8	6,6	38,7
2114 Informatici e telematici	1.390	15,7	3,9	80,3	33,2	27,3	4,0	0,9	0,9	34,6
2522 Esperti legali in imprese	1.110	5,1	1,5	93,4	1,8	2,4	0,0	4,2	0,5	91,6
2512 Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private	850	37,4	24,1	38,6	0,4	21,2	9,3	35,8	20,4	33,3
2515 Specialisti nei rapporti con il mercato	510	38,3	11,1	50,6	5,1	25,6	15,2	24,6	14,1	29,5
2654 Formatori ed esperti nella progettazione formativa e curricolare	510	23,4	4,1	72,5	3,7	26,6	3,7	18,8	11,3	47,3
2220 Architetti, urbanisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio	390	0,3	0,0	99,7	9,2	73,3	0,0	0,0	0,0	17,4
Altre professioni	3.430	24,1	14,2	61,7	11,7	44,2	8,2	8,8	6,4	27,1
3. Professioni tecniche	22.530	29,8	15,7	54,5	15,1	26,6	12,9	12,0	5,8	33,3
3334 Tecnici della vendita e della distribuzione	3.780	49,7	13,4	36,8	8,3	16,7	36,6	10,4	6,4	28,0
3422 Insegnanti per handicappati, di sostegno e altri insegnanti scuole speciali (diplomati)	3.020	2,6	12,5	84,9	15,6	65,2	0,0	0,0	0,0	19,1
3312 Contabili ed assimilati	2.520	19,4	29,7	50,9	20,9	18,5	9,1	13,7	7,5	37,8
3424 Tutor, istutori, insegnanti nella formazione professionale ed assimilati	1.640	16,3	14,1	69,6	16,3	4,3	3,6	8,0	4,0	67,8
3335 Tecnici del marketing	1.610	33,7	15,1	51,2	15,7	35,2	8,9	19,7	6,6	20,5
3311 Segretari, archivisti, tecnici degli affari generali ed assimilati	1.220	10,0	4,6	85,3	7,5	5,5	4,2	2,3	0,7	80,5
3313 Tecnici addetti all'organizzazione e al controllo della produzione	1.140	36,4	10,6	53,0	7,3	16,9	24,3	15,6	8,4	36,0
3125 Tecnici delle costruzioni civili ed assimilati	900	80,4	9,4	10,2	8,2	13,1	13,8	32,9	11,0	32,0
3113 Tecnici informatici	880	20,4	18,3	61,3	18,5	43,1	10,4	3,8	2,5	24,4
3126 Disegnatori industriali ed assimilati	810	45,5	3,8	50,7	16,3	16,3	6,4	17,6	14,2	43,4
Altre professioni	5.040	32,8	19,4	47,8	20,5	28,1	9,8	16,9	7,3	24,6
4. Impiegati	6.420	27,3	21,3	51,3	35,0	12,5	2,1	11,7	1,8	38,6
4223 Centralinisti, telefonisti e operatori di call center	1.900	0,4	14,9	84,7	74,9	0,7	0,2	0,2	0,2	24,0
4112 Operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati	1.420	72,4	8,6	19,0	12,8	9,4	0,6	0,6	0,6	76,6
4141 Personale addetto ad archivi, schedari ed assimilati	900	3,9	15,3	80,8	6,6	23,2	4,6	1,3	1,3	64,3
4114 Personale di segreteria	780	28,6	47,4	24,1	30,7	31,4	6,1	12,0	4,5	19,7
Altre professioni	1.420	32,4	32,3	35,4	24,2	14,3	2,3	44,7	4,1	14,4
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	1.390	30,0	24,2	45,8	16,2	21,4	6,0	9,3	3,3	47,2
5121 Commessi e assimilati	530	50,3	22,1	27,6	14,4	6,6	11,0	10,0	2,6	58,0
5223 Camerieri ed assimilati	260	12,1	43,4	44,5	37,1	50,8	0,0	3,1	3,1	9,0
5533 Addetti alla sorveglianza di bambini ed assimilati	170	0,0	0,0	100,0	9,1	1,8	0,0	1,2	0,0	87,9
5534 Addetti all'assistenza personale in istituzioni	110	3,6	4,5	91,9	2,7	9,0	0,0	3,6	0,0	84,7
5535 Addetti all'assistenza personale a domicilio	80	0,0	21,0	79,0	0,0	91,4	0,0	0,0	0,0	8,6
Altre professioni	250	46,6	34,9	18,5	14,9	18,1	10,0	24,9	9,6	32,1
6. Operai specializzati	1.730	82,5	8,3	9,2	18,6	13,6	9,4	25,4	17,3	33,1
6137 Elettricisti nelle costruzioni civili ed assimilati	300	95,0	5,0	0,0	73,8	7,3	0,3	0,0	0,0	18,5
6233 Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	270	97,0	0,0	3,0	0,0	10,7	10,4	57,0	30,4	21,9
6123 Carpenteri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parohettisti)	100	100,0	0,0	0,0	0,0	97,0	0,0	3,0	3,0	0,0
6242 Manutentori e riparatori di apparati elettronici industriali e di misura	100	64,9	0,0	35,1	25,8	0,0	4,1	18,6	12,4	51,5
6223 Attrezzisti di macchine utensili e affini	80	98,8	1,2	0,0	0,0	4,8	21,4	40,5	40,5	33,3
6533 Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	80	18,1	51,8	30,1	0,0	16,9	19,3	0,0	0,0	63,9
6413 Operai agricoli specializzati di vivai, fiori, piante ornamentali, serre, orti	80	62,5	0,0	37,5	0,0	0,0	0,0	62,5	0,0	37,5
Altre professioni	710	79,4	11,8	8,7	10,3	9,4	13,4	25,2	23,7	41,6
7. Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	400	79,3	11,2	9,5	7,5	16,5	10,0	36,2	18,5	29,9
7280 Addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	100	64,4	21,8	13,9	2,0	28,7	4,0	44,6	33,7	20,8
7422 Autisti di taxi, conduttori di automobili e di furgoni	60	79,4	0,0	20,6	0,0	27,0	0,0	28,6	0,0	44,4
7211 Addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	60	76,8	23,2	0,0	0,0	14,3	28,6	26,8	26,8	30,4
Altre professioni	180	88,4	5,5	6,1	15,5	6,6	11,0	37,0	13,8	29,8
8. Professioni non qualificate	390	49,1	4,8	46,1	8,7	3,6	1,8	7,9	1,0	78,1
8422 Addetti non qualificati a servizi di pulizia in imprese ed enti pubblici ed assimilati	120	0,0	14,7	85,3	0,0	11,2	2,6	1,7	0,0	84,5
8121 Faocchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	110	90,1	0,0	9,9	7,2	0,0	0,0	0,0	0,0	92,8
8111 Uscieri, commessi ed assimilati	70	33,8	1,4	64,8	1,4	0,0	0,0	25,4	1,4	73,2
Altre professioni	100	72,6	1,1	26,3	26,3	1,1	4,2	11,6	3,2	56,8

* Sono esclusi gli amministratori di società. Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa di questi arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

(1) Persone con più di 54 anni ex-dipendenti in pensione della stessa azienda.

Fonte: *Excelsior*, 2009

Capitolo 5

GLI ASPETTI CRITICI DELLA COOPERAZIONE

Le evidenze nelle indagini ispettive in Lombardia

5.1 L'approccio della ricerca alla realtà della cooperazione

La ricerca muove dall'assunto che ci siano casi di non corretto utilizzo delle forme di flessibilità del lavoro e della produzione, che penalizzano, di fatto, le agenzie per il lavoro nella misura in cui si risolvono nel mancato utilizzo del contratto di somministrazione, che rappresenterebbe, invece, la forma contrattuale corretta.

L'ambito della cooperazione viene, talvolta, chiamato in causa quando l'azione ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fa emergere, in relazione ai contratti di appalto, casi di impiego irregolare di manodopera e in particolare fattispecie di appalto illecito di manodopera ovvero di somministrazione irregolare, abusiva o fraudolenta. La giurisprudenza ravvisa l'appalto illecito di somministrazione di manodopera quando i lavoratori della società cooperativa mettono a disposizione dell'appaltante la loro forza lavoro, essendo privi di struttura propria ed essendo interamente soggetti alle direttive dell'appaltante. Quando vi è appalto illecito, si configura un rapporto di lavoro subordinato tra i lavoratori e l'utilizzatore finale, addirittura estromettendo del tutto la società cooperativa intermediaria (Cass. Sez. Lavoro, n. 23684/2010). In dottrina l'appalto è ritenuto illecito quando il potere direttivo dell'appaltante è in grado di conformare la prestazione lavorativa; in altre parole l'utilizzatore, per determinare una fattispecie di appalto illecito, deve essere in grado di determinare non soltanto il "come", ma anche il "cosa" i lavoratori devono eseguire¹⁵. Questi casi sono molto spesso ricondotti all'attività di pseudo imprese o "cooperative spurie", intese come imprese cooperative non iscritte ad alcuna associazione di rappresentanza e quindi non soggette all'azione di vigilanza e controllo che queste ultime esercitano.

La ricerca ha quindi innanzitutto l'obiettivo di stimare la rilevanza dei casi di *somministrazione illegittima di manodopera* (somministrazione di lavoro ovvero appalto illecito o fraudolento) che vedono coinvolte le società cooperative. Nell'ambito d'indagine rientrano sicuramente le "cooperative spurie", ma occorre fare una distinzione tra i casi, accertati in sede ispettiva, di cooperative che agiscono in violazione della legge e quelli di cooperative che non rientrano nel sistema dell'associazionismo (e quindi sono sottratte all'azione di vigilanza delle associazioni, rientrando invece in quella del Ministero dello Sviluppo Economico), ma non necessariamente operano al di fuori della legalità. Vedremo nelle pagine successive fino a che punto le fonti consentono di stimare la rilevanza di questi fenomeni che, per quanto molto spesso intrecciati nella realtà, è necessario tenere distinti per un corretto approccio metodologico.

È poi possibile delineare un ulteriore profilo di indagine, che prescinde dalla questione del non corretto utilizzo dei contratti di appalto e di somministrazione e attiene invece al più ampio tema della competitività e del posizionamento di mercato delle agenzie per il lavoro e delle cooperative. Si tratta cioè di considerare se e in che termini le cooperative (ovviamente considerando in questo

¹⁵ C. Pisani.

caso le cooperative che agiscono nel rispetto della legge) rappresentano un *competitor* delle agenzie per il lavoro. È evidentemente una questione molto diversa da quella trattata in precedenza: se la prima prende in considerazione un fenomeno distorsivo del mercato, questa seconda ne approfondisce un aspetto fisiologico, puntando a delimitare l'area di *possibile sovrapposizione tra il mercato delle cooperative e quello delle agenzie per il lavoro*. L'obiettivo è in questo caso ricostruire una mappa dei settori in cui operano le cooperative e delle caratteristiche distintive di questo tipo di imprese che, per l'attività che svolgono, rappresentano di fatto dei competitori delle agenzie per il lavoro: un servizio *labour intensive* (facchinaggio, movimentazione merci, pulizie...) può infatti essere dato in appalto a una cooperativa oppure realizzato dall'azienda utilizzando personale somministrato. La scelta dell'una o dell'altra opzione è determinata da una pluralità di fattori, di natura economica e organizzativa, che non è compito di questa ricerca indagare: non si intende quindi entrare nel merito di quali sono gli elementi che determinano la competitività dell'appalto di servizi o della somministrazione di manodopera; l'obiettivo, più delimitato, è quello di mettere a fuoco quelle imprese cooperative che occupano un segmento di mercato potenzialmente interessante per le agenzie per il lavoro.

La ricerca intende quindi rispondere a tre domande:

1. che rilevanza hanno, in termini quantitativi, i casi di somministrazione illegittima di manodopera che coinvolgono le società cooperative;
2. come si caratterizza e che rilevanza assume il fenomeno delle "cooperative spurie";
3. che caratteristiche hanno le cooperative che, per il tipo di attività svolta e per il mercato in cui operano, rappresentano di fatto dei competitor per le agenzie per il lavoro.

5.2 La somministrazione illegittima di manodopera e le società cooperative

La nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 3472 del 10.3.2011, relativa alla *Programmazione dell'attività di vigilanza per l'anno 2011*, nel definire le linee programmatiche dell'azione ispettiva indica tra gli obiettivi gli appalti e le somministrazioni, oltre alle cooperative. In particolare:

- rispetto ad *appalti somministrazione e distacchi*, la nota indica, tra gli ambiti di svolgimento dell'attività ispettiva, gli appalti privati caratterizzati da rilevanti fenomeni di subappalti, per verificare la regolarità dell'impiego di manodopera e individuare eventuali ipotesi di somministrazione irregolare, abusiva o fraudolenta;
- rispetto alle *cooperative*, la nota precisa che l'attività di vigilanza deve essere indirizzata in primo luogo al contrasto dell'impiego irregolare di manodopera ovvero dell'utilizzo di lavoro nero; inoltre, la nota sottolinea che l'accertamento ispettivo dovrà concernere i *fenomeni interpositori*, ovvero la fattispecie di appalto illecito di manodopera posto in essere da pseudo imprese o da cooperative spurie. Questo con l'obiettivo di scongiurare fenomeni di dumping sociale e contrattuale derivanti da una scorretta applicazione delle norme vigenti in materia di cooperazione e delle clausole contenute nei Contratti Collettivi Nazionali, per salvaguardare la posizione contributiva e retributiva dei lavoratori nonché il rispetto dei principi di leale concorrenza. La nota specifica che l'attività di verifica va orientata per il 70% al controllo delle cooperative non iscritte ad alcuna associazione di categoria e comunque non note e per il restante 30% nei confronti delle imprese associate, privilegiando quelle mai verificate ovvero non verificate negli ultimi 3 anni.

Consideriamo, per le fattispecie di interesse, gli esiti dell'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'anno 2010. Come si può osservare dalla tabella sotto riportata, i dati forniti sono aggregati per tipologie di lavoro irregolare e quindi considerando insieme i casi di *appalti illeciti, fenomeni interpositori e somministrazione illecita*. Si tratta, quindi, di un ambito più ampio di quello di specifico interesse della ricerca: rientrano in questo aggregato non solo i casi di somministrazione illegittima di manodopera da parte delle società cooperative ma anche i casi di somministrazione di lavoro esercitata in assenza dell'apposita autorizzazione ovvero al di fuori dalle ipotesi previste dal D. Lgs. 276/2003, anche da parte di imprese diverse da quelle cooperative. Inoltre, non si distingue tra le irregolarità a carico delle imprese – cooperative e non – che effettuano la somministrazione e quelle a carico delle imprese che le utilizzano, né tra pseudo committenti e pseudo appaltatori nel caso di appalto illecito.

Nel 2010 i casi di appalti illeciti, fenomeni interpositori e somministrazione illecita pesano il 20% circa sulle ispezioni in cui sono stati contestati illeciti e l'11% circa rispetto alle ispezioni effettuate. Poiché ogni ispezione effettuata corrisponde ad un'impresa oggetto di ispezione, possiamo dire che **nel 2010 gli appalti illeciti, i fenomeni interpositori e la somministrazione illecita sono stati riscontrati nel 20% circa delle aziende trovate in posizione irregolare e nell'11% circa delle aziende ispezionate.**

Il 50% delle irregolarità è emerso nel terziario, mentre il 27% nell'industria. Dal punto di vista territoriale, la Lombardia pesa per il 20% sul totale delle irregolarità riscontrate, seguita da Toscana e Veneto (12% circa ciascuna), Emilia-Romagna e Piemonte (11% circa ciascuna). Come si è già avuto modo di precisare, i dati di fonte ispettiva, essendo privi di valore statistico in quanto il piano delle ispezioni non viene effettuato sulla base di un campionamento, non consentono inferenze sull'entità dei fenomeni considerati: si tratta cioè di un resoconto dell'attività svolta dagli ispettori (Tabella 5.3).

Tabella 5.3 – Riepilogo dei risultati dell'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anno 2010

	SETTORE DI INTERVENTO	PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE ISPEZIONI		LAVORATORI CUI SI RIFERISCONO GLI ACCERTAMENTI		TIPOLOGIE LAVORO IRREGOLARE			
		NUMERO ISPEZIONI EFFETTUATE	NUMERO ISPEZIONI IN CUI SONO STATI CONTESTATI ILLECITI	POSIZIONI LAVORATIVE VERIFICATE	LAVORATORI CUI SI RIFERISCONO LE IRREGOLARITA' ACCERTATE	MAXISANZIONE PER IL LAVORO NERO	APPALTI ILLECITI E FENOMENI INTERPOSITORI, SOMMINISTRAZIONE ILLECITA	RIQUALIFICAZIONE RAPPORTI DI LAVORO	DISCIPLINA IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO
RIEPILOGO NAZIONALE	AGRICOLTURA	11.110	3.948	44.137	11.667	4.596	1.796	52	365
	INDUSTRIA (1)	25.533	13.147	132.053	33.347	11.534	4.387	2.083	5.430
	EDILIZIA	46.472	28.735	100.600	26.749	9.445	1.804	1.093	992
	TERZIARIO	65.579	36.361	236.523	85.811	31.611	7.920	13.503	20.164
	TOTALE	148.694	82.191	513.313	157.574	57.186	15.907	16.731	26.951

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, 2010

Una fonte specifica sulle violazioni che vedono protagoniste le cooperative è rappresentata dagli Osservatori provinciali sul lavoro in cooperativa, costituiti sulla base di un accordo sottoscritto, nel quadro del Protocollo su Previdenza, Lavoro e Competitività del 23/07/2007, dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, dal Ministero dello Sviluppo Economico, da A.G.C.I. (Associazione Generale delle Cooperative Italiane), Confcooperative, Lega Coop, CGIL, CISL e UIL.

Si tratta di Osservatori permanenti costituiti presso le Direzioni Provinciali del Lavoro e composti da rappresentanti delle parti sociali firmatarie del protocollo, dell'INPS e dell'INAIL. Obiettivo degli Osservatori è realizzare un'efficace azione di contrasto al fenomeno delle cosiddette "cooperative spurie", attraverso la promozione di una specifica e diffusa attività di verifica sulla effettiva applicazione della legislazione in materia cooperativistica e in particolare delle disposizioni che regolano la posizione del socio lavoratore. Infatti, come è ribadito dallo stesso Protocollo Cooperazione del 12/10/2007, nelle "cooperative spurie":

- la scelta dei rapporti di lavoro da parte dei soci¹⁶ spesso disattende i principi cardine che caratterizzano i rapporti di lavoro dipendente ed autonomo, per la non corrispondenza della fattispecie individuata con le mansioni realmente svolte;
- non viene assicurato il trattamento economico complessivo del CCNL applicabile¹⁷.

Non sono disponibili dati di sintesi sugli esiti dell'azione degli Osservatori Provinciali; è però possibile reperire le informazioni messe a disposizione da alcuni Osservatori, che sono utili ai fini

¹⁶ Ai sensi dell'art.1 c.3 della L. 142/2001, infatti, il socio lavoratore delle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

¹⁷ Ai sensi dell'art. 6 della L. 142/2001, le cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio definiscono un regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve contenere in ogni caso: a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato; b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato; c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato; d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili; e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie; f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Salvo quanto previsto alle lettere d), e) ed f), il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in *pejus* rispetto ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali.

della ricerca non tanto perché consentono di dimensionare il fenomeno (si tratta di informazioni comunque frammentarie) quanto piuttosto perché esemplificano la tipologia di dati che è possibile acquisire.

Consideriamo, ad esempio, i risultati dell'attività ispettiva svolta nel 2009 in provincia di Cuneo, riportati nella Tabella 5.4. Come si può osservare, la struttura dei dati consente di acquisire informazioni di dettaglio sul numero di cooperative ispezionate, sul numero di cooperative e di lavoratori coinvolti, in relazione alle diverse tipologie di violazioni (fenomeni interpositori, dumping contrattuale, lavoro sommerso, ricorso improprio a tipologie contrattuali flessibili...), sull'entità delle violazioni previdenziali. Per avere un'indicazione dell'incidenza percentuale delle cooperative ispezionate sul totale delle cooperative registrate nella provincia, occorre considerare i dati del Registro Imprese elaborati da Unioncamere: si può stimare che nel 2009 in Provincia di Cuneo sia stato ispezionato il 6% circa delle cooperative registrate.

Occorre però precisare che, non esistendo un unico formato per la restituzione dei dati relativi agli esiti dell'attività ispettiva, le modalità con cui i singoli Osservatori forniscono le informazioni sono diverse, in termini di livello e di criteri di aggregazione. Questo aspetto non è privo di conseguenze: basta considerare ad esempio i dati relativi agli esiti dell'attività ispettiva svolta nel 2007 in provincia di Pavia, riportati nelle Tabelle 5.5 e 5.6.

Come si può osservare, il modo di indicare le tipologie di lavoro irregolare (*"Nuove forme contrattuali"*, *"Lavoratori extracomunitari"* e *"Altri casi"*) non solo è significativamente diverso da quello utilizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per fornire i dati riepilogativi (come si può vedere dalla Tabella 5.1), ma non consente neppure di identificare e quantificare con precisione le tipologie di violazioni accertate. Infatti, se dalla relazione emerge che le "nuove forme contrattuali" sono in realtà contratti di collaborazione a progetto non correttamente utilizzati, nessuna ulteriore informazione viene fornita su quali tipologie siano ricomprese nella voce "Altri casi". Sempre a titolo di esempio, la relazione segnala che nell'ambito della fornitura di servizi di assistenza e cura alla persona è emerso "un diffuso utilizzo di contratti di appalto non genuini che occultano forme irregolari di somministrazione di manodopera": nulla però viene detto in relazione alle dimensioni del fenomeno.

Gli Osservatori Provinciali sul lavoro in cooperativa rappresentano dunque una fonte informativa potenzialmente utile a stimare la rilevanza quantitativa dei casi di somministrazione illegittima di manodopera che coinvolgono le società cooperative. Appare tuttavia evidente che la possibilità di utilizzare effettivamente queste informazioni passa attraverso l'armonizzazione delle modalità con cui i dati amministrativi vengono elaborati e resi disponibili.

Tabella 5.4–Risultati dell'attività ispettiva sul lavoro in cooperativa, provincia di Cuneo, anno 2009

<p>Personale ispettivo coinvolto: n. 12</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ispettori del lavoro: n. 8 - Ispettori INPS : n. 1 - Ispettori INAIL : n. 3 	<p>Cooperative ispezionate : n. 43</p> <p>Vigilanza autonoma della D.P.L. : n. 36 Vigilanza congiunta Dpl/Inps/Inail : n. 7 Rivisite : n. 12</p> <p>Aziende Regolari.: n. 15 (35%) Aziende Irregolari.: n. 28 (65%)</p> <p>Totale lavoratori occupati : n. 1.179 Totale lavoratori irregolari: n. 289 (25% degli occupati)</p>
--	--

Sintesi delle violazioni accertate:

<p>➤ Fenomeni interpositori:</p>	
Cooperative coinvolte	: n. 12 (43% delle aziende irregolari)
Committenti coinvolti	: n. 15
Lavoratori coinvolti	: n. 58 (20% dei lavoratori irregolari)
Soggetti denunciati all'A.G.	: n. 32

<p>➤ Dumping contrattuale:</p>	
Cooperative coinvolte	: n. 7 (25% delle aziende irregolari)
Lavoratori coinvolti	: n. 153 (53% dei lavoratori irregolari)
Importo del credito contestato con diffida accertativa	: € 311.247,00
Somme relative a diffide rese esecutive	: € 276.280,00

<p>➤ Lavoro sommerso:</p>	
Cooperative coinvolte	: n. 5 (18% delle aziende irregolari)
Lavoratori "in nero"	: n. 8 (2,7% dei lavoratori irregolari)

<p>➤ Ricorso improprio a tipologie contrattuali flessibili (Co.co.pro, part time, ecc.):</p>	
Cooperative coinvolte	: n. 2 (7% delle aziende irregolari)
Lavoratori coinvolti	: n. 15 (5% dei lavoratori irregolari)

<p>➤ Violazioni previdenziali :</p>	
Retribuzioni lorde non denunciate all'INPS	€ 386.200
Mod. DM /10 INPS insoluti	€ 749.936
Indebite prestazioni previdenziali	€ 1.904
Omesso versamento premi INAIL	€ 98.960

Fonte: Direzione Provinciale del Lavoro di Cuneo, Osservatorio Provinciale sul lavoro in cooperativa, 2009

Tabelle 5.5 e 5.6 –Risultati dell'attività ispettiva sul lavoro in cooperativa, provincia di Pavia, anno 2007

VIIGILANZA NEL SETTORE DELLE COOPERATIVE (ANNO 2007)	AZIENDE ISPEZIONATE		LAVORATORI			TIPOLOGIE LAVORO IRREGOLARE		
	NUMERO AZIENDE ISPEZIONATE	NUMERO AZIENDE IRREGOLARI	POSIZIONI LAVORATIVE VERIFICATE	LAVORATORI CUI SI RIFERISCONO LE IRREGOLARITA' ACCERTATE	DI CUI NON RISULTANTI DALLE SCRITTURE O DA ALTRA DOCUMENTAZIONE OBBLIGATORIA	NUOVE FORME CONTRATTUALI	LAVORATORI EXTRACOMUNITARI (IN POSSESSO DI PERMESSO DI SOGGIORNO)	ALTRI CASI
2007	43	41	882	520	357	86	7	70

SETTORI INTERESSATI DALLE IRREGOLARITA' (ANNO 2007)				
EDILIZIA	COMMERCIO	AGRICOLTURA	ALTRE	TOTALE
8	5	1	27	41

Fonte: Direzione Provinciale del Lavoro di Pavia, Osservatorio Provinciale sul lavoro nelle cooperative, 2008

Secondo i dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel 2010, sono stati riscontrati 15.907 casi di appalto illecito e di interposizione e somministrazione illecita di manodopera, (ovvero il 20% circa delle aziende trovate in posizione irregolare e l'11% circa delle aziende ispezionate.) Questi dati, tuttavia, non fanno riferimento esclusivo alle irregolarità commesse da imprese cooperative.

Le irregolarità riscontrate nel 2011 sono state n. 18.311, con un aumento del + 15% rispetto al 2010 (n. 15.907). Tale significativo incremento è frutto di una costante tendenza al decentramento produttivo da parte delle aziende, che cercano di esternalizzare parte delle loro attività anche in violazione degli strumenti giuridici previsti dalla normativa vigente, nonché dallo svolgimento di attività di mediazione/intermediazione al di fuori della regolamentazione prevista dal D.Lgs. n. 276/2003. Tali violazioni si riscontrano in particolare nei settori della logistica, del trasporto e dei servizi alla persona nei quali risulta frequente anche il ricorso a forme di cooperazione “spuria” o comunque non genuina.

Gli accertamenti ispettivi concernenti la correttezza o meno delle concrete modalità di attuazione delle sempre più frequenti forme di decentramento produttivo, soprattutto attraverso l'esame della filiera degli appalti, hanno consentito la rilevazione di un significativo numero di fattispecie illecite che hanno interessato n. 15.739 lavoratori (a fronte di n. 18.311 del 2011), così distribuiti: terziario (n. 10.468), industria (n. 3.316), edilizia (n. 1.471), agricoltura (n. 684).

La maggior parte dei lavoratori coinvolti nelle violazioni è concentrata in: Emilia Romagna (n.3.950), Lombardia (n. 2.833), Veneto (n. 1.995), Abruzzo (n. 1.258).

(vedi i risultati completi dell'attività ispettiva del Ministero in appendice)

5.3 Le cooperative spurie

Il Protocollo Cooperazione del 12/10/2007 muove, come abbiamo già segnalato, dall'esigenza di realizzare un'efficace azione di contrasto al fenomeno delle cosiddette "cooperative spurie"; abbiamo anche visto come non sia possibile giungere a una stima della rilevanza quantitativa di questo fenomeno a partire dall'analisi dei dati relativi agli esiti dell'attività ispettiva. Proviamo adesso ad esaminare gli altri dati disponibili, per verificare se sia possibile quantificare questo insieme di imprese, delimitando l'ambito all'interno del quale effettuare ulteriori approfondimenti.

