



Rapporto con i collaboratori

- **ENASARCO**

- **BOLKESTEIN**

- **FORNERO**

ENASARCO E AGENZIE IMMOBILIARI

1° CASO: AGENZIA DI GENOVA ANNO 2008

VERBALE DI ACCERTAMENTO - IMPUGNAZIONE:

- A) GERARCHICA – MINISTERO DEL LAVORO
(Direzione Regionale del Lavoro)
- B) GIUDIZIARIA – TRIBUNALE DI ROMA

ENASARCO

- L'Ente Nazionale Assistenza Agenti e Rappresentanti di Commercio
- Fondazione costituita ai sensi dell'articolo 1, Decreto Legislativo 30 giugno 1994, n. 509
- Art. 1 n.1 Regolamento delle Attività istituzionali. «...eroga agli agenti di cui agli articoli 1742 e 1752 del codice civile la pensione di vecchiaia, invalidità, inabilità e superstiti integrativa di quella prevista dalla Legge 22 luglio 1966, n. 613».



ENASARCO

- Sono obbligatoriamente iscritti al Fondo di previdenza della Fondazione tutti gli Agenti che operano sul territorio nazionale in nome e per conto di preponenti italiani o di preponenti stranieri che abbiano la sede o una qualsiasi dipendenza in Italia (*Art. 2 del Regolamento*).



ENASARCO

- I preponenti stranieri che non abbiano alcuna sede o dipendenza in Italia devono iscrivere alla Fondazione i propri agenti operanti in Italia in applicazione delle norme dell'Unione Europea e delle convenzioni internazionali in materia di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

- SONO DOVUTE AL 50% DAL PREPONENTE E AL 50% DALL'AGENTE
- SONO PREVISTE IN VIA GRADUALE CRESCENTE:

DAL 13,75% PER L'ANNO 2013

AL 17,00% A REGIME PER L'ANNO 2020

MINIMO CONTRIBUTIVO EURO 800,00 PER AGENTE MONOMANDATARIO
EURO 400,00 PER AGENTE PLURIMANDATARIO

BOLKENSTEIN

Artt. 2, 3 e 4

Decreto Ministeriale 26.10.2011

(Regolamento di attuazione del D.LGS.59/2010)

Art. 2 Presentazione della Scia

1. Ai sensi dell'art. 25, comma 3, del decreto legislativo, le imprese di affari in mediazione, presentano all'ufficio del registro delle imprese della Camera di commercio della provincia dove esercitano l'attività apposita Scia, corredata delle certificazioni delle dichiarazioni sostitutive previste dalla legge, compilando la sezione «SCIA» del modello «MEDIATORI», sottoscritto digitalmente dal titolare dell'impresa individuale, ovvero da un amministratore dell'impresa societaria.
2. L'impresa presenta le dichiarazioni di cui al comma 1, nonché quelle di cui ai successivi articoli 3, 4 e 10, contestualmente alle istanze relative agli adempimenti pubblicitari nei confronti del registro delle imprese, ovvero del REA, utilizzando la procedura della Comunicazione unica.

Art. 3 Dichiarazione di possesso dei requisiti

1. Il possesso dei requisiti di idoneità previsti dalla legge per lo svolgimento dell'attività è attestato mediante compilazione della sezione «REQUISITI» del modello «MEDIATORI».
2. Sono tenuti alla compilazione della sezione di cui al comma 1 il titolare di impresa individuale, tutti i legali rappresentanti di impresa societaria, gli eventuali preposti e tutti coloro che svolgono a qualsiasi altro titolo l'attività per conto dell'impresa. I soggetti successivi al primo compilano ciascuno un modello intercalare «REQUISITI»

Art. 4 Svolgimento dell'attività presso più sedi o unità locali

1. L'impresa che esercita l'attività in più sedi o unità locali presenta una SCIA per ciascuna di esse.
2. Presso ogni sede o unità locale in cui si svolge l'attività, l'impresa nomina almeno un soggetto, in possesso dei requisiti di idoneità che, a qualsiasi titolo, eserciti l'attività per conto dell'impresa, certificati secondo le modalità definite all'art. 3.
3. Per ogni sede o unità locale sono rese disponibili all'utenza, mediante esposizione nei locali, ovvero con l'utilizzo di strumenti informatici, le informazioni relative ai compiti ed alle attività svolte dai soggetti operanti nella sede o unità locale.

