

## Breve guida ai contratti

# Tutti i rischi per collaboratori e partite Iva

ANNALISA DI FRONZO\*

La riforma Fornero, per contrastare l'uso improprio delle partite Iva ed evitare la eccessiva reiterazione di contratti a termine, ha introdotto importanti limitazioni. Prima tra tutte l'introduzione di una doppia presunzione relativa (salvo prova contraria dell'azienda) che riconduce il rapporto del lavoratore autonomo con partita Iva alla collaborazione coordinata e continuativa e, in mancanza di un progetto, alla subordinazione a tempo indeterminato. Essendo alquanto improbabile che in un rapporto nato come autonomo sia previsto un progetto ben definito, la trasformazione in un contratto a tempo indeterminato appare in realtà quasi automatica.

La legge specifica poi tre presupposti fondanti la presunzione relativa: la durata della collaborazione

tra le parti deve essere superiore ad otto mesi negli ultimi due anni; il corrispettivo, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione, deve costituire più dell'80% di quanto complessivamente percepito dal collaboratore negli ultimi due anni; il collaboratore deve disporre di una postazione fissa di lavoro presso la sede del committente. È sufficiente che sussistano due di questi presupposti e la presunzione si applicherà ai contratti stipulati dopo l'entrata in vigore della riforma Fornero (18 luglio 2012), mentre per i contratti sorti precedentemente opererà solo quando saranno trascorsi 12 mesi da tale data.

Per il lavoro a tempo determinato, la riforma permette ai datori di lavoro di stipulare contratti a termine acausali (senza indicare le ragioni della assunzione) nel primo rapporto con uno specifico lavoratore, con durata non superiore a 12

mesi e per lo svolgimento di qualsiasi mansione. Ciò può avvenire anche nel caso di prima missione nell'ambito di somministrazione a tempo determinato. La circolare ministeriale del 18 luglio 2012 ha precisato che l'assunzione con contratto a termine acausale non dev'essere preceduta da un altro contratto di natura subordinata. Nel caso il rapporto prosegua «di fatto» dopo la scadenza del termine, si ampliano i periodi «cuscinetto»: 30 giorni (anziché 20) se il primo contratto aveva durata inferiore ai 6 mesi e 50 giorni (anziché 30) se pari o superiore ai 6 mesi. Il datore di lavoro che intenda proseguire il rapporto oltre il termine deve comunicare al centro per l'impiego, prima della scadenza del termine, la durata di tale prosecuzione.

Sono stati estesi in modo rilevante anche i termini entro i quali l'ulteriore assunzione a termine del medesimo lavoratore non può

avvenire, portandoli da 10 o 20, rispettivamente, a 60 o 90 giorni, anche se la contrattazione collettiva può prevederne la riduzione. Ai fini del rispetto del limite complessivo di 36 mesi previsto per i contratti a termine l'interpello n. 32 del 19 ottobre 2012 ha chiarito che il datore di lavoro, esauriti i 36 mesi, può impiegare il medesimo lavoratore ricorrendo alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Nonostante l'apparente liberalizzazione, i contratti a termine appaiono in realtà penalizzati da un incremento contributivo, che li fa divenire più onerosi per le aziende: dal 1° gennaio 2013 è infatti prevista, salvo specifiche eccezioni, una aliquota aggiuntiva pari all'1,4% per finanziare l'Aspi (che sarà restituita, nel limite delle ultime sei mensilità, nel caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato).

\*Ricercatrice Adapt

The thumbnail shows a newspaper page with several sections. At the top, there's a section titled 'Politiche attive' with a bar chart showing data for 'INVESTIMENTI PER CHI NON HA LAVORO' across different countries: ITALIA (€1.000), GIBRALTARO (€1.000), SPAGNA (€1.000), and SLOVACIA (€1.000). Below this, there's an article titled 'Le imprese pronte a pagare l'outplacement ai dipendenti' with a photo of a man. At the bottom, there's another article titled 'Tutti i rischi per collaboratori e partite Iva'.