Occorre fare due passaggi successivi:

- un primo step, finalizzato a stimare quante sono le cooperative non associate ad alcuna centrale, e come tali non soggette agli stessi controlli cui sono sottoposte le cooperative associate;
- un secondo step, finalizzato a stimare quante delle cooperative non associate agiscono al di fuori della legge.

Anche in questo caso, la possibilità di quantificare i fenomeni è subordinata alla disponibilità di dati adeguati.

Prendiamo in considerazione la Lombardia, che è la regione italiana con il più alto numero di cooperative attive¹⁸ e rispetto alla quale esistono dati di particolare interesse. Il *Rapporto Sociale 2008*, realizzato dall'Ufficio Studi di LegaCoop Lombardia, contiene un approfondimento tematico sulle "finte cooperative".

Il Rapporto quantifica in circa 8.000 unità le "cooperative spurie", non aderenti a nessuna centrale: nella Tabella 5.7 sono riportati i dati forniti dal *Rapporto Sociale 2008*.

¹⁸ Le circa 11.600 cooperative attive secondo il Registro Imprese rappresentano il valore in assoluto più elevato fra le regioni italiane, e il 15,6% del totale nazionale (Unioncamere Lombardia, *La cooperazione in Lombardia*, 2008).

Tabella 5.7 – La cooperazione in Lombardia, 2007

	Attive
1) Union Camere Lombardia (1)	11.572
2) Confcooperative (2)	1.900
3) Legacoop	1.300
4) Agci (3)	300
Subtotale (2+3+4)	3.300
Coopspurie (4)	8.272

Fonte: Ufficio Studi Legacoop Lombardia, 2008

Più complessa è la quantificazione delle “false cooperative”. Lo stesso *Rapporto Sociale 2008* contiene, infatti, questa precisazione: “*quante delle cooperative spurie... siano false cooperative resta un mistero perché non è stata mai realizzata un’indagine in materia. L’esperienza delle tre Centrali Associative storiche si concretizza nell’operare sul mercato e lì si incontrano anche tutte le altre cooperative; ciò porta a formulare un’ipotesi. Probabilmente le false cooperative in attività sono circa l’80% delle cooperative spurie*”. Il Rapporto quantifica dunque in circa 6.400 le false cooperative presenti in Lombardia, e in più di 100 mila i lavoratori in esse occupati.

Sottoporre a vaglio critico questa conclusione non è un’operazione semplice: in assenza di indagini ad hoc, infatti, ciò che si può fare è soltanto una giustapposizione dei dati disponibili, per individuare elementi che possano supportare o mettere in discussione le conclusioni cui Legacoop Lombardia perviene. Pur con tutte le cautele del caso, si può ritenere che le stime sopra riportate debbano essere riviste in relazione alla composizione strutturale del sistema cooperativo lombardo. Non è ovviamente possibile affermare con certezza che alcuni settori di attività o alcune tipologie di cooperative siano esenti da fenomeni distorsivi, né si riesce, con i dati disponibili, a stabilire di quanto sia sovrastimato il dato fornito da Legacoop Lombardia; è tuttavia possibile individuare alcuni criteri alla luce dei quali vagliare queste stime.

Consideriamo innanzitutto la distribuzione delle cooperative attive per *settore di attività e numero di addetti* (Tabelle 5.8 e 5.9, che riportano dati relativi all’anno 2008). Dalla lettura incrociata di questi dati emerge, ad esempio, che le *cooperative di costruzioni e abitative* rappresentano il 31% delle cooperative attive in Lombardia, ma hanno una bassa incidenza in termini di addetti (2% circa sul totale degli occupati del settore): questo perché sono tipicamente cooperative di acquirenti, spesso prive di occupati. Anche assumendo che si tratti di “cooperative spurie”, non sembra probabile, visto il basso numero di addetti, che si concentrino qui i fenomeni elusivi oggetto di indagine. Le imprese cooperative che operano nel campo dei servizi finanziari (banche di credito cooperativo e banche popolari gestite in forma cooperativa), al contrario, hanno una bassa incidenza in termini di numero di cooperative attive, ma pesano circa il 16% sul totale degli occupati del settore. Anche in questo caso, tuttavia, è poco probabile che si tratti di “false cooperative”.

Viceversa, i *Servizi professionali e imprenditoriali* (servizi di pulizia; imballaggi e confezionamento; servizi di segreteria; spedizione materiale pubblicitario...), i *Trasporti e le attività di magazzinaggio e comunicazioni* e la *Sanità e l’assistenza sociale* sono rilevanti sia in termini di numero di imprese

cooperative attive che di numero di addetti sul totale di settore. Nell'ambito della sanità e dell'assistenza, tuttavia, la quasi totalità degli addetti lavora per le *cooperative sociali*, che svolgono attività finalizzate all'offerta di servizi socio-sanitari ed educativi (tipo A), all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (tipo B) o volte a sostenere le capacità e le attività di gestione delle cooperative aderenti (consorzi sociali). *Quanto le cooperative sociali siano un ambito effettivamente interessato da fenomeni distorsivi* è un altro interrogativo da sciogliere per una corretta stima delle false cooperative.

Tabella 5.8 – Cooperative attive in Lombardia per settori di attività, anno 2008

Attività economica (ATECO 2002)	Cooperative attive		Totale imprese attive	Coop. Lombardia/Coop. Italia	
		Compos. %		Cooperative/totale imprese	
Costruzioni (F45) e settore immobiliare (K70)	3.749	30,9%	217.910	1,7%	20,4%
Servizi professionali e imprenditoriali (K escl K70)	1.913	15,8%	78.796	2,4%	16,3%
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni (I)	1.535	12,6%	33.816	4,5%	19,6%
Sanità e servizi sociali (N)	1.128	9,3%	4.590	24,6%	16,2%
Industria (C,D,E)	817	6,7%	126.207	0,6%	12,6%
Commercio (G)	765	6,3%	200.292	0,4%	16,4%
Altri servizi pubblici, sociali e personali (O)	715	5,9%	38.565	1,9%	14,0%
Agricoltura e pesca (A,B)	553	4,6%	56.265	1,0%	5,2%
Alberghi e ristoranti (H)	366	3,0%	40.414	0,9%	20,4%
Servizi finanziari (J)	130	1,1%	20.713	0,6%	11,1%
Istruzione (M)	216	1,8%	2.727	7,9%	12,8%
non classificate	250	2,1%	9.918	2,5%	13,8%
TOTALE	12.137	100,0%	830.213	1,5%	15,5%

Fonte: elaborazione Ufficio Studi Unioncamere Lombardia su dati InfoCamere, 2009

Tabella 5.9 – Addetti alle Cooperative attive in Lombardia per settore, anno 2008

ATECO2002	Addetti (*) alle imprese cooperative attive	Addetti (*) alle imprese attive totali	Addetti coop/ addetti totali %
Costruzioni (F45) e settore immobiliare (K70)	10.024	451.614	2,2%
Servizi professionali e imprenditoriali (K escl K70)	42.087	566.159	7,4%
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni (I)	49.651	252.665	19,7%
Sanità e servizi sociali (N)	35.688	75.292	47,4%
Industria (C,D,E)	10.326	1.150.307	0,9%
Commercio (G)	8.563	620.542	1,4%
Altri servizi pubblici, sociali e personali (O)	10.371	104.622	9,9%
Agricoltura e pesca (A,B)	4.793	68.453	7,0%
Alberghi e ristoranti (H)	1.499	170.324	0,9%
Servizi finanziari (J)	17.888	113.739	15,7%
Istruzione (M)	2.728	13.780	19,8%
non classificate	2.416	75.676	3,2%
TOTALE	196.034	3.663.173	5,4%

(*) Dato parziale, importato da altre fonti amministrative

Fonte: elaborazione Ufficio Studi Unioncamere Lombardia su dati InfoCamere, 2009

Una conferma del fatto che i fenomeni distorsivi interessino soprattutto i *Servizi professionali e imprenditoriali*, i *Trasporti e le attività di magazzinaggio e comunicazioni* trova conferma nell'analisi effettuata da Unioncamere Lombardia sul segmento delle *cooperative market*, come definite dall'ISTAT quelle orientate al mercato e non solo ai soci (Unioncamere Lombardia, *La cooperazione in Lombardia*, 2008)¹⁹. Restringendo l'indagine a queste cooperative, il quadro regionale Lombardo muta sia in termini di numero di cooperative per settore che di incidenza degli addetti sull'occupazione di settore. Questi dati, riportati in Tabella 6.8, fanno riferimento all'anno 2005: sono dunque utili per cogliere i pesi relativi, ma probabilmente sottostimati rispetto alla realtà attuale.

Dall'analisi della Tabella 5.10 emerge che è il settore *Istruzione e Sanità* ad avere l'incidenza più significativa in termini di addetti: occorre però precisare che il peso è calcolato sulle imprese *private* attive nell'istruzione o sanità, quando la parte di gran lunga più consistente dell'occupazione nell'Istruzione e Sanità è a carico del settore pubblico e quindi non considerata nel Registro Imprese.

Segue, in termini di incidenza sul totale di settore, il settore *Trasporti*, che pesa per circa il 4% in termini di imprese e il 23% in termini di addetti. Il Rapporto di Unioncamere Lombardia precisa che *“proprio in questo comparto (come del resto nei servizi di pulizia uffici) si coglie la presenza non marginale di cooperative “spurie”, quelle cioè che più che riferirsi ai valori della mutualità e della partecipazione dei soci sembrano utilizzare strumentalmente la formula cooperativistica per ridurre i costi, e quelli del personale in particolare”* (Unioncamere Lombardia, *La cooperazione in Lombardia*, 2008).

Di forte impatto occupazionale (in assoluto e come peso sul settore nel suo complesso) è anche il settore dei *Servizi professionali e imprenditoriali*: in questo settore, secondo Unioncamere Lombardia, *“convivono segni positivi di sviluppo della cooperazione in attività realmente innovative e professionali, accanto ad aree “grigie” che sembrano sfruttare strumentalmente la formula cooperativa per ridurre impropriamente i costi, spiazzando le imprese costituite con altre forme giuridiche (tipico il caso delle cooperative di pulizia, che incidono su questa voce per il 50% in termini occupazionali)”*.

Restringendo l'analisi alle cooperative market, appare relativamente contenuto il peso delle cooperative che operano nei settori più tradizionali, come le attività manifatturiere (le cooperative pesano lo 0,5% sul totale delle imprese e lo 0,7% sugli addetti del settore), quelle del commercio (le cooperative pesano lo 0,3% sulle imprese e l'1,5% sugli addetti del settore) e dell'edilizia (le cooperative pesano poco meno dell'1% sulle imprese e l'1,5% sugli addetti del settore).

¹⁹ L'ISTAT definisce cooperative market quelle che presentano un rapporto tra i ricavi derivanti dalla vendita di beni e servizi e i costi di produzione totali (rappresentati dalla somma delle spese per il personale e delle uscite relative all'acquisto di beni e servizi) superiore al 50%.

Tabella 5.10 – Cooperative market in Lombardia per settori di attività, anno 2005

Settore aggregato	Cooperative		composizione %		Incidenza sul totale	
	imprese	addetti	imprese	addetti	imprese	addetti
Istruzione e sanità	1.037	34.956	13,3%	19,8%	2,3%	29,1%
Trasporti	1.097	43.533	14,1%	24,6%	3,7%	23,2%
Intermediazione monetaria e finanziaria	108	22.196	1,4%	12,6%	0,7%	13,6%
Servizi sociali	385	2.828	4,9%	1,6%	3,1%	7,7%
Servizi professionali ed imprenditoriali	2.020	43.021	25,9%	24,3%	1,1%	5,9%
Servizi vari	331	3.891	4,2%	2,2%	1,1%	4,9%
Costruzioni e cooperative abitative	1.489	6.251	19,1%	3,5%	0,9%	1,5%
Commercio	481	9.871	6,2%	5,6%	0,3%	1,4%
Alberghi e ristoranti	361	1.697	4,6%	1,0%	0,9%	0,8%
Industria	492	8.478	6,3%	4,8%	0,5%	0,7%
Totale	7.801	176.721	100,0%	100,0%	1,0%	4,5%

Fonte: elaborazione Unioncamere Lombardia su dati Istat, 2008

L'esigenza di approfondire la conoscenza delle caratteristiche qualitative e quantitative del fenomeno cooperazione è alla base di un percorso di ricerca avviato dalle Camere di Commercio lombarde nel 2006, con l'obiettivo, tra gli altri, di sviluppare un modello di *Osservatorio della cooperazione* applicabile in tutto il territorio regionale. L'Osservatorio, sperimentato in provincia di Mantova, intende essere uno strumento di monitoraggio continuo delle dinamiche socio-economiche delle imprese cooperative, superando i problemi di comparazione tra i dati provenienti dal Registro Imprese e quelli provenienti dalle centrali cooperative (il modello di Osservatorio prevede, infatti, l'integrazione dei dati del Registro Imprese con i dati forniti dalle Centrali cooperative; l'integrazione della base dati così ottenuta con i dati provenienti dall'Albo nazionale delle Cooperative; l'integrazione con i dati di bilancio).

Il modello di osservatorio che è stato sviluppato e la tipologia di dati che si prevede di raccogliere ed elaborare consentono di acquisire informazioni relative:

- alla dimensione economica delle cooperative, attraverso la costruzione di indici di bilancio che forniscano informazioni sulla loro solidità, redditività e liquidità;
- alla dimensione sociale e alle variabili di funzionamento delle cooperative, per quanto riguarda in particolare il livello di applicazione dei principi cooperativi.

È, quindi, dagli Osservatori che potrebbero essere fornite informazioni statisticamente affidabili sul peso e le caratteristiche delle cooperative non associate alle centrali.

La quantificazione delle “cooperative spurie” implica due passaggi distinti, rispettivamente finalizzati a stimare:

- quante sono le cooperative non associate ad alcuna centrale, e come tali non soggette agli stessi controlli cui sono sottoposte le cooperative associate;
- quante delle cooperative non associate agiscono al di fuori della legge.

Le analisi effettuate da Unioncamere Lombardia sul segmento delle cooperative market (come definite dall'ISTAT quelle orientate al mercato e non solo ai soci) indicano che la presenza non marginale di cooperative “spurie” si coglie in particolare nel settore Trasporti e nei Servizi di pulizia uffici.

Sempre per quanto riguarda il territorio lombardo, il ruolo di fonte informativa sul peso e le caratteristiche delle cooperative non associate alle centrali, potrebbe essere svolto, in prospettiva, dall'*Osservatorio della cooperazione*, avviato sperimentalmente dalle Camere di Commercio lombarde nel 2006.

5.4 L'andamento delle imprese cooperative e le possibilità di confronto con le imprese non cooperative

Un approccio orientato all'integrazione delle basi di dati, quale è quello sotteso alla sperimentazione dell'*Osservatorio sulla cooperazione*, risulta essere particolarmente interessante. Infatti, la creazione di modelli di analisi in grado di valutare variabili sociali ed economiche, superando gli attuali limiti informativi, consentirebbe di:

- stimare il peso e le caratteristiche delle cooperative non associate, verificando se e in che misura si tratti effettivamente di imprese che sfruttano la forma giuridica per convenienze gestionali
- stimare il peso e il ruolo specifico del sistema cooperativo nelle economie locali e in particolare in alcuni settori o servizi, raccogliendo anche elementi utili a meglio comprendere su quali elementi si fondi l'attrattività delle cooperative per i potenziali soci e la loro competitività sul mercato (perché si sceglie la forma cooperativa? Nel caso di attività *labour intensive*, cosa spinge un'azienda a stipulare un contratto di appalto con una cooperativa, invece di avvalersi di lavoratori somministrati?).

Ad oggi, date le diverse modalità di organizzazione e restituzione dei dati, non è facile effettuare confronti tra imprese cooperative e non cooperative, per valutare ad esempio quale sia l'incidenza relativa delle imprese sottoposte a procedure concorsuali, oppure la rilevanza dei casi di liquidazione giudiziale. Prendiamo comunque in esame i dati disponibili, con la precisazione che il livello di aggregazione, pur rendendo disponibile una fotografia generale delle linee di tendenza, non consente di acquisire informazioni specifiche sugli andamenti di settore.

La Tabella 5.11 riporta per la Lombardia la distribuzione delle cooperative per forma giuridica e stato di attività (attiva, inattiva, sospesa, con procedure concorsuali, in scioglimento o liquidazione), sulla base dei dati del Registro Imprese. Come si può osservare, tra le società cooperative a responsabilità limitata quelle in scioglimento o liquidazione rappresentano il 30% circa di quelle registrate.

La Tabella 5.12 consente di mettere a confronto le imprese cooperative lombarde con l'universo delle imprese per quanto riguarda il tasso di attività e la percentuale di imprese in fallimento e in liquidazione. Come si può osservare, mentre la percentuale di cooperative sospese o in fallimento è in linea con la media regionale per il totale delle imprese, risultano più consistenti le percentuali delle cooperative in liquidazione e inattive. Rispetto al totale delle imprese registrate, infatti, le cooperative in liquidazione sono mediamente il 23% circa, contro il 6% circa delle imprese nel complesso. *Occorrerebbe tuttavia poter disporre dei dati relativi all'incidenza, sul numero delle cooperative in scioglimento e liquidazione, dei casi in cui lo scioglimento avviene in seguito al conseguimento dello scopo* e rappresenta pertanto la conclusione naturale del ciclo di vita dell'impresa.

Tabella 5.11 – Imprese cooperative in Lombardia per forma giuridica e stato di attività, anno 2008

	Attive	Sospese	Inattive	Con procedure concorsuali	In Scioglimento o Liquidazione	TOTALE
Società cooperativa a responsabilità illimitata	34	1	10	3	43	91
Società cooperativa a responsabilità limitata	5.767	14	907	483	3.476	10.647
Società cooperativa consortile	52	0	5	0	6	63
Cooperativa sociale	984	0	81	6	69	1.140
Società cooperativa consortile a resp. limitata	12	0	0	0	3	15
Piccola società cooperativa	78	0	30	10	56	174
Piccola società cooperativa a resp. limitata	331	0	161	36	230	758
Società cooperativa	4.879	2	1.041	44	554	6.520
TOTALE	12.137	17	2.235	582	4.437	19.408

Fonte: elaborazione Ufficio Studi Unioncamere Lombardia su dati Infocamere, 2009

Tabella 5.12 – Imprese cooperative in Lombardia per provincia e stato di attività, anno 2007

Provincia	Attive	Inattive	Sospese	In fallimento	In liquidazione	Totale registrate
Bergamo	840	90	0	55	148	1.133
Brescia	1.064	194	1	64	155	1.478
Como	403	63	2	38	76	582
Cremona	342	44	0	23	65	474
Lecco	220	25	0	25	68	338
Lodi	281	49	1	16	118	465
Mantova	375	53	0	18	87	533
Milano	6.110	1.152	11	497	2.957	10.727
Monza e Brianza	715	164	0	50	276	1.205
Pavia	407	105	0	30	134	676
Sondrio	166	20	0	10	33	229
Varese	649	125	1	58	173	1.006
TOTALE COOP.	11.572	2.084	16	884	4.290	18.846
TOTALE IMPRESE	809.144	52.384	872	42.876	54.291	959.567

Provincia	Tasso di attività	Tasso di inattività	% sospese	% in fallimento	% in liquidazione	Totale registrate
Bergamo	74,1%	7,9%	0,0%	4,9%	13,1%	100,0%
Brescia	72,0%	13,1%	0,1%	4,3%	10,5%	100,0%
Como	69,2%	10,8%	0,3%	6,5%	13,1%	100,0%
Cremona	72,2%	9,3%	0,0%	4,9%	13,7%	100,0%
Lecco	65,1%	7,4%	0,0%	7,4%	20,1%	100,0%
Lodi	60,4%	10,5%	0,2%	3,4%	25,4%	100,0%
Mantova	70,4%	9,9%	0,0%	3,4%	16,3%	100,0%
Milano	57,0%	10,7%	0,1%	4,6%	27,6%	100,0%
Monza e Brianza	59,3%	13,6%	0,0%	4,1%	22,9%	100,0%
Pavia	60,2%	15,5%	0,0%	4,4%	19,8%	100,0%
Sondrio	72,5%	8,7%	0,0%	4,4%	14,4%	100,0%
Varese	64,5%	12,4%	0,1%	5,8%	17,2%	100,0%
TOTALE COOP.	61,4%	11,1%	0,1%	4,7%	22,8%	100,0%
TOTALE IMPRESE	84,3%	5,5%	0,1%	4,5%	5,7%	100,0%

Fonte: elaborazione Unioncamere Lombardia su dati Infocamere, 2008

Una fotografia delle imprese cooperative che operano nell'ambito dei servizi si ricava dalle informazioni fornite da Legacoop Servizi. Si tratta di imprese cooperative che di fatto operano negli stessi segmenti di mercato delle agenzie per il lavoro, in quanto svolgono attività di: trasporto di merci, movimentazione di merci e macchinari, facchinaggio, logistica; ristorazione; trasporto di persone; servizi ai beni culturali (visite e attività didattiche, marketing, informazione e prenotazione, produzione e gestione di eventi, documentazione e catalogazione, editoria); manutenzione; pulizia; vigilanza privata e portierato. Si tratta in tutti i casi di attività che possiamo considerare *labour intensive*.

Le cooperative aderenti al 31/12/2010 sono 2.061, di cui 1.919 attive. Le Tabelle 5.13, 5.14, 5.15 e 5.16 riportano rispettivamente la distribuzione per comparto, area geografica, valore della produzione e numero di addetti.

Tabella 5.13 – Imprese cooperative aderenti a Legacoop Servizi per comparto, anno 2010

COMPARTO	N° COOPERATIVE
movimentazione merci	277
trasporto merci	233
trasporto persone	67
logistica portuale	44
ristorazione	85
impianti sportivi	61
servizi ai beni culturali	63
vigilanza privata	25
igiene, servizi integrati, ecologia	354
attività professionali	579
altre attività	128
consorzi	3
totale	1919

Fonte: elaborazione Legacoop Servizi, 2011

Tabella 5.14 – Imprese cooperative aderenti a Legacoop Servizi per area geografica, anno 2010

AREA GEOGRAFICA	% COOPERATIVE
nord	20,3%
nord est	11%
Emilia-Romagna	16%
centro	28%
sud	11,2%
isole	13,5%

Fonte: elaborazione Legacoop Servizi, 2011

Tabella 5.15 – Imprese cooperative aderenti a Legacoop Servizi per classe di valore della produzione, anno 2010

VALORE DELLA PRODUZIONE	% COOPERATIVE
VdP superiore a 100 milioni di €	0,5%
VdP compreso fra 50 e 100 milioni di €	1%
VdP compreso fra 20 e 50 milioni di €	2,5%
VdP compreso fra 5 e 20 milioni di €	8%
VdP compreso fra 1 e 5 milioni di €	23%
VdP compreso fra 200 mila ed un milione di €	34%
VdP inferiore a 200 mila €	31%

Fonte: elaborazione Legacoop Servizi, 2011

Tabella 5.16 – Imprese cooperative aderenti a Legacoop Servizi per numero di addetti, anno 2010

SETTORI LEGACOOPSERVIZI	N° ADDETTI
movimentazione merci	22.090
trasporto merci	17.570
trasporto persone	6.260
logistica portuale	2.105
vigilanza privata	2.992
ristorazione	26.628
igiene, servizi integrati, ecologia	72.360
attività professionali	7.686
servizi ai beni culturali	4.570
consorzi	64
impianti sportivi	1.157
altre attività	6.896
totale	170.378

Fonte: *elaborazione Legacoop Servizi, 2011*

La Tabella 5.17 riporta la distribuzione delle cooperative aderenti a Legacoop Servizi per stato di attività; Legacoop Servizi segnala inoltre che le cooperative in liquidazione sono 27 e che per 19 di esse si tratta di liquidazione giudiziale.

Tabella 5.17 – Imprese cooperative aderenti a Legacoop Servizi per stato di attività, anno 2010

STATO DI ATTIVITÀ	N° COOPERATIVE
coop attive	1.847
coop sospese	-
coop inattive	142
coop con procedure concorsuali	-
coop in scioglimento/liquidazione	59
totale	2.048

Fonte: *elaborazione Legacoop Servizi, 2011*

Confrontando lo stato di attività delle cooperative lombarde rispetto alla totalità delle imprese della regione, si osserva che la percentuale di cooperative sospese o in fallimento è in linea con la media regionale per il totale delle imprese, mentre risultano più consistenti le percentuali delle cooperative in liquidazione. La possibilità di un confronto più analitico e strutturato tra imprese cooperative e non, in relazione a variabili specifiche e per attività economiche omogenee, appare ad oggi limitata dalla disomogeneità e dal livello di aggregazione dei dati disponibili. Occorrerebbero, quindi, estrazioni ad hoc presso gli archivi gestiti dalle Camere di Commercio.

Capitolo 7

QUADRO SINTETICO DEI RISULTATI DELLA RICERCA

7.1 Il quadro nazionale

Occorre a questo punto sintetizzare i risultati della ricerca – già esposti ed esplicitati nel corso dei precedenti capitoli - con riferimento, in primo luogo, al quadro nazionale, tenendo ferme le considerazioni che seguono, e già citate in premessa, che hanno necessariamente condizionato l'attività di indagine.

In primo luogo, i dati disponibili nel nostro Ordinamento, ancorchè frammentari, hanno consentito una prima analisi dei fenomeni distorsivi del mercato, con riferimento in particolare all'uso improprio di determinate forme contrattuali flessibili, quali il rapporto di lavoro a progetto e l'appalto di servizi tramite cooperativa.

In secondo luogo, in tale contesto già difficoltoso, si è dovuto proiettare il risultato dell'indagine sulla base del (prevedibile) impatto sul mercato del lavoro nazionale della sopravvenuta normazione, con particolare riferimento alla Riforma Fornero, che ha notevolmente inciso, limitandole, sulle fattispecie contrattuali oggetto della ricerca.

Ciò premesso, analizzando i dati a disposizione, si evidenzia, in via generale, come i lavoratori cui, nel 2010, è stato riqualificato il rapporto di lavoro - perché la fattispecie contrattuale simula, per le modalità in cui viene svolto, un contratto di lavoro subordinato - sono stati poco meno di 17.000, pari al 10% circa dei lavoratori trovati in situazione irregolare e al 3% circa delle posizioni lavorative verificate. Questi lavoratori si concentrano prevalentemente nel settore terziario.

Dalla relazione ispettiva del Ministero del Lavoro dell'anno 2012 risultano inoltre 18.652 posizioni lavorative passibili di riqualificazione, (+ 36% rispetto al 2011).

Pur se non si posseggono i dati di quante di queste posizioni lavorative siano state effettivamente riqualificate, si può notare come il dato resti simile a quello (17.000) del 2010, **a conferma della dimensione piuttosto omogenea nel tempo del fenomeno in esame.**

Dall'attività ispettiva del Ministero del Lavoro dell'anno 2012 risulta, inoltre, come il fenomeno dei lavoratori totalmente in nero siano risultati 100.193, il 5% in meno rispetto all'anno 2011, mentre il numero dei lavoratori irregolari (ma non totalmente in nero) è risultato di 295.246, il 6% in più rispetto all'anno precedente.

Questi dati mostrano come l'area degli illeciti tenda a spostarsi dal lavoro totalmente in nero a forme di abuso di rapporti lavorativi regolamentati.

Con riferimento al lavoro a progetto, il rapporto ispettivo INPS del 2011 ha evidenziato come dall'analisi delle aziende iscritte alla gestione separata su 2.699 ispezioni realizzate (circa il 4% del totale) sono emerse 2.376 situazioni irregolari, ovvero un rapporto del'88% sui casi esaminati.

