

Co.co.co. e partite IVA: chiarimenti sulle presunzioni che comportano la riqualificazione del rapporto

La **legge n. 92/2012**, come noto, ha previsto l'introduzione di due meccanismi presuntivi con i quali i rapporti intrattenuti dal datore di lavoro possono essere ricondotti al rapporto di lavoro subordinato.

In presenza di specifiche condizioni valorizzate dalla riforma del lavoro come significative per la definizione della vera natura del rapporto di lavoro: i) i lavoratori autonomi vengono riqualificati come collaboratori a progetto; ii) i collaboratori a progetto vengono riqualificati come lavoratori subordinati.

Il **Ministero del Lavoro**, con la circolare n. 29 e n. 32 del 2012 ha fornito alcune **precisazioni** in relazione all'applicazione delle nuove presunzioni introdotte con la legge n. 92/2012. Tra le altre cose viene chiarito dalla circolare n. 29 del 11.12.2012 che il **disconoscimento del lavoro a progetto si applica anche nel caso in cui siano carenti** i seguenti requisiti:

- 1) **autonomia gestionale**;
- 2) **collegamento ad un determinato risultato finale**;
- 3) **autonoma identificabilità** nell'ambito dell'oggetto sociale del committente;
- 4) **non coincidenza con l'oggetto sociale del committente**;
- 5) **svolgimento di compiti non meramente esecutivi o ripetitivi**.

In materia di **partite IVA**, invece, viene specificato che:

- 1) **la presunzione non si applica alle professioni che prevedono l'iscrizione all'albo**;
- 2) **la riqualificazione del rapporto da partita IVA a collaborazione a progetto non preclude l'ulteriore riqualificazione in lavoro a progetto**;
- 3) **le condizioni previste per la riqualificazione delle partite IVA non può riguardare di fatto i periodi precedenti al 2012**, pertanto la riqualificazione (prevedendo requisiti calcolati sul biennio), **non può applicarsi prima dell'anno 2014**.

Premessa

Il Ministero del Lavoro, con le circolari n. 29 del 11.12.2012 e 32 del 27.12.2012 ha fornito **precisazioni in relazione all'applicazione dei meccanismi presuntivi che comportano la riqualificazione del rapporto intrattenuto da un datore di lavoro con lavoratori autonomi e collaboratori a progetto**.

Al fine di evitare che i datori di lavoro adottino forme contrattuali flessibili in maniera distorta (ovvero evitare che il datore di lavoro utilizzi collaboratori e lavoratori autonomi in riferimento a rapporti sostanzialmente di lavoro subordinato) viene previsto quanto segue:

- qualora sussistano le condizioni previste dalla legge n. 92/2012, i rapporti di lavoro autonomo vengono riqualificati in collaborazione a progetto;
- qualora sussistano i nuovi requisiti previsti dalla riforma del lavoro per considerare un rapporto di lavoro una collaborazione a progetto, il rapporto di lavoro viene considerato di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Con la presente trattazione **analizziamo i chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro** in riferimento ai nuovi meccanismi presuntivi previsti dalla legge n. 92/2012.

L'istituto

La legge n. 92/2012 ha previsto la modifica di alcune disposizioni del D.Lgs. n. 276/2003, al fine di delineare maggiormente le **caratteristiche del lavoro a progetto** e differenziarlo dal contratto di lavoro subordinato.

L'articolo 61 del D.Lgs. n. 276 del 2003 (Legge Biagi) definisce il **lavoro a progetto** come quello riconducibile a **uno o pi. progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato**, nel rispetto del **coordinamento con l'organizzazione** del committente e **indipendentemente dal tempo impiegato** per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Con l'entrata in vigore del suddetto Decreto, pertanto, **tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa hanno dovuto essere ricondotti a questa fattispecie**, salvo le **esclusioni previste dalla legge**.

Il progetto

Il legislatore ha voluto indicare quale requisito della figura contrattuale la **riconducibilità dell'accordo scritto ad un progetto specifico**. Dalla definizione prevista dall'articolo 61, infatti, si evince che **ci. che caratterizza le collaborazioni a progetto . proprio l'individuazione di uno o pi. progetti specifici** (o programmi o fasi del progetto stesso) **determinati dal committente ma gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato**. Naturalmente, resta inteso:

- il **coordinamento con l'organizzazione del committente**;
- l'**irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività relativa al progetto**.

In merito alla realizzazione del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso, **i tempi di lavoro e le modalità di svolgimento della prestazione sono rimessi al collaboratore**, ciò perché **l'interesse del committente . relativo al perfezionamento del risultato convenuto** e non, come avviene nel lavoro subordinato, alla **disponibilità di una prestazione di lavoro**.