SINTESI

Svolgimento dell'attività presso più sedi o unità locali

- L'impresa che esercita l'attività in più sedi o unità locali presenta una SCIA per ciascuna di esse: sia in caso di nuova apertura, sia per l'aggiornamento, sia per le modifiche a cui è soggetta
- L'impresa deve nominare per ogni sede o unità locale almeno un soggetto in possesso dei requisiti
- Rendere disponibili, mediante esposizione o strumenti informatici, un mansionario contenente qualifiche e ruoli dei soggetti operanti, affiggendolo nella sede o unità locale



I RAPPORTI DI COLLABORAZIONE

LA DICOTOMIA CLASSICA

NATURA SUBORDINATA

NATURA AUTONOMA

IL LAVORATORE SUBORDINATO

DEFINIZIONE

ART. 2094 CODICE CIVILE

PRESTATORE DI LAVORO SUBORDINATO

*E' PRESTATORE DI LAVORO SUBORDINATO
CHI SI OBBLIGA MEDIANTE RETRIBUZIONE A
COLLABORARE NELL'IMPRESA PRESTANDO IL
PROPRIO LAVORO INTELLETTUALE O
MANUALE ALLE DIPENDENZE E SOTTO LA
DIREZIONE DELL'IMPRENDITORE*



IL LAVORATORE AUTONOMO DEFINIZIONE

ART. 2222 CODICE CIVILE

CONTRATTO D'OPERA

*QUANDO UNA PERSONA SI OBBLIGA A
COMPIERE VERSO UN CORRISPETTIVO
UN'OPERA O UN SERVIZIO CON LAVORO
PREVALENTEMENTE PROPRIO E SENZA
VINCOLO DI SUBORDINAZIONE NEI CONFRONTI
DEL COMMITTENTE*

LA GIURISPRUDENZA ELEMENTI DISTINTIVI SUBORDINAZIONE-AUTONOMIA

Cass. civ., Sez. lavoro, 21/03/2012, n. 4476

*L'elemento indefettibile del rapporto di lavoro subordinato, nonché criterio discrezionale rispetto a quello di lavoro autonomo, è la subordinazione, intesa come **vincolo di soggezione personale del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non già, soltanto, al loro risultato.***

SUBORDINAZIONE ONERE DELLA PROVA

Cass. civ., Sez. lavoro, 16/05/2012, n. 7652

Il lavoratore che agisca in giudizio per sentir dichiarare la natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso, ha l'onere di provare in maniera compiuta ed esauriente **tale subordinazione, non essendo a tale scopo sufficienti** generiche allegazioni in merito alla durata del rapporto, alle modalità di erogazione del compenso e all'osservanza di un preciso orario di lavoro.

SUBORDINAZIONE ATTENUATA INDICI SUSSIDIARI

Cass. civ., Sez. lavoro, 19/04/2010, n. 9252

Ai fini della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni (e, in particolare, della loro natura intellettuale o professionale) e del relativo atteggiarsi del rapporto, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari, come quelli della collaborazione, della continuità delle prestazioni, dell'osservanza di un orario determinato, del versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, del coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato dal datore di lavoro, dell'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale, elementi che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente con indizi probatori della subordinazione.

LA SOSTANZA PREVALE SU FORMA E VOLONTA' DELLE PARTI

Trib. Milano, Sez. lavoro, 12/01/2012

L'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo è il **vincolo di soggezione personale** del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre **altri elementi**, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura **meramente sussidiaria** e non decisiva, possono costituire **indici rivelatori della subordinazione**, idonei anche a **prevalere sull'eventuale volontà contraria** manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse.

-

IN CONCRETO ELEMENTI INDICATIVI DELLA PRESENZA DI RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

i) La subordinazione intesa come soggezione personale del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro che si estrinseca con :

Imposizione e rispetto orari di lavoro

Autorizzazione ferie

Autorizzazione e obbligo giustificazione assenze o permessi

Sottoposizione gerarchica e disciplinare a titolare azienda o suoi preposti

ii) Elementi sussidiari (indiziari)

-Inserimento nell'organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro (svolgimento lavoro interno agenzia)

- uso esclusivo strumenti lavoro dell'Agenzia (scrivania, mail, telefono computer ecc);

- assenza minima organizzazione imprenditoriale in capo al collaboratore

- assenza rischio di impresa;

- continuità della prestazione

- retribuzione predeterminata e corrisposta a cadenza fissa

LE CONSEGUENZE

Cass. civ., Sez. lavoro, 21/10/2000, n. 13925

*Nelle controversie concernenti la qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato è censurabile in sede di legittimità soltanto la determinazione dei **criteri generali ed astratti relativi alla differenziazione tra i due diversi tipi di rapporto**, mentre costituisce apprezzamento di fatto, come tale insindacabile in Cassazione se correttamente motivato, la valutazione delle circostanze ritenute in concreto idonee a far rientrare il rapporto controverso nell'uno o nell'altro schema contrattuale. (Nella specie, la S.C. ha annullato la sentenza impugnata che, in relazione al rapporto con una società di intermediazione immobiliare di lavoratore addetto a contatti con i clienti, aveva ritenuto insussistente un vincolo di subordinazione, senza prendere in considerazione nè le risultanze istruttorie secondo cui il direttore dell'agenzia impartiva specifiche disposizioni di lavoro, disponeva i turni delle ferie ed esercitava di fatto il potere disciplinare, nè le risultanze - anche se ciascuna non necessariamente determinante - relative alla presenza di una quota di retribuzione fissa, di un orario di lavoro e di una continuità della prestazione).*

Legge n. 92 del 28 giugno 2012

RIFORMA FORNERO

GLI OBIETTIVI

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**

Omissis.....