L'alto tasso di illeciti riscontrati impone necessariamente di intensificare i controlli nel settore, al fine di contrastare il perpetuarsi di fenomeni abusivi.

I dati INPS relativi al 2007, inoltre, indicano che i collaboratori a progetto (800 mila persone circa) rappresentano il 50% circa dei collaboratori iscritti alla gestione separata: rispetto al settore di attività economica del committente, i collaboratori a progetto sono prevalenti nelle poste e telecomunicazioni, nella sanità e assistenza sociale, nei servizi alle imprese, nelle attività ricreative e culturali.

In relazione ai nuovi limiti introdotti dalla Riforma, incrociando i dati Excelsior sulla domanda delle imprese con l'elenco delle attività che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali considera tendenzialmente incompatibili con il lavoro a progetto, emerge che sono almeno 50 mila le posizioni lavorative che dovrebbero essere oggetto di particolare attenzione in sede ispettiva, perché potenzialmente riconducibili all'ambito del lavoro subordinato.

I dati Istat 2004, inoltre, stimano come in relazione alle collaborazioni coordinate e continuative per cui ricorre contestualmente la committenza, il lavoro presso la sede del cliente e la mancanza di autonomia nella definizione dell'orario di lavoro sono il 55% del totale.

Assumendo che la percentuale rimanga invariata, aggiornando il dato si può stimare quindi in circa **160 mila le collaborazioni di dubbia correttezza dal punto di vista dell'autonomia nella realizzazione dell'attività.**

I lavoratori in proprio e i liberi professionisti, infine, la cui attività è, di fatto, caratterizzata dalla parasubordinazione sono stimati dall'Istat in 100 mila nel 2008.

Riguardo la fattispecie dell' **appalto di servizi** irregolare, secondo i dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel 2010, sono stati riscontrati 15.907 casi di appalto illecito e di interposizione e somministrazione illecita di manodopera, ovvero il 20% circa delle aziende trovate in posizione irregolare e l'11% circa delle aziende ispezionate.

Le irregolarità riscontrate nel 2011 sono state n. 18.311, con un aumento del + 15% rispetto al 2010 (n. 15.907).

Tale significativo incremento è frutto di una **costante tendenza al decentramento produttivo da parte delle aziende**, che cercano di esternalizzare parte delle loro attività anche in violazione degli strumenti giuridici previsti dalla normativa vigente, nonché dallo svolgimento di attività di mediazione/intermediazione al di fuori della regolamentazione prevista dal D.Lgs. n. 276/2003.

Tali violazioni si riscontrano in particolare nei settori della logistica, del trasporto e dei servizi alla persona nei quali risulta frequente anche il ricorso a forme di cooperazione "spuria" o comunque non genuina.

Gli accertamenti ispettivi concernenti la correttezza o meno delle concrete modalità di attuazione delle sempre più frequenti forme di decentramento produttivo, soprattutto attraverso l'esame della filiera degli appalti, hanno consentito la rilevazione di un significativo numero di fattispecie illecite che hanno interessato n. 15.739 lavoratori (a

fronte di n. 18.311 del 2011), così distribuiti: terziario (n. 10.468), industria (n. 3.316), edilizia (n. 1.471), agricoltura (n. 684).

La maggior parte dei lavoratori coinvolti nelle violazioni è concentrata in: Emilia Romagna (n.3.950), Lombardia (n. 2.833), Veneto (n. 1.995), Abruzzo (n. 1.258).

7.2 La Regione Lombardia

La complessa analisi svolta sulla Regione Lombardia ha dato un risultato bipartito.

Bisogna, infatti, distinguere il caso dell'abuso delle forme contrattuali flessibili da quello dell'appalto illecito di commissioni o servizi a società cooperative.

- **L'abuso delle forme contrattuali flessibili:** questo tipo di abuso rappresenta un "nervo scoperto" sia del legislatore che della giurisprudenza; infatti il legislatore è più volte intervenuto con legge (e con circolari ministeriali, l'ultima, dell'11 dicembre 2012 del Ministero del lavoro, che elenca una serie di posizioni lavorative tendenzialmente incompatibili), per restringere l'uso di dette forme contrattuali (soprattutto del contratto a progetto) definendo precisi requisiti che debbono caratterizzare la prestazione lavorativa e risultare dal contratto, a pena della sanzione (applicata estensivamente dalla giurisprudenza) della qualificazione *ab origine* del rapporto di lavoro in rapporto di lavoro subordinato.

Pur se non è stato possibile ricostruire minuziosamente quanti contratti a progetto e quante collaborazioni fittizie vi siano in Regione Lombardia, si è però riusciti a delimitare l'area di d'indagine (attraverso l'individuazione degli avviamenti "low" o "medium skill") ed a stimare che tale fenomeno possa aver interessato oltre 240.000 mila avviamenti nell'anno 2010, che con una approssimazione (per eccesso) della metà, possono rappresentare oltre 100.000 posizioni lavorative potenzialmente ricadenti nell'area dell'abuso delle forme contrattuali flessibili.

Considerando i dati relativi alle comunicazioni obbligatorie per il primo semestre 2009, in Lombardia si possono stimare in circa 15mila i lavoratori con contratto a progetto impiegati nel **settore Commercio e Servizi** in attività a medio - bassa qualificazione, molte delle quali rientrano tra quelle individuate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale come tendenzialmente incompatibili con il lavoro a progetto. Questa è l'area entro cui verosimilmente si collocano i casi di utilizzo improprio di questa tipologia contrattuale.

Se consideriamo inoltre i dati Excelsior, le previsioni per il 2009 in Lombardia indicano una domanda di più di 40 mila collaboratori a progetto, il 20% almeno dei quali per professioni non qualificate o poco qualificate, si possono dunque rilevare più di 8 mila posizioni teoricamente illecite.

- **L'appalto illecito di manodopera:** più difficoltoso risulta stimare l'appalto illecito di manodopera, realizzato dalle società cooperative.

Infatti, dal totale dei casi di appalto illecito rilevati durante le ispezioni (6647 casi rilevati nel 2009, 15907 nel 2010, 18311 nel 2011 e 15739 nel 2012) vanno distinti quelli non riguardanti società cooperative.

La quantificazione delle “cooperative spurie” implica due passaggi distinti, rispettivamente finalizzati a stimare:

- quante sono le cooperative non associate ad alcuna centrale, e come tali non soggette agli stessi controlli cui sono sottoposte le cooperative associate;
- quante delle cooperative non associate agiscono al di fuori della legge.

Le analisi effettuate da Unioncamere Lombardia sul segmento delle cooperative market (come definite dall'ISTAT quelle orientate al mercato e non solo ai soci) indicano che la presenza non marginale di cooperative “spurie” si coglie in particolare nel settore Trasporti e nei Servizi di pulizia uffici.

Sempre per quanto riguarda il territorio lombardo, il ruolo di fonte informativa sul peso e le caratteristiche delle cooperative non associate alle centrali, potrebbe essere svolto, in prospettiva, dall'Osservatorio della cooperazione, avviato sperimentalmente dalle Camere di Commercio lombarde nel 2006.

Stanti tali presupposti, si è infine delimitata l'indagine alle cooperative spurie, le quali nel 2010 erano circa 8000 in Lombardia (su un totale di circa 11.000 cooperative).

Ipotizzando che non tutte le cooperative spurie offrano in realtà somministrazione di manodopera alle imprese appaltanti, **abbiamo ritenuto veritiero che circa l'80% di esse possa difettare dei requisiti legislativi e quindi possa invadere, di fatto, il campo della somministrazione lavoro.**

Ipotizzato che l'80% delle cooperative spurie mette a disposizione dell'appaltante la mera attività lavorativa e viola quindi il divieto di appalto di manodopera, **nel solo campione lombardo il danno per le Agenzie di somministrazione sarebbe (ai dati del 2010) di circa 100.000 posizioni lavorative.**

ALLEGATI

Allegato 1: Metodologia e processo di analisi delle fonti

Il processo di analisi delle fonti

Questi i passaggi in cui si è articolato il processo di lavoro:

1. selezione delle fonti di interesse per la ricerca (individuazione dei soggetti che raccolgono e trattano i dati; individuazione, tra i database gestiti dal medesimo soggetto, di quelli specificamente attinenti agli oggetti di indagine);
2. analisi critica delle fonti, per individuarne i punti di forza e di debolezza rispetto agli obiettivi conoscitivi;
3. esplorazione delle possibilità di implementazione dei database ovvero degli output informativi (individuazione di dati che potrebbero essere raccolti o di elaborazioni che potrebbero essere effettuate, per incrementare le informazioni disponibili).

La *Figura 1.1* illustra la sequenza delle attività svolte, che andiamo ad esaminare nel dettaglio.

Figura 1.1 – Il processo di lavoro per l'esame delle fonti



Selezione delle fonti d'interesse per la ricerca

A fronte dell'elevato numero di fonti informative in tema di mercato del lavoro e sistemi produttivi locali, si è innanzitutto reso necessario selezionare quelle maggiormente rilevanti e più direttamente attinenti all'oggetto d'indagine.

Sono state considerate *rilevanti* le fonti che:

- fanno riferimento all'intero territorio nazionale;
- sono ormai "a regime", e quindi consentono di disporre di serie storiche e, con ogni probabilità, di dati analoghi anche per il futuro;
- applicano protocolli di raccolta e trattamento dei dati che rispondono a requisiti fissati a livello nazionale o internazionale e di cui viene data evidenza, illustrandone le caratteristiche.

Sono state considerate *attinenti* all'oggetto d'indagine le fonti che forniscono informazioni in merito a:

- rilevanza del lavoro a progetto nell'ambito del mercato del lavoro; stima dei casi di utilizzo improprio di questa tipologia contrattuale;
- rilevanza delle imprese cooperative che, per caratteristiche di mercato e oggetto sociale, si sovrappongono alla sfera di azione delle agenzie per il lavoro; stima dei casi di utilizzo improprio del contratto di appalto da parte delle imprese cooperative.

L'applicazione di questi criteri ha portato a:

- privilegiare il ricorso alle *fonti "di primo livello"*, ossia ai soggetti (quali ad esempio l'Istat o l'INPS) che effettuano direttamente la raccolta e il trattamento dei dati, utilizzando soltanto in casi eccezionali le fonti "di secondo livello", cioè i soggetti che effettuano un'attività di analisi o comparazione di dati raccolti da altri (quali ad esempio il CNEL o Unioncamere per quanto riguarda l'Archivio Statistico delle Imprese Attive)
- escludere, salvo casi di particolare interesse, rilevazioni condotte una tantum, che presumibilmente non verranno aggiornate; oppure rilevazioni di cui non sia possibile verificare le modalità di raccolta del dato; oppure ancora rilevazioni svolte con l'obiettivo di approfondire la conoscenza delle caratteristiche qualitative che assume un determinato fenomeno (ad esempio, le condizioni di lavoro dei collaboratori a progetto). In tutti questi casi si tratta di fonti utili più a sviluppare e raffinare un'ipotesi di lavoro, ovvero a corroborare le conclusioni, fornendo alcuni esempi, che non a fondare, in assenza di altri e più robusti elementi, le conclusioni stesse.

Nella *Figura 1.2* è riportato l'elenco delle fonti selezionate, che costituiscono il riferimento principale della ricerca, con una breve descrizione delle principali caratteristiche.

Altre informazioni utili derivano dall'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalle stime del lavoro nero, effettuate dall'Istat: si tratta di fonti che presentano alcune peculiarità, in ragione delle quali è più opportuno trattarle separatamente.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce i dati relativi agli *esiti dell'attività ispettiva* (in termini di numero di ispezioni effettuate, numero di ispezioni in cui sono stati contestati illeciti, importi sanzionatori introitati...). Si tratta del resoconto dell'attività svolta dagli ispettori, che non ha alcun valore statistico (in quanto il piano delle ispezioni non viene effettuato sulla base di un campionamento) e che dunque non consente inferenze sull'entità dei fenomeni considerati. Sulla

base di questi dati è cioè possibile affermare che, in una certa provincia, è stato riqualificato un certo numero di rapporti di lavoro (tipicamente, perché un rapporto di lavoro autonomo era in realtà un rapporto di lavoro subordinato); non è però possibile stabilire quanto sia rilevante la fattispecie presa in esame: i rapporti riqualificati sono la totalità di quelli irregolari presenti sul territorio? O una piccola percentuale di essi?

Per quanto riguarda il *lavoro nero*, si tratta di un fenomeno non osservabile per definizione. Le difficoltà di rilevazione e misurazione, la necessità di ricorrere a stime e il persistente prevalere dell'interesse di carattere macroeconomico (la conoscenza del fenomeno dell'economia sommersa è condotta in ragione delle stime del Pil, per misurarne l'impatto sulla crescita del sistema economico), fanno sì che l'Istat, principale fonte in materia, si ponga l'obiettivo di valutare non tanto la quantità di persone coinvolte nel fenomeno, quanto piuttosto la quantità di unità di lavoro ad esse equivalenti. Ai fini della ricerca che stiamo conducendo, quindi, i dati relativi al lavoro nero appaiono utili più a delineare il contesto in cui si collocano i fenomeni oggetto di interesse che a fornire informazioni puntuali in relazione ad essi.

Figura 1.2 – Le fonti selezionate

FONTI	PRINCIPALI INFORMAZIONI FORNITE
Istat: Rilevazione sulle forze di lavoro	Fornisce le stime ufficiali di: forze di lavoro; occupati; persone in cerca di occupazione; non forze di lavoro. Le informazioni riguardano le caratteristiche dell'occupazione (settore di attività economica, posizione professionale, professione, carattere dell'occupazione, orario di lavoro), della disoccupazione (precedenti esperienze lavorative, durata della disoccupazione) e dell'inattività (tipologia e motivo dell'inattività).
Istat: Archivio statistico delle imprese attive (ASIA)	Fornisce i dati sulla struttura delle imprese e dell'occupazione (attività economica, addetti dipendenti e indipendenti, forma giuridica, data di inizio e fine attività, fatturato). Dal 2006 l'Indagine sulle Unità Locali delle Grandi Imprese (IULGI) ha consentito di implementare un ulteriore livello informativo, le unità locali.
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Regioni: Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie	Fornisce i dati relativi ai rapporti di lavoro attivati, cessati, prorogati o trasformati. Le informazioni riguardano le caratteristiche del lavoratore (età, sesso), il settore di attività economica del datore di lavoro, la forma giuridica del rapporto di lavoro.
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Unioncamere: Sistema informativo per l'occupazione e la formazione Excelsior	Fornisce i dati di previsione sull'andamento del mercato del lavoro e sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese. Le informazioni riguardano le caratteristiche delle imprese che assumono; le assunzioni previste dalle imprese per tipologia contrattuale (lavoro dipendente a tempo indeterminato, lavoro dipendente a termine, collaborazioni a progetto, lavoro stagionale, apprendistato, contratti d'inserimento); le figure professionali, i titoli di studio, i livelli formativi richiesti
INPS: Osservatorio sui lavoratori parasubordinati	Forniscono i dati relativi ai contribuenti, professionisti e collaboratori, iscritti alla Gestione Separata (cosiddetti lavoratori parasubordinati) Le informazioni riguardano le caratteristiche dei contribuenti (distribuzione per area geografica e classe di età) e l'importo dei contributi versati
Unioncamere: Movimprese	Fornisce i dati sulla nati-mortalità delle imprese italiane.

Le fonti selezionate sono tra loro molto diverse quanto a:

- *finalità per cui i dati vengono raccolti*, che può essere di tipo *statistico* ovvero *amministrativo*. Le fonti di tipo statistico (Rilevazione sulle forze di lavoro; ASIA; Excelsior; Movimprese) hanno l'obiettivo di definire le dimensioni di un fenomeno; questo obiettivo è perseguito attraverso il disegno campionario e il riporto all'universo dei dati campionari raccolti. Le fonti di tipo amministrativo (Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie; INPS) hanno obiettivi gestionali e raccolgono i dati relativamente all'intero universo di riferimento (tutti i lavoratori per cui esiste l'obbligo della comunicazione obbligatoria ovvero dell'iscrizione alla Gestione separata). Un archivio amministrativo non è direttamente utilizzabile per lo studio dei fenomeni: occorre trasformare un dato amministrativo, raccolto per la *gestione* degli eventi, in un dato statistico, strutturato per la *conoscenza* (questo comporta, ad esempio, il controllo dei dati, la normalizzazione dell'archivio, la produzione di un database statistico...)
- *riferimento temporale*, che può essere legato ad un *determinato momento dell'anno* oppure ad un *meccanismo "a contatore"*. L'INPS presenta un meccanismo a contatore, che registra le posizioni contributive: è implicito in questo meccanismo il fatto che, in un determinato momento dell'anno, soltanto alcuni dei contribuenti hanno un contratto in essere, mentre per altri il contratto è già terminato o deve ancora iniziare. In altri casi viene fotografata la situazione esistente in un dato istante temporale: ad esempio, per quanto riguarda la condizione occupazionale, l'indagine ISFOL Plus (una fonte di secondo livello che prenderemo in considerazione per integrare il quadro relativo ai casi di utilizzo improprio al contratto a progetto) registra il numero di persone che, al momento della rilevazione, sono impiegate con un contratto di collaborazione. La Rilevazione sulle forze di lavoro, che fino al 2004 era svolta in una specifica settimana per ciascun trimestre, viene attualmente effettuata con riferimento a tutte le settimane dell'anno, restituendo in tal modo un'immagine media del trimestre piuttosto che relativa ad un preciso istante temporale.

1.2.1. Analisi critica delle fonti selezionate

Le fonti rilevanti e attinenti alla ricerca sono state analizzate in relazione a questi aspetti:

- caratteristiche delle *informazioni standard fornite* (tipologia di informazioni fornite; modalità di organizzazione e livello di disaggregazione dei dati; periodicità della fornitura; riferimento a procedure, standard e sistemi di classificazione internazionali; accessibilità delle informazioni);
- *modalità di raccolta dei dati*;
- informazioni disponibili *di specifico interesse* per la ricerca.

L'*Allegato 1* riporta, per ognuna delle fonti selezionate, la relativa scheda di analisi.

L'analisi critica delle fonti evidenzia che:

- le differenze in termini di dati raccolti e modalità di trattamento rendono di fatto impossibile riportare ad un frame work unitario tutte le informazioni disponibili. L'impossibilità di confrontare tra loro i dati rende inevitabile impostare la ricerca sulla *giustapposizione delle informazioni*, che vengono di volta in volta utilizzate per approfondire aspetti specifici dei fenomeni, senza la pretesa di ricomporli in un quadro unitario;

- rispetto *al lavoro a progetto*, esistono alcune stime dei casi di utilizzo improprio di questa forma contrattuale; non sono invece disponibili informazioni analitiche sull'andamento delle *retribuzioni* in questo segmento del mercato. Si tratta di una lacuna rilevante, che preclude la possibilità di valutare se e in che misura queste tipologie contrattuali siano effettivamente pregiudizievoli per i lavoratori (e, dal punto di vista contributivo, per lo Stato);
- rispetto all'utilizzo improprio del contratto di appalto da parte delle società cooperative, le fonti non consentono allo stato attuale di stimare la rilevanza delle situazioni anomale. Ciò che è possibile fare è uno *screening preliminare delle imprese cooperative*, finalizzato a circoscrivere il campo d'indagine a quelle che, per la tipologia di attività svolta e il mercato di riferimento, operano in un ambito contiguo a quello delle agenzie per il lavoro (questo comporta, ad esempio, che si escludano dall'ambito di interesse della ricerca le cooperative sociali e quelle di abitazione). È poi possibile segmentare ulteriormente il campo di indagine, individuando benchmark relativi al tasso di natalità, al rapporto tra volume di fatturato e risorse impiegate... rispetto ai quali evidenziare disallineamenti tra le diverse tipologie di imprese. Solo dopo avere acquisito queste informazioni, è possibile affrontare la questione di come stimare i casi di (potenziale) utilizzo improprio del contratto di appalto da parte delle imprese cooperative. Infatti, mentre i casi di utilizzo improprio del lavoro a progetto vengono stimati facendo riferimento alla presenza di specifici vincoli di subordinazione (monocommittenza, obbligo di presenza, utilizzo di mezzi – strumenti – strutture del committente...), non ci sono, ad oggi, elementi che consentano di discriminare, le anomalie relative ai contratti di appalto che coinvolgono le imprese cooperative (prescindendo ovviamente dai riscontri dell'attività ispettiva).

Individuazione di possibili integrazioni delle informazioni disponibili

L'attività di analisi critica delle fonti ha consentito di individuare quali dati, attualmente raccolti e non trattati, potrebbero essere elaborati per implementare il patrimonio informativo di cui disponiamo. L'*Allegato 1* riporta, per ognuna delle fonti considerate, le estrazioni e gli incroci che potrebbero essere effettuati a partire dai dati esistenti e l'utilità che questi avrebbero in relazione agli obiettivi conoscitivi della ricerca. *In tutti i casi, la fattibilità di queste operazioni è stata verificata con i responsabili degli archivi.*

Inoltre, non essendo disponibili stime dei casi di utilizzo improprio del contratto di appalto da parte delle società cooperative, si è cercato di mettere a fuoco quale potrebbe essere la strada per fare emergere le situazioni anomale. Come si è detto, si tratta in questo caso di individuare alcune variabili in base alle quali discriminare le imprese (non soltanto cooperative), e costruire in relazione ad esse i benchmark. L'ipotesi formulata è che l'individuazione delle variabili presupponga un'*analisi dei dati economici, patrimoniali e finanziari dei bilanci* delle società di capitale e delle società cooperative, depositati presso il Registro delle Imprese delle Camere di Commercio. Si tratta evidentemente di un'attività di ricerca complessa, che implica non soltanto la riclassificazione dei dati di bilancio e la costruzione di appositi indicatori, ma, a monte, la formulazione di alcune ipotesi di lavoro alla luce delle quali costruire il disegno della ricerca: l'aspetto più critico sembra infatti essere legato all'individuazione degli *elementi sintomatici* del problema, su cui, ad oggi, non ci sono modelli di riferimento.

In un'ottica di *problem setting*, per acquisire informazioni utili a meglio definire le caratteristiche delle imprese cooperative che operano in segmenti di mercato contigui a quelli delle agenzie per il lavoro, si è effettuato un approfondimento sulle caratteristiche delle imprese aderenti a Lega Coop Servizi, che operano nei campi: trasporto, movimentazione merci e logistica; trasporto di persone; igiene, ecologia e servizi integrati; vigilanza privata e portierato; ristorazione; servizi ai beni culturali. Questo approfondimento ha consentito di verificare sia la disponibilità di questo tipo di dati che le modalità con cui sono raccolti e organizzati, e quindi la possibilità di compararli con quelli provenienti da altre fonti. A questo proposito, ad esempio, è emerso che la classificazione per comparti di attività, utilizzata in Lega Coop Servizi, non corrisponde esattamente alla classificazione delle attività economiche ATECO, generalmente utilizzata a fini statistici.

Questi i dati richiesti a Lega Coop Servizi:

- 1) distribuzione delle imprese cooperative aderenti per comparto di attività e classe di valore della produzione;
- 2) dati su natalità, mortalità e saldo; numero di imprese cooperative attive, sospese, inattive, con procedure concorsuali, in scioglimento/liquidazione; distribuzione per tipologia di liquidazione (giudiziale/volontaria); distribuzione delle imprese cooperative cessate per causale di cessazione (ritiro/trasferimento/scioglimento/cessazione);
- 3) distribuzione delle imprese per numero di addetti; dati sulla struttura dell'occupazione;
- 4) andamento del fatturato negli ultimi 5 anni.

ALLEGATO 1 – Schede di analisi delle fonti selezionate

Istat: RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO

Caratteristiche delle informazioni standard fornite

<p><i>Tipologia di informazioni</i></p>	<p>Le informazioni riguardano i seguenti fenomeni: caratteristiche dell'attività lavorativa; caratteristiche socio-demografiche (sesso, età, titolo di studio); disoccupazione; forze di lavoro; non forze di lavoro; occupazione; occupazione part-time; orari di lavoro; ore lavorate; precedenti esperienze di lavoro; ricerca di lavoro; situazione lavorativa; studio e formazione.</p> <p>Gli <i>occupati</i> comprendono le persone di 15 anni o più che nella settimana di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura; - hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente; - sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia) e soddisfano le seguenti condizioni: a) i dipendenti sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50 per cento della retribuzione; b) gli indipendenti sono considerati occupati se durante il periodo di assenza mantengono l'attività; c) i coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi. <p>Qualunque forma di lavoro atipico, con o senza contratto, costituisce un requisito sufficiente per essere incluso tra gli occupati, purché le ore di lavoro prestate abbiano un corrispettivo monetario o in natura.</p> <p>Gli occupati sono ripartiti in base al regime orario (pieno o parziale) e secondo il carattere dell'occupazione (permanente o a termine). Insieme al grado di autonomia dell'attività svolta, la combinazione di queste due dimensioni consente di individuare tre gruppi di lavoratori: "<i>standard</i>" (a tempo pieno e con durata non predeterminata), "<i>parzialmente standard</i>" (a tempo parziale e durata non predeterminata) e "<i>atipici</i>" (con lavoro a termine).</p> <p>Le <i>forze di lavoro</i> comprendono le persone occupate e quelle in cerca di occupazione (disoccupate).</p> <p>Il <i>tasso di attività</i> è il rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento.</p> <p>Il <i>tasso di disoccupazione</i> è il rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro.</p> <p>Il <i>tasso di occupazione</i> è il rapporto tra gli occupati e la popolazione di 15 anni e più.</p>
<p><i>Modalità di organizzazione e livello di disaggregazione dei dati</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maschi e femmine; - ripartizioni geografiche (nord, centro, sud e isole); regioni; province; - settore di attività economica; - classi di età.

<i>Periodicità della fornitura</i>	Trimestrale, fatta eccezione per il dettaglio provinciale che ha cadenza annuale.
<i>Riferimento a procedure, standard e sistemi di classificazione internazionali</i>	l'organizzazione dell'indagine, le informazioni da rilevare e le definizioni utilizzate in Italia sono armonizzate con le disposizioni dell'Unione Europea e gli standard condivisi a livello internazionale.
<i>Accessibilità delle informazioni</i>	Disponibili all'indirizzo http://www.istat.it/lavoro/lavret/

Modalità di raccolta dei dati

L'indagine è campionaria; l'universo di riferimento è costituito da tutti i componenti delle famiglie residenti in Italia. In un anno vengono intervistate circa 300.000 famiglie.

Informazioni disponibili di specifico interesse per la ricerca:

- stima dei lavoratori autonomi (lavoratori in proprio e liberi professionisti) senza dipendenti che lavorano per un unico committente, presso la sede del cliente e senza decidere l'orario di lavoro (dati Italia anno 2008);
- stima dei collaboratori (collaborazioni coordinate e continuative) che lavorano per un unico committente, presso la propria sede e senza decidere l'orario di lavoro (dati Italia anno 2004 e 2008).

