



La nuova frontiera dell'editoria tecnica

**IL CONTRATTO  
DI ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE  
NEL  
D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81**

---

**INDICE DEGLI ARGOMENTI**

1. [Introduzione. Il riordino delle tipologie contrattuali dopo il \*Jobs Act\*](#)
2. [\*Excursus\* normativo: dalla riforma Fornero \(L. 92/2012\) al \*Jobs Act\* \(D. Lgs. 81/2015\)](#)
3. [Bibliografia](#)
4. [Sitografia](#)

## 1. Introduzione. Il riordino delle tipologie contrattuali dopo il *Jobs Act*

[\(Torna all'indice\)](#)

Il decreto delegato n. 81 del 15/06/2015<sup>1</sup>, di riordino delle tipologie contrattuali e sul demansionamento, riscrive tutti i contratti di lavoro di natura subordinata, in attuazione dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, e i contratti previsti dalla Legge Biagi, D. Lgs. 276/2003<sup>2</sup>, che in parte viene abrogata: dal contratto a termine al *part-time*, dall'apprendistato al contratto di somministrazione, dal lavoro intermittente al lavoro accessorio.

La novità più discussa riguarda il superamento dei **contratti a progetto**: a partire dall'entrata in vigore del decreto, i contratti di collaborazione a progetto (Co. Co. Pro.) non potranno più essere attivati (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza).

Dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione personali che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed organizzate dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato: quanto detto potrebbe avvenire, a seguito di accesso ispettivo, quando il lavoratore con contratto a progetto esegue concretizzando prestazioni "esclusivamente personali", "continuative" e "organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Con l'intento di espandere le tutele del lavoro subordinato, il decreto legislativo prevede, con effetto dal 1° gennaio 2016, un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa.

In realtà, i parametri della subordinazione sulla valutazione delle collaborazioni non sono cambiati, quindi sarà comunque possibile stipulare le "co.co.co." quando presentano i requisiti di autonomia della prestazione, la prevalenza della personalità della prestazione, il non assoggettamento al potere gerarchico, direzionale dell'imprenditore committente<sup>3</sup>.

Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Rientra nel quadro della promozione del lavoro subordinato, oltre all'abrogazione delle disposizioni sul lavoro a progetto, anche l'abrogazione dell'**associazione in partecipazione**, con apporto di lavoro dell'associato persona fisica.

**Al contratto a tempo determinato** non sono apportate modifiche sostanziali<sup>4</sup>. Il contratto a termine resta acausale, di durata fino a 36 mesi e prorogabile o rinnovabile massimo 5 volte nei 36 mesi. Viene confermato lo *stop and go* tra i due contratti ed il limite del 20% dei contratti a tempo determinato stipulabili in azienda; colui

---

<sup>1</sup> D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", pubblicato sul S.O. n. 34 alla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 ed entrato in vigore dal 25 giugno 2015.

<sup>2</sup> L'unico contratto abrogato e non riproposto nel nuovo decreto è quello del lavoro ripartito, *job sharing*.

<sup>3</sup> I casi di collaborazioni che rientrano nei requisiti di cui all'art. 2094 del codice civile (È 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) saranno ricondotte al lavoro subordinato.

<sup>4</sup> Il contratto a termine era stato già oggetto di revisione da parte del D.L. 34/2014, come convertito, con modificazioni, dalla L. 78/2014, che aveva quasi completamente riscritto la disciplina di cui al D. Lgs. 368/2001; la riforma è meglio nota come prima parte di attuazione del *Jobs Act*.

che superi i limiti, subisce una sanzione del 20% o 50% della retribuzione contrattuale. Resta esclusa la conversione a tempo indeterminato del rapporto.

Per il **contratto di somministrazione a tempo indeterminato** (*staff leasing*), si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (20%).

Per la somministrazione a termine viene confermata l'acausalità (assenza di ragioni giustificative del ricorso al termine apposto nel contratto). Sono poi introdotti dei limiti alla somministrazione sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato; sussiste un limite del 10% sulle possibilità di assunzione a tempo indeterminato con *staff leasing*. Viene parzialmente modificata la disciplina relativa agli elementi da inserire nel contratto di somministrazione di lavoro e riscritta la normativa riguardante i casi di somministrazione irregolare e viene modificato infine l'apparato sanzionatorio nell'ipotesi della somministrazione illegittima.