Tipizzazione del contratto

Il contratto di lavoro a progetto, cos. come tipizzato dal legislatore, . un **contratto di lavoro autonomo a termine e**, pertanto, **ha una durata determinata o determinabile in quanto collegata con la realizzazione del progetto**, del **programma o di una fase di esso**.

Risulta, in tal modo, **esclusa la possibilità di contratti a progetto a tempo indeterminato scollegati con un progetto o un programma di lavoro**.

Le modifiche

La riforma del lavoro prevede la **modifica del comma 1 dell'articolo 61 del D.Lgs. n. 276/2003**. Nel dettaglio, **il nuovo comma 1 stabilisce che i rapporti di collaborazione devono essere riconducibili a uno o pi. progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore**. Il progetto, quindi, non . **pi. riconducibile a programmi di lavoro o a fasi di quest'ultimo**. Il progetto:

CARATTERISTICHE	
Tipologie di progetto ammesse	Deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale . Non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente
Tipologie di progetto non ammesse	Non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi , cos. come individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Precisiamo che, ai sensi dell'articolo 1 comma 24 della legge n. 92/2012, **l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.**

Compensi

Il **compenso** corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere **proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito** e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, **non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività**, eventualmente articolati per i relativi **profili professionali tipici** e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

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.

Recesso

Secondo quanto previsto dalla riforma, le parti possono **recedere prima della scadenza del termine per giusta causa**. Il **committente**, inoltre, può **recedere prima della scadenza del termine** qualora siano emersi **oggettivi profili di inidoneità professionale** del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il **collaboratore può recedere** prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui **tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro**.

Riqualficazione del rapporto

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

Decorrenza delle nuove disposizioni

Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della legge (18.07.2012).

Aumento contributi

AUMENTO CONTRIBUTI		
Anno	Contribuzione ordinaria	Iscritti ad altra gestione o titolari di trattamento pensionistico
2010 - 2011	26%	
2012	27%	
2013	27%	20%
2014	28%	21%
2015	30%	22%
2016	31%	24%
2017	32%	
2018	33%	

Appare evidente che tale "correttivo" aumenta il peso contributivo a carico dei rapporti di collaborazione a progetto, di conseguenza si crea una frattura tra contribuzione del lavoratore dipendente e quella destinata a tale tipologia di contratti, con l'evidente scopo di favorire – in termini economici – l'utilizzo di strumenti contrattuali caratterizzate da maggiore stabilità e maggiori garanzie.

I chiarimenti

Secondo quanto precisato dalla **circolare n. 29 del 11.12.2012** del Ministero del Lavoro, in riferimento ai requisiti per la costituzione di un rapporto di collaborazione valido, per effetto delle modifiche apportate dalla riforma del lavoro all'articolo 61 comma 1 D.Lgs. n. 276/2003 **la previsione di un progetto diventa l'unico ed indispensabile requisito cui ricondurre i rapporti di collaborazione sorti.**

Nel dettaglio, ora l'articolo 61 comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce quanto segue:

- "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore" e non più, come nella precedente formulazione, anche a "programmi di lavoro o fasi di esso".

Secondo quanto precisato dal Ministero, il riferimento al "programma di lavoro" o alla sua "fase" risulta peraltro eliminato anche in altri momenti di disciplina dell'istituto, attesa la difficile individuazione, nel concreto, di tali fattispecie.

Collegamento ad un determinato risultato finale

Riguardo al **risultato finale** della collaborazione il Ministero precisa che:

- il progetto deve essere **funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale**;
- in relazione alla forma del contratto **esplicitamente richiesta la "descrizione del progetto"** (in precedenza si richiedeva la semplice "indicazione del progetto").

Pertanto, il contenuto del progetto deve **necessariamente indicare l'attività prestata dal collaboratore in relazione alla quale si attende il raggiungimento di un determinato risultato obiettivamente verificabile** (il risultato finale costituisce sia parte integrante del progetto sia elemento necessario ai fini della sua validità).

La necessaria previsione di un risultato finale **differenzia in modo particolare l'utilizzo di tale strumento contrattuale**: il contratto **potrà**, infatti, essere **utilizzato**, ad esempio, per lo **sviluppo di uno specifico software**, ma **non per svolgere l'attività necessaria alla sua gestione**.

Non coincidenza con l'oggetto sociale del committente

In riferimento alla coincidenza dell'oggetto sociale con il progetto del lavoratore il Ministero del Lavoro ha precisato che la nuova versione del comma 1 dell'art. 61, D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che il progetto "non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente".