Istat: ARCHIVIO STATISTICO DELLE IMPRESE ATTIVE (ASIA)

Caratteristiche delle informazioni standard fornite

<i>Tipologia di informazioni</i>	<p>Le informazioni riguardano la struttura delle unità economiche che esercitano arti e professioni nelle attività industriali, commerciali e dei servizi alle imprese e alle famiglie: attività economica, addetti dipendenti e indipendenti, forma giuridica, data d'inizio e fine attività, fatturato.</p> <p>Sono considerati impresa anche i lavoratori autonomi e i liberi professionisti.</p> <p>La dimensione dell'impresa è misurata in termini di persone occupate (o addetti) – lavoratori dipendenti e indipendenti – che esercitano un'attività a tempo pieno e a tempo parziale nell'impresa. Tra i lavoratori <i>indipendenti</i> sono da considerare: i titolari, soci e amministratori di un'impresa che lavorano effettivamente nell'unità e non sono iscritti nei libri paga; i soci di cooperativa che lavorano effettivamente nella società e che non percepiscono alcuna retribuzione contrattuale come corrispettivo, né il versamento da parte della società di contributi previdenziali in qualità di lavoratori dipendenti; i parenti o affini del titolare o dei titolari, che prestano lavoro senza il corrispettivo di una prefissata retribuzione contrattuale né il versamento di contributi previdenziali.</p> <p>Sono lavoratori <i>dipendenti</i> tutte le persone iscritte nei libri paga, anche se responsabili della gestione dell'impresa e in particolare i dirigenti, i quadri, gli impiegati e gli operai, a tempo pieno o part time; gli apprendisti; i lavoratori a domicilio iscritti nei libri paga; i lavoratori stagionali; i lavoratori con contratto di formazione e lavoro; i lavoratori con contratto a termine; i lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni; i soci di cooperativa iscritti nei libri paga; gli studenti che contribuiscono formalmente al processo produttivo in cambio di una remunerazione o di una formazione.</p>
<i>Modalità di organizzazione e livello di disaggregazione dei dati</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ripartizioni geografiche (nord, centro, sud e isole); regioni; province; - settore di attività economica; - classi di addetti; - classi di fatturato.
<i>Periodicità della fornitura</i>	Annuale
<i>Riferimento a procedure, standard e sistemi di classificazione internazionali</i>	Le informazioni da rilevare e le definizioni utilizzate in Italia sono armonizzate con le disposizioni dell'Unione Europea
<i>Accessibilità delle informazioni</i>	Disponibili all'indirizzo http://www.istat.it/imprese/attivit/

Modalità di raccolta dei dati

La creazione e l'aggiornamento dell'archivio sono effettuati attraverso due distinti processi produttivi. L'indagine sulle unità locali delle grandi imprese (IULGI) rappresenta la base su cui poggia l'aggiornamento del registro per le unità locali di imprese di grande dimensione (che rappresentano circa la metà del lavoro dipendente italiano): questa è una rilevazione totalitaria. Per le unità locali di imprese di piccola e media dimensione e per le imprese non rispondenti all'indagine IULGI le variabili strutturali dell'archivio sono aggiornate attraverso modelli statistici che utilizzano le informazioni presenti negli archivi amministrativi.

Informazioni disponibili di specifico interesse per la ricerca

Relativamente alle *cooperative market* (ossia diverse da quelle non profit):

- numero di cooperative e di addetti; incidenza % delle cooperative sul totale imprese (dati anno 2005 per regione);
- numero di cooperative e di addetti (dati anno 2005 per province lombarde);
- numero di unità locali e di addetti (dati anno 2005 per province lombarde);
- distribuzione per settore (dati anno 2005 per regione Lombardia).

Si tratta di elaborazioni effettuate da Unioncamere Lombardia.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Regioni: SISTEMA INFORMATICO
DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE (COB)**

caratteristiche delle informazioni standard fornite	
<i>Tipologia di informazioni</i>	<p>Le informazioni riguardano l'andamento dei flussi del mercato del lavoro: avviamenti, cessazioni, proroghe e trasformazioni dei rapporti di lavoro.</p> <p>I dati sono relativi agli eventi (per quanto riguarda gli avviamenti, si tratta di posizioni aperte e chiuse nell'arco temporale di riferimento), non ai lavoratori coinvolti: per quantificare questi ultimi occorrono elaborazioni specifiche a partire dal codice fiscale.</p>
<i>Modalità di organizzazione e livello di disaggregazione dei dati</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Riferimento temporale (trimestre); - caratteristiche del lavoratore (sesso; fascia di età); - provincia della sede operativa dell'azienda; - settore e sottosectore di attività economica del datore di lavoro; - forma giuridica del rapporto di lavoro (tempo determinato; tempo indeterminato; apprendistato; somministrazione; lavoro a progetto); - qualifica professionale (gruppi di professioni: artigiani, operai specializzati e agricoltori; professioni tecniche; impiegati...).
<i>Periodicità della fornitura</i>	Trimestrale
<i>Riferimento a procedure, standard e sistemi di classificazione internazionali</i>	Classificazione delle attività economiche (ATECO) Classificazione delle professioni ISTAT
<i>Accessibilità delle informazioni</i>	Per quanto riguarda la Regione Lombardia, oggetto specifico di interesse della ricerca, http://www.arifl.regione.lombardia.it
Modalità di raccolta dei dati	
<p>I dati sono contenuti nelle comunicazioni che i datori di lavoro sono tenuti a inviare in via telematica dai ai sensi dell'art. 4-bis del D.Lgs. 181/2000. Il Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie costituisce il punto di accesso unico per l'invio on-line delle comunicazioni ed è strutturato in un <i>datawarehouse</i> che consente di riportare i dati di flusso delle comunicazioni ad un insieme organizzato e aggiornato di informazioni facilmente interrogabile.</p>	
Informazioni disponibili di specifico interesse per la ricerca	
<ul style="list-style-type: none"> - distribuzione degli avviamenti per sottosectore di attività economica; - distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica; - distribuzione degli avviamenti per qualifica professionale; - distribuzione degli avviamenti per settore e livello di skill (ossia di istruzione formale necessaria allo svolgimento della professione). 	

Possibili integrazioni delle informazioni disponibili

Le elaborazioni sotto riportate, che incrociano dati attualmente forniti separatamente, sono finalizzate a individuare:

- quali sono le figure professionali più ricorrenti per ciascuna tipologia di contratto e livello di skill;
- in che fascia di età si concentrano le diverse figure contrattuali e quali sono, per ciascuna fascia di età, le figure più ricorrenti per tipologia di contratto e livello di skill;
- che caratteristiche hanno i soci lavoratori delle imprese cooperative;
- che caratteristiche presentano, in termini di avviamento, alcuni ambiti ritenuti di particolare interesse per la ricerca (pubblici esercizi, credito, servizi alle imprese, turismo, servizi pubblici). In questo caso è stato necessario selezionare, all'interno della classificazione delle attività economiche, quelle oggetto di interesse, accorpendole in funzione degli obiettivi specifici.

Dati (Lombardia, anni 2009 e 2010, valore assoluto):

1. Per ciascun settore di attività economica (agricoltura; commercio e servizi; costruzioni; industria in senso stretto): distribuzione degli avviamenti per tipologia di contratto e livello di skill.
2. Per i seguenti sottosettori: distribuzione degli avviamenti per tipologia di contratto e livello di skill:
 - a) PUBBLICI ESERCIZI (G commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli: 45; 46; 47; I attività dei servizi di alloggio e ristorazione: 55; 56; S altre attività di servizi: 96)
 - b) CREDITO (K attività finanziarie e assicurative: 64, 65, 66)
 - c) SERVIZI ALLE IMPRESE (H trasporto e magazzinaggio: 52; 53; N noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese: 78; 79; 80; 81; 82; J servizi di informazione e comunicazione: 63)
 - d) SERVIZI PUBBLICI (O amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria: 84; P istruzione: 85; Q sanità e assistenza sociale: 86; 87; 88)
 - e) TURISMO (R attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento: 90, 91, 92, 93).
3. Elenco delle figure più richieste per tipologia di contratto.
4. Distribuzione degli avviamenti per fascia di età e tipologia di contratto; elenco delle figure più richieste per fascia di età e tipologia di contratto.
5. Rispetto ai soci lavoratori: distribuzione degli avviamenti per fascia di età e tipologia di contratto; elenco delle figure più richieste per fascia di età e tipologia di contratto.
6. Rispetto all'evento "Trasformazione": trasformazioni da lavoro a progetto a tempo determinato e indeterminato per settore.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Unioncamere: SISTEMA INFORMATIVO
PER L'OCCUPAZIONE E LA FORMAZIONE EXCELSIOR**
Caratteristiche delle informazioni standard fornite

<i>Tipologia di informazioni</i>	Le informazioni riguardano in particolare: caratteristiche delle imprese che assumono; assunzioni previste dalle imprese per tipologia contrattuale (lavoro dipendente a tempo indeterminato, lavoro dipendente a termine, collaborazioni a progetto, lavoro stagionale, apprendistato, contratti d'inserimento); figure professionali, titoli di studio, livelli formativi ed indirizzi richiesti; principali caratteristiche delle assunzioni programmate (difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, esperienza pregressa, conoscenze informatiche e linguistiche); previsioni di assunzione di lavoratori immigrati e relative figure professionali; imprese che ospitano tirocinanti e numero di tirocini attivati complessivamente ogni anno
<i>Modalità di organizzazione e livello di disaggregazione dei dati</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ripartizioni geografiche (nord, centro, sud e isole); regioni; province; - settore di attività economica; - professione; - classi dimensionali delle imprese; - caratteristiche del lavoratore (sesso; fascia di età); - livelli di istruzione.
<i>Periodicità della fornitura</i>	Trimestrale e annuale
<i>Riferimento a procedure, standard e sistemi di classificazione internazionali</i>	Classificazione delle attività economiche (ATECO) Classificazione delle professioni ISTAT
<i>Accessibilità delle informazioni</i>	Disponibili all'indirizzo http://excelsior.unioncamere.net/

Modalità di raccolta dei dati

L'indagine fa riferimento a un campione di imprese fino a 50 dipendenti e considera invece l'universo delle imprese con oltre 50 dipendenti. Il campo di osservazione esclude: le unità operative della pubblica amministrazione; le aziende pubbliche del settore sanitario; le unità scolastiche dell'obbligo e delle medie superiori pubbliche; le unità universitarie pubbliche; le organizzazioni associative.

Informazioni disponibili di specifico interesse per la ricerca

- numero di collaboratori a progetto di cui è previsto l'utilizzo nel 2010, con dettaglio settoriale, per grande gruppo professionale, livello di istruzione e secondo alcune caratteristiche (classe di età, genere);
- fabbisogni professionali e formativi delle imprese cooperative.

INPS: OSSERVATORIO SUI LAVORATORI PARASUBORDINATI

Caratteristiche delle informazioni standard fornite

<i>Tipologia di informazioni</i>	Le informazioni sono relative ai lavoratori contribuenti alla Gestione separata di cui all'art.2, comma 26, della legge n.335/1995 (c.d. <i>lavoratori parasubordinati</i>). L'unità statistica è rappresentata dal lavoratore che ha avuto almeno un versamento contributivo per lavoro parasubordinato nel corso dell'anno. Le informazioni riguardano i contribuenti professionisti (numero di contribuenti nell'anno; contributi nell'anno); i contribuenti collaboratori (numero di contribuenti nell'anno; contributi nell'anno; redditi nell'anno); i collaboratori nel mese (numero di collaboratori nel mese; media annua del numero di collaboratori).
<i>Modalità di organizzazione e livello di disaggregazione dei dati</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Anno di competenza; mese di competenza; - classi di età; sesso; - classi di importo dei contributi; - classi di importo dei redditi; - classi di numero di mesi accreditati ai fini pensionistici; - classi di numero di committenti; - aliquota contributiva; - indicazione se sia stato versato o meno il contributo aggiuntivo; - regione di contribuzione; - provincia di lavoro; - tipo rapporto lavoro (amministratori, collaboratori a progetto ...); - eventuale altra forma di assicurazione previdenziale; - presenza nell'anno precedente.
<i>Periodicità della fornitura</i>	Mensile; annuale
<i>Riferimento a procedure, standard e sistemi di classificazione internazionali</i>	
<i>Accessibilità delle informazioni</i>	Disponibili all'indirizzo http://www.inps.it

Modalità di raccolta dei dati

I dati provengono dall'archivio amministrativo dei versamenti mensili (modello F24); dall'archivio delle domande di iscrizione; dai flussi delle denunce retributive mensili.

Informazioni disponibili di specifico interesse per la ricerca

- numero di lavoratori parasubordinati nell'anno; distribuzione per regione, per importo dei contributi e per numero di committenti.

Unioncamere: MOVIMPRESE

Caratteristiche delle informazioni standard fornite	
<i>Tipologia di informazioni</i>	Le informazioni riguardano la nati-mortalità delle imprese registrate presso le Camere di Commercio: iscrizioni, cessazioni, saldi.
<i>Modalità di organizzazione e livello di disaggregazione dei dati</i>	<ul style="list-style-type: none"> - circoscrizioni territoriali (nord ovest; nord est; centro; sud e isole); regioni; province; - forme giuridiche; - settore di attività economica; - stato di attività dell'impresa (attiva, inattiva, sospesa, in liquidazione, fallita).
<i>Periodicità della fornitura</i>	trimestrale
<i>Riferimento a procedure, standard e sistemi di classificazione internazionali</i>	Classificazione delle attività economiche (ATECO)
<i>Accessibilità delle informazioni</i>	Disponibili all'indirizzo http://www.infocamere.it/movimprese.htm
Modalità di raccolta dei dati	
I dati provengono dagli archivi di tutte le Camere di Commercio italiane.	
Informazioni disponibili di specifico interesse per la ricerca	
<ul style="list-style-type: none"> - numero di imprese cooperative registrate per regione. Per la Lombardia: <ul style="list-style-type: none"> - distribuzione delle cooperative attive per settore e provincia; - distribuzione delle imprese cooperative per stato di attività e provincia; - distribuzione delle imprese cooperative attive per forma giuridica. 	
Possibili integrazioni delle informazioni disponibili	
Le elaborazioni sotto riportate sono finalizzate a meglio precisare le caratteristiche delle imprese cooperative e a individuare eventuali aspetti di disallineamento tra queste e le altre tipologie di imprese. I dati dovrebbero essere forniti sia a livello nazionale che lombardo.	
<ol style="list-style-type: none"> 1) Natalità, mortalità e saldo per settore di attività economica (ATECO); 2) numero di imprese cooperative attive, sospese, inattive, con procedure concorsuali, in scioglimento/liquidazione per settore di attività economica (ATECO); 3) distribuzione delle imprese cooperative per settore di attività economica (ATECO) e tipologia di liquidazione (giudiziale/volontaria); distribuzione delle imprese cooperative cessate per settore di attività economica (ATECO) e causale di cessazione (ritiro, trasferimento, scioglimento, cessazione); 4) dati dei punti 1), 2) e 3) relativi alle imprese non cooperative (per confronto); 5) struttura dell'occupazione per settori di attività economica (ATECO) delle imprese cooperative; 6) dati del punto 4) relativi alle imprese non cooperative (per confronto); 7) distribuzione delle cooperative per classe di valore della produzione e settore di attività economica (ATECO); 8) dati del punto 7) relativi alle imprese non cooperative (per confronto). 	

APPENDICE: Fonti normative

DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276 (Fonte TUTTOLAVORO)

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (G.U. 9 ottobre 2003, n. 235, suppl. ord.).

Capo I

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 20 (Condizioni di liceità)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro (5).

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;

c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative (3);

i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia (4);

i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato (8).

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. E' fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (7).

5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione (1);

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

5-bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991 (2).

5-ter. Le disposizioni di cui al comma 4 non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo: a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi; b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160; c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008. Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, si provvede all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18) dell'articolo 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008 (6).

5-quater. Le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 non operano nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro (6).

N.B.: Articolo abolito dall'art. 1, comma 46, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008 limitatamente al contratto di somministrazione a tempo indeterminato, a sua volta abrogato dall'art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191. A norma dell'art. 2, comma 143 della medesima L. n. 191/2009 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2010.

(1) Lettera così modificata dall'art. 2, comma 142, lett. a), L. 23 dicembre 2009, n. 191.

(2) Comma inserito dall'art. 2, comma 142, lett. b), L. 23 dicembre 2009, n. 191.

(3) Lettera così modificata dall'art. 2, comma 143, lett. a), L. 23 dicembre 2009, n. 191.

(4) Lettera inserita dall'art. 2, comma 143, lett. b), L. 23 dicembre 2009, n. 191.

(5) Comma così modificato dall'art. 4, comma 1, lett. a) e lett. b), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(6) Comma aggiunto dall'art. 4, comma 1, lett. c), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(7) Comma così modificato dall'art. 1, comma 10, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92.

(8) Lettera aggiunta dall'art. 1, comma 17-bis, legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 21 (Forma del contratto di somministrazione)

1. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;

b) il numero dei lavoratori da somministrare;

c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;

d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;

- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
 - f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
 - g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
 - h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
 - i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
 - j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
 - k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore (2).
4. In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore (1).

N.B.: Articolo abolito dall'art. 1, comma 46, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008 limitatamente al contratto di somministrazione a tempo indeterminato, a sua volta abrogato dall'art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191. A norma dell'art. 2, comma 143 della medesima L. n. 191/2009 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2010.

(1) Comma così modificato dall'art. 5, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

(2) Comma così modificato dall'art. 5, comma 1, D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

Art. 22 (Disciplina dei rapporti di lavoro)

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.
2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore (1).
3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
- 3-bis. Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi del presente articolo, possono essere effettuate anche con rapporto di lavoro a tempo parziale. In tale caso, trova applicazione il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni, in quanto compatibile con le disposizioni del presente decreto (2).
4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.

5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione.

N.B.: Articolo abolito dall'art. 1, comma 46, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008, a sua volta abrogato dall'art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191. A norma dell'art. 2, comma 143 della medesima L. n. 191/2009 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2010. In precedenza la Corte costituzionale, con sentenza 28 gennaio 2005, n. 50, ha dichiarato la illegittimità costituzionale del presente articolo.

(1) Comma così modificato dall'art. 1, comma 42, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008.

(2) Comma inserito dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

Art. 23 (Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)

1. 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. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196(1).

2. (5).

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

7-bis. I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera (2).

8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione (3).

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

9-bis. Resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore (4).

 N.B.: Articolo abolito dall'art. 1, comma 46, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008 limitatamente al contratto di somministrazione a tempo indeterminato, a sua volta abrogato dall'art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191. A norma dell'art. 2, comma 143 della medesima L. n. 191/2009 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2010.

(1) Comma così modificato dall'art. 7, comma 1, lett. a), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(2) Comma inserito dall'art. 7, comma 1, lett. b), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(3) Comma così modificato dall'art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(4) Comma aggiunto dall'art. 7, comma 1, lett. d), D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(5) Comma abrogato dall'art. 1, comma 10, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 24 (Diritti sindacali e garanzie collettive)

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

 N.B.: Articolo abolito dall'art. 1, comma 46, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008 limitatamente al contratto di somministrazione a tempo indeterminato, a sua volta abrogato dall'art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191. A norma dell'art. 2, comma 143 della medesima L. n. 191/2009 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2010.

Art. 25 (Norme previdenziali)

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'

legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

 N.B.: Articolo abolito dall'art. 1, comma 46, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008 limitatamente al contratto di somministrazione a tempo indeterminato, a sua volta abrogato dall'art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191. A norma dell'art. 2, comma 143 della medesima L. n. 191/2009 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2010.

Art. 26 (Responsabilità civile)

1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

 N.B.: Articolo abolito dall'art. 1, comma 46, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008 limitatamente al contratto di somministrazione a tempo indeterminato, a sua volta abrogato dall'art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191. A norma dell'art. 2, comma 143 della medesima L. n. 191/2009 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2010.

Art. 27 (Somministrazione irregolare)

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

 N.B.: Articolo abolito dall'art. 1, comma 46, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008 limitatamente al contratto di somministrazione a tempo indeterminato, a sua volta abrogato dall'art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191. A norma dell'art. 2, comma 143 della

medesima L. n. 191/2009 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2010.

Art. 28 (Somministrazione fraudolenta)

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

N.B.: Articolo abolito dall'art. 1, comma 46, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008 limitatamente al contratto di somministrazione a tempo indeterminato, a sua volta abrogato dall'art. 2, comma 143, L. 23 dicembre 2009, n. 191. A norma dell'art. 2, comma 143 della medesima L. n. 191/2009 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2010.

Titolo VII

TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

Capo I

LAVORO A PROGETTO E LAVORO OCCASIONALE

Art. 61 (Definizione e campo di applicazione)

1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, nonché delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center "outbound" per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a 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. Il progetto 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 (2).

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo (1).

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate 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 riconosciute dal CONI, come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia (3).

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

(1) Comma così modificato dall'art. 48, comma 7, L. 4 novembre 2010, n. 183.

(2) Comma sostituito dall'art. 1, comma 23, lett. a), L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi anche l'art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92. Il presente comma è stato successivamente così modificato dall'art. 24-bis, comma 7, D.L. 22 giugno 2012, n. 83.

(3) L'art. 1, comma 27, L. 28 giugno 2012, n. 92, ha interpretato autenticamente la disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del presente comma, nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del Capo I del Titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto Capo I del Titolo VII.

Art. 62 (Forma)

1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire (1);

c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

(1) Lettera così sostituita dall'art. 1, comma 23, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi anche l'art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 63 (Corrispettivo)

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto 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.

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

N.B.: Articolo così sostituito dall'art. 1, comma 23, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi anche l'art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 64 (Obbligo di riservatezza)

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Art. 65 (*Invenzioni del collaboratore a progetto*)

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

Art. 66 (*Altri diritti del collaboratore a progetto*)

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

Art. 67 (*Estinzione del contratto e preavviso*)

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto (1).

2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine 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 (2).

(1) Comma così modificato dall'art. 1, comma 23, lett. d), L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi anche l'art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92.

(2) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 23, lett. e), L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi anche l'art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 68 (*Rinunzie e transazioni*)

1. Nella riconduzione a un progetto, dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile (1).

N.B.: Articolo così sostituito dall'art. 15, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

(1) Comma così modificato dall'art. 1, comma 23, lett. f), L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi anche l'art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 69 (Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto)

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (1).

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. Salvo prova contraria a carico del committente, 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 dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (2).

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente (3).

 (1) Comma così modificato dall'art. 1, comma 23, lett. f), L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi anche l'art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92. L'art. 1, comma 24, legge 28 giugno 2012, n. 92, ha interpretato autenticamente il presente comma nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

(2) Comma così modificato dall'art. 1, comma 23, lett. g), L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi anche l'art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92.

(3) Comma così modificato dall'art. 1, comma 23, lett. f), L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi anche l'art. 1, comma 25, L. 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 69 bis (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo)

1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;

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 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

a) 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;

b) 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'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì 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. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente".

N.B.: Articolo aggiunto dall'art. 1, comma 26, legge. 28 giugno 2012, n. 92.

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (G.U. 3 luglio 2012, n. 153, suppl. ord. n. 136/L). (Fonte *TUTTOILAVORO*)

Art. 1

(Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore)

1.

La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto "contratto dominante", quale forma comune di rapporto di lavoro;

b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;

c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;

d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;

e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti;

f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica;

g) favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro;

h) promuovendo modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

2.

Al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3.

Il sistema di cui al comma 2 assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1. Il sistema assicura altresì elementi conoscitivi sull'andamento dell'occupazione femminile, rilevando, in particolare, la corrispondenza dei livelli retributivi al principio di parità di trattamento. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi da 2 a 6 sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dalla presente legge, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.

4.

Allo scopo di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendenti della riforma, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e l'ISTAT organizzano delle banche dati informatizzate anonime, rendendole disponibili, a scopo di ricerca scientifica, a gruppi di ricerca collegati a università, enti di ricerca o enti che hanno anche finalità di ricerca italiani ed esteri. I risultati delle ricerche condotte mediante l'utilizzo delle banche dati sono resi pubblici e comunicati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

5.

Le banche dati di cui al comma 4 contengono i dati individuali anonimi, relativi ad età, genere, area di residenza, periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali con relativa durata ed importi corrisposti, periodi lavorativi e retribuzione spettante, stato di disoccupazione, politiche attive e di attivazione ricevute ed eventuali altre informazioni utili ai fini dell'analisi di impatto e del monitoraggio.

6.

L'attuazione delle disposizioni dei commi da 1 a 5 non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

7.

Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo. Restano ferme le previsioni di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo.

8.

Al fine dell'applicazione del comma 7 il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

9.

Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, il comma 01 è sostituito dal seguente:

"01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro";

b) all'articolo 1, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

"1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva";

c) all'articolo 1, comma 2, le parole: "le ragioni di cui al comma 1" sono sostituite dalle seguenti: "le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo";

d) all'articolo 4, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

"2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga";

e) all'articolo 5, comma 2, le parole: "oltre il ventesimo giorno" sono sostituite dalle seguenti: "oltre il trentesimo giorno" e le parole: "oltre il trentesimo giorno" sono sostituite dalle seguenti: "oltre il cinquantesimo giorno";

f) all'articolo 5, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

"2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione";

g) all'articolo 5, comma 3, le parole: "dieci giorni" sono sostituite dalle seguenti: "sessanta giorni" e le parole: "venti giorni" sono sostituite dalle seguenti: "novanta giorni";

h) all'articolo 5, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga 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. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (1)";

i) all'articolo 5, comma 4-bis, al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato".

(1) Lettera così modificata dall'art. 46-bis, comma 1, lett. a), D.L. 22 giugno 2012, n. 83.

10.

Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 13, comma 1, lettera a), sono soppresse le parole da: "in deroga" fino a: "ma";
- b) al comma 4 dell'articolo 20, dopo il primo periodo è inserito il seguente: "E' fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368";
- c) all'articolo 23, il comma 2 è abrogato.

11.

All'articolo 32, comma 3, della legge 4 novembre 2010, n. 183, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) la lettera a) è sostituita dalla seguente:

"a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in centoventi giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in centottanta giorni";

- b) la lettera d) è abrogata.

12.

Le disposizioni di cui al comma 3, lettera a), dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, come sostituita dal comma 11 del presente articolo, si applicano in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013.

13.

La disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista 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 con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

14.

Gli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati.

15.

Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

16.

All'articolo 2 del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1, dopo la lettera a) è inserita la seguente:

"a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5";

- b) al comma 1, lettera m), primo periodo, le parole: "2118 del codice civile" sono sostituite dalle seguenti: "2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato";

- c) il comma 3 è sostituito dal seguente:

"3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, 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 cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le

disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443";

d) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

"3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono 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. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità".

17.

All'articolo 4, comma 2, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, le parole: "per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento" sono sostituite dalle seguenti: "per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento".

17-bis.

Al comma 3 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo la lettera i-bis) è aggiunta la seguente: "i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato"

N.B.: Comma inserito dall'art. 46-bis, comma 1, lett. b), D.L. 22 giugno 2012, n. 83.

18.

La disposizione di cui all'articolo 2, comma 3, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, come sostituito dal comma 16, lettera c), del presente articolo, si applica esclusivamente con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013. Alle assunzioni con decorrenza anteriore alla predetta data continua ad applicarsi l'articolo 2, comma 3, del predetto testo unico di cui al decreto legislativo n. 167/2011, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge.

19.

Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge, la percentuale di cui al primo periodo del comma 3-bis dell'articolo 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, introdotto dal comma 16, lettera d), del presente articolo, è fissata nella misura del 30 per cento.

20.

All'articolo 3 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 7, dopo il numero 3) è aggiunto il seguente:

"3-bis) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma";

b) al comma 9 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-bis del presente decreto ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso".

21.

Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34:

1) al comma 1, le parole: "ai sensi dell'articolo 37" sono soppresse;

2) il comma 2 è sostituito dal seguente:

"2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età";

b) all'articolo 35 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124" (1);

c) l'articolo 37 è abrogato.

(1) Lettera così modificata dall'art. 34, comma 54, lett. a), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179.

22.

I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

23.

Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 dell'articolo 61 è sostituito dal seguente:

"1. 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'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a 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. Il progetto 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";

b) al comma 1 dell'articolo 62, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

"b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire";

c) l'articolo 63 è sostituito dal seguente:

"Art. 63 (Corrispettivo). - 1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto 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.

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

d) al comma 1 dell'articolo 67, le parole: "o del programma o della fase di esso" sono soppresse;

e) il comma 2 dell'articolo 67 è sostituito dal seguente:

"2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine 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";

f) all'articolo 68, comma 1, e all'articolo 69, commi 1 e 3, le parole: ", programma di lavoro o fase di esso" sono soppresse;

g) al comma 2 dell'articolo 69 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Salvo prova contraria a carico del committente, 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 dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

24.

