

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 24 aprile 2008

Circolare informativa n° 32/2008

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

CONTRATTI A PROGETTO E CO.CO.CO. LE PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

Il D.L. n. 248/2007, convertito nella L. n. 31 del 28 febbraio 2008, ha prorogato al 30 settembre p.v. il termine per aderire alla procedura di trasformazione dei rapporti di collaborazione in rapporti di lavoro subordinato.

A fronte della stabilizzazione di questi contratti, cioè della loro trasformazione da contratti di lavoro autonomo in contratti di lavoro dipendente, il committente potrà regolarizzare i periodi pregressi sia sotto il profilo delle eventuali rivendicazioni da parte del lavoratore che delle pretese da parte degli enti previdenziali ed assicurativi e dell'Amministrazione Finanziaria.

CONTENUTO DEGLI ACCORDI

La circolare n. 8/2008 del Ministero del Lavoro, fornisce chiarimenti e precisazioni in merito alla Legge n. 296/2006. L'art 1 di tale legge, stabilisce che gli accordi sindacali “*promuovono la trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, mediante la stipula di contratti di lavoro subordinato*”. Da ciò si evince che detti accordi provvedono sia ad individuare la platea dei destinatari del processo di trasformazione che le tipologie contrattuali cui è possibile fare ricorso.

Va sottolineato che la procedura sembra presupporre **la necessaria sussistenza**, all'atto dell'attivazione della stessa, **del rapporto di collaborazione**. Appare possibile ammettere alla trasformazione i rapporti di collaborazione attualmente in essere e sino alla data del 30 settembre 2008.

Di conseguenza, sembra preclusa la possibilità di “*trasformare*” i rapporti di collaborazione che siano già stati ricondotti ad una tipologia contrattuale di natura subordinata a seguito di

provvedimenti ispettivi o giudiziali.

Quanto all'individuazione delle tipologie contrattuali mediante le quali è possibile procedere alla trasformazione, le stesse devono essere tutte riconducibili a rapporti di natura subordinata.

Appaiono meritevoli di una migliore considerazione e di una valutazione preferenziale quegli accordi che prevedono criteri di trasformazione mediante:

- contratti di lavoro a tempo pieno ed indeterminato;
- contratti part-time a tempo indeterminato superiori a 25 ore settimanali;
- contratti a tempo determinato;
- contratti di apprendistato;

Per quanto attiene i contratti a tempo determinato, la circolare del Ministero precisa che gli stessi non potranno avere durata inferiore ai 24 mesi, e per la loro sottoscrizione, sarà necessario verificare la sussistenza dei requisiti "*tecnico, produttivi e organizzativi*".

I contratti di apprendistato sono ammissibili solo in presenza dei requisiti normativi e contrattuali. Fra le tipologie contrattuali ammissibili alla procedura il Ministero ritiene vada esclusa l'ipotesi del contratto di inserimento in quanto la durata massima dello stesso è pari a 18 mesi.

La procedura di trasformazione trova applicazione anche nei confronti di collaborazione già oggetto di accertamento in sede amministrativa o giudiziale, purché non sussistano provvedimenti o sentenze di natura "definitiva", che abbiano già ricondotto i predetti rapporti nell'ambito del lavoro subordinato con i conseguenti effetti sia sul piano contributivo e sanatorio.

I CONTRATTI A RISCHIO

L'operazione preliminare che il committente dovrà compiere al fine di valutare l'opportunità di utilizzare questa misura premiale è quella di verificare la sussistenza di contratti co.co.co. (a progetto e non) a rischio di impugnazione, in quanto nei fatti e nella forma riconducibili più ad un rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo.

LA PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE

La misura della stabilizzazione si compone di tre fasi principali:

- la stipula di un accordo sindacale;
- la sottoscrizione di un accordo transattivo con il lavoratore attraverso la procedura conciliativa prevista dagli artt. 409-410 c.p.c.;
- il versamento all'INPS Gestione Separata del contributo straordinario;

Accordo sindacale.

La stabilizzazione dev'essere in primo luogo formalizzata in un accordo sindacale da stipulare entro il termine del 30/09/2008 con le Rsa ovvero Rsu presenti in azienda, o in mancanza con le organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle sigle sindacali nazionali comparativamente più rappresentative. **Il presupposto è che l'accordo sia siglato con sindacati, interni ovvero esterni all'azienda.**

La conciliazione con il co.co.co.

La seconda fase è quella che vede come protagonisti i lavoratori ed il committente datore di

lavoro, i quali sono chiamati a sottoscrivere atti di conciliazione individuale.

Questo secondo passaggio è quindi finalizzato ad estinguere le eventuali future pretese del collaboratore rispetto al rapporto intercorso, attraverso la stipula di un accordo transattivo siglato davanti alla Commissione di conciliazione della Direzione Provinciale del Lavoro, ovvero alla presenza delle organizzazioni sindacali.

La legge non fornisce indicazioni sul contenuto che l'atto transattivo deve avere e quindi sulle eventuali somme che il committente deve riconoscere al lavoratore a fronte delle sue rinunce a procedere.

La stabilizzazione dei rapporti di co.co.co. è quindi condizionata al consenso del lavoratore, che volontariamente deve decidere se aderire all'accordo sindacale, e conseguentemente rinunciare ad avanzare future rivendicazioni e quindi accettare la trasformazione del rapporto in contratto di lavoro subordinato.

Il contributo straordinario Inps.

La fase conclusiva della procedura, che è anche quella a cui è condizionata la validità degli atti conciliativi stipulati, è rappresentata dal versamento all'Inps di un contributo straordinario.

La misura di tale contributo integrativo è fissata nella metà della quota di contribuzione a carico dei committenti dovuta e versata per tutto il periodo di vigenza del singolo contratto di collaborazione oggetto di stabilizzazione (cioè per il periodo antecedente alla trasformazione in contratto di lavoro subordinato).

Un terzo di tale somma dovrà essere immediatamente versato all'Istituto, e la relativa attestazione di pagamento dovrà essere depositata presso l'Inps unitamente alle copie degli atti conciliativi e dei nuovi contratti di lavoro dipendente stipulati con coloro che hanno aderito alla procedura.

La restante somma dovrà essere pagata in 36 rate mensili. Questi contributi straordinari affluiranno alla Gestione Separata dell'Inps, e saranno utilizzati al fine di integrare le posizioni contributive degli ex co.co.co., secondo modalità e misure che saranno definite dal Ministero del Lavoro di concerto con quello delle Finanze in sede di approvazione degli accordi.

L'eventuale omesso versamento di tale contributo comporterà per il committente datore di lavoro l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

GLI EFFETTI DELLA STABILIZZAZIONE

In conclusione, la procedura comporta **dal lato del rapporto di lavoro** l'estinzione di tutti i diritti di natura retributiva, contributiva e risarcitoria relativi al periodo pregresso.

Dal punto di vista degli obblighi di natura assicurativa e fiscale, l'effetto è quello dell'estinzione delle eventuali sanzioni connesse al versamento delle imposte, contributi e premi oltre che alla predisposizione e presentazione delle relative denunce.

Il periodo pregresso sanato con la conciliazione non potrà essere oggetto di futuri accertamenti fiscali e contributivi.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso