

# Associazione in partecipazione con apporto di lavoro ed ispezioni

*di Anna Rita Caruso e Daniela Zanetto*

## **L'associazione in partecipazione con apporto di lavoro: una riforma in ampia parte sbagliata**

La recente riforma del mercato del lavoro, legge n. 92/2012, è intervenuta anche in materia di associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

Nel meritorio tentativo di arginare il fenomeno del ricorso al contratto in argomento con finalità perlopiù elusive della disciplina del lavoro, previdenziale ed assicurativa la legge di riforma ha scelto di operare essenzialmente attraverso la previsione di alcune presunzioni di lavoro subordinato. Sono infatti state introdotte tre presunzioni, una assoluta e due relative, di subordinazione del rapporto in difetto o in presenza di determinati requisiti.

L'art. 1, comma 28, legge n. 92/2012 ha innanzitutto introdotto un comma finale all'art. 2549 c.c., in base al quale «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».

La prima considerazione che viene naturale effettuare è che con la norma in commento si è finalmente avuto un chiaro riconoscimento da parte del Legislatore della possibilità di apportare in un contratto di associazione in partecipazione una prestazione lavorativa. Sono state così del tutto superate le incertezze dottrinali e giurisprudenziali dei decenni precedenti, anche se vi erano già stati chiari riconoscimenti di questa possibilità sia ad opera dei Giudici che ad opera del Legislatore medesimo<sup>(1)</sup>.

Per quanto attiene al secondo periodo della norma succitata siamo chiaramente di fronte all'introduzione di una presunzione assoluta di subordinazione destinata ad operare allorché si verifici semplicemente il superamento del limite numerico di associati fissato dal Legislatore a tre.

Il ricorso a siffatta presunzione ha suscitato numerose perplessità in dottrina ed alcuni tra i primi commentatori hanno parlato chiaramente di incoerenza della norma.

In primo luogo è alquanto discutibile la fissazione da parte del Legislatore del limite numerico di associati in modo del tutto arbitrario a tre.

Inoltre si è con tutta probabilità incorsi in una violazione dell'art. 3 della Costituzione in quanto rapporti del tutto identici sia per il dato formale del

contratto che per il concreto atteggiarsi del rapporto verrebbero disciplinati in modo differente in conseguenza di aspetti del tutto estranei al rapporto medesimo, quali il fatto che l'associante associ o meno altri associati in numero maggiore o minore a tre <sup>(2)</sup>.

La dottrina ha altresì palesato come potrebbero in concreto profilarsi anche casi alquanto bizzarri di riqualificazione, come nel caso in cui un rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro originariamente riconosciuto come genuino debba poi essere riqualificato come di lavoro subordinato per il venir meno ad esempio del rapporto di coniugio tra l'associante ed un altro associato <sup>(3)</sup>.

A prescindere da queste considerazioni vi è comunque più in generale un contrasto della norma in commento con il divieto posto nel nostro ordinamento all'attività di riqualificazione del rapporto ad opera delle parti, nonché ad opera del Legislatore <sup>(4)</sup>.

Inoltre si è giustamente osservato che la norma in commento viene in modo irragionevole a limitare le scelte dell'imprenditore in ordine alle forme contrattuali mediante le quali organizzare e svolgere la propria attività economica <sup>(5)</sup>.

Venendo ora al commento dettagliato della disposizione in questione si deve osservare come un primo problema si ponga in ordine all'individuazione della persona fisica associante con la quale potenzialmente si ha il rapporto di parentela, affinità o coniugio destinato ad escludere l'operatività della presunzione assoluta di lavoro subordinato. Si ritiene che nelle società di capitali la persona fisica in questione debba essere individuata nel legale rappresentante, ossia nell'amministratore unico, nel presidente del consiglio di amministrazione o nell'amministratore delegato; nelle società in nome collettivo e nelle società in accomandita semplice, in mancanza di specifici accordi che individuino il legale rappresentante, rispettivamente in ciascun socio ed in ciascun socio accomandatario <sup>(6)</sup>.

Relativamente ai criteri di parentela ed affinità il recente Legislatore si è ispirato a quanto disposto dal codice civile in materia di impresa familiare «per ragioni di coerenza sistematica» come si è affermato nella medesima Relazione illustrativa ed in effetti l'art. 230-*bis*, comma 3, c.c. dispone che debba intendersi «per impresa familiare quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo».