L'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

25.

Le disposizioni di cui ai commi 23 e 24 si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

26.

Al capo I del titolo VII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo l'articolo 69 è aggiunto il seguente:

"Art. 69-bis (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo). - 1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi (1);

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 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi (2);

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

a) 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;

b) 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'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì 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. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli

imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente".

(1) Lettera così sostituita dall'art. 46-bis, comma 1, lett. c), n. 1, D.L. 22 giugno 2012, n. 83.

(2) Lettera così modificata dall'art. 46-bis, comma 1, lett. c), n. 2, D.L. 22 giugno 2012, n. 83.
27.

La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.

28.

All'articolo 2549 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato".

29.

Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della presente legge, siano stati certificati ai sensi degli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

30.

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'articolo 2552 del codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La predetta presunzione si applica, altresì, qualora l'apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all'articolo 69-bis, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, introdotto dal comma 26 del presente articolo.

31.

All'articolo 86 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il comma 2 è abrogato.

32.

Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 70 è sostituito dal seguente:

"Art. 70 (Definizione e campo di applicazione). - 1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma. Per l'anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio (1).

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque 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;

b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

3. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.

4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 72 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno";

b) all'articolo 72, comma 1, dopo le parole: "carnet di buoni" sono inserite le seguenti: "orari, numerati progressivamente e datati," e dopo le parole: "periodicamente aggiornato" sono aggiunte le seguenti: ", tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali";

c) all'articolo 72, comma 4, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: "La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è 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".

(1) Capoverso così modificato dall'art. 46-bis, comma 1, lett. d), D.L. 22 giugno 2012, n. 83.

33.

Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'articolo 72 del decreto legislativo n. 276/2003, già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

34.

Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo e le regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:

a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;

c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;

d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

35.

In ogni caso, la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera d) del comma 34 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

36.

Dall'applicazione dei commi 34 e 35 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

MINISTERO LAVORO circolare 18 luglio 2012, n. 18**L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma lavoro) - Tipologie contrattuali e altre disposizioni - Prime indicazioni operative.**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio u.s. è stata pubblicata la L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma lavoro), in vigore da oggi, 18 luglio 2012.

Tra le numerose disposizioni contenute nel provvedimento assumono particolare rilievo le modifiche alla disciplina di alcune tipologie contrattuali, modifiche finalizzate esplicitamente a "contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità" e, allo stesso tempo, a contrastare un uso non del tutto coerente con le finalità di alcuni istituti.

Altre disposizioni intervengono a modificare la disciplina in materia di collocamento al lavoro dei disabili ed altre ancora ad introdurre meccanismi di contrasto al c.d. fenomeno delle dimissioni in bianco.

In relazione ad alcune di tali disposizioni si forniscono, con la presente circolare, delle primissime indicazioni di carattere operativo al personale ispettivo, riservandosi sin d'ora di fornire, rispetto a ciascun istituto, chiarimenti più esaustivi con separati provvedimenti.

Contratto a tempo determinato: c.d. causalone e limite massimo dei 36 mesi

La L. n. 92/2012 è intervenuta su diversi aspetti della disciplina del contratto a tempo determinato, modificando in più parti il D.Lgs. n. 368/2001.

Contratto a termine "acausale"

In questa sede si ritiene opportuno fornire chiarimenti in ordine alle modifiche apportate dalla riforma con riferimento anzitutto alle ipotesi in cui non è necessario indicare le ragioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo" (c.d. causalone) ai fini della valida stipulazione del contratto.

Secondo l'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, in via generale, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. Identica condizione è richiesta, ai sensi dell'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003, in relazione alla somministrazione a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. b), della L. n. 92/2012 - che inserisce il comma 1-bis nel corpo dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 - il c.d. causalone non è tuttavia richiesto "nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'art. 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276".

La formulazione si riferisce al "primo rapporto a tempo determinato" tra lavoratore e datore di lavoro/utilizzatore, per lo svolgimento "di qualunque tipo di mansione". Proprio il riferimento al "rapporto" e alla irrilevanza della mansione cui è adibito il lavoratore porta a ritenere che la deroga al causalone possa trovare applicazione una e una sola volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto a tempo determinato. In altre parole, il causalone sarebbe quindi richiesto nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata.

L'introduzione del primo contratto a tempo determinato "acausale" è infatti anche finalizzata ad una miglior verifica delle attitudini e capacità professionali del lavoratore in relazione all'inserimento nello specifico contesto lavorativo; pertanto non appare coerente con la "ratio" normativa estendere il regime semplificato in relazione a rapporti in qualche modo già "sperimentati". Ciò a maggior ragione vale per la stipula di contratti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro con cui si è intrattenuto un precedente rapporto a tempo indeterminato.

Inoltre, il primo rapporto a tempo determinato, in relazione al quale non è richiesta l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, non può avere una durata superiore a 12 mesi. Se ad esempio il primo rapporto ha una durata di soli 3 mesi, in caso di successiva assunzione a tempo determinato, occorrerà indicare le ragioni che lo giustificano. In tal senso, pertanto, il periodo di 12 mesi non costituisce una "franchigia" - o comunque un periodo in qualche modo frazionabile - nell'ambito della quale si è sempre esonerati dalla individuazione del causalone. Peraltro si ricorda che il primo rapporto a termine "acausale" non è in nessun caso prorogabile, nemmeno qualora lo stesso abbia avuto una durata inferiore ai 12 mesi e sino a tale durata massima. Resta invece applicabile anche in tale ipotesi la previsione di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 368/2001 (peraltro anch'essa modificata dalla L. n. 92/2012) secondo la quale, solo al superamento di un periodo di 30 o 50 giorni dalla scadenza del contratto, lo stesso "si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini".

Ancora l'art. 1, comma 9, lett. b), della riforma stabilisce che "i contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'art. 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva". Qui il legislatore introduce la possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di stabilire una disciplina alternativa ("in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo") a quella individuata nella prima parte della formulazione normativa.

Va anzitutto rilevato che la contrattazione collettiva abilitata ad intervenire è quella posta in essere dalle parti sociali comparativamente più rappresentative. In secondo luogo si afferma che l'intervento può avvenire:

- in via diretta a livello interconfederale o di categoria;
- ovvero in via delegata ai livelli decentrati.

Questa seconda ipotesi sancisce esplicitamente una gerarchia tra i diversi livelli di contrattazione, dopo che l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011) aveva invece previsto la possibilità, da parte della contrattazione collettiva anche aziendale, di introdurre discipline derogatorie alle previsioni di legge e dei contratti nazionali su determinate materie. Stando ai consueti criteri interpretativi si ritiene pertanto esclusa la possibilità, da parte della contrattazione collettiva decentrata, di introdurre una disciplina diversa da quella già prevista dal legislatore se non espressamente delegata a livello interconfederale o di categoria.

In ogni caso la contrattazione collettiva potrà stabilire discipline alternative entro determinati limiti e, in particolare, potrà decidere che il contratto a tempo determinato non debba essere "sorretto" dal causalone nei casi in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da:

- 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.

Inoltre l'assunzione non potrà riguardare più del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Periodo massimo di occupazione di 36 mesi

Occorre poi fornire alcuni chiarimenti in ordine alla previsione che impone un periodo massimo di occupazione a tempo determinato, presso lo stesso datore di lavoro e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, di 36 mesi.

Va anzitutto ricordato che il comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 stabilisce che qualora, a causa di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi

comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.

La novità della riforma sta nel computo del periodo massimo di 36 mesi. E' infatti previsto che, a tal fine, "si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'art. 1 del presente decreto e del comma 4 dell'art. 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato".

La norma vuole evidentemente evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro, si possano aggirare i limiti all'impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti; in tal modo, pertanto, nel limite dei 36 mesi andranno computati anche i periodi di occupazione - sempre con mansioni equivalenti - legati ad una somministrazione a tempo determinato.

Ne consegue pertanto che i datori di lavoro dovranno tener conto, ai fini dell'indicato limite dei 36 mesi, dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio p.v. (data di entrata in vigore della legge).

Si ricorda, in ogni caso, che il periodo massimo di 36 mesi, peraltro derogabile dalla contrattazione collettiva, rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro. Ne consegue che raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi.

Apprendistato e clausole di stabilizzazione

La L. n. 92/2012 è intervenuta a modificare anche la disciplina dell'apprendistato, contenuta nel recente D.Lgs. n. 167/2011. Si tratta, da un lato, di interventi che interessano trasversalmente tutte le tipologie di apprendistato disciplinate dal decreto (per la qualifica e per il diploma professionale, professionalizzante o contratto di mestiere, di alta formazione e ricerca) e, dall'altro, di interventi legati alla specifica disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Stabilizzazione

In questa sede si ritiene opportuno chiarire quanto previsto dalla riforma in ordine agli obblighi di stabilizzazione degli apprendisti ai fini della possibilità di effettuare nuove assunzioni in apprendistato e al coordinamento della nuova disposizione normativa con le previsioni contrattuali già vigenti.

L'art. 1, comma 16, lett. d), della L. n. 92/2012, ha dunque introdotto i commi 3-bis e 3-ter, all'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011. Qui si prevede una limitazione al ricorso all'apprendistato in assenza della stabilizzazione di una percentuale minima di apprendisti assunti negli anni precedenti. Più in particolare il legislatore prevede, con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori almeno pari a 10, che l'assunzione di nuovi apprendisti sia subordinata "alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro" (per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della riforma tale percentuale è tuttavia fissata al 30%; la percentuale del 50% andrà pertanto verificata in relazione alle assunzioni effettuate a decorrere dal 18 luglio 2015 prendendo in considerazione le stabilizzazioni effettuate nei 36 mesi precedenti).

Ai fini del rispetto della disposizione occorrerà pertanto verificare quanti apprendisti abbiano concluso, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione (il periodo è pertanto da considerarsi "mobile"), il proprio percorso formativo e quanti di questi siano stati "stabilizzati" proseguendo il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. A tal fine il legislatore esclude tuttavia dal calcolo "i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa" e, qualora non sia rispettata la percentuale, consente pur sempre "l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi". Da quanto sopra è possibile dunque ipotizzare quanto segue:

- datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 4 apprendisti su 8: nessuna limitazione ad assumere nuovi apprendisti se non quella prevista dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011;
- datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 2 apprendisti su 8: possibilità di assumere 3 apprendisti (quelli già confermati più uno, fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011);
- datore di lavoro che non ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, nessun apprendista: possibilità di assumere un solo apprendista (fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011).

Qualora non si rispetti la clausola di stabilizzazione, gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

La disposizione appena descritta va tuttavia coordinata con quella, di analogo tenore, eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011. Tale disposizione assegna infatti alle parti sociali l'introduzione di "forme e modalità per la conferma in servizio (.....), al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo".

Sul punto va anzitutto ribadito che la clausola di stabilizzazione "legale" - cioè quella prevista dall'art. 2, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 167/2011 - trova applicazione con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti (per quanto riguarda il computo dell'organico aziendale è possibile rinviare ai chiarimenti forniti dall'INPS con circ. n. 22/2007, pur se riferiti alla verifica del requisito occupazionale ai fini della individuazione del regime contributivo applicabile).

La clausola di stabilizzazione "contrattuale", introdotta cioè ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011, non subisce invece alcuna limitazione in funzione dell'organico aziendale.

Pertanto, nei casi in cui la prima non possa trovare applicazione, andrà rispettato esclusivamente il limite individuato dalla contrattazione collettiva, il cui superamento determinerà comunque la "trasformazione" del rapporto di apprendistato in un "normale" rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; anche in questo caso non può infatti non evidenziarsi che, nonostante spetti alla contrattazione l'individuazione del limite alle assunzioni, trattasi pur sempre di un limite legale alla instaurazione del rapporto di apprendistato in quanto demandato dal legislatore.

Qualora invece, fra le due disposizioni, vi sia coincidenza di ambito applicativo (datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti), produce effetti sul piano del rapporto contrattuale esclusivamente la disposizione introdotta dalla L. n. 92/2012 e solo al superamento dei limiti ivi previsti potranno determinarsi le citate conseguenze sanzionatorie ("trasformazione" del contratto). Ciò in ragione del fatto che la disposizione contenuta nella riforma introduce una disciplina specifica per le aziende che occupano almeno 10 dipendenti e pertanto "prevalente" rispetto a quella dell'art. 2, comma 1, lett. i), già in vigore.

Lavoro intermittente: ambito soggettivo e periodo transitorio e obbligo di comunicazione

La L. n. 92/2012, con l'art. 1, comma 21, interviene anzitutto sul campo di applicazione del contratto di lavoro intermittente.

Nuovo campo di applicazione

A far data dal 18 luglio 2012 è infatti escluso il ricorso all'istituto "con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati". Al suo posto il legislatore ha invece introdotto un diverso requisito di carattere soggettivo. E' infatti sempre ammessa la sottoscrizione di un contratto di lavoro intermittente "con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età". In tale ultimo caso, dunque, si è inteso specificare che:

- ai fini della stipula del contratto il lavoratore non deve aver compiuto 24 anni;
- ai fini della effettiva prestazione di lavoro intermittente il lavoratore non deve aver compiuto 25 anni. In sostanza, pertanto, il ventiquattrenne, sino al giorno antecedente al compimento dei 25

anni, potrà essere chiamato a rendere la propria prestazione. Una eventuale violazione determinerà pertanto la "trasformazione" del rapporto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Allo stesso tempo l'art. 1, comma 21, lett. c), della L. n. 92/2012 abroga l'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003. La disposizione consentiva di ricorrere, sempre e comunque, al lavoro intermittente "per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali" nonché in "ulteriori periodi predeterminati (.....) dai contratti collettivi stipulati da Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale".

Sulla base delle modifiche apportate dalla riforma, il lavoro intermittente è oggi quindi utilizzabile nelle seguenti ipotesi:

- ai sensi dell'art. 34, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 (anch'esso parzialmente modificato con l'eliminazione del riferimento al citato art. 37): 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". In tal caso è dunque rimessa alla contrattazione collettiva l'individuazione sia delle "esigenze", sia di "periodi predeterminati" che giustificano il ricorso all'istituto. Le parti sociali potranno pertanto reintrodurre una disposizione del tutto analoga a quanto già previsto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 ora abrogato;

- ai sensi dell'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 (sostituito dall'art. 1, comma 21, lett. a), n. 2, della L. n. 92/2012): con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;

- ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003 (non modificato dalla L. n. 92/2012): con riferimento alle attività indicate - nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 dell'art. 34 - da questo Ministero. In tal caso occorre ricordare che il D.M. 23 ottobre 2004 ha indicato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo - elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 - le ipotesi oggettive per le quali è possibile stipulare tale tipologia contrattuale; restano al riguardo ferme le interpretazioni già fornite da questo Ministero in ordine alla corretta applicazione del citato R.D. n. 2657/1923 in funzione della stipula del contratto in esame.

In relazione alla nuova disciplina dell'istituto il legislatore ha poi introdotto una disciplina transitoria. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 21, della L. n. 92/2012, "i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge".

In sostanza, a far data dal 18 luglio 2012 non è anzitutto possibile sottoscrivere contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina; ciò vale in particolare in relazione alla possibilità di stipula del contratto con soggetti dai 24 anni e fino ai 55.

Sin da subito, non è poi possibile imputare la chiamata del lavoratore intermittente alle causali di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 (i c.d. periodi predeterminati), in quanto abrogato.

Inoltre trascorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della riforma (pertanto entro il 18 luglio 2013), i contratti incompatibili con il nuovo campo di applicazione del lavoro intermittente cesseranno di produrre effetti. Ne consegue che il contratto stipulato con l'ultraquarantacinquenne (che comunque non abbia superato i 55 anni di età) cesserà di produrre effetti e l'eventuale prestazione resa in violazione del divieto sarà considerata in "nero".

Obblighi di comunicazione

Al fine di scongiurare possibili fenomeni distorsivi nell'utilizzo dell'istituto, il legislatore ha poi introdotto un nuovo obbligo comunicazionale connesso non alla sottoscrizione del contratto ma alla chiamata del lavoratore.

L'art. 1, comma 21, lett. b), della L. n. 92/2012 - integrando l'art. 35 del D.Lgs. n. 276/2003 con un comma 3-bis - ha pertanto stabilito che "prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo

integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta 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". Il legislatore prevede al riguardo l'individuazione, tramite decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Ministero della pubblica amministrazione e semplificazione, sia delle "modalità applicative" che di "ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie".

Sul punto occorre pertanto evidenziare che, in assenza della individuazione delle modalità semplificate di comunicazione, l'adempimento in questione - riferito evidentemente anche ai rapporti instaurati prima della entrata in vigore della L. n. 92/2012 - potrà essere effettuato con gli strumenti attualmente operativi (posta elettronica, anche non certificata e fax ai recapiti delle Direzioni territoriali del lavoro reperibili sul sito di questo Ministero www.lavoro.gov.it; con specifico riferimento alla posta elettronica, si sottolinea l'esigenza di indirizzare le comunicazioni esclusivamente agli indirizzi di posta istituzionale) indicando, senza particolari formalità, i dati identificativi del lavoratore ed il giorno o i giorni - ad es. i giorni 15, 18 e 21 di agosto 2012 (per un totale, in questo caso, di 3 giorni di lavoro) oppure i giorni dal 15 al 22 di agosto 2012 (per un totale, in questo caso, di 8 giorni di lavoro) - in cui lo stesso è occupato nell'ambito di un periodo non superiore ai 30 giorni dalla comunicazione; non è evidentemente necessario comunicare anche l'orario in cui il lavoratore sarà occupato nell'ambito della singola giornata. Una sola comunicazione potrà inoltre indicare la chiamata anche di più lavoratori e potrà essere effettuata anche nello stesso giorno di inizio della prestazione purché antecedentemente all'effettivo impiego. La comunicazione potrà essere modificata o annullata in qualunque momento attraverso l'invio di una successiva comunicazione, da effettuarsi tuttavia sempre prima dell'inizio della prestazione di lavoro. In assenza di modifica o annullamento della comunicazione già inoltrata è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva.

Va precisato inoltre che, a fronte della comunicazione di una singola prestazione o di un ciclo di prestazioni, l'eventuale chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti con quelli inizialmente comunicati (anche solo per la diversa collocazione temporale degli stessi) comporterà, oltre alle conseguenze di cui sopra, la sanzione per la mancata comunicazione preventiva di cui all'art. 35, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 276/2003 (da € 400 ad € 2.400).

Ciò premesso va però evidenziato che fino a quando non verranno date specifiche indicazioni in ordine alle modalità di effettuazione della comunicazione e, in particolare, in ordine al sistema di comunicazione mediante SMS (che sembra costituire peraltro la via preferenziale con cui il legislatore chiede tale adempimento), il personale ispettivo adotterà la massima prudenza e cautela nella identificazione dei fenomeni sanzionatori in quanto va comunque assicurata la semplificazione degli adempimenti comunicativi proprio in relazione alla specificità dell'istituto che nasce per far fronte a esigenze organizzative e produttive anche contingenti e non sempre preventivabili.

Lavoro accessorio: campo applicativo e regime transitorio

Le modifiche in materia di lavoro accessorio introdotte dalla L. n. 92/2012 hanno comportato, da un lato, una forte semplificazione del quadro normativo e, dall'altro, una limitazione al suo utilizzo.

Dalla formulazione normativa - nell'ambito della quale il legislatore evidenzia che sono da intendersi accessorie le prestazioni di lavoro "meramente occasionale" - si evince infatti la volontà di riaffermare l'originaria finalità dello strumento, quella cioè di coprire "spazi" non coperti da altri istituti, consentendo di ricondurre nella regolarità possibili attività svolte abitualmente "in nero".

L'art. 1, comma 32, della riforma sostituisce dunque l'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, eliminando prima di tutto quella serie di causali soggettive e oggettive che consentivano il ricorso all'istituto, sostituendolo con una disposizione che prevede essenzialmente limiti di carattere economico.

Il nuovo art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 prevede anzitutto che "per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente".

Sulla base del primo periodo dell'art. 70 è dunque possibile attivare sempre e comunque lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico, fatto salvo quello che si dirà di seguito.

Tale limite di carattere economico di € 5.000, se da un lato semplifica il precedente quadro normativo - che impegnava in una verifica relativa alla sussistenza delle causali soggettive e oggettive - dall'altro limita fortemente l'utilizzo dei voucher, dal momento che l'importo è commisurato a quanto ricevuto, nel corso dell'anno solare, dalla "totalità dei committenti".

Fermo restando il limite complessivo di € 5.000 nel corso di un anno solare, il legislatore stabilisce inoltre che "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 euro, rivalutati annualmente (....)".

Ai fini del rispetto della nuova disciplina, occorrerà pertanto verificare se il committente è un "imprenditore commerciale o professionista". In caso positivo la prestazione nei suoi confronti non potrà dar luogo a compensi maggiori di € 2.000 di voucher. Il limite in questione necessita tuttavia di una precisazione; in particolare è possibile evidenziare che l'espressione "imprenditore commerciale" voglia in realtà intendere qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo "commerciale" possa in qualche modo circoscrivere l'ambito settoriale dell'attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione di beni.

Un secondo limite, anch'esso di carattere oggettivo e fermo restando il tetto dei € 5.000, riguarda il settore agricolo. Il nuovo art. 70 stabilisce infatti che il lavoro accessorio in questo specifico ambito si applica:

- alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole 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, comma 6, del D.P.R. n. 633/1972 (trattasi dei "produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio attività, prevedono realizzare un volume d'affari non superiore a € 7.000, costituito per almeno due terzi da cessione di prodotti") che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

In sostanza, sarà possibile utilizzare voucher sino a € 5.000 in agricoltura solo se l'attività è svolta da pensionati o giovani studenti ovvero, a prescindere da chi è il lavoratore accessorio, se l'attività è svolta a favore dei piccoli imprenditori agricoli. E' peraltro possibile ritenere che, proprio in ragione della specialità del settore agricolo, non trovi applicazione l'ulteriore limite di € 2.000 previsto in relazione alle prestazioni rese nei confronti degli imprenditori e professionisti.

Ultima limitazione riguarda la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio da parte di un committente pubblico. In tale ipotesi il legislatore prevede semplicemente che il ricorso all'istituto "è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno".

Nel rinviare a successivi chiarimenti le ulteriori novità introdotte dalla L. n. 92/2012 in materia di lavoro accessorio, occorre qui evidenziare quanto prevede l'art. 1, comma 33, della legge in relazione al periodo transitorio. La disposizione stabilisce infatti che "resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio (....), già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013". In sostanza i buoni già acquistati potranno essere spesi entro il 31 maggio 2013 rispettando la precedente disciplina anche e soprattutto in relazione al campo di applicazione del lavoro accessorio; resta comunque ferma la possibilità di accedere alle consuete procedure di rimborso.

Disciplina collocamento disabili

Nell'ambito della disciplina in materia di collocamento disabili di cui alla L. n. 68/1999 il legislatore, fra l'altro, modifica il primo periodo dell'art. 4 della stessa legge che individua i criteri di computo della base occupazione ai fini della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere. In particolare l'art. 4, comma 27, lett. a), della L. n. 92/2012 stabilisce che "agli effetti della

determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'art. 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore".

Al riguardo scompaiono dunque, dal novero dei soggetti non computati nell'organico aziendale, i lavoratori "occupati (.....) con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi".

Ne consegue anzitutto che, ai fini della individuazione della base occupazionale, i lavoratori a tempo determinato dovranno essere computati "pro-quota" (ad es. due lavoratori a tempo determinato impiegati anche contestualmente per 6 mesi a tempo pieno vanno calcolati come una sola unità).

Appare inoltre opportuno chiarire che, pur in assenza di una esplicita esclusione, è possibile richiamare quei principi giurisprudenziali relativi al computo del lavoratore a tempo determinato nell'ambito dell'organico aziendale ai diversi fini della individuazione della disciplina applicabile in caso di licenziamenti individuali. La giurisprudenza maggioritaria ritiene infatti che i lavoratori con contratto a termine vadano computati nel numero dei dipendenti qualora il loro inserimento sia indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo; sicché non andrebbero considerati i lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni sostitutive.

Ciò premesso va altresì ricordato che risulta in discussione in Parlamento un emendamento alla L. n. 92/2012 che introduce l'esclusione dalla base di computo dei contratti a tempo determinato di durata sino a 6 mesi; si raccomanda pertanto il personale ispettivo di adottare la massima cautela nella verifica del rispetto degli obblighi di assunzione e nell'erogazione di eventuali sanzioni in attesa della definizione del citato emendamento.

Dimissioni "in bianco"

L'art. 4, commi 16-22, della L. n. 92/2012 introduce un meccanismo volto ad asseverare la genuina volontà del lavoratore di dimettersi o di prestare il proprio consenso nell'ambito di una risoluzione consensuale del rapporto.

Si tratta di una misura di tutela di indubbia importanza in quanto funzionale al contrasto di pratiche volte ad aggirare la disciplina di tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo con ulteriori ripercussioni sotto il profilo assistenziale.

Al di fuori dell'ipotesi di cui all'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001 (peraltro sostituito dalla stessa L. n. 92/2012) - concernente particolari tutele prestate alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione della nascita o adozione del bambino - si prevede che le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto siano "sospensivamente condizionate" ad una convalida delle stesse presso la competente Direzione territoriale del lavoro (ovvero presso i Centri per l'impiego o altre sedi individuate dalla contrattazione collettiva) o alla sottoscrizione di una dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 21 della L. n. 264/1949.

Al riguardo si esprime l'avviso che la convalida non è richiesta in tutte le ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale (ad es. ex artt. 410, 411 e 420 cod. proc. civ.), ciò in quanto tali sedi offrono le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa.

Per quanto concerne le convalide effettuate presso le Direzioni territoriali del lavoro - diverse da quelle legate alla tutela della genitorialità - va poi evidenziato che le stesse dovranno effettuarsi senza particolari formalità istruttorie, limitandosi i funzionari a raccogliere la genuina manifestazione di volontà del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro.

La L. n. 92/2012 stabilisce altresì che, nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida ovvero alla sottoscrizione, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro 7 giorni dalla ricezione (da intendersi, per evidenti esigenze di certezza, come 7 giorni di calendario), all'invito a presentarsi presso le sedi dove effettuare la stessa convalida ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta.

Peraltro, durante tale periodo, al fine di evitare il realizzarsi della condizione, la lavoratrice o il lavoratore devono revocare le dimissioni; tale revoca, seppur non imposta in forma scritta, è necessario che venga comunque formalizzata al fine di evitare dubbi sulla effettiva volontà e quindi possibili contenziosi.

L'invito al lavoratore ad esplicitare la propria volontà di cessare il rapporto deve essere trasmesso, da parte del datore di lavoro, entro 30 giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale; in caso contrario le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

Si ricorda che tale meccanismo trova applicazione in relazione alle dimissioni presentate a partire dalla data di entrata in vigore della L. n. 92/2012 (18 luglio).

Sintesi modifiche introdotte dalla Riforma Fornero

Somministrazione di lavoro

- **Acausalità 1^a missione**: introdotta una nuova ipotesi di acausalità del contratto di somministrazione e del contratto di lavoro in caso di prima missione per massimo 12 mesi. Non prorogabile. Decorrenza 18 luglio 2012.

- **Acausalità 6% per ragioni organizzative**: in alternativa al punto precedente, viene introdotta una nuova ipotesi di causalità del contratto di somministrazione e del contratto di lavoro al ricorrere di specifiche fattispecie (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), con accordo collettivo per non più del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva. Non prorogabile. Decorrenza 18 luglio 2012.

