

# I contratti di prossimità contro gli effetti della Riforma Fornero

di Celeste Vivenzi

## Premessa generale

Molte imprese di notevole dimensione ed importanza hanno in essere, secondo alcuni studi, una moltitudine di contratti in associazione in partecipazione che, a seguito della riforma Fornero, si vedono costrette a rivedere. In questi giorni, all'attenzione degli addetti ai lavori, si pone il problema della possibilità o meno di contrastare gli effetti della legge di riforma del Lavoro attraverso la stesura di un contratto di prossimità (un caso di specie riguarda l'impresa Golden Lady S.p.A che, tramite un contratto di prossimità stipulato nel mese di luglio 2012 con le associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, ha di fatto posticipato di 12 mesi la data d'entrata in vigore della Riforma Fornero in materia di contratti di associazione in partecipazione in attesa di decidere sul da farsi (vi è da considerare che la ditta in questione ha in essere 1.200 contratti di associazione in partecipazione con lavoratori con apporto di solo lavoro per la gestione dei propri punti vendita su tutto il territorio nazionale).

## Alcuni cenni sul contratto di associazione in partecipazione dopo la Riforma Fornero

Come noto il contratto di associazione in partecipazione (articolo 2549 codice civile) permette di attribuire al soggetto associato una quota di partecipazione agli utili dell'impresa in cambio di un apporto che può essere di solo capitale, di solo lavoro o misto. Quando il contratto ha come caratteristica l'apporto di solo lavoro ben si può prestare ad un uso fraudolento nascondendo un possibile rapporto di lavoro subordinato.

Ecco quindi in sintesi le novità introdotte con la Riforma Fornero:

- 1) la normativa si applica anche quando l'associato apporta "anche e solo" la propria attività lavorativa;
- 2) non vi possono essere più di tre associati per la medesima attività lavorativa (fatti salvi i contratti sottoscritti con parenti e d'affini dell'associante);
- 3) si presume un contratto di lavoro subordinato se: non vi sia stata una effettiva partecipazione agli utili dell'impresa; non sia stato con segnato il rendiconto annuale dell'impresa; ovvero quando l'associato svolga di fatto un'attività poco qualificata.

Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal 18 luglio 2012 e sono validi, fino alla loro naturale scadenza, i contratti di associazione in partecipazione certificati ai sensi della legge n. 276/2003 conclusi prima del 18 luglio 2012. La norma è stata scritta con l'intento di ricomprendere nel contratto di associazione in partecipazione le più svariate situazioni evitando il rischio di tralasciare alcune casistiche particolari (ad esempio soggetto che apporta anche strumenti e macchinari); se il numero degli associati (riferito alla stessa attività) supera i 3 soggetti tutti i contratti di associazione vengono convertiti in rapporti di lavoro subordinato e non è ammessa prova contraria da parte dell'associante (l'impresa quindi potrà avere in essere anche più di 3 contratti di associati se riferiti ad attività diverse o quando l'associato sia parente dell'associante (coniuge, fratello, sorella, nipote, suocero, genero, nuora, ecc.). Di fondamentale importanza

assumono, ai fini della presunzione di lavoro subordinato, l'effettiva partecipazione agli utili da parte dell'associato, la consegna del rendiconto annuale dell'impresa e lo svolgimento da parte del soggetto associato di prestazioni lavorative poco qualificate (sono richieste prestazioni caratterizzate da competenze teoriche elevate o acquisite con rilevanti esperienze.).

### I due rapporti a confronto

	Lavoro dipendente	Associazione in partecipazione
Rischio impresa	Assente	Se previsto potrebbe partecipare alle perdite
Retribuzione	Diritti previsti dalle normative	Diritto alla percentuale di utile stabilita nel contratto e alla consegna del rendiconto annuale
Orario di lavoro	Orario stabilito	Nessun vincolo di orario, ma possibile coordinamento dell'associante nell'attività lavorativa

### Tabella delle presunzioni

Presunzione assoluta	Numero massimo di tre associati occupati in ciascuna attività dell'associante (fatto salvi i rapporti con parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado)
Presunzione relativa	Mancata redazione e consegna del rendiconto; Mancanza di effettiva partecipazione dell'associato agli utili; Prestazione che non si caratterizza per contenuti tecnici elevati o per elevate capacità pratiche

Alcuni casi in cui non opera la presunzione di lavoro subordinato

In alcuni casi specifici non operano le presunzioni di cui alla legge n. 92/2012 ovvero:

- nel caso in cui l'associato sia una società e non un soggetto individuale (in tale caso non è possibile trasformare un contratto di associazione in essere con una società in un rapporto di lavoro subordinato);
- la legge Fornero prevede la conversione se il contratto di associazione ha per oggetto "anche una prestazione di lavoro"; dalla locuzione prevista dalla legge si evince che in caso di associazione caratterizzata da apporto di solo capitale questa non potrà essere oggetto di conversione;
- la presunzione non opera anche in presenza del contratto di cointeressenza agli utili di cui all'articolo 2554 del c.c. ovvero quando nel contratto sia stabilito un compenso in misura percentuale agli utili ma senza apporti lavorativi da parte del soggetto associato.

### La contrattazione collettiva di prossimità e la possibilità di deroga alla legge di riforma del lavoro

Il contratto collettivo di prossimità in oggetto è stato sottoscritto ai sensi dell'articolo 8 del Decreto legge n. 138/2011 convertito con modificazioni in legge n. 148/2011. La legge in questione individua gli agenti contrattuali legittimati alla stipula dei contratti nelle «associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011». L'efficacia della contrattazione collettiva di prossimità è estesa a tutti i lavoratori interessati a condizione di essere

sottoscritta sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali. e la volontà della maggioranza prevale sulla volontà della minoranza determinando l'estensione dell'efficacia del contratto collettivo a tutti i lavoratori, a prescindere dalla loro iscrizione al sindacato.

La legge individua espressamente nel contratto di prossimità le seguenti finalità:

- Maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- emersione del lavoro irregolare;
- incrementi di competitività e di salario;
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- investimenti ed avvio di nuove attività.

Le intese di prossimità possono riguardare la regolamentazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- 1) agli impianti audiovisivi e all'introduzione di nuove tecnologie;
- 2) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione ed inquadramento del personale;
- 3) ai contratti a tempo, ai contratti ad orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai piani di ricorso della somministrazione di lavoro;
- 4) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- 5) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative, a progetto e le partite iva, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro ed alle conseguenze del recesso del contratto di lavoro.

Il legislatore tuttavia ha previsto dei limiti al potere di deroga, individuando una sorta di linea di confine di inderogabilità assoluta che non tollera peggioramenti da parte dei contratti di prossimità pur in presenza delle condizioni previste dall'articolo 8. (principi sanciti dalla Costituzione, vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, ipotesi in tema di licenziamento) ed ha espressamente escluso che gli accordi di prossimità possano derogare alle disposizioni vigenti in tema di:

- Licenziamento discriminatorio;
- licenziamento della lavoratrice in concomitanza di matrimonio; licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino;
- licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore;
- licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Dall'analisi del contratto di prossimità oggetto della presente discussione emerge che il motivo della sua stipula è sorretto da uno dei motivi previsti dalla normativa di cui all'articolo 8 del Decreto legge n. 138/2011 ovvero la "motivazione dell'incremento occupazione" tuttavia, da un altro punto di vista, vi è da considerare comunque che la legge n. 92/2012 sembrerebbe non aver considerato tale possibilità ma, in buona sostanza, ha previsto l'eliminazione, con decorrenza 18 luglio 2012, della maggior parte dei contratti di associazione in partecipazione. Certamente è fuori ogni dubbio che la situazione economica attuale e la possibile perdita del lavoro sono temi che hanno contribuito al coinvolgimento dei soggetti interessati alla deroga prevista dal "contratto di prossimità" ma sicuramente rimangono in essere anche alcune perplessità. Certamente anche la giurisprudenza non tarderà a far conoscere il suo parere e contribuirà a chiarire eventuali situazioni simili.

Non per ultimo sarebbe interessante capire se a queste forme di stabilizzazione spetterebbe o meno l'agevolazione di cui al Decreto del 5 ottobre 2012 emanato dal Ministero del lavoro in attuazione delle previsioni contenute nell'articolo 24, comma 27, Decreto legge n. 201/2011, convertito con modificazioni, con legge n. 214/2011 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 243 del 17 ottobre 2012 (agevolazione prevista in euro 12.000 per un massimo di 10 contratti per datore di lavoro relativi a stabilizzazioni di giovani di 29 anni e di donne di qualsiasi età anagrafica).

*Celeste Vivenzi*  
Consulente del lavoro  
Membro del Centro Studi Ancl