INTERVENTI DI RILIEVO

LAVORO SUBORDINATO LAVORO AUTONOMO

APPRENDISTATO

CONTRATTO A PROGETTO

CONTRATTO A TERMINE

PARTITE IVA

ASSOCIAZIONE

IN PARTECIPAZIONE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO T.U.D.LGS 167 /2011

ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE LA REGOLAMENTAZIONE

LEGGE FORNERO APPRENDISTATO MODALITA' PREVALENTE INGRESSO LAVORO GIOVANI

MODIFICHE RILEVANTI

DURATA MINIMA 6 MESI MASSIMA 3 ANNI

ETA 18/29 (+364 GIORNI) ANNI

OBBLIGO FORMAZIONE 120 ORE TRIENNIO CCNL E ACCORDI INTERCONFEDERALI
DEFINISCONO MODALITA'

OBBLIGO TUTOR QUALIFICATO

**LIMITI ASSUNZIONE RAPPORTO 3 APPRENDISTI A 2 SPECIALIZZATI PER IMPRESE PIU' 9
DIPENDENTI**

100% IMPRESE MENO 10 DIPENDENTI

NUOVE ASSUNZIONI

*OBBLIGO STABILIZZAZIONE ALMENO 50% APPRENDISTI ASSUNTI 36 MESI
PRECEDENTI (PRIMO TRIENNIO APPLICAZIONE 30%)*

MANCATO RISPETTO PERCENTUALE CONSENTITA SOLO UNA ASSUNZIONE NUOVA

***VIOLAZIONE DIVIETO NUOVO APPRENDISTA ASSUNTO TEMPI INDETERMINATO
SENZA APPLICAZIONE NORMATIVA APPRENDISTATO***

(NON VALIDA PER AZIENDE MENO 10 DIPENDENTI)

RETRIBUZIONE

*DA CCNL INQUADRAMENTO 2 LIVELLI SOTTO QUALIFICA USCITA PER META'
RAPPORTO 1 LIVELLO SECONDA META' (DIVIETO COTTIMO)*

CONTRIBUTIVI (ASSUNZIONI 1/2012- 12/2016)

0% PER AZIENDE MENO 10 DIPENDENTI + 1 ANNO POST CONFERMA

10% PER AZIENDE PIU' 9 DIPENDENTI + 1 ANNO POST CONFERMA

*CESSAZIONE RAPPORTO MAI PRIMA SALVO GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO
MOTIVO*

ALLA SCADENZA APPRENDISTATO CON RISPETTO PREAVVISO

CONTRATTO A TERMINE

Normativa di riferimento D.Lgs 368/2001

Art.1. Apposizione del termine.

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

*1. 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.*

Cass. civ., Sez. lavoro, 25/05/2012, n. 8286

Il datore di lavoro ha l'onere di illustrare le motivazioni giuste le quali viene apposto il termine al rapporto di lavoro ed il giudice del merito è chiamato all'esame di tutti gli elementi costitutivi di tale motivazione anche in relazione a fatti, circostanze e documenti richiamati dal contratto di lavoro.

LA FORNERO

2. L'apposizione del termine è **priva di effetto** se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale **sono specificate 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 .

CONTRATTO TERMINE A-CAUSALE

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

-SOLO PER NUOVI COLLABORATORI

-NO PROROGA

-NO ESTENSIONE TEMPORANEA

RINNOVI INTERVALLO OBBLIGATORIO

60 GIORNI CONTRATTI NON SUPERIORI 6 MESI

90 GIORNI SUPERIORI

ESTENSIONE TEMPORANEA

30 GIORNI CONTRATTI NON SUPERIORI 6 MESI

50 GIORNI CONTRATTI SUPERIORI 6 MESI

PROROGA

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

DURATA MASSIMA 36 MESI COMPRENSIVA PROROGHE E CONTRATTI IN SOMMINISTRAZIONE

VIOLAZIONE NORME SOPRA INDICATE

NULLITA' TERMINE TRASFORMAZIONE RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO AB ORIGINE

CONTRATTO A PROGETTO

Art. 61. Definizione e campo di applicazione

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**

Forma

- *Forma scritta e **deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:***
- *l'indicazione della **durata, determinata o determinabile**, della prestazione di lavoro;*
- ***descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire ;***
- *Corrispettivo e i criteri per la sua determinazione;*
- *Le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;*