Un punto particolarmente problematico è rappresentato dalla locuzione «medesima attività». Alcuni commentatori hanno già preannunciato che le future controversie giudiziarie in materia di associazione in partecipazione con apporto di lavoro si giocheranno proprio sull'esatto significato da assegnare a questa espressione <sup>(7)</sup>. La prima scelta che è necessario effettuare è se porsi, nel tentativo di individuare l'attività, «dall'angolazione del contenuto del rapporto lavorativo dell'associato ovvero dall'angolazione dell'oggetto dell'impresa». Qualora si propenda per questa seconda soluzione rimarrebbe comunque incerto se debba aversi riguardo per la complessiva attività dell'impresa oppure per le singole ramificazioni nelle quali tale attività si scompone <sup>(8)</sup>.

Altro punto debole della disposizione in commento è rappresentato dalla previsione che l'apporto possa essere «anche» lavorativo. Certamente qui il Legislatore ha voluto includere anche le associazioni in partecipazione in cui l'apporto sia essenzialmente lavorativo e solo marginalmente di capitale, per scongiurare facili pratiche elusive della disciplina appena introdotta. Viene però a porsi un problema di non facile soluzione in ordine a tutte quelle associazioni in cui invece l'apporto è essenzialmente un apporto di capitali e solo marginalmente un apporto di lavoro. Anche in questa ipotesi infatti opererebbe la suddetta presunzione di subordinazione in caso di superamento del limite numerico di tre associati con esiti alquanto irragionevoli. Inoltre la nuova disposizione mal si coordina con la disciplina previdenziale che chiaramente esclude l'obbligo assicurativo per gli associati il cui apporto non è costituito esclusivamente da attività lavorativa ed i cui compensi sono pertanto qualificati ai fini fiscali come redditi da capitale <sup>(9)</sup>.

Un altro punto critico della disposizione in commento o meglio un altro mancato coordinamento è stato individuato dalla dottrina nel fatto che la presunzione assoluta di subordinazione prevista dal nuovo art. 2549, comma 2, c.c. opera anche per il libero professionista associato in partecipazione. Vi sarebbe un'incoerenza di sistema in quanto il nuovo art. 69-*bis* del d. lgs. n. 276/2003, riscritto dalla medesima riforma del lavoro, prevede la non operatività della presunzione relativa di collaborazione coordinata da esso stesso introdotta in caso di «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...».

L'ultimo punto destinato a sollevare dubbi e divergenze interpretative è relativo all'ambito di operatività della presunzione assoluta di subordinazione medesima. Non è infatti chiaro se superato il limite numerico la riqualificazione dei rapporti in via subordinata avvenga solo per i "non familiari" ovvero operi anche per i cosiddetti "familiari" <sup>(10)</sup>.

Vengono poi previste dalla riforma in commento due altre presunzioni di subordinazione. Si tratta questa volta però di due presunzioni relative di subordinazione, che ammettono pertanto sempre una prova contraria da parte dell'associante.

La prima presunzione opera allorché l'associato non partecipi agli utili o non venga a lui consegnato il rendiconto; la seconda opera invece in caso di apporto di lavoro "non qualificato", ossia non 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».

Quest'ultima presunzione è stata certamente dettata dal Legislatore in conseguenza del dilagante ricorso alla figura contrattuale in oggetto, quasi sempre con finalità elusive, per attività a scarsissimo contenuto professionale, specialmente nei settori della ristorazione e della vendita al dettaglio di abbigliamento.

Anche questa previsione ha sollevato dubbi di legittimità costituzionale da parte di alcuni commentatori per presunta violazione degli articoli 3 e 35 della Costituzione <sup>(11)</sup>.

Si è efficacemente osservato come il rigido meccanismo delle presunzioni introdotto dalla riforma in commento potrebbe avere un inatteso "rovescio della medaglia". Nel caso di un pieno e rigoroso rispetto dei requisiti postulati dalla legge infatti dovrebbe ritenersi sussistente, fino a prova contraria, la piena corrispondenza del rapporto posto in essere in concreto con la forma associativa scelta dalle parti in astratto e certamente non sarebbe facile fornire tale prova contraria <sup>(12)</sup>.