La scelta operata dal Legislatore non fa che avallare le conclusioni della giurisprudenza prevalente sul punto, della **necessaria specificità del progetto**.

Tra le altre, secondo la **sent. Trib. Milano 18 luglio 2011**, il progetto:

• "pur avendo ad oggetto attività rientranti nel normale ciclo produttivo dell'impresa e, quindi, non necessariamente caratterizzato dalla straordinarietà od occasionalità, deve pur sempre distinguersi da essa, costituendo un obiettivo o un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa".

Sul punto il Ministero precisa che:

- non è escluso che il progetto può rientrare "nel ciclo produttivo dell'impresa" e insistere in attività che rappresentano il business aziendale;
- il progetto deve essere in ogni caso caratterizzato da una autonomia di contenuti e obiettivi.

ESEMPIO ipotesi di progetto ammesse ed escluse

Ipotesi ammesse	Sviluppo di un software con particolari caratteristiche. Raccolta dati a finalità statistiche finalizzata alla realizzazione di uno specifico obiettivo di ricerca.
Ipotesi escluse	Creazione software per la clientela. Raccolta di dati per i clienti.

Svolgimento di compiti non meramente esclusivi o ripetitivi

L'art. 61, al comma 1 stabilisce che "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".

La circolare n.29/2012 del Ministero del Lavoro precisa che tale disposizione ha la **funzione di individuare la genuinità del contratto a progetto**. Al riguardo viene precisato che **i compiti meramente esecutivi sono quelli caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito, anche di volta in volta, dal committente, senza alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore**.

Pertanto, ci si riferisce a quelle attività in cui, fermo restando il collegamento funzionale con la **struttura organizzativa del committente**, al collaboratore **non residua alcuna possibilità di autodeterminazione nelle modalità esecutive della attività**. Per quanto riguarda i **compiti meramente ripetitivi**, il concetto di "ripetitività" indica quelle attività rispetto alle quali non .

necessaria alcuna indicazione da parte del committente. Si tratta, infatti, di attività elementari, tali da non richiedere, per loro stessa natura specifiche indicazioni di carattere operativo.

COLLABORAZIONE A PROGETTO – COMPITI ESECUTIVI / RIPETITIVI	
COMPITI ESECUTIVI	Caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito, anche di volta in volta, dal committente, senza alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore.
COMPITI RIPETITIVI	Attività rispetto alle quali non è necessaria alcuna indicazione da parte del committente.

Di conseguenza, la possibilità di riconoscere una vera e propria collaborazione a progetto solo sussiste solo nel caso in cui al collaboratore siano lasciati margini di autonomia anche operativa nello svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

Il Ministero ricorda che, per quanto concerne la declinazione delle attività di natura meramente esecutiva o ripetitiva, viene affidato il compito alla contrattazione collettiva, di individuare e delimitare l'ambito applicativo della disposizione, attraverso l'individuazione delle attività non consentite.

Sul punto però viene segnalato che l'intervento delle parti sociali non condiziona l'applicabilità della presunzione, atteso che lo stesso intervento appare meramente facoltativo.

Ciò detto, il Ministero effettua una elencazione di ipotesi difficilmente riconducibili allo schema contrattuale del lavoro a progetto, precisando che l'elencazione non ha carattere esaustivo ma si limita ad individuare le ipotesi più frequenti di riqualificazione del rapporto accorse nella giurisprudenza dei tribunali:

CONTRATTO A PROGETTO Ipotesi di esclusione	
Le ipotesi escluse dal Ministero con la circolare n.29/ 2012	<p>Addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici.</p> <p>Addetti alle agenzie ippiche.</p> <p>Addetti alle pulizie.</p> <p>Autisti e autotrasportatori.</p> <p>Baristi e camerieri.</p> <p>Commessi e addetti alle vendite.</p> <p>Custodi e portieri.</p> <p>Estetiste e parrucchieri.</p> <p>Facchini.</p> <p>Istruttori di autoscuola.</p> <p>Letturisti di contatori.</p> <p>Magazzinieri; - manutentori; - muratori e qualifiche operaie dell'edilizia.</p> <p>Piloti e assistenti di volo.</p> <p>Prestatori di manodopera nel settore agricolo.</p>

	Addetti alle attività di segreteria e terminalisti. Addetti alla somministrazione di cibi o bevande. Prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti in bound.
--	---

Corrispettivi nel contratto a progetto

In riferimento al **compenso del collaboratore a progetto** la circolare precisa che il compenso, come in passato, **deve essere proporzionato alla quantità e qualità dell'attività svolta**, mentre con la riforma del lavoro ora il novellato art. 63, comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003 dispone che lo stesso "non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività (...) in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati".