Il **contratto a tempo parziale**, *part-time*, deve essere sempre stipulato in forma scritta, con l'indicazione dell'orario ridotto di lavoro. La novità riguarda i limiti e le modalità con cui, più in assenza di previsioni al proposito del contratto collettivo, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare seppur in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto), con diritto del lavoratore ad una maggiorazione onnicomprensiva della retribuzione pari al 25% per le ore di cui è variata la collocazione o prestate in aumento.

La riforma rivede la previsione normativa sulle clausole flessibili ed elastiche, con preavviso datoriale di soli 2 giorni. È inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al *part-time* in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Ai lavoratori resta la possibilità di revocare il proprio consenso ai mutamenti dell'orario di lavoro nel *part-time*.

Con la revisione della disciplina dell'**apprendistato** per la qualifica e per il diploma, che ora assume la nuova denominazione di "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale", il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, pongono le basi di un "sistema duale", in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa.

Nell'apprendistato di primo e terzo livello c'è una riduzione sia del numero di ore di formazione esterna all'azienda che di retribuzione da corrispondere all'apprendista nella ipotesi di ore di formazione a carico del datore di lavoro; non sono modificati i limiti numerici di ricorso all'apprendistato.

Nel **lavoro accessorio** (*voucher*), la novità riguarda l'elevazione del limite di ricorso a questa particolare tipologia contrattuale, che passa da 5.000 a 7.000 euro, con riferimento alla totalità dei committenti e nel corso di un anno civile. Viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro, restando comunque nei limiti della *no-tax* area, e verrà introdotta la tracciabilità per evitarne un uso improprio, prevedendo, da un lato, che il committente imprenditore o professionista possa acquistare il voucher solo in via telematica, dall'altro che debba comunicare preventivamente quale uso farà dei *voucher*, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

Il decreto prevede un nuovo obbligo comunicativo dell'inizio dell'attività lavorativa, al pari del **contratto di lavoro intermittente**, *c.d. job on call*.

In materia di **lavoro intermittente**, la normativa non subisce grosse modifiche: viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, *sms*, di tracciabilità dell'attivazione del contratto; è sempre previsto il ricorso al lavoro a chiamata per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente; resta possibile stipulare contratti

intermittenti a tempo indeterminato; confermato il limite di 400 giornate in tre anni, così come gli obblighi di comunicazione preventiva; per i periodi in cui non viene chiamato spetta sempre l'indennità di disponibilità nei casi previsti.

## 2. *Excursus* normativo: dalla riforma Fornero (L. 92/2012) al *Jobs Act* (D. Lgs. 81/2015)

[\*\(Torna all'indice\)\*](#)

Il contratto di associazione in partecipazione è normato dagli artt. 2549 - 2554 c.c. Dispone l'art. 2549 c.c.: "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 associati, 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.

Le disposizioni di cui al secondo comma non si applicano, limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540, il cui contratto sia certificati dagli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento"<sup>5</sup>.

L'associato in partecipazione non potrà più svolgere attività lavorativa nell'impresa, ma potrà apportare esclusivamente risorse finanziarie: è la conseguenza della previsione di superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro contenuta nel decreto legislativo di riordino dei contratti di lavoro. **In particolare, il decreto attuativo del *Jobs Act* non consente l'instaurazione di rapporti di associazione in partecipazione che prevedano l'apporto di attività lavorativa da parte delle persone fisiche.** Rispetto al testo originario, invece, la prestazione lavorativa potrà essere oggetto del contratto quando l'associato sia una persona giuridica. Pertanto, sono abrogate le disposizioni introdotte dalla Legge Fornero<sup>6</sup> e modificate dall'articolo 7, comma 5, lett. a) del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76<sup>7</sup>: secondo il testo (modificato) dell'articolo 2549 del Codice Civile, l'associazione in partecipazione è un contratto con il quale un imprenditore attribuisce ad un altro

---

<sup>5</sup> L'associazione in partecipazione si caratterizza per il carattere sinallagmatico tra l'attribuzione da parte dell'associante di una quota di utili derivante dalla gestione di una sua impresa o di altro affare e l'apporto da questi conferito per l'esercizio dell'impresa o dell'affare. Per distinguere il contratto di associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa da parte dell'associato ed il contratto di lavoro subordinato bisogna innanzitutto guardare il *nomen iuris* con cui viene qualificato, ma occorre poi accertare se lo schema negoziale pattuito abbia le caratteristiche del negozio concluso. Ove la prestazione lavorativa sia stabilmente inserita nell'organizzazione aziendale, senza partecipazione al rischio d'impresa e senza ingerenza nella gestione, si ricade nel rapporto di lavoro subordinato, in forza del principio stabilito dall'art. 35 Cost.