Corrispettivo

- *Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve **essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro** eseguito RINVIO CONTRATTAZIONE SETTORE*
- *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.*

Estinzione del contratto

- ***Realizzazione del progetto** che ne costituisce l'oggetto (171) (173).*
- *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.*

LE SANZIONI

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

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

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

CONTROLLO GIUDIZIALE

*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***

CONTRIBUZIONE

NON ISCRITTI AD ALCUNA FORMA PREVIDENZIALE

27,72% 2/3 CARICO AZIENDA 1/3 CARICO
COLLABORATORE

ISCRITTI AD ALTRE FORME PREVIDENZIALI

20% STESSA RIPARTIZIONE

ALIQUOTE IN CRESCITA FINO 33% NEL 2018

LE PARTITE IVA

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:

“ Riferimento a -PERSONA TITOLARE- porta ad escludere dal campo applicazione **soggetti societari**

Le presunzioni

- 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(n.d.r.anche non esclusiva).**

ECCEZIONI

La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:(devono coesistere)

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;

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 alla gestione commercianti (oggi 18.663,00 €)

*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.*
(DECRETO MINISTERO LAVORO 20/12/12)

VEDI CIRCOLARE MINISTERO LAVORO 32/2012

LE SANZIONI OPERATIVITA'

SE CI SONO LE 2 PRESUNZIONI SI CONSIDERANO CO.CO.PRO. SALVO PROVA CONTRARIA SE NON C'E' PROGETTO DIVENTANO RAPPORTI NATURA SUBORDINATA A TEMPO INDETERMINATO

-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.

*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 (in caso di rapporto genuino solo 4% rivalsa sul committente il resto carico collaboratore).***

LE ASSOCIAZIONI IN PARTECIPAZIONE

Codice Civile . art. 2549. Nozione.

Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione **agli utili della sua impresa o di uno o più affari** verso il corrispettivo di un determinato apporto

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**

Art. 2552. Diritti dell'associante e dell'associato.

*La gestione dell'impresa o dell'affare **spetta all'associante.***

Il contratto può determinare quale controllo possa esercitare l'associato sull'impresa o sullo svolgimento dell'affare per cui l'associazione è stata contratta

In ogni caso l'associato ha diritto al rendiconto dell'affare compiuto o a quello annuale della gestione se questa si protrae per più di un anno

Art. 2553. Divisione degli utili e delle perdite

Salvo patto contrario, l'associato partecipa alle perdite nella stessa misura in cui partecipa agli utili, ma le perdite che colpiscono l'associato non possono superare il valore del suo apporto .

PRESUNZIONI SUBORDINAZIONE RELATIVE

Art. 1 comma 30 legge 92/2012 FORNERO

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 sia connotato da **competenze teoriche** di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da **capacità tecnico-pratiche** acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività

VEDI CIRCOLARE MINISTERO LAVORO 32/2012

**Contributi come co.co.pro. 55% carico
Associante 45% Associato**

GIURISPRUDENZA SPECIFICA

Cass. civ., Sez. lavoro, 21/02/2012, n. 2496

In tema di distinzione fra contratto di associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa da parte dell'associato e contratto di lavoro subordinato con retribuzione collegata agli utili dell'impresa, l'elemento differenziale fra le due fattispecie risiede nel contesto regolamentare pattizio in cui si inserisce l'apporto della prestazione lavorativa, dovendosi verificare l'autenticità del rapporto di associazione, che ha come elemento essenziale, connotante la causa, la partecipazione dell'associato al rischio di impresa, dovendo egli partecipare sia agli utili che alle perdite.

App. Firenze, Sez. lavoro, 10/04/2012

*Si configura il rapporto in associazione e non già un rapporto di lavoro subordinato, **tra l'agenzia immobiliare e la ricorrente** in favore della quale sia prevista la corresponsione di un compenso pari al 5% degli utili del ramo di azienda. Nel caso di specie, peraltro, **l'associazione in partecipazione risulta comprovata** dalla disponibilità delle chiavi da parte della ricorrente, dalla libertà della medesima di programmare la propria giornata lavorativa, dalla possibilità di instaurare trattative con i clienti, dalla possibilità di scegliere autonomamente gli orari nei quali accompagnare i clienti a visitare gli appartamenti. Orbene, la prova di tutte queste circostanze esclude la configurabilità del rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'agenzia immobiliare, a nulla rilevando che il titolare dell'agenzia predisponga la modulistica da utilizzare nell'esecuzione dell'attività lavorativa, impartisca direttive a carattere generale ovvero inviti la ricorrente ad occuparsi di un determinato cliente piuttosto che di un altro.*