



## News per i Clienti dello studio

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

### **Presunzioni, riqualificazioni ed abrogazioni: come vanno gestiti i contratti a progetto e le partite IVA?**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che con la **riforma del lavoro**, il legislatore ha introdotto alcune **disposizioni volte a riqualificare i rapporti intrattenuti dal datore di lavoro con collaboratori a progetto e partite IVA** (ed in alcuni casi anche con il lavoratore subordinato). Nel dettaglio, qualora **non sussistano le caratteristiche tipiche di tali tipologie di rapporti, la legge n. 92/2012 prevede**: i) la **riqualificazione del lavoratore autonomo in lavoratore a progetto**; ii) la **riqualificazione del collaboratore a progetto in lavoratore dipendente a tempo indeterminato**. La disciplina dei collaboratori a progetto è diventata attuale per effetto dell'approvazione del **D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015**: secondo le nuove disposizioni, **la disciplina del lavoro a progetto deve considerarsi abrogata** (tranne per i rapporti già in corso) **a partire dal 25.06.2015**. Viene inoltre introdotta un **nuovo istituto che prevede modalità agevolate di conversione del rapporto di lavoro**: nel caso di conversione di un rapporto irregolare in lavoro subordinato, si **estingono tutti i rilievi contributivi, assicurativi e fiscali** relativi al periodo precedente alla trasformazione. La stessa procedura agevolata si applica anche nel caso in cui **il datore di lavoro impieghi personale dipendente "sfruttando" (in modo distorto) la figura del lavoro autonomo o imprenditoriale**: resta da capire quando un rapporto debba essere considerato regolare e irregolare. Considerate le notevoli modifiche apportate alla disciplina del lavoro, di seguito illustriamo, le **ipotesi che possono considerarsi sintomatiche di irregolarità e le modalità di regolarizzazione del rapporto**.

## Premessa

Con il D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015 è stata disposta **l'abrogazione della forma contrattuale del lavoro a progetto, il quale continua ad applicarsi solamente ai rapporti stipulati precedentemente alla sua entrata in vigore (25.06.2015)**. Lo stesso decreto prevede, inoltre, una **procedura di regolarizzazione agevolata, che consente al datore di lavoro di regolarizzare in lavoro subordinato i rapporti di lavoro a progetto, di collaborazione coordinata e partite IVA.**

Mentre per le **collaborazioni coordinate** (o quantomeno, per la maggior parte di queste) **il passaggio al lavoro dipendente sarà (quasi) obbligatorio**, resta da comprendere **quando i rapporti di collaborazione a progetto e a partita IVA possono essere contestati: al riguardo si deve segnalare quanto stabilito dalla riforma del lavoro (legge n. 92/2012) all'articolo 1 (commi da 23 a 26)**. Analizzando tali disposizioni si possono comprendere le **ipotesi al ricorrere delle quali le verifiche ed i controlli potrebbero effettivamente rilevare delle violazioni**, e quindi valutare la possibilità di **accedere alla procedura agevolata di conversione del rapporto di lavoro.**

Di seguito illustriamo la disciplina delle presunzioni sulla riqualificazione dei rapporti di nostro interesse e le possibilità di regolarizzazione introdotte dal D.Lgs. 81/2015.

## Partite IVA e riqualificazione in rapporti di collaborazione a progetto

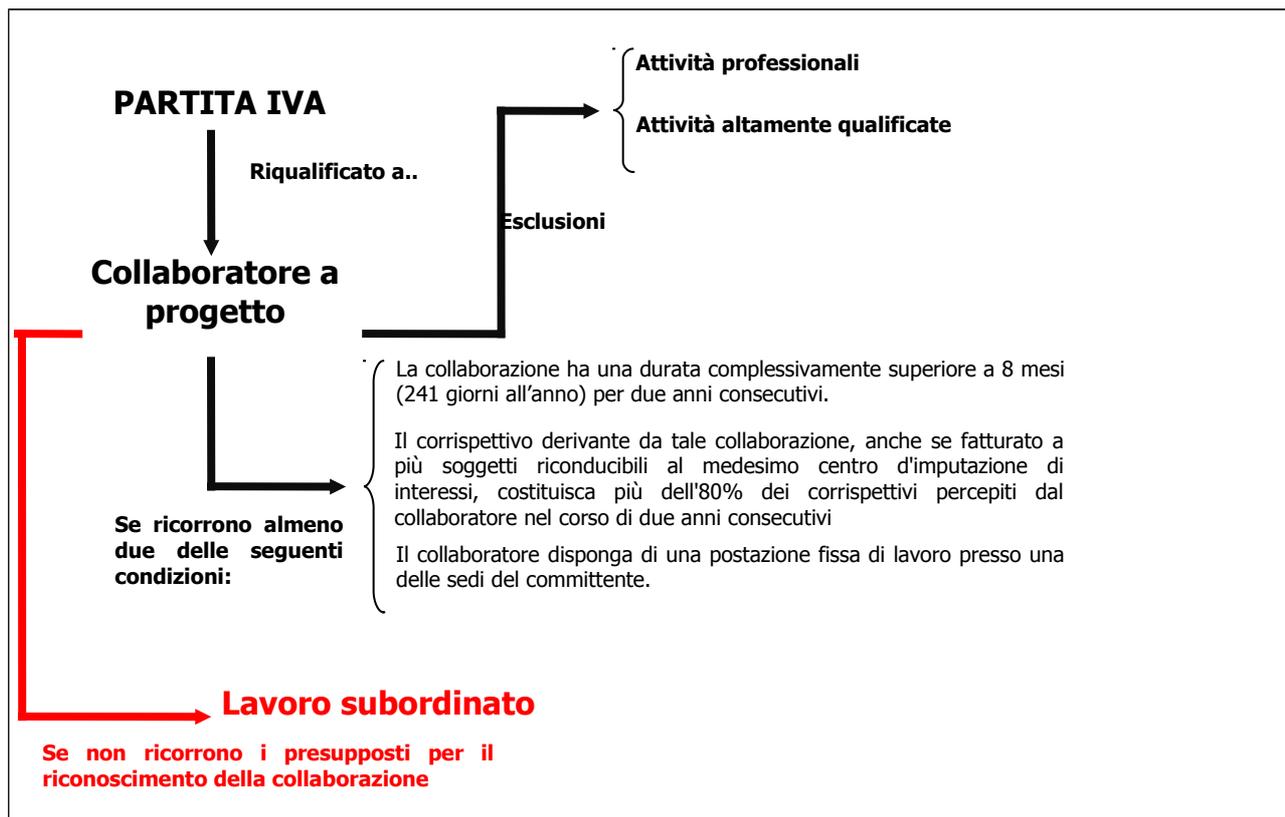
L'articolo 1 commi 26-27 della **legge n. 92/2012** (meglio conosciuta come riforma del lavoro, ed oggetto di modifiche da parte del DL n.83/2012) ha introdotto una **presunzione secondo cui le prestazioni effettuate da alcuni lavoratori autonomi sono da considerare rapporti di collaborazione.**



In particolare, le **prestazioni lavorative rese da persona titolare di partita IVA** sono **considerate** – salvo prova contraria – **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due presupposti tra i seguenti:**

FINTE PARTITE IVA	
<b>Condizioni perché operi la presunzione (almeno due)</b>	La collaborazione ha una <b>durata complessivamente superiore a 8 mesi</b> (241 giorni all'anno) <b>per due anni consecutivi</b> .
	Il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più <b>dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nel corso di due anni consecutivi</b> (anche se non percepiti e anche se riferibili a soggetti collegati al committente).
	Il collaboratore disponga di una <b>postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente</b> .

Sull'argomento si devono segnalare **due principali eccezioni a cui non si applica la presunzione**. Ci si riferisce, in particolare, alle **attività professionali ed alle attività altamente qualificate, in riferimento alle quali è stato emanato il decreto del 20.12.2012**.



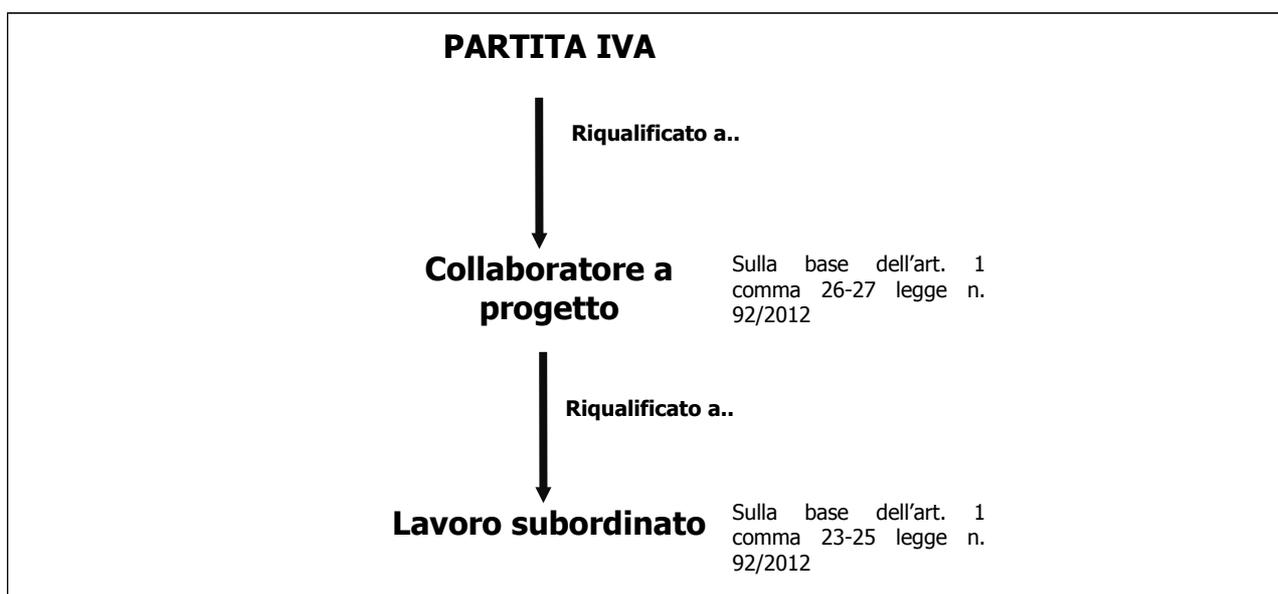
Secondo quanto previsto dalla riforma del lavoro, le disposizioni in materia di riqualificazione dei lavoratori autonomi **si applicano:**

- a tutti i rapporti sorti successivamente alla data di entrata in vigore delle disposizioni (18.07.2012);
- per i rapporti in corso a tale data, si applicano le nuove disposizioni solamente decorso un periodo transitorio di 12 mesi (quindi fino al 18.07.2013).

Sono state fornite alcune opportune precisazioni in relazione ai **requisiti che fanno scattare la riqualificazione**, evidenziando tra le altre cose, che **la maggior parte delle ipotesi di riqualificazione potrà realizzarsi solo alla fine del 2014**: in sede di prima applicazione delle disposizioni, infatti, è **necessario, per la realizzazione di due dei requisiti, un periodo di tempo di almeno un biennio**. Pertanto, **i primi effetti della riqualificazione da lavoratore autonomo a collaboratore a progetto potranno realizzarsi solamente a partire dal 2015**.

### **Partite IVA e riqualificazione in rapporti di collaborazione a progetto**

Come detto, **la riforma del lavoro ha introdotto un doppio meccanismo presuntivo**, che prevede *i)* la **riqualificazione dei lavoratori autonomi in collaboratori a progetto** e *ii)* la **riqualificazione dei collaboratori a progetto in lavoratori dipendenti**. Per quanto di nostro interesse, **potrebbe verificarsi l'ipotesi in cui siano applicabili entrambe le presunzioni, per effetto delle quali un rapporto di lavoro autonomo venga riqualificato come rapporto di lavoro subordinato** (anche se non direttamente ed automaticamente).



Secondo quanto previsto dall'articolo 1 comma 23 della legge n. 92/2012, **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 sia**

**svolta con modalità analoghe rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti.** Bisogna specificare che:

- rispetto a tale meccanismo presuntivo è **ammessa la prova contraria** a carico del committente;
- sono escluse le **prestazioni ad elevata professionalità individuate dai CCNL.**

Secondo quanto precisato dal **Ministero del Lavoro con la circolare n.29/2012**, il comma 2 dell'art. 69 **disciplina l'ipotesi in cui il collaboratore a progetto:**

- esegua le **prestazioni in maniera non autonoma;**
- con **modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati.**