La riforma ha poi coerentemente disposto l'abrogazione della disposizione di cui all'art. 86, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, con conseguente cancellazione dei requisiti delle «adeguate erogazioni» e della «effettiva partecipazione», pena l'operatività di una presunzione relativa di subordi-

nazione o meglio di un'applicazione, fino a prova contraria, al lavoratore dei «trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo».

La cancellazione della previsione di «adeguate erogazioni» è certamente coerente con la volontà di recuperare il carattere aleatorio del contratto in argomento. L'associazione in partecipazione nasce infatti come contratto essenzialmente aleatorio e pertanto contrasta con questa sua natura ogni previsione di un compenso minimo, tanto che alcune interpretazioni proposte dalla dottrina sotto la vigenza della norma qui abrogata erano finite, nel tentativo strenuo di salvaguardare l'aleatorietà del contratto nonché il carattere autonomo della prestazione lavorativa dedotta, refrattaria per questo solo motivo ad ogni previsione di sufficienza e proporzionalità del compenso all'entità e qualità dell'attività prestata, ad individuare l'adeguatezza dei compensi nella loro mera corrispondenza a quanto previsto in astratto dalle parti <sup>(13)</sup>.

Questa abrogazione potrebbe però «operare a detrimento della posizione degli associati in partecipazione», ai quali potrebbero ora essere riconosciuti guadagni ancora più risibili <sup>(14)</sup>.

Quest'ultima disposizione dovrebbe essere intesa in senso elastico ricomprendendo pertanto in essa anche i contratti per i quali è stata soltanto consegnata o inviata ad un'apposita commissione un'istanza di certificazione in un momento precedente a quello dell'entrata in vigore della riforma medesima (18 luglio 2012) <sup>(15)</sup>.

Per questi rapporti continuerebbero pertanto ad applicarsi le vecchie norme, compresa la disposizione di cui all'art. 86, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003.

Un problema di notevole interesse affrontato da alcuni commentatori attiene al rapporto fra la riforma qui in commento e l'art. 8 del d.l. n. 138/2011, convertito in l. n. 148/2011. La riforma del lavoro di recente varo non abroga, né espressamente né implicitamente, la norma da ultimo citata. In merito ad alcuni istituti, come ad es. il contratto a tempo determinato, essa espressamente prevede che la disciplina da essa stessa posta possa essere rimodulata dalla contrattazione collettiva nazionale e, solo su delega di questa, dalla contrattazione di prossimità; in merito ad altri istituti, come quello

dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, essa però tace, lasciando sul campo varie possibilità interpretative.

Certamente la possibilità di ricorrere all'art. 8 del predetto decreto potrebbe essere molto utile in ordine al contratto qui in commento. In virtù di questa disposizione sarebbe infatti possibile allentare il rigore della riforma, prevedendo ad esempio periodi di lento adeguamento alla nuova disciplina per tutte quelle realtà produttive che negli anni scorsi hanno fatto un ricorso eccessivo, e spesso fraudolento, alla forma contrattuale in commento e che si trovano ora spiazzate dalle nuove rigidità introdotte dalla riforma. In alcuni casi si è già assistito alla stipulazione di alcuni contratti aziendali che hanno per l'appunto introdotto periodi transitori per consentire alle aziende di riflettere in merito alle «corrette modalità di assunzione» degli associati in partecipazione <sup>(16)</sup>.

Si deve però concordare con quanti dubitano della possibilità di ricorrere ai contratti aziendali *ex art. 8, l. n. 148/2011* per allentare le rigidità della riforma. Infatti la riforma, temporalmente successiva alla c. d. norma Sacconi, ha completamente riscritto il contratto in commento e ha previsto una sola ben chiara ipotesi derogatoria, rappresentata dall'avvenuta certificazione dei rapporti in un momento precedente alla propria entrata in vigore. Non sarebbe perciò possibile rimettere alla contrattazione aziendale, non richiamata dalla legge di riforma, la previsione di ulteriori ipotesi di deroga. Inoltre anche stando semplicemente alla lettera dell'art. 8 succitato vi sono fondati dubbi circa la possibilità di ricorrere ad esso in questo caso. La norma infatti dispone che «le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento ... e) 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 e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio». Non si fa riferimento in essa all'associazione in partecipazione.