- **36 mesi di flessibilità consentita**: nel computo del termine di durata massima di trentasei mesi dei rapporti a tempo determinato conclusi tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, devono essere inclusi anche gli eventuali periodi di somministrazione a tempo determinato. Escluse le ipotesi di contratti di somministrazione acausali ai sensi dell'art. 20, commi 5bis, 5ter e 5quater D. Lgs. n. 276/2003. Decorrenza 18 luglio 2012.

- **Apprendistato**: esclusa la possibilità di somministrare apprendisti nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato. Apprendistato solo con contratto di staff leasing. Decorrenza 1° gennaio 2013.

- **Lavoratori svantaggiati (art.13)**: esclusa la deroga al principio di parità di trattamento. Decorrenza 18 luglio 2012.

- **ASPI**: a tutti rapporti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, si applica un contributo addizionale a carico del datore di lavoro pari all'1,4%. Tale incremento, nel lavoro somministrato, viene compensato da una corrispondente riduzione della contribuzione al fondo Forma. Temp. (dal 4% al 2,6%). Sono escluse da tale contributo aggiuntivo le assunzioni a termine, anche in somministrazione, in sostituzione di lavoratori assenti, per attività stagionali e di apprendisti. Decorrenza 1° gennaio 2014.

- **Prosecuzione del rapporto di lavoro oltre i termini**: in base alla normativa vigente prima della Riforma, il rapporto di lavoro nell'ambito di un contratto a termine, anche in somministrazione, di durata inferiore a 6 mesi si trasforma a tempo indeterminato se prosegue dopo il 20° giorno dalla scadenza ovvero, nei contratti di durata pari o superiore a 6 mesi, dopo il 30° giorno. La Riforma prevede ora che la trasformazione operi, rispettivamente, dopo il 30° e dopo il 50° giorno. In tali ipotesi, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Decorrenza 18 luglio 2012.

- **Affidamento del lavoratore licenziato ad un'Agenzia:** la nuova disposizione è finalizzata a promuovere la ricollocazione del lavoratore licenziato tramite Agenzia. Decorrenza 18 luglio 2012.
- **Nuovi incentivi all'occupazione di anziani e donne:** viene sostituito il contratto di inserimento con un nuovo incentivo all'occupazione nel caso di assunzione, a termine anche in somministrazione, di lavoratori over 50 e donne. Decorrenza 1° gennaio 2013.
- **Norme anti elusive:** previste nuove disposizioni antielusive, anche con riferimento alla somministrazione, per l'accesso agli incentivi alle assunzioni. Decorrenza 18 luglio 2012.
- **Dimissioni in bianco:** introdotto un nuovo procedimento di convalida delle dimissioni. Decorrenza 18 luglio 2012.

Contratto a tempo determinato

- **Acausalità 1^ contratto:** introdotta una nuova ipotesi di acausalità in caso di primo contratto di lavoro per massimo 12 mesi. Non prorogabile. Decorrenza 18 luglio 2012.
- **Acausalità 6% per ragioni organizzative:** in alternativa al punto precedente, viene introdotta una nuova ipotesi di causalità del contratto a termine al ricorrere di specifiche fattispecie (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), con accordo collettivo per non più del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva. Non prorogabile. Decorrenza 18 luglio 2012.
- **36 mesi di flessibilità consentita:** nel computo del termine di durata massima di trentasei mesi dei rapporti a tempo determinato conclusi tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, devono essere inclusi anche gli eventuali periodi di somministrazione a tempo determinato. Decorrenza 18 luglio 2012.
- **Stop & Go:** elevati gli intervalli di tempo tra singoli contratti a termine: da 10 a 60 giorni per i contratti di durata fino a 6 mesi; da 20 a 90 giorni, per i contratti di durata superiore. Gli stessi accordi collettivi che possono introdurre "l'acausalità" del contratto di cui al punto precedente, al ricorrere delle stesse ipotesi già elencate, possono ridurre gli intervalli fino a un minimo, rispettivamente, di 20 e di 30 giorni. Decorrenza 18 luglio 2012.
- **Prosecuzione del rapporto di lavoro oltre i termini:** in base alla normativa vigente prima della Riforma, il rapporto di lavoro nell'ambito di un contratto a termine di durata inferiore a 6 mesi si trasforma a tempo indeterminato se prosegue dopo il 20° giorno dalla scadenza ovvero, nei contratti di durata pari o superiore a sei mesi, dopo il 30° giorno. La Riforma prevede ora che la trasformazione operi, rispettivamente, dopo il 30° e dopo il 50° giorno. In tali ipotesi, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Decorrenza 18 luglio 2012.
- **ASPI:** introdotto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro pari all'1,4%. Escluse da tale contributo aggiuntivo le assunzioni a termine, in sostituzione di lavoratori assenti, per attività stagionali e di apprendisti. Decorrenza 1° gennaio 2013.
- **Nuovi incentivi all'occupazione di anziani e donne:** viene sostituito il contratto di inserimento con un nuovo incentivo all'occupazione nel caso di assunzione, a termine anche in somministrazione, di lavoratori over 50 e donne. Decorrenza 1° gennaio 2013.
- **Norme anti elusive:** previste nuove disposizioni antielusive per l'accesso agli incentivi alle assunzioni. Decorrenza 18 luglio 2012.
- **Dimissioni in bianco:** introdotto un nuovo procedimento di convalida delle dimissioni. Decorrenza 18 luglio 2012.

Contratto di inserimento

- **Abrogato** dal 1° gennaio 2013.
- **Disciplina transitoria:** per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continua ad applicarsi la disciplina vigente
- **Nuovo incentivo:** dal 1° gennaio 2013 previsto un nuovo incentivo alle assunzioni di donne e over 50

Apprendistato

- **Durata Minima:** introdotta una durata minima del contratto pari a sei mesi, dalla quale sono esclusi gli apprendisti assunti per lo svolgimento di attività stagionali
- **Incrementati i limiti di contingentamento:** dal 1° gennaio 2013, il rapporto tra il numero di apprendisti e le maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro sale a 3 a 2. Per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti, il rapporto resta 1 a 1. 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. Per le imprese artigiane, continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia di limiti dimensionali
- **Somministrazione:** prevista la possibilità di assumere apprendisti unicamente con contratto di somministrazione a tempo indeterminato (cd. Staff Leasing)
- **Obbligo di conferma:** subordinata la possibilità di assumere nuovi apprendisti alla prosecuzione, nei 36 mesi precedenti, di almeno il 50% dei rapporti di apprendistato instaurati (30% nei primi 3 anni dall'entrata in vigore della legge). Tale norma non si applica ai datori di lavoro con meno di 10 dipendenti. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, e' 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. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
- **Recesso:** in caso di recesso, durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato

Part Time

- **Clausole elastiche e flessibili:** i CCNL disciplineranno a quali condizioni e con quali modalità il lavoratore potrà chiedere di modificare le clausole flessibili od elastiche che caratterizzano il suo contratto. I lavoratori affetti da particolari patologie nonché i lavoratori studenti possono revocare il consenso alla prestazione di lavoro reso secondo clausole elastiche o flessibili.

Lavoro intermittente

- **Limitazioni platea:** possono essere avviati contratti solo con soggetti con più di 55 anni (prima il limite era di 45 anni) ovvero con giovani entro il compimento del 24° anno di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
- **Eliminazione delle previsioni legali di ricorso:** viene eliminata la previsione che disciplinava il ricorso al lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie, nonché negli ulteriori periodi individuati dalla contrattazione collettiva.
- **Onere di comunicazione preventiva:** prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa, senza preventiva diffida da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.
- **Indennità di disponibilità:** ai lavoratori intermittenti con obbligo di risposta alla chiamata per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, l'indennità di disponibilità deve essere corrisposta anche ove non vi sia stata una effettiva chiamata nei periodi di riferimento.
- **Disciplina transitoria:** i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge, che non siano compatibili con le nuove norme, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi da tale data.

Lavoro a progetto

- **Restrizioni sull'oggetto del contratto:** il contratto di lavoro a progetto dovrà essere riconducibile a progetti specifici (e non più anche a "programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi", come previsto attualmente dalla normativa vigente). Il progetto non potrà consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi (individuabili dai CCNL). La descrizione del progetto dovrà essere tale da permettere l'individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire. Resta ferma la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio.
- **Mancanza o indeterminatezza del progetto:** l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- **Presunzione di subordinazione:** si presume che il rapporto sia di natura subordinata, (fatte salve la prova contraria a carico del committente e comunque le prestazioni di elevata professionalità) se l'attività del collaboratore viene svolta con modalità analoghe rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente.
- **Individuazione del compenso:** il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto dovrà essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non potrà essere inferiore ai minimi stabiliti, per mansioni equiparabili, dai contratti collettivi.
- **Limite al recesso:** il datore di lavoro può recedere prima della scadenza del termine, ma solo nei casi in cui siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.
- **Incremento contributivo:** La Riforma prevede un incremento dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti in via esclusiva alla gestione separata INPS dal 26% al 33%, fino al 2018
- **Decorrenza:** le nuove disposizioni si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della Riforma.

Lavoro autonomo (cd. Partite IVA)

- **Presunzione di parasubordinazione:** le prestazioni lavorative assoggettabili all'IVA sono considerate rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, salva la prova contraria del committente, quando ricorrono 2 dei 3 presupposti seguenti:
 1. la durata della collaborazione sia complessivamente superiore agli 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
 2. il corrispettivo costituisca più del 80% dei corrispettivi percepiti nell'arco dell'anno solare, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi;
 3. il collaboratore abbia una postazione fissa presso una delle sedi del committente. Nel caso in cui il contratto si configurasse quale una collaborazione a progetto, gli oneri contributivi dovuti all'INPS per il periodo antecedente la conversione sono per due terzi a carico del committente e per il restante terzo a carico del collaboratore, al quale resta però il diritto di rivalsa nei confronti del committente.
- **Esclusioni:** la presunzione di parasubordinazione non si applica nel caso in cui:
 1. la prestazione sia connotata da competenze elevate, acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività e contestualmente il soggetto che la svolge percepisca un reddito annuo di lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali (circa 18/19mila euro);
 2. si tratti di rapporti per i quali sia richiesta l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati.
- **Trasformazione del rapporto:** poiché le prestazioni lavorative assoggettabili all'IVA nascono normalmente senza l'individuazione di uno specifico progetto, i rapporti di lavoro autonomo che, a seguito dell'operare della summenzionata presunzione di parasubordinazione, vengono qualificati come collaborazioni coordinate e continuative, possono venire inquadrati come rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato a partire dalla data di stipulazione del contratto.

- **Decorrenza:** tale disciplina si applica ai contratti successivi all'entrata in vigore della norma e, decorsi 12 mesi da tale data, anche ai contratti in essere, per consentire a questi ultimi di apporre gli opportuni adeguamenti.

Associazione in partecipazione

- **Limite di associati:** qualora l'apporto dell'associato in partecipazione consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati nella medesima attività non può essere superiore a tre, con l'unica eccezione in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione il rapporto con tutti gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

- **Presunzione di subordinazione:** 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 si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

- **Clausola di salvaguardia:** sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della legge di riforma, siano stati certificati.

Lavoro accessorio

- **Limiti:** si ridefiniscono i limiti di applicazione dell'istituto sulla base del solo criterio dei compensi. In particolare:

1. Il loro importo complessivo non può essere superiore a 5.000 euro nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti

2. Per quanto concerne le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti, fermo restando il limite dei compensi fissato in linea generale a 5.000 euro annui, le attività svolte a favore di ciascun committente non possono comunque superare i 2.000 euro annui

- **Attività agricole:** la normativa vigente viene sostanzialmente confermata, anche se vengono introdotte alcune limitazioni. In particolare, nelle attività agricole le norme sul lavoro accessorio si applicano:

a. nelle attività di natura occasionale di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età;

b. in favore di agricoltori con volume di affari non oltre i 7.000 euro annui, tranne che per gli iscritti, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

- **Lavoratori stranieri:** i compensi percepiti nell'ambito del lavoro accessorio rilevano nel calcolo del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.

- **Buoni lavoro:** si dispone che i voucher siano orari, numerati e progressivamente datati.

- **Incremento contributivo:** la Riforma dispone l'adeguamento delle aliquote dei contributi previdenziali rispetto a quelle previste per gli iscritti alla Gestione separata dell'INPS, da rideterminare con Decreto Ministeriale.

- **Clausola di salvaguardia:** resta comunque ferma, fino al 31 maggio 2013, la normativa vigente con riferimento ai buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della legge.

Tirocini formativi

- **Delega:** viene data delega al Governo per il riordino della disciplina dei tirocini. In particolare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, il Governo e le regioni concluderanno in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:

a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;

- c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta. In ogni caso, la mancata corresponsione dell'indennità comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro.

MINISTERO LAVORO circolare 11 dicembre 2012, n. 29

L. n. 92/2012 (c.d. riforma lavoro) - Collaborazione coordinata e continuativa a progetto - Indicazioni operative per il personale ispettivo.

La L. n. 92/2012 (c.d. riforma lavoro) è intervenuta a modificare, fra l'altro, la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto di cui agli artt. 61 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, introducendo alcune "restrizioni" finalizzate a contrastare un utilizzo non corretto dell'istituto.

Il legislatore ha, infatti, modificato diversi aspetti di tale tipologia contrattuale, tra i quali il requisito del progetto, il corrispettivo dovuto al collaboratore, l'esercizio del diritto di recesso, nonché i profili di carattere più specificatamente sanzionatorio.

In relazione alle novità introdotte dall'art. 1, commi 23-25, della L. n. 92/2012 si forniscono di seguito alcuni chiarimenti interpretativi volti a consentire un corretto svolgimento delle attività di vigilanza nonché l'uniformità di comportamento del personale ispettivo sull'intero territorio nazionale.

Requisiti del progetto

Ai sensi del novellato art. 61, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 il "progetto" resta l'unico ed indispensabile requisito cui ricondurre i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sottoscritti successivamente al 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della L. n. 92/2012.

Secondo la nuova disposizione, infatti, "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore" e non più, come nella precedente formulazione, anche a "programmi di lavoro o fasi di esso". Il riferimento al "programma di lavoro" o alla sua "fase" risulta peraltro eliminato anche in altri momenti di disciplina dell'istituto, attesa la difficile individuazione, nel concreto, di tali fattispecie.

Collegamento ad un determinato risultato finale

Il progetto deve essere "funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale" tant'è che, anche in relazione alla forma del contratto, è esplicitamente richiesta la "descrizione del progetto" (prima si richiedeva la mera "indicazione del progetto") "con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire".

Alla luce di quanto detto, si evince che il contenuto del progetto deve necessariamente indicare l'attività prestata dal collaboratore in relazione alla quale si attende il raggiungimento di un determinato risultato obiettivamente verificabile.

In altri termini il risultato finale che si attende dalla attività prestata dal collaboratore costituisce parte integrante del progetto e allo stesso tempo elemento necessario ai fini della sua validità.

Attualmente, pertanto, il legislatore subordina la stipula di contratti a progetto alla individuazione di un risultato compiuto, inteso quale modificazione della realtà materiale che il collaboratore si impegna a realizzare in un determinato arco temporale (ad esempio sviluppo di uno specifico software e non l'attività ordinariamente necessaria ai fini della sua gestione; l'ideazione di una specifica scenografia per la rappresentazione di uno spettacolo teatrale e non mero allestimento del palco).

La soluzione interpretativa descritta conduce ad un'evidente cesura rispetto al passato. Ciò in quanto, oggi, risulta imprescindibile l'individuazione di un "risultato finale" che sia idoneo a realizzare uno specifico e circoscritto interesse del committente.

Non coincidenza con l'oggetto sociale del committente

La disposizione di cui al comma 1 dell'art. 61, D.Lgs. n. 276/2003, così come novellato, stabilisce inoltre che il progetto "non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente".

La scelta operata dal legislatore non fa che avallare le conclusioni cui era già pervenuta la prevalente giurisprudenza, in ordine alla necessaria "specificità" del progetto. Più in particolare i giudici hanno chiarito che il progetto "pur avendo ad oggetto attività rientranti nel normale ciclo produttivo dell'impresa e, quindi, non necessariamente caratterizzato dalla straordinarietà od occasionalità, deve pur sempre distinguersi da essa, costituendo un obiettivo o un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa" (cfr. ad es. sent. Trib. Milano 18 luglio 2011).

In tal senso il progetto, pur potendo rientrare "nel ciclo produttivo dell'impresa" e insistere in attività che rappresentano il c.d. "core business" aziendale, deve essere caratterizzato da una autonomia di contenuti e obiettivi (ad esempio, nell'ambito di una azienda di software, creazione di un programma informatico avente particolari caratteristiche; nell'ambito di una attività di rilevazione dati per finalità statistiche, raccolta degli stessi finalizzata alla realizzazione di uno specifico obiettivo di ricerca). Tale requisito va dunque inteso come indentificabilità di specifici contenuti e obiettivi, anche qualora gli stessi si traducano in attività rientranti nell'oggetto sociale del committente.

Viceversa, nell'ipotesi in cui il progetto consista in una "mera riproposizione dell'oggetto sociale" del committente (ad esempio "creazione software per la clientela"), non sembra pertanto possibile coglierne la genuinità.

Svolgimento di compiti non meramente esecutivi o ripetitivi

L'art. 61 stabilisce ancora al comma 1 che "il progetto 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". L'intenzione del legislatore è stata quella di cristallizzare un ulteriore elemento, non esplicitato nella precedente formulazione normativa, in funzione del quale individuare la genuinità del contratto a progetto. In altri termini, è necessario che dal contenuto del contratto, ovvero dalle modalità di svolgimento della prestazione, non emergano i caratteri della "routinarietà" o "elementarietà".

Al riguardo va dunque evidenziato che i "compiti meramente esecutivi" sono quelli caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito, anche di volta in volta, dal committente, senza alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore.

Ci si riferisce a tutte quelle attività in cui, fermo restando il collegamento funzionale con la struttura organizzativa del committente, al collaboratore non residua alcuna possibilità di autodeterminazione nelle modalità esecutive della attività.

Per quanto attiene, invece, ai "compiti meramente (...) ripetitivi", il concetto di "ripetitività" indica quelle attività rispetto alle quali non è necessaria alcuna indicazione da parte del committente. Si tratta infatti di attività elementari, tali da non richiedere, per loro stessa natura nonché per il contenuto delle mansioni nelle quali si articolano, specifiche indicazioni di carattere operativo fornite di volta in volta dal committente (ad esempio il cameriere, barista, ecc. v. "infra").

Ne deriva la possibilità di riconoscere una vera e propria collaborazione a progetto solo nella misura in cui al collaboratore siano lasciati margini di autonomia anche operativa nello svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

Occorre poi ricordare, per quanto concerne la declinazione delle attività di natura meramente esecutiva o ripetitiva, il ruolo svolto dalla contrattazione collettiva, alla quale risulta attualmente assegnata la funzione di specificare il principio di fonte legale, delimitando l'ambito applicativo attraverso l'individuazione delle attività non consentite.

Al riguardo va tuttavia segnalato che l'intervento delle parti sociali non condiziona l'applicabilità della presunzione, atteso che lo stesso appare meramente facoltativo ("possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati ...").

Premesso quanto sopra si ritiene opportuno indicare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sulla base di orientamenti giurisprudenziali già esistenti, quelle attività difficilmente inquadrabili nell'ambito di un genuino rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, ancorché astrattamente riconducibili ad altri rapporti di natura autonoma. Pertanto, rispetto alle figure di seguito elencate il personale ispettivo, essendo difficilmente riconducibile la relativa attività ad un progetto specifico finalizzato ad un autonomo risultato obiettivamente verificabile, procederà a ricondurre nell'alveo della subordinazione gli eventuali rapporti posti in essere, adottando i conseguenti provvedimenti sul piano lavoristico e previdenziale:

- addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;
- addetti alle agenzie ipliche;
- addetti alle pulizie;
- autisti e autotrasportatori;
- baristi e camerieri;
- commessi e addetti alle vendite;
- custodi e portieri;
- estetiste e parrucchieri;
- facchini;
- istruttori di autoscuola;
- letturisti di contatori;
- magazzinieri;
- manutentori;
- muratori e qualifiche operaie dell'edilizia;
- piloti e assistenti di volo;
- prestatori di manodopera nel settore agricolo;
- addetti alle attività di segreteria e terminalisti;
- addetti alla somministrazione di cibi o bevande;
- prestazioni rese nell'ambito di "call center" per servizi cosiddetti "in bound".

Il corrispettivo nel contratto a progetto

Di rilievo sono, altresì, le novità introdotte in tema di compenso del collaboratore a progetto.

In particolare, dopo aver esplicitato che il compenso, come in passato, deve essere proporzionato alla quantità e qualità dell'attività svolta, il novellato art. 63, comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003 dispone che lo stesso "non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività (...) 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".

In virtù della nuova disposizione, pertanto, il compenso minimo del collaboratore a progetto va individuato, dalla contrattazione collettiva, sulla falsariga di quanto avviene per i rapporti di lavoro subordinato, in applicazione dei principi di cui all'art. 36 Cost.

Laddove non vi sia una contrattazione collettiva specifica, il singolo committente dovrà garantire che il compenso non sia inferiore "a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto".

Si sottolinea peraltro che il riferimento normativo è alle "retribuzioni minime", ossia ai minimi tabellari determinati dai contratti collettivi di categoria e non a tutto il complesso delle voci retributive eventualmente previste da tali contratti.

Già in passato, con l'art. 1, comma 772, della L. n. 296/2006 (finanziaria per il 2007), il legislatore aveva introdotto, ai fini dell'individuazione del corrispettivo dovuto al collaboratore, un parametro

desumibile da disposizioni fissate dai contratti collettivi di categoria, facendo riferimento ai "compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoghe professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi di riferimento".

Con l'entrata in vigore della nuova disposizione, dunque, non solo si deve ritenere interamente novellato il testo originario di cui all'art. 63, D.Lgs. n. 276/2003, ma si realizza anche un'abrogazione implicita della disciplina sul compenso del lavoro a progetto introdotta dalla finanziaria per il 2007.

Ciononostante, nelle more che la contrattazione collettiva si esprima al riguardo, declinando la quantificazione dei compensi dei collaboratori coordinati e continuativi a progetto, si ritiene che il personale ispettivo dovrà di norma astenersi dall'adottare eventuali provvedimenti di diffida accertativa, fatta salva l'ipotesi in cui non sia controversa la quantificazione del credito in quanto, come più volte ripetuto in precedenti orientamenti interpretativi, tale provvedimento deve fondarsi su parametri certi, oggettivi e quindi inequivocabili.

Va peraltro ricordato che, in relazione al lavoro a progetto, l'assoggettamento contributivo è legato alle somme "effettivamente erogate" al collaboratore, a prescindere inoltre da una valutazione di "congruità" delle stesse.

Profili sanzionatori

L'art. 69, comma 1, dispone che la mancata individuazione del progetto determina la costituzione di un rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato.

Del resto la mancanza dell'elemento progettuale, che costituisce parte integrante della fattispecie contrattuale, consente di ricondurre il rapporto posto in essere a quello che il legislatore considera il "contratto dominante" e "la forma comune di rapporto di lavoro" ossia il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, commi 1, lett. a) e 9, lett. a), della L. n. 92/2012).

Al riguardo occorre inoltre evidenziare che il legislatore è intervenuto con una norma di interpretazione autentica chiarendo, con l'art. 1, comma 24, della L. n. 92/2012, che il citato articolo "si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato".

In chiave operativa è possibile ritenere "assente il progetto" qualora lo stesso sia carente dei requisiti indicati (collegamento ad un determinato risultato finale, autonoma identificabilità nell'ambito dell'oggetto sociale del committente, non coincidenza con l'oggetto sociale del committente, svolgimento di compiti non meramente esecutivi o ripetitivi).

Ne consegue che il personale ispettivo potrà procedere ad una riqualificazione del rapporto di collaborazione in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, interessando conseguentemente gli Istituti previdenziali per i profili di competenza, quando non ravvisi nel contratto uno "specifico progetto" ovvero verifichi che l'individuazione del progetto si traduce in un insieme di "clausole di stile".

Prestazioni svolte con modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati

Il comma 2 dell'art. 69 disciplina invece l'ipotesi in cui il collaboratore a progetto esegua le prestazioni in maniera non autonoma, bensì con modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati. In questo caso - ferma restando la sussistenza delle ipotesi di "assenza del progetto" - opera una presunzione relativa di subordinazione, suscettibile di prova contraria da parte del committente, il quale potrà quindi dimostrare in giudizio la genuinità della collaborazione.

Al riguardo il personale ispettivo deve pertanto accertare che il collaboratore svolga in maniera prevalente e con carattere di continuità le proprie attività "con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente". La disposizione pertanto non preclude che il collaboratore svolga le medesime attività dei lavoratori dipendenti, purché le svolga con modalità organizzative radicalmente diverse. Di contro, anche qualora il collaboratore svolga attività "diverse" ma con le medesime modalità caratterizzanti la prestazione resa da lavoratori dipendenti della stessa impresa (ad es. rispetto di un orario di lavoro, assoggettamento a potere direttivo, ecc.), la presunzione trova ovviamente applicazione.

Da ultimo occorre ricordare che la presunzione relativa di cui all'art. 69, comma 2, non si applica per le prestazioni di elevata professionalità meglio declinate dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale mediante specifiche clausole. Anche in tal caso va tuttavia segnalato che l'intervento delle parti sociali non condiziona l'applicabilità della presunzione, atteso che lo stesso appare meramente facoltativo ("fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale").

Si ricorda che le novità introdotte dalla L. n. 92/2012 trovano applicazione esclusivamente per i contratti di collaborazione stipulati successivamente al 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della stessa L. n. 92.

MINISTERO LAVORO circolare 27 dicembre 2012, n. 32

L. n. 92/2012 (c.d. riforma lavoro) - Art. 69-bis, D.Lgs. n. 276/2003 - Partite IVA - Indicazioni operative per il personale ispettivo.

L'art. 1, comma 26, della L. n. 92/2012 ha introdotto l'art. 69-bis nel corpo del Titolo VII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003 - rubricato "Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo" - volto a circoscrivere l'utilizzo delle c.d. partite IVA attraverso un meccanismo presuntivo di un diverso rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto a fronte di specifiche condizioni.

L'intervento nasce dall'esigenza di contrastare fenomeni distorsivi che nascondono, con lo strumento della partita IVA, prestazioni inquadrabili nell'ambito della co.co.pro. o, addirittura, nell'ambito del lavoro subordinato.

La disposizione indica in particolare alcuni elementi che evidenziano la presenza, nel concreto, di una "monocommittenza", rispetto alla quale non è verosimile (trattasi infatti di una presunzione "semplice") un incarico di lavoro autonomo puramente occasionale.

Soggetti interessati e presunzioni

La partita IVA è un particolare strumento fiscale riservato, oltre che alle imprese, ai lavoratori autonomi, ovvero a quei lavoratori che, ai sensi dell'art. 2222 cod. civ., si obbligano "a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente".

Più nello specifico, secondo l'art. 35 del D.P.R. n. 633/1972, sono titolari di partita IVA "i soggetti che intraprendono l'esercizio di un'impresa, arte o professione nel territorio dello Stato, o vi istituiscono una stabile organizzazione". Lo stesso strumento non è comunque precluso a soggetti che, sotto il profilo lavoristico, vedono inquadrare le proprie prestazioni nello specifico ambito della collaborazione coordinata e continuativa che - lo si ricorda - costituisce anch'essa una forma di lavoro autonomo.

Rispetto alle prestazioni rese da tale categoria di soggetti (i "titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto") si introduce dunque una presunzione in forza della quale le stesse - salvo prova contraria da parte del committente - sono considerate rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in presenza di alcune condizioni, peraltro recentemente modificate dall'art. 46-bis, comma 1, lett. c), del D.L. n. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012).