<sup>6</sup> Legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>7</sup> L'associazione in partecipazione è stata negli ultimi anni oggetto di numerosi interventi normativi; dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto legislativo che, in attuazione della delega conferita al Governo dalla legge n.183 del 2014, ha provveduto al riordino, con modifiche, delle tipologie contrattuali che disciplinano il rapporto di lavoro, non potranno più essere instaurati rapporti di associazione in partecipazione che prevedano l'apporto di attività lavorativa, esclusiva o in concorrenza con l'apporto di capitale, da parte delle persone fisiche. Rispetto al testo originario, la prestazione lavorativa potrà essere oggetto del contratto quando l'associato non sia una persona fisica bensì giuridica.

soggetto la **partecipazione agli utili** dell'impresa o di uno o più affari, a fronte di un apporto che può consistere anche in una prestazione di lavoro; la gestione dell'impresa rimane del tutto in capo all'imprenditore associante<sup>8</sup>.

Questa previsione, di difficile applicazione, è stata soppressa dalla legge n. 92/2012 che, per ridurre il rischio di utilizzo abusivo di questa forma contrattuale, stabilisce che il rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro sia da considerarsi un **rapporto di lavoro subordinato**, quando:

- il numero degli associati impegnati in una medesima attività lavorativa sia superiore a tre, salvo che gli stessi siano legati da particolari rapporti con l'associante (coniugio, parentela entro il terzo grado o affinità entro il secondo);
- il rapporto sia attuato senza un'effettiva partecipazione agli utili dell'impresa o dell'affare o senza la consegna del rendiconto di cui all'art. 2552 c.c.<sup>9</sup>;
- l'apporto di lavoro non presenti i requisiti previsti all'art. 69 - *bis* comma 2 lett. a) del D. Lgs. 276/2003 che disciplina i rapporti di collaborazione svolti da un titolare di partita IVA.

L'ultimo intervento tra i più importanti è stato effettuato con il D.L. n. 76/2013<sup>10</sup>, che ha introdotto alcune deroghe al limite di tre associati; detto limite non si applica:

- alle imprese a scopo mutualistico;
- agli associati, individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540 c.c.<sup>11</sup>, il cui contratto sia certificato dagli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento.

### 3. Bibliografia

M. Rinaldi, P. Spaziani, "Il nuovo processo del lavoro e previdenziale", in "Lineamenti di diritto civile", collana diretta dal Prof. Avv. L. Viola, Edizioni AD MAIORA, Barletta, 2014.

R. De Lorenzo, "Fisco e Lavoro 2015 - Regole, normativa e prassi", Edizioni AD MAIORA, Barletta, 2015.

---

<sup>8</sup> Il D. Lgs. 276/2003 è intervenuto nel tentativo di evitare un uso elusivo di questo istituto e con l'art.86, comma 2, ha sancito la nullità del contratto quando manchi l'effettiva partecipazione e all'associato che lavora non sia erogata una adeguata controprestazione.

<sup>9</sup> Art. 2552 c.c., rubricato: "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".

<sup>10</sup> D. L. 28 giugno 2013, n. 76: "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti", convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 99 (in G.U. 22/08/2013, n. 196).

<sup>11</sup> Art. 2540 c.c.: "Assemblee separate".



*La nuova frontiera dell'editoria tecnica*

#### **4. Sitografia**

[www.comparazionedirittocivile.it](http://www.comparazionedirittocivile.it)

[www.dirittoeprocesso.com](http://www.dirittoeprocesso.com)

[www.eius.it/giurisprudenza/](http://www.eius.it/giurisprudenza/)

[www.giustizia.it](http://www.giustizia.it)

[www.ilpuntogiuridico.com](http://www.ilpuntogiuridico.com)

[www.normativa.it](http://www.normativa.it)

*[\(Torna all'indice\)](#)*