La fattispecie concreta non sarebbe neppure riconducibile all'ipotesi della «trasformazione e conversione dei contratti di lavoro» dal momento che anche in questo caso il riferimento è ai soli contratti

di lavoro e non anche ai contratti di associazione in partecipazione che sono concettualmente tutt'altra cosa <sup>(17)</sup>.

Certamente i tentativi di aggirare le rigidità introdotte dalla riforma ricorrendo alla previsione dell'art. 8 sono dettati in ampia parte dalla nobile volontà di salvaguardare i livelli occupazionali che in alcune realtà produttive potrebbero essere compromessi, ma ciò non può in alcun modo giustificare un operare illegittimo ed inoltre si deve concordare con chi afferma che neppure un accordo di prossimità con i sindacati, al pari di una pregressa certificazione, può sanare situazioni irregolari di ricorso al contratto di associazione in partecipazione con finalità elusive, come è probabilmente avvenuto nei casi di specie <sup>(18)</sup>.

### **Il recupero dell'elemento partecipativo**

Si ritiene ora opportuno concentrare l'attenzione sulla presunzione relativa di subordinazione destinata ad operare allorché l'associato non partecipi agli utili ovvero non venga a lui consegnato il rendiconto.

L'art. 1, comma 30, primo periodo, della riforma dispone infatti che «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».

Si tratta ad avviso di chi scrive di un chiaro recupero da parte del Legislatore dell'elemento partecipativo che connota il contratto in commento anche, e forse soprattutto, con finalità discretime rispetto al normale rapporto di lavoro subordinato. L'associato in partecipazione infatti per essere tale e non essere un mero lavoratore subordinato *ex art. 2094 c.c.* deve partecipare agli utili dell'impresa o dell'affare e deve poter esercitare un controllo sulla gestione dell'impresa o dell'affare medesimi, attraverso in primo luogo la presa visione del rendiconto. All'associato infatti, a differenza di quanto avviene per il lavoratore subordinato, non sono estranei né il risultato né l'organizzazione produttiva. Si deve qui certamente richiamare la massima della sentenza della Corte Costituzionale n. 30 del 5 febbraio 1996 che ha chiaramente affermato che si ha subordinazione allorché si sia in presenza «di due

condizioni che negli altri casi non si trovano mai congiuntamente: l'alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata e l'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce»<sup>(19)</sup>.

A parere di chi scrive il Legislatore ha correttamente introdotto questa presunzione di subordinazione, che nel pieno rispetto di quanto affermato dalla più recente giurisprudenza, anche costituzionale, ha carattere meramente relativo e può quindi sempre essere vinta da prova contraria. Forse avrebbe dovuto limitarsi alla previsione di questa presunzione, omettendo le altre due.

Certamente avrebbe fatto bene se avesse colto l'occasione e chiarito che cosa si debba in concreto intendere per partecipazione agli utili al fine di un riconoscimento di genuinità della forma contrattuale in commento. In dottrina ed in giurisprudenza si fronteggiano infatti differenti e contrapposte interpretazioni che sono molto probabilmente destinate a riproporsi anche sotto la vigenza della nuova normativa. Secondo alcuni orientamenti la partecipazione agli utili deve essere intesa in modo elastico, essendo sufficiente anche la mera partecipazione ai ricavi<sup>(20)</sup>, secondo altri sarebbe invece necessaria una partecipazione agli utili in senso stretto<sup>(21)</sup>, secondo altri ancora per la genuinità del contratto in commento sarebbe invece addirittura necessaria anche la partecipazione dell'associato alle perdite<sup>(22)</sup>.

È stato invece finalmente superato il precedente dibattito in ordine all'obbligo di consegna da parte dell'associante del rendiconto. La riforma dice infatti chiaramente che il rendiconto deve essere consegnato all'associato non potendo più pertanto ritenersi sufficiente la sua sola messa a disposizione presso i locali o la sede legale dell'azienda<sup>(23)</sup>.

A parere di chi scrive il Legislatore avrebbe dovuto, in ordine al profilo della partecipazione agli utili, altresì cogliere l'occasione per precisare che la genuinità del contratto in commento si ha solo allorché la misura degli utili percepiti dall'associato sia tale da rendere ragionevole la sua scelta di obbligarsi con un contratto di associazione anziché con un contratto di lavoro subordinato, riprendendo un'osservazione assai preziosa svolta in dottrina qualche decennio fa, per cui il dato di comune esperienza, ben rilevante nel processo di qualificazione, suggerisce che chi cede il proprio lavoro ad un'impresa ha normalmente interesse a disciplinare

il rapporto secondo le regole del lavoro subordinato<sup>(24)</sup>.