Per effetto della nuova disposizione, quindi:

- il **compenso minimo** del collaboratore a progetto va individuato, dalla **contrattazione collettiva**, sulla falsariga di quanto avviene per i rapporti di lavoro subordinato;
- nel caso in cui **non vi sia una contrattazione collettiva specifica**, il **singolo committente dovrà garantire che il compenso non sia inferiore** "a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, **alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi 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"

Bisogna evidenziare che la norma fa riferimento alle "retribuzioni minime", ossia ai minimi tabellari determinati dai contratti collettivi di categoria e non a tutto il complesso delle voci retributive eventualmente previste da tali contratti.

Profili sanzionatori

L'art. 69, comma 1, dispone che **la mancata individuazione del progetto determina la costituzione di un rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato**. Secondo il Ministero del Lavoro, la mancanza dell'elemento progettuale - che costituisce parte integrante della fattispecie contrattuale - consente di **riconduurre il rapporto posto in essere a quello che il Legislatore considera il "contratto dominante"** e "la forma comune di rapporto di lavoro" ossia il **rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** (art. 1, commi 1 lett. a e 9 lett. a, della L. n. 92/2012).

Al riguardo occorre, inoltre, evidenziare che **il Legislatore . intervenuto con una norma di interpretazione autentica chiarendo, con l'art. 1, comma 24, della L. n. 92/2012, che il citato articolo "si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato"**. Secondo la circolare in commento, è possibile **ritenere "assente il progetto" qualora lo stesso sia carente dei requisiti indicati, che ricordiamo sono i seguenti:**

- collegamento ad un **determinato risultato finale**;
- **autonoma identificabilità nell'ambito dell'oggetto sociale del committente**;

- **non coincidenza con l'oggetto sociale del committente;**
- **svolgimento di compiti non meramente esecutivi o ripetitivi.**

Ricordiamo che l'articolo 24 del DL n. 201/2011 il legislatore ha previsto l'emanazione di un decreto che preveda l'erogazione di incentivi a favore dei datori di lavoro che decidono di assumere giovani e donne, oppure decidono di stabilizzare un precedente rapporto di lavoro.

Nonostante i fondi per aderire a tale incentivo (che ammonta, per le stabilizzazioni, a 12.000 euro nel limite di 10 lavoratori) siano già esauriti per il 2012, a partire dal 2013 i datori di lavoro avranno la possibilità di accedere nuovamente all'incentivo.

Essendo l'incentivo applicabile anche in caso di **stabilizzazione di un collaboratore a progetto segnaliamo la possibilità di poter procedere all'assunzione dello stesso come lavoratore subordinato beneficiando dell'incentivo di 12.000 euro:** in tal modo il datore di lavoro potrebbe provvedere a "regolarizzare" la posizione dei collaboratori sfruttando l'**agevolazione in parola** (ed evitando, quindi, la riqualificazione d'ufficio a seguito di controlli e verifiche).

Prestazioni svolte con modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati

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.

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, 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 trova 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 comparativamente pi. rappresentativa sul piano nazionale** mediante specifiche clausole.

"Finte" partite IVA

Secondo quanto previsto dalla riforma del lavoro, con i commi 26-27 dell'articolo 1, viene introdotta una **presunzione secondo cui le prestazioni effettuate da alcuni lavoratori autonomi sono da considerare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.** 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

Condizioni perché operi la presunzione	La collaborazione ha una durata complessivamente superiore a 8 mesi per due anni consecutivi . Il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nel corso di due anni consecutivi . Il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente .
--	---

Chiarimenti della circolare circa i requisiti per la riqualificazione

In riferimento alla **durata della collaborazione** la circolare n. 32/2012 del Ministero del Lavoro ha precisato che **deve essere considerato, ai fini della realizzazione della prima condizione, l'anno civile, quindi dal primo gennaio fino al 31 dicembre**. Per quanto concerne il **periodo di otto mesi all'anno, viene chiarito che:**

- la **durata del mese . convenzionalmente fissata in 30 giorni**, pertanto il requisito per la riqualificazione del rapporto si realizza con **241 giorni**;
- il periodo **può non essere continuativo**.

Nei controlli, secondo quanto precisato dal Ministero, verranno prese in considerazione lettere di incarico, fatture ed elementi testimoniali.

Viene precisato, inoltre, che vista la rilevanza degli anni civili ai fini della sussistenza della condizione, questa potrà concretamente realizzarsi solo nel 2014, in quanto rilevano i periodi dal 01.01 al 31.12 degli anni 2013 e 2014.