In particolare la presunzione si realizza qualora ricorrano almeno 2 delle seguenti condizioni:

- che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a 8 mesi annui per 2 anni consecutivi;
- 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 annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di 2 anni solari consecutivi;
- che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Operatività delle presunzioni

In relazione a tali elementi occorre fornire specifici chiarimenti, tenendo conto che per almeno i primi due è possibile verificarne l'esistenza solo "a posteriori", con riferimento cioè alle prestazioni rese nel corso di un periodo di 12 mesi ormai concluso.

Durata della collaborazione

Quanto alla durata della collaborazione il D.L. n. 83/2012, modificando la precedente formulazione dell'art. 69-bis, comma 1, non menziona più l'anno "solare" ma si limita ad indicare un periodo di "8 mesi annui per 2 anni consecutivi".

In ragione di tale recente intervento va anzitutto chiarito che il periodo in questione deve individuarsi nell'ambito di ciascun anno civile (1° gennaio-31 dicembre).

Il legislatore fa poi riferimento ad un periodo "superiore ad 8 mesi annui". Considerando che convenzionalmente la durata di un mese è pari a 30 giorni è possibile ritenere che, nell'ambito di ciascun anno, il periodo in questione debba essere almeno pari a 241 giorni, anche non continuativi.

Ciò premesso, ai fini dell'accertamento, occorrerà anzitutto tenere in considerazione i periodi di attività desumibili da elementi documentali.

A tal fine assume rilievo qualsiasi documento in grado di fornire informazioni, anche indirette, sulla durata dell'attività svolta come, ad esempio, lettere di incarico o fatture in cui è indicato l'arco temporale di riferimento della prestazione professionale.

Resta in ogni caso ferma la possibilità di determinare la durata dell'incarico anche sulla base di elementi di carattere testimoniale assunti, in sede di verifica ispettiva, da altri lavoratori o di terzi.

Da ultimo va osservato che tale condizione potrà ritenersi effettivamente operativa solo al termine del 2014. Tenuto infatti conto che la durata di 8 mesi va riferita a ciascun anno civile e che la disposizione è entrata in vigore il 18 luglio 2012, la condizione potrà concretamente realizzarsi solo a partire dai periodi 1° gennaio-31 dicembre degli anni 2013 e 2014.

Corrispettivo derivante dalla collaborazione

In ordine al corrispettivo derivante dalla collaborazione, lo stesso deve costituire almeno l'80% di quanto ricavato nell'arco di 2 anni "solari" consecutivi.

Appare anzitutto conforme al dettato normativo considerare, nel calcolo in esame, i soli corrispettivi derivanti da prestazioni autonome (il legislatore fa infatti esplicito riferimento alla "fatturazione" degli stessi); ne consegue che, ai fini dell'accertamento sulla sussistenza della condizione in esame, non si dovrà tener conto di eventuali somme percepite in forza di prestazioni di lavoro subordinato o di lavoro accessorio o di redditi di altra natura.

Al fine di non vanificare le finalità della disposizione, volta ad evidenziare situazioni di monocommittenza, si ritiene poi che vadano calcolati i corrispettivi comunque "fatturati", indipendentemente da un effettivo incasso delle somme pattuite.

La disposizione fa inoltre riferimento ad un arco temporale pari a 2 anni "solari" consecutivi, ossia a 2 periodi di 365 giorni che non necessariamente devono coincidere con l'anno civile. A titolo esemplificativo, pertanto, il collaboratore che alla data del 31 marzo 2016 intenda far valere l'esistenza della condizione, dovrà dimostrare che per ciascuno dei periodi 31 marzo 2015-30 marzo 2016 e 31 marzo 2015 ha percepito, in forza della medesima collaborazione, l'80% del totale dei corrispettivi percepiti in ciascuno dei due archi temporali.

Qualora si intenda far valere tale condizione unitamente a quella concernente la durata della prestazione professionale, si ritiene tuttavia che il criterio dell'anno civile - adoperato in relazione alla durata "superiore a 8 mesi annui per 2 anni consecutivi" - "attragga" necessariamente anche il criterio reddituale. In altri termini, poiché in tal caso occorre prendere in considerazione, ai fini della durata, i periodi dal 1° gennaio al 31 dicembre di 2 anni consecutivi, gli anni solari considerati ai fini reddituali dovranno necessariamente coincidere con i citati periodi.

Il legislatore fa inoltre rientrare nel computo i compensi dovuti da più soggetti comunque "ricongiungibili al medesimo centro d'imputazione di interessi". Sul punto sembra possibile richiamare quella giurisprudenza che, in passato, ha evidenziato l'esistenza di un medesimo

"centro di imputazione di interessi" ai fini dell'applicazione di specifiche discipline lavoristiche, dettando criteri che possono ritenersi utili anche nel caso in esame. Si segnala, a titolo esemplificativo, Cass. Sez. lav., 9 dicembre 2009, n. 25763 secondo cui "il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare (...) un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti:

- a) unicità della struttura organizzativa e produttiva;
- b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune;
- c) coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune;
- d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori. Trattasi di valutazione di fatto rimessa al giudice di merito e sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione".

Postazione fissa di lavoro

Per quanto riguarda la condizione relativa alla possibilità, per il collaboratore, di usufruire di una "postazione fissa di lavoro" va anzitutto chiarito che la stessa non deve necessariamente essere di suo uso esclusivo.

Verosimilmente tale condizione si verifica quando, negli archi temporali utili alla realizzazione di una delle altre condizioni indicate, il collaboratore possa usufruire di una postazione ubicata in locali in disponibilità del committente, indipendentemente dalla possibilità di utilizzare qualunque attrezzatura necessaria allo svolgimento dell'attività.

Deroghe alla operatività della presunzione

Secondo il comma 2 del nuovo art. 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003 la presunzione anzitutto non opera:

- qualora la prestazione 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;
- qualora la prestazione 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, comma 3, della L. n. 233/1990.

La formulazione normativa, declinata al plurale ("la presunzione non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti"), lascia intendere che, ai fini della esclusione dal campo applicativo del nuovo art. 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003, i requisiti indicati devono entrambi realizzarsi in capo al collaboratore.

Competenze teoriche di grado elevato o capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze

In ordine al primo requisito va anzitutto ricordato che la L. n. 92/2012, all'art. 4, commi 64-68, disciplina la "certificazione delle competenze" finalizzata, tra l'altro, a garantire "il riconoscimento degli apprendimenti" e che "conduce al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenta formalmente l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un

soggetto accreditato o autorizzato". Va altresì ricordato che la certificazione delle competenze è legata alla emanazione di uno o più decreti legislativi "per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze (....)".

Premesso quanto sopra e in attesa della definitiva implementazione della richiamata disciplina, si ritiene che il "grado elevato" delle competenze e le "rilevanti esperienze" che conferiscono professionalità al collaboratore, possano essere comprovate attraverso:

- il possesso di un titolo rilasciato al termine del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione (sistema dei licei e sistema dell'istruzione e formazione professionale);
- il possesso di un titolo di studio universitario (laurea, dottorato di ricerca, master post laurea);
- il possesso di qualifiche o diplomi conseguiti al termine di una qualsiasi tipologia di apprendistato (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; apprendistato di alta formazione e ricerca);
- il possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di un rapporto di lavoro subordinato e in applicazione del contratto collettivo di riferimento. In tale ultima ipotesi si ritiene tuttavia che solo una qualifica o una specializzazione posseduta da almeno 10 anni possa garantire capacità tecnico-pratiche derivanti da "rilevanti esperienze";
- lo svolgimento dell'attività autonoma in questione, in via esclusiva o prevalente sotto il profilo reddituale, da almeno 10 anni.

In ogni caso, per poter essere considerati utili ai fini della esclusione dal campo applicativo dell'art. 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003, i certificati, i diplomi o i titoli devono evidentemente essere pertinenti alla attività svolta dal collaboratore.

Reddito annuo da lavoro autonomo

Unitamente al possesso delle citate competenze e capacità il legislatore richiede, ai fini della esclusione in parola, il conseguimento di un determinato reddito annuo.

Sul punto va anzitutto evidenziato che il reddito in questione, da intendersi come "lordo", è legato esclusivamente ad attività di lavoro autonomo, con esclusione di ogni altro reddito derivante sia da prestazioni di lavoro subordinato che da prestazioni di lavoro accessorio (in tal caso l'esclusione è peraltro dettata dall'art. 72, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 secondo il quale il compenso "è esente da qualsiasi imposizione fiscale ...").

Detto importo è pari a 1,25 volte il "minimale annuo di retribuzione che si ottiene moltiplicando per 312 il minimale giornaliero stabilito al 1° gennaio dell'anno cui si riferiscono i contributi, per gli operai del settore artigianato e commercio dell'art. 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni ed integrazioni".

Il minimale annuo in questione, per l'anno 2012, è pari a € 14.930 che, moltiplicato per 1,25, è pari a € 18.662,50.

Segue: prestazioni svolte nell'esercizio di attività professionali qualificate

L'art. 69-bis, al comma 3, esclude dalla applicabilità della presunzione anche 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 e detta specifici requisiti e condizioni.

Con decreto di questo Ministero sentite le parti sociali, si è provveduto ad una "ricognizione" delle predette attività per le quali - si evidenzia - la "registrazione" è subordinata a "specifici requisiti e condizioni".

Al riguardo, indipendentemente dai contenuti del decreto, di prossima emanazione, sembra possibile ritenere che l'operatività della deroga sia esclusa in relazione alle attività per le quali non è dunque previsto il possesso di "specifici requisiti e condizioni" (ad es. mentre l'iscrizione all'albo delle imprese artigiane esclude l'operatività della presunzione in quanto è condizionata ad una specifica delibera della CPA previa verifica dei requisiti di legge, l'iscrizione al registro delle

imprese presso le Camere di commercio non assistita da una procedura di verifica di "requisiti e condizioni", anche di carattere economico, non consente l'operatività della deroga).

Effetti della presunzione

I successivi commi 4 e 5 dell'art. 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003 disciplinano gli effetti della presunzione.

Il legislatore infatti non si limita a stabilire che le prestazioni che rientrano nelle condizioni indicate sono da inquadrarsi nell'ambito di una collaborazione coordinata e continuativa ma chiarisce concretamente quali siano le disposizioni che, in caso di "conversione" del rapporto, devono trovare applicazione.

Anzitutto si prevede che la presunzione "determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'art. 69, comma 1".

Il richiamo esplicito al comma 1 dell'art. 69 del D.Lgs. n. 276/2003 consente di ritenere che, in relazione alla prestazione resa dal possessore di partita IVA e ricondotta ad una collaborazione coordinata e continuativa, va ricercata l'esistenza di un progetto, pena la "conversione" ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Qualora la prestazione sia ricondotta semplicemente ad una collaborazione a progetto - ravvisandone quindi i presupposti - occorrerà dare applicazione alla restante disciplina di cui al Titolo VII, Capo I del D.Lgs. n. 276/2003, ivi comprese le disposizioni in materia di sospensione del rapporto in caso malattia e infortunio e di proroga dello stesso in caso di gravidanza.

Particolare disciplina contributiva

La riconduzione della prestazione resa dal possessore di partita IVA nell'ambito della collaborazione coordinata e continuativa a progetto comporta, secondo quanto stabilisce l'art. 69-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003, anche l'applicazione di una particolare disciplina contributiva.

Stabilisce in tal caso il legislatore che "quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'INPS ai sensi dell'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente".

Si ricorda anzitutto che, ai sensi dell'art. 2, comma 26, della L. n. 335/1995, sono tenuti all'iscrizione alla Gestione separata INPS "i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo (...) nonché i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (...) e gli incaricati alla vendita a domicilio".

Al riguardo l'art. 18, comma 12, del D.L. n. 98/2011 (conv. da L. n. 111/2011) ha chiarito che "l'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, si interpreta nel senso che i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo tenuti all'iscrizione presso l'apposita Gestione separata INPS sono esclusivamente i soggetti che svolgono attività il cui esercizio non sia subordinato all'iscrizione ad appositi albi professionali, ovvero attività non soggette al versamento contributivo agli enti di cui al comma 11 (enti di diritto privato disciplinati dai decreti legislativi n. 509/1994 e n. 103/1996), in base ai rispettivi Statuti e ordinamenti, con esclusione dei soggetti di cui al comma 11 (soggetti già pensionati)" (v. da ultimo INPS mess. n. 14490/2011).

In sostanza, pertanto, anche nella veste di possessori di partita IVA, i soggetti interessati dalla disposizione potrebbero già essere iscritti alla Gestione separata e versare i relativi contributi. In tali ipotesi, fermo restando la consueta ripartizione dell'onere contributivo (2/3 a carico del committente e 1/3 a carico del collaboratore), il legislatore introduce un diritto di rivalsa per il collaboratore nei confronti del committente qualora i versamenti debbano essere dunque effettuati proprio in forza della "conversione" del rapporto.

Si tratta dunque di una disposizione che vuole "sollevare" i collaboratori da eventuali oneri legati proprio all'applicazione della presunzione.

Periodo transitorio

L'art. 69-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003 introduce anche una disposizione volta a salvaguardare i rapporti già in essere. Stabilisce in tal caso il legislatore che la presunzione "si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (18 luglio 2012).

Nell'ipotesi di prestazioni in essere, il legislatore invece dà tempo 12 mesi dall'entrata in vigore della riforma per "consentire gli opportuni adeguamenti".

Attività di vigilanza

La presunzione introdotta dal nuovo art. 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003 rappresenta sostanzialmente uno strumento che ha l'effetto di invertire l'onere della prova circa la non sussistenza di una collaborazione coordinata e continuativa a progetto o di un rapporto di lavoro di natura subordinata a carico del committente/datore di lavoro.

Tuttavia va richiamata l'attenzione di codesti Uffici sulla circostanza che tale strumento non inficia in alcun modo la possibilità, da parte del lavoratore autonomo o del personale ispettivo, di far valere "direttamente" un rapporto di subordinazione ai sensi dell'art. 2094 cod. civ. ove sussistano gli "ordinari" criteri di qualificazione e i relativi indici sintomatici che - almeno con specifico riferimento al settore dell'edilizia - sono stati da ultimo indicati con la circ. n. 16/2012.

Le disposizioni contenute nell'art. 69-bis non rappresentano pertanto l'unico strumento che esaurisce le possibilità di ricondurre un rapporto di natura autonoma nell'alveo di una prestazione più strutturata di collaborazione a progetto o di subordinazione ma, come già anticipato, rappresentano un "mero espediente" che semplifica tale possibilità mediante l'utilizzo di un meccanismo di carattere presuntivo.

DECRETO MINISTERIALE 20 dicembre 2012**Presunzione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 69-bis, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003: ambito di non applicazione**

Vista la legge 28 giugno 2012, n. 92 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita";

Visto l'art. 69-bis del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante la disciplina delle "altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo", introdotto dall'art. 1, comma 26, della citata legge 28 giugno 2012, n. 92;

Considerato che l'art. 69-bis introduce una presunzione relativa all'esistenza di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto in relazione alle prestazioni rese da "persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto" qualora ricorrano taluni presupposti;

Visto in particolare il comma 3 del citato art. 69-bis secondo il quale la citata presunzione "non opera altresì 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";

Visto altresì che, ai sensi dell'art. 69-bis, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 "alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali";

Sentite le parti sociali in data 14 e 22 novembre 2012;

Adotta
il seguente decreto:

Art. 1

(Ambito di applicazione)

1. La presunzione di cui all'art. 69-bis, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 non opera con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un Ordine o Collegio professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati di cui all'art. 2.

Art. 2

(Ordini professionali, registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati)

1. Gli Ordini o Collegi professionali, i registri, gli albi, i ruoli e gli elenchi professionali qualificati di cui all'art. 69-bis, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono esclusivamente quelli tenuti o controllati da una amministrazione pubblica di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nonché da Federazioni sportive, in relazione ai quali l'iscrizione è subordinata al superamento di un esame di Stato o comunque alla necessaria valutazione, da parte di specifico Organo, dei presupposti legittimanti lo svolgimento della attività.

2. L'Allegato 1 del presente decreto, che ne costituisce parte integrante, riporta a mero titolo esemplificativo gli Ordini, i Collegi, i registri, gli albi, i ruoli e gli elenchi di cui al comma 1.

Art. 3

(Registro delle imprese)

1. L'iscrizione ai soli fini di pubblicità dichiarativa di impresa individuale al registro delle imprese di cui alla legge 29 dicembre 1993, n. 580 non costituisce elemento di esclusione dalla applicazione della presunzione di cui all'articolo 69-bis del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 4

(Certificazione del contratto e monitoraggio)

1. Le Commissioni di certificazione possono certificare i contratti di incarico professionale anche al fine di accertare il possesso dei requisiti e condizioni di cui all'art. 2.

2. A fini di monitoraggio, le Commissioni di certificazione trasmettono alla Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro, con periodicità almeno semestrale, i dati relativi ai contratti di incarico professionale rispetto ai quali è stata richiesta la certificazione, evidenziando i dati relativi ai contratti certificati e l'inapplicabilità della presunzione di cui all'art. 69-bis, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

3. La Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro predispone annualmente un monitoraggio in relazione alla attività di certificazione di cui al comma 2.

Allegato 1

Ordini professionali riconosciuti (in ordine di attuazione):

- Consiglio nazionale del notariato (L. n. 89/1913);
- Consiglio nazionale ingegneri (L. n. 1395/1923, R.D. n. 251a 37/1925, D.Lgs.Lgt. n. 382/1944);
- Consiglio nazionale dei chimici (R.D. n. 842/1928, L. n. 897/1938, D.Lgs.Lgt. n. 382/1944);
- Ordine nazionale forense (R.D.L. n. 1578/1933 conv. da L. n. 36/1934);
- Consiglio nazionale architetti, pianificatori, paesaggisti e conservatori (ex Consiglio nazionale architetti) (L. n. 1395/1923, che ha assunto la sua attuale denominazione ai sensi del D.P.R. n. 328/2001);
- Ordine nazionale degli attuari (L. n. 194/1942);
- Federazione nazionale ordine dei medici chirurghi ed odontoiatri (D.Lgs.C.P.S. n. 233/1946);

- Federazione nazionale ordini veterinari italiani (D.Lgs.C.P.S. n. 233/1946 e D.P.R. n. 221/1950);
- Federazione degli ordini dei farmacisti italiani (D.Lgs.C.P.S. n. 233/1946);
- Ordine nazionale dei giornalisti (L. n. 69/1963);
- Consiglio nazionale dei geologi (L. n. 112/1963);
- Ordine nazionale dei biologi (L. n. 396/1967);
- Ordine nazionale dei dottori agronomi e dottori forestali (L. n. 3/1976);
- Ordine nazionale dei consulenti del lavoro (L. n. 12/1979);
- Ordine nazionale degli psicologi (L. n. 56/1989);
- Ordine degli assistenti sociali (L. n. 84/1993);
- Ordine dei tecnologi alimentari (L. n. 59/1994);
- Ordine dei consulenti in proprietà industriale (D.Lgs. n. 30/2005, recante codice della proprietà industriale, artt. 201 e ss.);
- Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, quale nuovo unificato da ex Ordine dei dottori commercialisti e da ex Collegio dei ragionieri (D.Lgs. n. 139/2005).

Collegi riconosciuti (in ordine di attuazione):

- Consiglio nazionale dei periti industriali e dei periti industriali laureati (R.D. n. 275/1929);
- Consiglio nazionale dei geometri e geometri laureati (R.D. n. 274/1929 e D.Lgs.Lgt. n. 382/1944);
- Federazione nazionale dei Collegi delle ostetriche (D.Lgs.C.P.S. n. 233/1946);
- Federazione nazionale Collegio degli infermieri e dei vigilanti dell'infanzia (L. n. 1049/1954);
- Collegio provinciale dei tecnici di radiologia e relativa Federazione nazionale (L. n. 1103/1965);
- Collegio nazionale degli agrotecnici e degli agrotecnici laureati (n. 251/1986);
- Collegi regionali e provinciali delle guide alpine (L. n. 6/1989);
- Consiglio nazionale dei periti agrari e dei periti agrari laureati (L. n. 54/1991).

Organismi che pur gestendo un albo non sono costituiti in forma di Ordine professionale:

- Consiglio nazionale degli spedizionieri doganali (L. n. 1612/1960);
- Albo unico dei promotori finanziari (D.Lgs. n. 58/1998).

Attività ispettiva INPS 2011

L'attività dell'Inps

Con la Determinazione Presidenziale n. 138/2011 di adozione del Piano di attività di Vigilanza per il 2011, l'Istituto, come già avvenuto nel 2010, ha proseguito le attività e gli interventi operativi verso quelle azioni che hanno come obiettivo il contrasto ai comportamenti che arrecano pregiudizio al sistema previdenziale, al principio di equità del sistema erariale e a quello di concorrenza leale tra soggetti economici.

Le dimensioni assunte in questo periodo di crisi dall'economia sommersa, il rilevante numero di lavoratori in nero che essa determina, il diffondersi di forme di evasione ed elusione fiscale e contributiva hanno spinto l'Istituto a porre fra i suoi obiettivi strategici la pianificazione e la realizzazione di una serie di azioni e iniziative volte ad individuare situazioni di lavoro nero o irregolare al fine di facilitare i percorsi di emersione.

La politica della vigilanza ispettiva per l'anno 2011 è stata impostata su:

- a) un modello organizzativo, gestionale e di controllo in linea con l'obiettivo di lotta al lavoro nero e coerente con i nuovi assetti organizzativi;
- b) l'individuazione di sensori interni (controlli incrociati) ed esterni (ambiente socioeconomico e mercato) al sistema Inps capaci di far emergere fenomeni evasivi e quindi indirizzare l'attività ispettiva;
- c) una migliore conoscenza dell'entità e delle cause che hanno determinato il sommerso. Le novità introdotte dalla L. n. 183/2010 hanno avuto un importante impatto nella gestione dell'attività ispettiva con una conseguente ricaduta sui risultati complessivi. Infatti, l'art. 4 e l'art. 33 del

precitato “Collegato lavoro”, che disciplinano rispettivamente le “nuove misure contro il lavoro sommerso” e “l’accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica”, hanno profondamente inciso sulle “modalità operative” adottate dagli ispettori dell’ Istituto, caratterizzando ed influenzando il raggiungimento degli obiettivi posti nel Piano di Vigilanza 2011. In particolare l’art. 4, oltre a modificare il sistema di calcolo delle sanzioni civili sui contributi evasi per lavoro nero, ha altresì esteso agli ispettori di vigilanza dell’Istituto il potere di adottare la c.d. “maxisanzione” in presenza di lavoratori in nero.

Ulteriore novità è stata l’introduzione, con l’art. 33, dell’obbligo della redazione sia del Verbale di primo accesso, che coincide con la prima visita ispettiva, sia del successivo e conclusivo Verbale unico di accertamento e di notificazione.

In questo modo si è intervenuti sulle modalità e sul contenuto della verbalizzazione, proceduralizzando l’attività ispettiva.

In sintesi, nel corso del primo semestre dell’anno, si è dovuto far fronte ad una serie di adempimenti quali:

- 1) maggiori attività previste (carico di lavoro per ispezione);
- 2) maggior complessità nella gestione e completamento dell’attività ispettiva;
- 3) problematiche nel caricamento a Sistema dei verbali ispettivi.

Nel 2011 si sono consolidate e potenziate le sinergie tra i soggetti impegnati nel perseguire gli obiettivi strategici di vigilanza ispettiva attraverso l’utilizzo ottimale delle specifiche competenze di ciascuno dei soggetti coinvolti nell’azione di vigilanza. Ciò ha confermato e migliorato i risultati ottenuti.

La tavola 6.1 che segue evidenzia la sintesi dei risultati dell’attività di vigilanza svolta dagli Enti preposti nell’anno 2011.

Dai dati disponibili del 2011 si rileva quanto segue:

- sono state ispezionate n. 244.170 aziende che rappresenta un campione di poco superiore al 10% dei circa 2 milioni di aziende esistenti censite presso gli Istituti previdenziali;
- sono state individuate n. 149.708 aziende irregolari che rappresentano circa il 61% di quelle sottoposte a verifica;
- sono stati individuati n. 278.268 lavoratori irregolari;
- i lavoratori totalmente in nero complessivamente individuati sono totale di 117.955 (n. 105.279 unità tra il Ministero del Lavoro, Inps, Inail e Enpals alle quali si aggiungono n. 12.676 unità individuate dalla Guardia di Finanza);
- il totale delle somme accertate per l’anno 2011 si attesta attorno a € 1.225.165.438.

Di seguito si evidenziano i principali risultati dell’attività ispettiva dell’Inps.

SINTESI DEI RISULTATI DELL’ATTIVITÀ DI VIGILANZA SVOLTA DAGLI ENTI PREPOSTI • ANNO 2011
(dati nazionali)

ENTE	AZIENDE ISPEZIONATE	AZIENDE IRREGOLARI	N. LAVORATORI IRREGOLARI	N. LAVORATORI TOTALMENTE IN NERO	RECUPERO CONTRIBUTI E PREMI EVASI (milioni di euro)
Ministero del Lavoro	148.553	73.789	164.473	52.426	165,5
INPS	73.722	57.224	56.660	45.036	981,4
INAIL	21.201	18.145	48.716	7.509	56,5
ENPALS	694	550	8.419	308	21,7
Totale	244.170	149.708	278.268	105.279	1.225,1

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

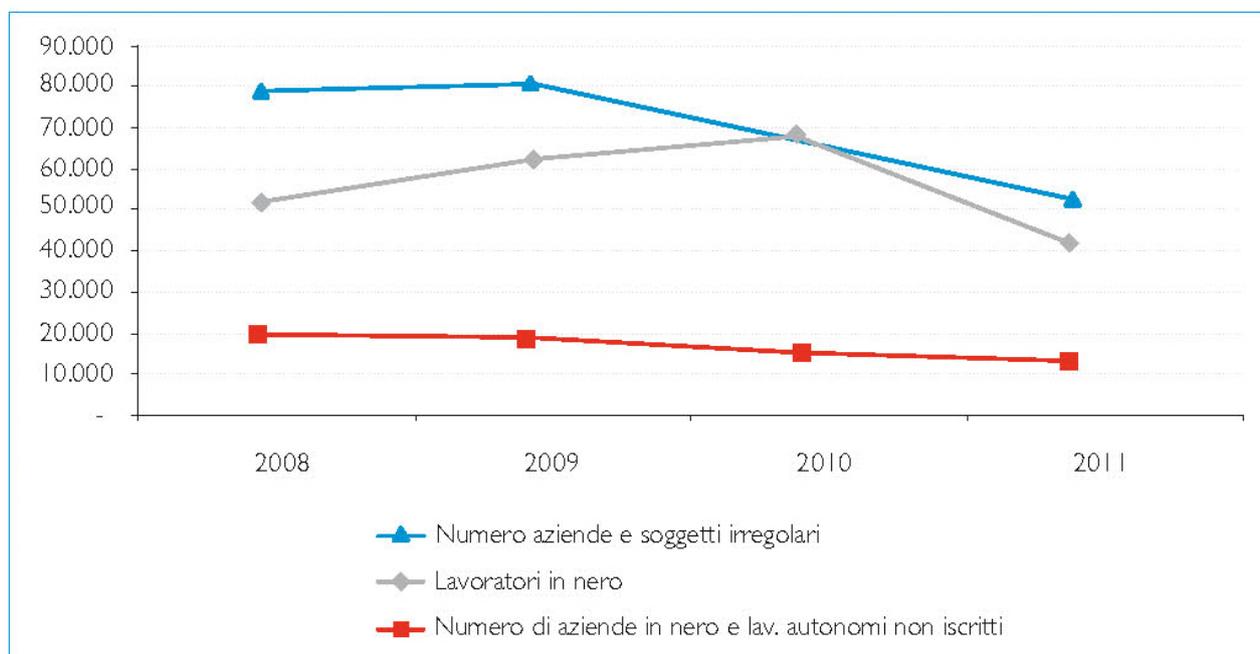
Nel corso del 2011 l'azione di Vigilanza, con circa 73.722 ispezioni, ha permesso di individuare oltre 45.036 lavoratori completamente in nero e di accertare più di 981 milioni di Euro di omissioni contributive e sanzioni.

PRINCIPALI RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA 2011

N. accertamenti ispettivi	73.722
N. aziende irregolari, pari al 77,6% di quelle ispezionate	57.224
N. lavoratori in posizione irregolare	11.624
N. aziende in nero e lavoratori autonomi non iscritti	14.077
Lavoratori completamente in nero	45.036
Contributi evasi accertati	602 mln
Numero di rapporti annullati in agricoltura perchè fittizi	66.347
Importi risparmiati in agricoltura per prestazioni non erogate a seguito di annullamento di rapporti di lavoro fittizi	199 mln
Somme accessorie accertate	180 mln
TOTALE GENERALE ACCERTATO	981 mln

Fonte: INPS

SOGGETTI IRREGOLARI E IN NERO PER TIPOLOGIA RILEVATI • ANNI 2008-2011



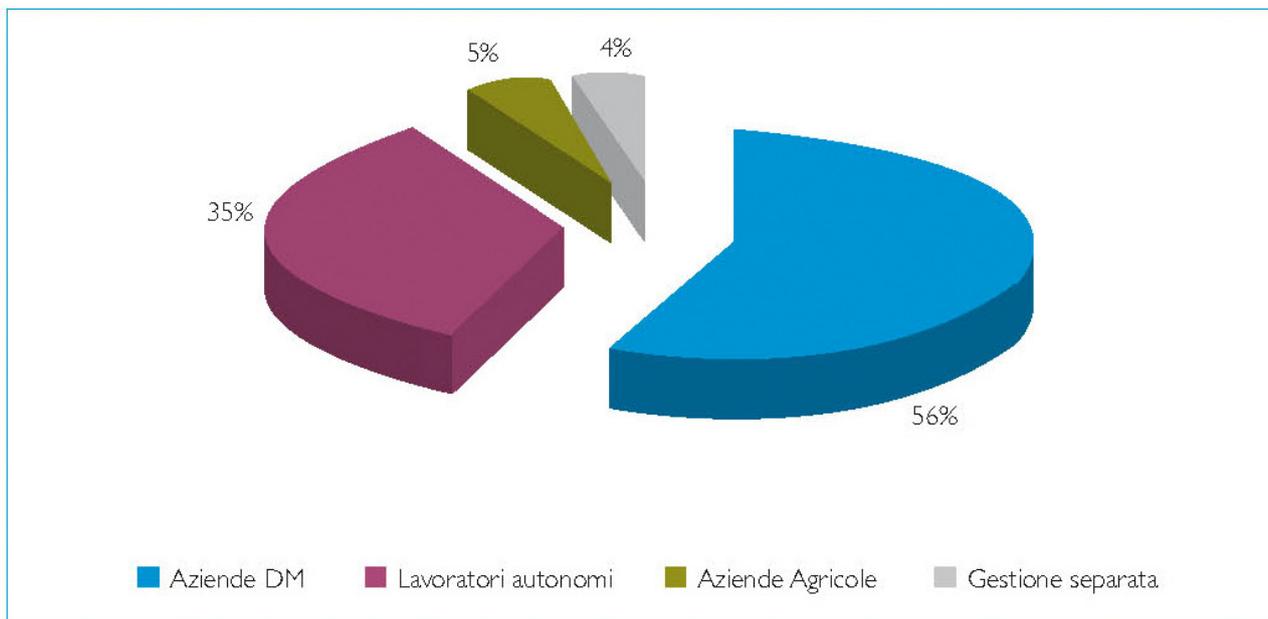
Fonte: Inps

I complessivi 73.722 accessi ispettivi effettuati nel corso del 2011 sono così distribuiti tra le diverse gestioni dell'Istituto (Figura 6.3):

- Aziende DM2: 41.682 ispezioni (56% del totale) con una percentuale di irregolarità pari ad oltre il 78%;

- Aziende agricole: 3.595 ispezioni (5% del totale)
- Lavoratori autonomi: 25.746 ispezioni (35% del totale) con una percentuale di irregolarità pari ad oltre il 74%;
- Gestione Separata: 2.699 ispezioni (4% del totale).

DISTRIBUZIONE NUMERO ISPEZIONI PER AREA



La Tavola sotto illustra i principali risultati dell'attività di vigilanza distribuiti per aree di lavoro nel 2011.

La Figura seguente illustra la distribuzioni di imprese irregolari, espresse in % sui relativi totali, per l'anno 2011, da cui si evidenzia per l'irregolarità una predominanza delle imprese DM.

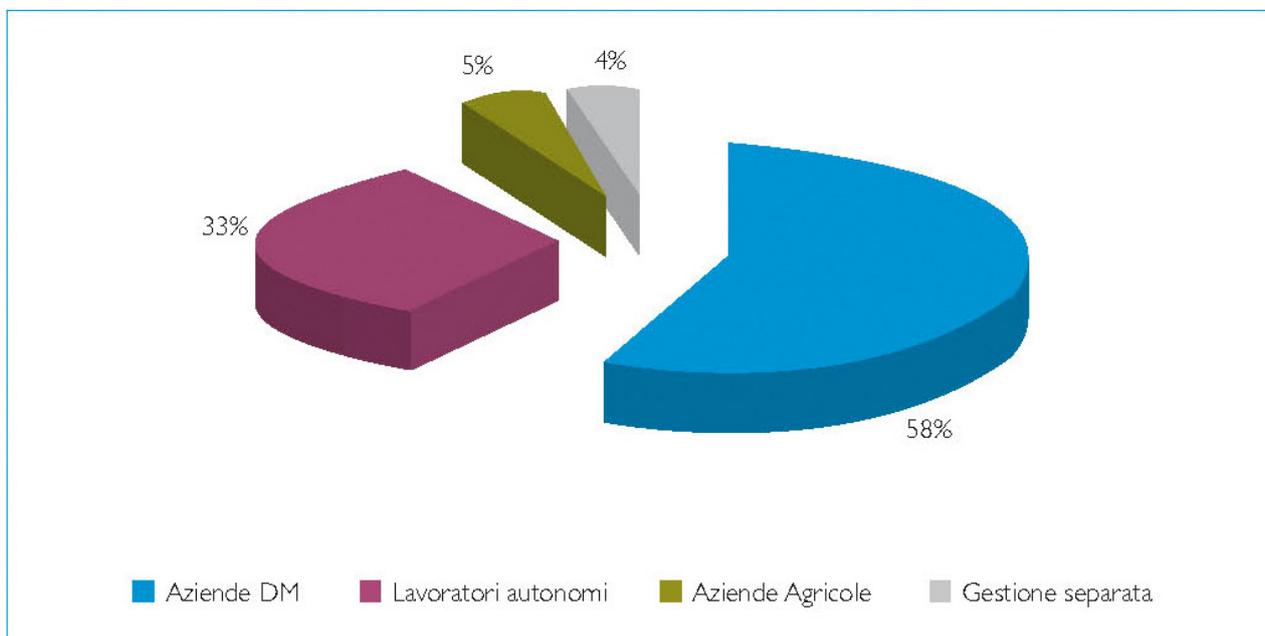
Inoltre, per quanto riguarda il settore agricolo, si segnala che, al di fuori delle aziende che dichiarano personale, sono stati disconosciuti oltre 66.000 rapporti fittizi, con un risparmio pari a circa 200 milioni di Euro per prestazioni che sarebbero state indebitamente erogate dall'Istituto.

PRINCIPALI RISULTATI DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA 2011 PER AREE DI LAVORO

	AZIENDE DM	LAVORATORI AUTONOMI	AZIENDE AGRICOLE	GESTIONE SEPARATA
N. accertamenti ispettivi	41.682	25.746	3.595	2.699
N. aziende irregolari	32.830	19.128	2.890	2.376
% imprese irregolari / imprese visitate	78,8%	74,3%	80,4%	88,0%
Lavoratori completamente in nero	38.908		1.566	4.562
Contributi evasi accertati	474 mln	77 mln	33 mln	17 mln

Fonte: Inps

DISTRIBUZIONE IMPRESE IRREGOLARI PER AREA % SUL TOTALE IMPRESE IRREGOLARI • ANNO 2011



Il totale dei rapporti fittizi scoperti negli anni 2008-2011 è di 408.438 con conseguenti risparmi, per le casse dell'Istituto, di oltre 1.079 milioni di euro.

La questione della regolarità contributiva, inoltre, è anche strettamente collegata a quella del rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

Il DURC è il certificato che, sulla base di un'unica richiesta, attesta contestualmente la regolarità di un'impresa per quanto concerne gli adempimenti Inps, Inail e Cassa Edile, verificati sulla base della rispettiva normativa di riferimento. Il documento è fondamentale per le gare d'appalto poiché garantisce, all'Ente appaltante, la regolarità dell'azienda.

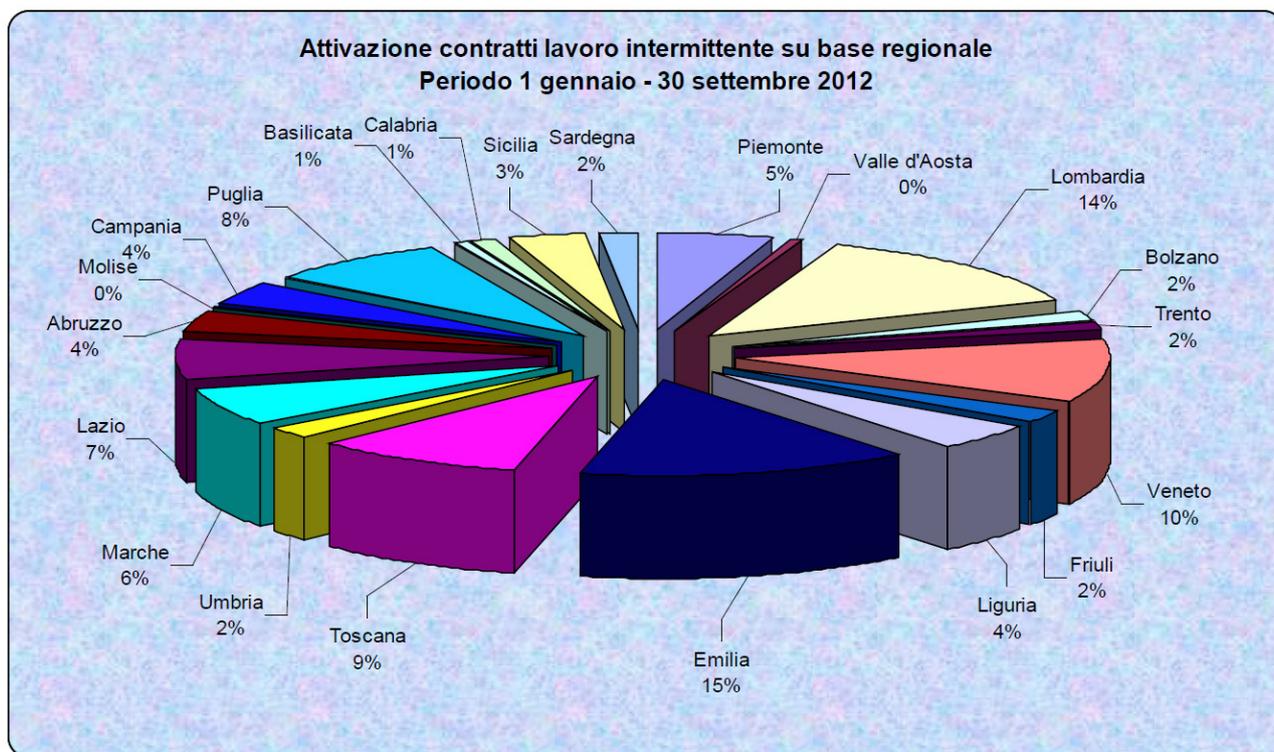
Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha previsto che nelle procedure di appalti di opere, servizi e forniture pubbliche, ai fini dell'iscrizione all'Albo fornitori e per le attestazioni SOA (Società Organismo di Attestazione), il DURC abbia validità trimestrale, allo scopo di semplificare e rendere più spedite le procedure di gara, nel settore degli appalti pubblici. Il Ministero, ha inoltre ribadito (nota del 16 gennaio 2012) l'orientamento secondo il quale il DURC non è soggetto ad autocertificazione, in quanto lo stesso non consiste nella mera certificazione dell'effettuazione di una somma a titolo di contribuzione ma una attestazione degli Istituti previdenziali circa la correttezza della posizione contributiva di una realtà aziendale effettuata dopo complesse valutazioni tecniche di natura contabile derivanti dalla applicazione di discipline lavoristiche, contrattuali e previdenziali.

IL RAPPORTO ANNUALE SULL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA 2012

Dai risultati dell'attività ispettiva dell'anno 2012 il numero dei **lavoratori irregolari** risulta pari a **n. 295.246** unità (con un incremento pari al **+ 6%** rispetto ai 278.268 lavoratori irregolari del 2011), mentre quello dei **lavoratori totalmente in nero** è pari a **n. 100.193** (dato in diminuzione del - 5% rispetto a quello riscontrato nell'anno precedente pari a n. 105.279 unità). I lavoratori in nero risultano comunque essere il 34% di quelli irregolari. La costante flessione del numero dei lavoratori in nero rispetto agli anni precedenti, oltre ad essere una diretta conseguenza della contrazione occupazionale dovuta alla crisi economica in atto che presenta inevitabili riflessi anche nell'ambito del lavoro sommerso, è speculare al sempre maggior incremento del ricorso all'utilizzo – soprattutto nelle regioni del Centro-Nord - delle tipologie contrattuali flessibili, quale possibile alternativa al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In considerazione di tale

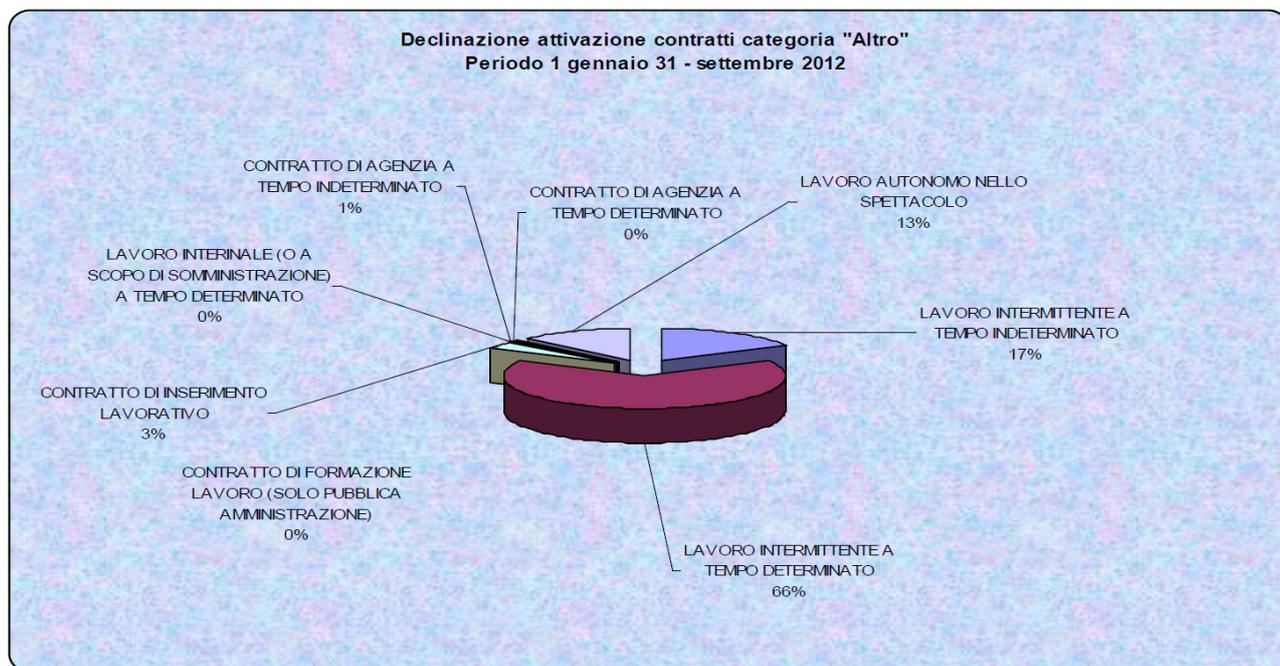
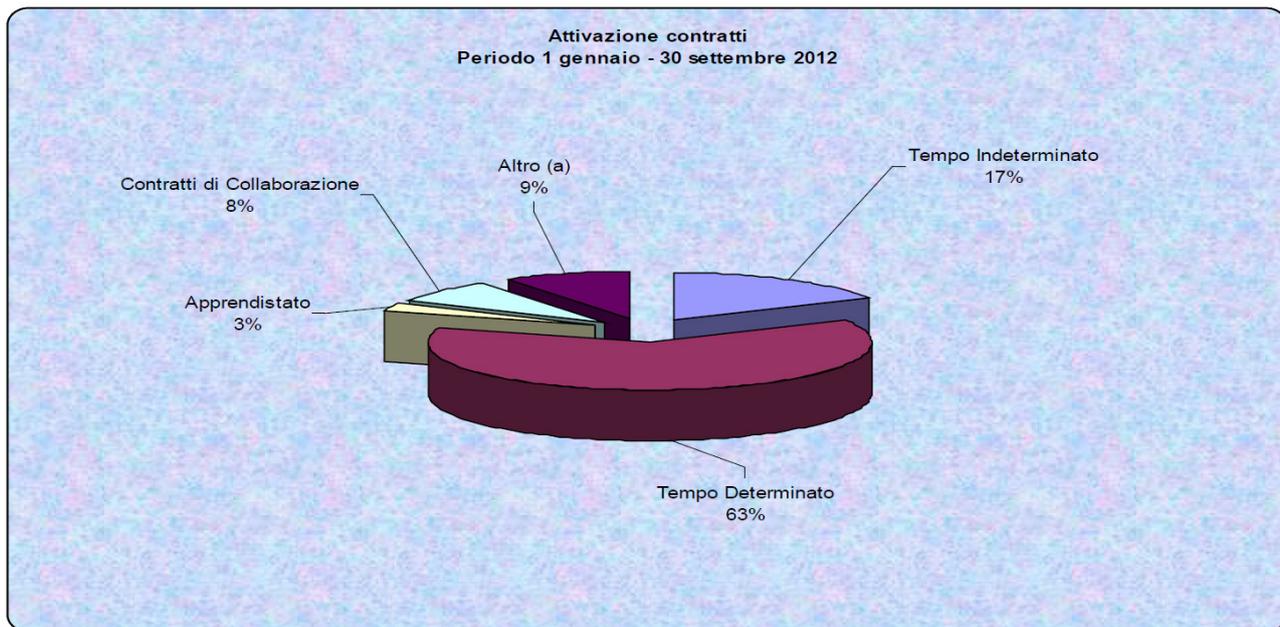
rilevante diffusione delle forme di lavoro flessibile, è stata rilevata, in occasione delle verifiche ispettive, una notevole frequenza del fenomeno dell' uso distorto delle citate fattispecie contrattuali, in funzione elusiva, mirata al contenimento del costo del lavoro, con il connesso incremento del numero di violazioni in materia di riqualificazione dei rapporti di lavoro. Più precisamente, nell'anno 2012, si è registrato un aumento della stipulazione dei **contratti di lavoro intermittente**, a tempo determinato ed indeterminato. A livello complessivo, infatti, il lavoro intermittente è passato dai **n. 522.445** contratti attivati nel 2011 a **n. 605.551** contratti nel **solo periodo gennaio/settembre 2012**, con un incremento pari al **+16%**. Con particolare riferimento alle aree geografiche, le Regioni in cui si è registrato maggior ricorso a tale tipologia contrattuale flessibile sono le seguenti:

- Emilia Romagna n. 88.016;
- Lombardia n. 81.831;
- Veneto n. 63.577;
- Toscana n. 55.138.



Per quanto concerne il monitoraggio dei contratti di lavoro risultante dal "Sistema informativo comunicazioni obbligatorie", si precisa che nel periodo 1° gennaio – 30 settembre 2012 sono stati attivati **n. 7.930.568** contratti, di cui:

- **4.983.964** contratti a tempo determinato;
- **1.369.593** contratti a tempo indeterminato;
- **732.476** altro (intermittente, contratto di agenzia, etc.);
- **623.507** contratti di collaborazione (co.co.co e co.co.pro);
- **219.230** contratti di apprendistato.



Relativamente ai settori merceologici, l'attivazione è così ripartita:

5.671.456 – Servizi (es. commercio; alberghi e ristoranti; trasporti; P.A.; sanità; altri servizi alle persone);

1.133.099 – Agricoltura;

1.126.013 – Industria (comprensiva di costruzioni).

Le citate attivazioni hanno interessato:

n. 3.990.158 uomini, impiegati prevalentemente nei seguenti settori merceologici:

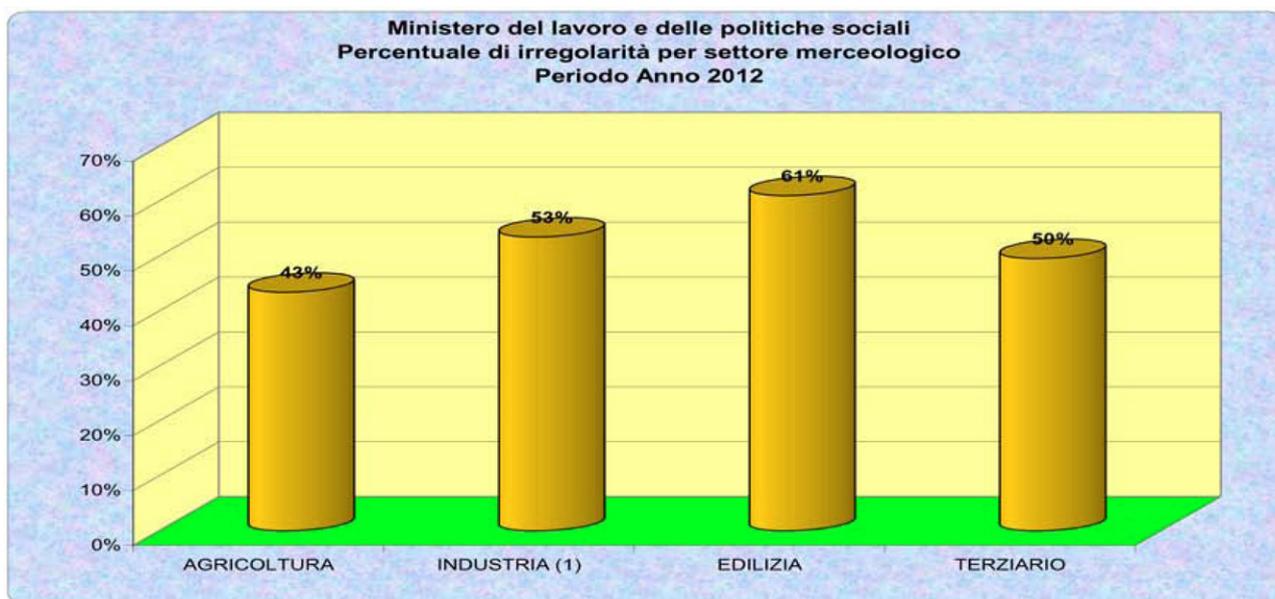
Servizi (n. 2.378.875); Industria (n. 893.390); Agricoltura (n. 717.893);

n. 3.940.410 donne, occupate prevalentemente nei seguenti settori: Servizi (n. 3.292.581); Agricoltura (n. 415.206); Industria (n. 232.623).

PROFILI QUALITATIVI

Dall'analisi dei risultati dell'attività di vigilanza svolta dal personale ispettivo ministeriale emerge un'elevata percentuale di irregolarità, piuttosto stabile negli anni, in quanto **un'azienda su due è stata trovata in una situazione di irregolarità**. Infatti, le ispezioni in cui sono stati contestati illeciti sono pari a **n. 75.087** che rappresentano, infatti, circa il **54 %** degli accessi effettuati, con un incremento del **+ 4%** rispetto al tasso di irregolarità pari al 50%, riscontrato nell'anno 2011. In particolare, la percentuale di irregolarità è così distinta:

- Edilizia 61% (+ 3% rispetto al 2011)
- Industria 53% (+ 4% rispetto al 2011)
- Terziario 50% (+ 4% rispetto al 2011)
- Agricoltura 43% (+ 3% rispetto al 2011)



Sono state verificate complessivamente **n. 416.188 posizioni lavorative**: tale dato conferma la concentrazione dell'azione ispettiva prevalentemente su aziende di dimensioni medio – piccole, al fine di contrastare efficacemente il lavoro sommerso. Il numero di **lavoratori irregolari** - pari a circa il **39%** delle posizioni lavorative complessivamente esaminate – ammonta a **n. 163.305** unità. La percentuale maggiore di lavoratori irregolari pari al 62% è stata riscontrata nel settore del terziario (n. 101.373), mentre nel settore edile è pari al 18%, nell'industria al 16%, nel settore agricolo al 4%. Le Regioni ove è stato rilevato il numero più significativo di lavoratori irregolari sono le seguenti: Emilia Romagna (n. 22.336), Lombardia (n. 21.893), Puglia (n. 11.784), Piemonte (n. 11.731), Lazio (n. 11.672), Toscana (n. 11.279), Sardegna (n. 11.249), Campania (n. 10.803). Le principali irregolarità rilevate sono riferite alle fattispecie illecite di rilevanza amministrativa e/o penale di seguito indicate.

APPALTI, SUBAPPALTI E DISTACCHI

Gli accertamenti ispettivi concernenti la correttezza o meno delle concrete modalità di attuazione delle sempre più frequenti forme di decentramento produttivo, soprattutto attraverso l'esame della filiera degli appalti, hanno consentito la rilevazione di un significativo numero di fattispecie illecite che hanno interessato **n. 15.739** lavoratori (a fronte di n. 18.311 del 2011), così distribuiti: terziario (n. 10.468), industria (n. 3.316), edilizia (n. 1.471), agricoltura (n. 684). La maggior parte dei lavoratori coinvolti nelle violazioni è concentrata in: Emilia Romagna (n. 3.950), Lombardia (n. 2.833), Veneto (n. 1.995), Abruzzo (n. 1.258).

CORRETTA QUALIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

I risultati dell'azione di vigilanza confermano la tendenza ad orientare gli accertamenti ispettivi alla complessa attività di valutazione circa la corretta applicazione delle forme contrattuali atipiche o flessibili (contratti di lavoro intermittente, vouchers, contratti part-time, collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto, associazioni in partecipazione, partite IVA, etc.). Tali tipologie contrattuali sono utilizzate con sempre maggior frequenza dai datori di lavoro e presentano, nei diversi contesti territoriali, rilevanti profili di criticità, in quanto spesso risultano oggetto di uno scorretto impiego e si rivelano connesse a fenomeni di **elusione contributiva**, dissimulando rapporti di lavoro in concreto di natura subordinata, a tempo pieno ed indeterminato. Le violazioni riscontrate in tale ambito, in particolare, coinvolgono a n. **18.652** lavoratori, con un aumento del **+36 %** rispetto al 2011 (n. 13.698). Relativamente alla distribuzione territoriale, le violazioni in questione si concentrano in misura maggiore nelle seguenti Regioni del Centro-Nord: Lombardia (n. 2.403), Veneto (n. 1.888), Sardegna (n. 1.686), Toscana (n. 1.536), Umbria (n. 1.504). Ciò a conferma del sopra evidenziato andamento dei fenomeni di irregolarità in tali aree geografiche, caratterizzate da un notevole incremento del ricorso e del connesso abuso delle fattispecie contrattuali atipiche a cui si accompagna una diminuzione del fenomeno del lavoro totalmente sommerso.