Sarebbero così venuti a cadere tutti quei contratti che prevedono una mera partecipazione di facciata, con fissazione delle percentuali di partecipazione agli utili sulla base dell'analisi dei fatturati degli esercizi precedenti in modo tale da garantire all'associato niente più, ma magari molto meno, di un semplice stipendio/salario.

### **L'impronta sanzionatoria della riforma in generale**

La l. n. 92/2012 oltre ad effettuare molteplici interventi dal punto di vista sostanziale, per poter garantire l'effettività dei nuovi precetti, predispone un apparato sanzionatorio ben radicato che con le sue sanzioni amministrative e civili dovrebbe favorire l'instaurazione di rapporti più stabili, conferendo rilievo prioritario al rapporto subordinato, nonché contrastare le elusioni fiscali e contributive, ridistribuire più equamente le tutele, promuovere una maggior inclusione e favorire le opportunità di impiego.

Può una riforma contribuire a realizzare tutti questi propositi senza un efficace sistema sanzionatorio, ma soprattutto senza che questo sia reso in grado di funzionare concretamente? Non è certo questa la sede più opportuna per disquisire circa la validità o meno dell'impianto sanzionatorio sottostante alla riforma Fornero, ma di certo, l'intervento legislativo ha rafforzato le sanzioni laddove si manifestavano le elusioni contrattuali più marcate e diffuse, anche se poi con le modifiche successive si sono quasi snaturati gli interventi effettuati in prima istanza, si pensi solo all'*iter* legislativo relativo alla formulazione delle sanzioni per le partite I.V.A..

La riforma in commento si concentra forse eccessivamente sulla sanzione, trascurando altri aspetti come quello promozionale e premiale che invece la Legge Biagi e il d.lgs. n. 124/2004 avevano cercato di coniugare, nella consapevolezza che una riforma per essere efficace deve trovare il giusto punto di equilibrio fra interventi repressivi e premiali, perché solo un'ampia condivisione della stessa fra gli operatori è in grado di potenziarne gli effetti pratici e colpire le forme di elusione e il sommerso.

In sintesi quindi le sanzioni nella l. n. 92/2012 rappresentano il *fil rouge* della riforma al fine di rendere effettivi gli obiettivi enunciati dalla stessa, ovvero promuovere la competitività delle imprese e

garantire l'incremento dell'occupazione. Questi almeno gli obiettivi che sulla carta la riforma si propone, dimenticando forse che la strada verso la piena occupazione non è tanto quella che reprime gli abusi, ma quella che crea investimenti e occupazione reale. Forse più che un intervento legislativo di facciata, che con i successivi correttivi rischia di snaturarsi, la vera svolta sarebbe stata quella di intervenire con maggior rigore sul cuneo fiscale, alleggerendo gli oneri fiscali e contributivi sul lavoro per agire sulle reali motivazioni che spingono molti datori di lavoro ad eludere le norme e scegliere il sommerso per sopravvivere alla concorrenza globale. È come se un medico-legislatore di fronte ad un paziente moribondo (il mercato del lavoro) si accingesse a prescrivere farmaci (sanzioni) per contrastare e reprimere gli effetti della malattia (il sommerso e la disoccupazione) piuttosto che una seria cura antibiotica per agire sulle cause della stessa (costo del lavoro, eccessivo peso della burocrazia, corruzione). E come si sa, quando il paziente è in fine di vita, solo la somministrazione di cure estreme ed appropriate può salvarlo e scongiurare l'esito nefasto.

Lasciando da parte le metafore mediche, le cure-sanzioni con le quali la riforma Fornero è intervenuta sul mercato del lavoro possono classificarsi in quattro differenti tipologie.