In questo caso 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.**

#### **OSSERVA**

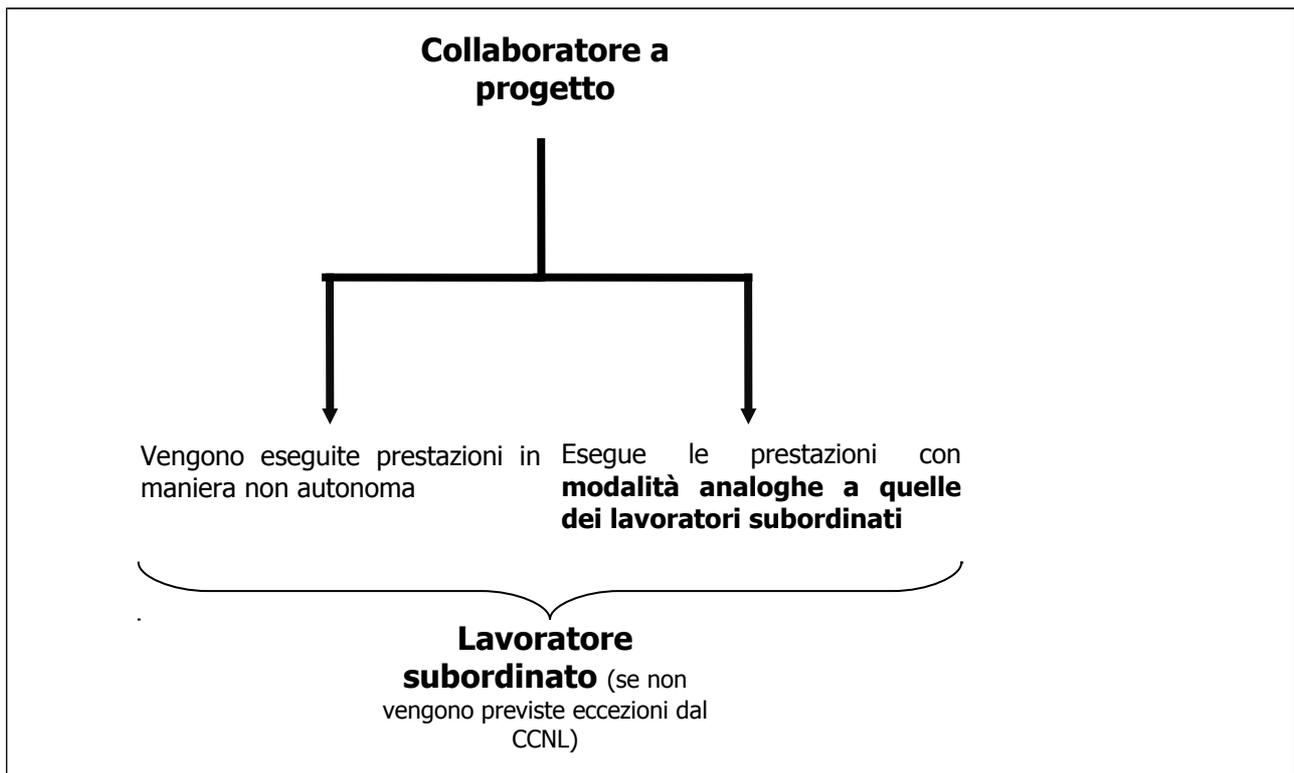
Al riguardo **il personale ispettivo deve accertare che il collaboratore svolga in maniera prevalente e con carattere di continuità le proprie attività "con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente".**

La disposizione, pertanto:

- **non preclude che il collaboratore svolga le medesime attività dei lavoratori dipendenti,** purché le svolga con modalità organizzative radicalmente diverse;
- **prevede che, 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 direttiva ecc.), **la presunzione trovi applicazione.**

Bisogna, infine, evidenziare 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.

Si deve precisare che le disposizioni in materia di presunzioni sulle collaborazioni a progetto si applicano con una decorrenza diversa da quella prevista per la presunzione in materia di partite IVA: le disposizioni sulle collaborazioni a progetto, infatti, **si applicano ai contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della legge** (prevista al 18.07.2012), mentre, come anticipato sopra, **le disposizioni in materia di partite IVA possono avere concreta applicazione solamente a partire dal 01.01.2015.**



Per effetto delle disposizioni congiunte in materia di riqualificazione delle partite IVA e dei contratti di lavoro a progetto, bisogna concludere che **nel caso in cui l'utilizzo della partita IVA sia improprio:**

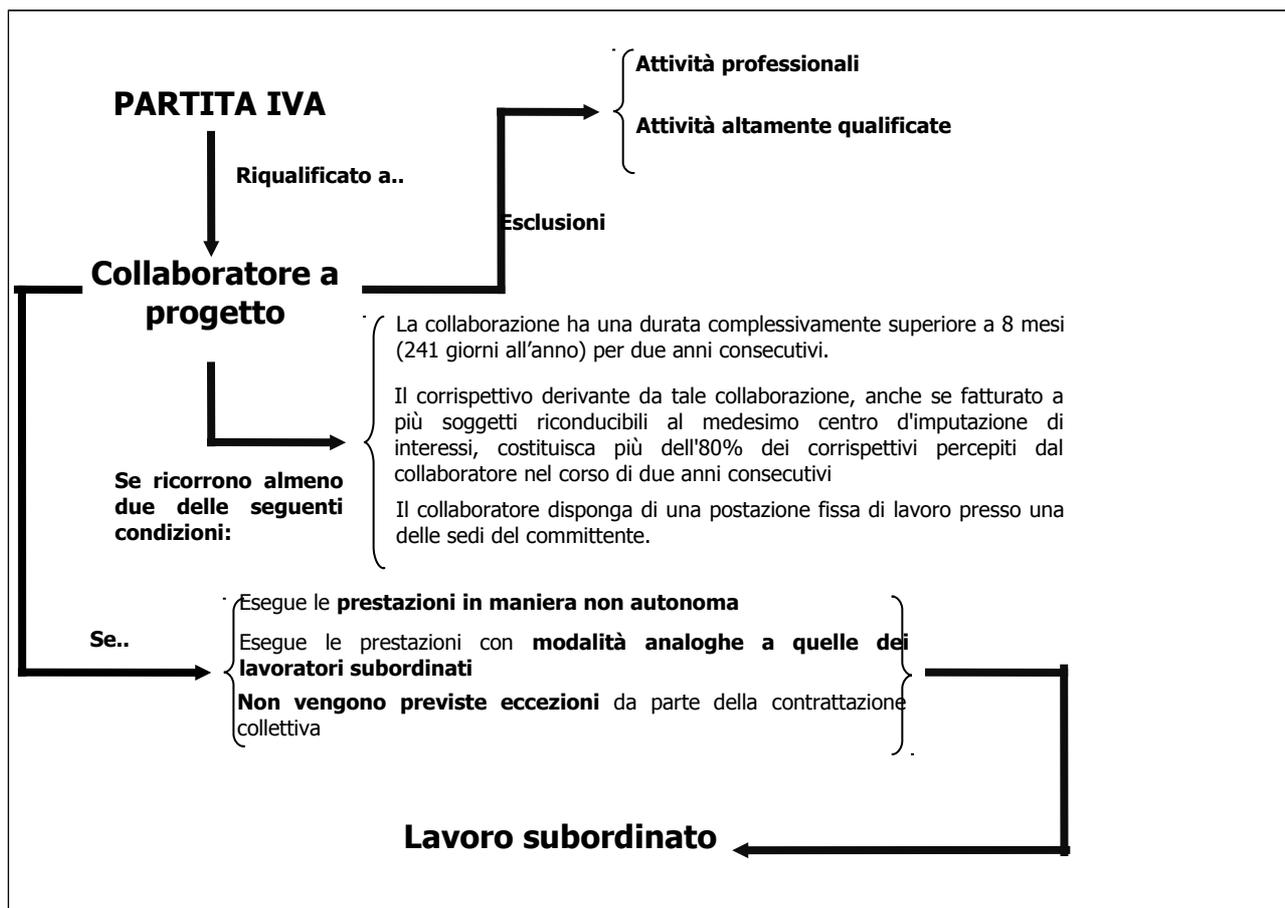
RIQUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO	
<b>Da partita IVA a lavoratore a progetto</b>	La prestazione lavorativa viene considerata una collaborazione coordinata e continuativa, con obbligo di iscrizione alla Gestione separata INPS.
<b>Da lavoratore a progetto a lavoratore subordinato a tempo indeterminato</b>	Il rapporto viene ulteriormente trasformato in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (dalla data di costituzione del rapporto) nel caso in cui, per tale prestazione, non sia stato individuato un progetto. Risulta evidente, pertanto, la <b>necessità di predisporre sempre un progetto per qualsiasi contratto di lavoro autonomo</b> al fine di evitare che un rapporto instaurato con un soggetto titolare di partita IVA possa essere trasformato automaticamente in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Da un punto di vista previdenziale, **se l'applicazione della presunzione comporta che la prestazione del titolare di partita IVA sia riconducibile ad una collaborazione a progetto, i relativi contributi previdenziali sono ripartiti nella consueta misura di:**

→ **2/3** a carico del **committente**;

→ 1/3 a carico del **collaboratore**.