In riferimento all'**elemento retributivo**, la circolare precisa che **l'80% dei corrispettivi:**

- deve essere **calcolato sull'importo fatturato**, anche nel caso in cui non sia stato effettuato il pagamento;
- vengono **conteggiati solo i corrispettivi per prestazioni autonome**.

A differenza della condizione concernente la durata del rapporto, per il biennio, che deve essere preso in considerazione per verificare la sostanziale **condizione di monocommittenza del lavoratore autonomo, devono essere presi in considerazioni due anni solari (2 periodi di 365 giorni) e non civili**.

Quindi, qualora in data 01.02.2015 venga fatta valere la sussistenza della condizione, devono essere presi in considerazione il periodo 01.02.2013/31.01.2014 e 01.02.2014/31.01.2015.

Riguardo al **centro di imputazione di interessi**, la circolare prende in considerazione la **definizione fornita dalla sentenza della Cassazione n. 25763/2009**, secondo cui sussiste un centro di imputazione degli interessi nei seguenti casi:

- **unicità della struttura organizzativa e produttiva;**

- **integrazione tra le attività esercitate all'interno del gruppo** e correlativo interesse comune;
- **coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario** tale da individuare un **unico soggetto direttivo**;
- **utilizzo contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle società.**

In riferimento all'ultima condizione per l'applicazione della presunzione, ovvero la presenza di una **postazione di lavoro**, viene precisato che **non ne deve essere previsto l'utilizzo esclusivo della postazione, ne tantomeno la disponibilità della strumentazione necessaria per lo svolgimento dell'attività.**

Deroghe all'operatività della presunzione

La presunzione non opera nel caso in cui **la prestazione presenti i seguenti requisiti:**

- **competenze teoriche di grado elevato** acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di talune attività che saranno individuate da un **apposito decreto** del Ministero del Lavoro. La circolare, sul punto, precisa che **il grado elevato di competenze e le rilevanti esperienze possono essere comprovate** (fino all'attuazione della certificazione documentale delle competenze):

GRADO ELEVATO DI COMPETENZE ERILEVANTI ESPERIENZE

Le ipotesi di documentazione della circolare n. 32/2012	<p>Rilascio del certificato del secondo ciclo educativo di istruzione e formazione (licei e istruzione e formazione professionale). Possesso di un titolo di studio universitario. Possesso di qualifiche e diplomi conseguiti al termine di un apprendistato. Qualifica o specializzazione attribuita da almeno 10 anni dal datore di lavoro in forza di un contratto di lavoro subordinato prevista dal CCNL. Svolgimento di attività autonoma da almeno 10 anni, in via esclusiva o prevalente</p>
---	---

- **prestazione 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 previdenziali.** In altre parole, la prestazione deve essere svolta da un soggetto che dichiara un **reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore**, per l'anno 2012, a euro **18.663,00.**

La circolare n. 32/2012 precisa che **le condizioni devono realizzarsi congiuntamente.**

La presunzione non opera in 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.

Viene, infatti, formulata una **norma di interpretazione autentica** (con effetto, quindi, retroattivo) dell'articolo 61, co.3, D.lgs. n. 276/2003, volta a chiarire che **le norme che disciplinano il lavoro a progetto e il lavoro occasionale non si applicano alle sole prestazioni professionali riconducibili alle attività per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in**

appositi albi, ferma restando la possibilità per i professionisti abilitati di svolgere, sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa, attività diverse da quelle per le quali è necessaria l'iscrizione.

Nel caso di conversione del rapporto, il lavoratore riqualificato come collaboratore ha **diritto di rivalsa nei confronti del committente rispetto ai contributi a carico del lavoratore non versati** (i contributi sono per 1/3 a carico del lavoratore, per 2/3 a carico del datore di lavoro).

Ulteriori precisazioni

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	
Da partita IVA a lavoratore a progetto	Le prestazione lavorativa viene considerata una collaborazione coordinata e continuativa, con obbligo di iscrizione alla Gestione separata INPS.
Da lavoratore a progetto a lavoratore subordinato a tempo indeterminato	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 necessità di predisporre sempre un progetto per qualsiasi contratto di lavoro autonomo 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.

Decorrenza

In riferimento all'applicabilità della presunzione, **questa si applica successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 92/2012** (data di entrata in vigore 18.07.2012): per i rapporti già in corso a tale data viene **concesso un termine di 12 mesi dalla data di entrata in vigore al fine di consentire gli opportuni adeguamenti.**