Tuttavia, **poiché i soggetti interessati** (in quanto possessori di partita IVA) potrebbero essere **già iscritti alla Gestione separata INPS ed aver versato, di conseguenza, i relativi contributi**, è stato precisato che, **al fine di "sollevare" i collaboratori da eventuali oneri legati all'applicazione della presunzione in capo al collaboratore**, è riconosciuto un **diritto di rivalsa nei confronti del committente per la quota di contributi (2/3) che sarebbe stata a carico di quest'ultimo in forza della "conversione" del rapporto lavorativo**.



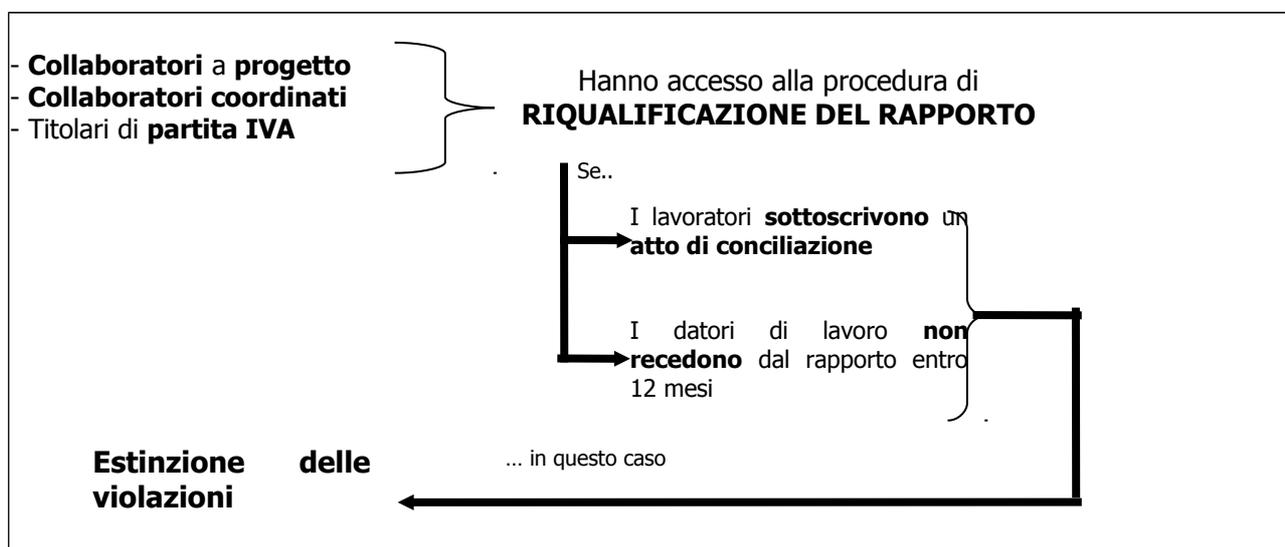
### La regolarizzazione del rapporto

Come anticipato in premessa, il D.Lgs. n. 81/2015 ha introdotto una **possibilità agevolata di regolarizzazione** che potrebbe costituire, nelle ipotesi sopra indicate, un'occasione per convertire il rapporto limitando le contestazioni per i pregressi. Per favorire il **corretto utilizzo delle figure contrattuali "autonome"** (collaboratori a progetto e ai collaboratori coordinati, titolari di partita IVA) che svolgono una **funzione assimilabile a quella di un dipendente**, i datori di lavoro avranno la possibilità di **trasformare i rapporti con estinzione di qualsiasi rilievo contributivo, assicurativo e fiscale conseguente all'eventuale erronea qualificazione del lavoratore**

In particolare, viene previsto che **i datori di lavoro che assumono, a partire dal 01.01.2016, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, **possono beneficiare dell'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali** connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione.

La nuova disciplina si applica alle seguenti condizioni:

- i **lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivono** (in riferimento a tutte le possibili pretese sul pregresso) un **atto di conciliazione**;
- **nei 12 mesi successivi alle assunzioni i datori di lavoro non devono recedere dal rapporto di lavoro**, salvo che per **giusta causa o per giustificato motivo oggettivo**.



***Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.***

Cordiali saluti