- Le principali **sanzioni amministrative**, impattano direttamente sul lavoro intermittente o a chiamata, i tirocini formativi o di inserimento, l'addizionale di imbarco a cura dei gestori dei servizi aeroportuali e le dimissioni in bianco dei lavoratori. In ordine ai **contratti di lavoro intermittente**, ad esempio, prima dell'inizio di ogni prestazione lavorativa o ciclo di prestazioni non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro per evitare una pesante sanzione amministrativa deve effettuare una comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro, indicando le generalità del lavoratore e la durata della prestazione o del ciclo. Ulteriore sanzione è quella prevista in materia di **tirocini formativi e di orientamento**, nel caso in cui non sia corrisposta al tirocinante congrua indennità per la prestazione svolta, secondo quanto previsto da un apposito accordo Stato-Regioni. Sono altresì puniti con sanzione amministrativa i gestori **dei servizi aeroportuali** che omettano di comunicare all'Inps le somme derivanti dall'incremento dell'addizionale sui diritti di imbarco dovuti dai passeggeri degli aeromobili, somme che contribui-

scono alla copertura finanziaria dei nuovi ammortizzatori sociali. È inoltre prevista una sanzione pecuniaria nel caso in cui il datore di lavoro abusi del **foglio firmato in bianco dal lavoratore o dalla lavoratrice** al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto stesso;

- quanto alle **sanzioni previdenziali**, in estrema sintesi, si prescrive che, con riferimento alla disciplina relativa ai licenziamenti, il datore di lavoro può essere condannato al versamento dei contributi e premi per il periodo che intercorre dall'allontanamento/licenziamento del lavoratore, fino al giorno della reintegra dello stesso, oltre agli interessi legali maturati. Si prevede altresì che per gli importi riscossi da parte dei gestori delle compagnie aeroportuali per conto dell'Inps si applichino le disposizioni in materia di contributi obbligatori. Si precisa inoltre che per i finanziamenti ai fondi di solidarietà si applicano le disposizioni relative ai contributi previdenziali;

- a proposito delle **sanzioni civili interdittive**, ci si riferisce prevalentemente agli interventi legati all'ASpI, alla conseguente revoca delle prestazioni assistenziali in caso vengano accertati reati particolarmente gravi e alla decadenza dei trattamenti di disoccupazione a seguito del rifiuto di congrua offerta di lavoro. In particolare, in materia di ASpI, si prevede la decadenza dall'indennità in presenza di specifici eventi e presupposti, analogamente si assiste alla revoca di benefici quali l'indennità di disoccupazione, l'assegno sociale, la pensione e l'assegno di invalidità nel caso di condanna per gravi reati di terrorismo e mafia. È prevista analoga decadenza dai trattamenti sociali di integrazione salariale o dagli ammortizzatori sociali in caso di rifiuto di offerta di lavoro congrua da parte dei servizi preposti;

- al contrario le **sanzioni civili ripristinatorie** coinvolgono il contratto a tempo determinato, il contratto di apprendistato, il lavoro a progetto, la disciplina delle partite IVA e le associazioni in partecipazione. Con riferimento al *contratto a termine*, si pensi all'obbligo di comunicare la prosecuzione dello stesso da parte del datore di lavoro, pena la conversione a tempo indeterminato. Il rapporto di lavoro è considerato a tempo indeterminato sia se prosegue senza comunicazione e in tal caso la trasformazione avviene a far data dalla scadenza del termine previsto inizialmente, sia se prosegue oltre il trentesimo o cinquantesimo giorno, pur avendo effettuato la comunicazione iniziale e in questo se-

condo caso è considerato a tempo indeterminato dal trentesimo o dal cinquantesimo giorno in funzione della durata iniziale del contratto. Per il **contratto di apprendistato**, se il datore di lavoro assume apprendisti senza rispettare l'obbligo di preventiva stabilizzazione di almeno il 50% (30% fino al luglio 2015) degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti gli stessi assunti in sovrannumero sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato fin dall'inizio dell'assunzione, salvo dimissioni o licenziamento per giusta causa. Analogamente per il **lavoro a progetto**, senza l'individuazione di uno specifico programma e in caso di prestazioni analoghe a quelle dei lavoratori subordinati ivi presenti, la collaborazione a progetto si trasforma in lavoro subordinato a tempo indeterminato, salva prova contraria che deve essere fornita dal committente e salvo si tratti di prestazioni considerate per il loro contenuto ad elevata professionalità. I rapporti di lavoro autonomi professionali realizzati con l'impiego di **partita IVA**, invece, sono da ricondursi al lavoro a progetto, in presenza di almeno due presupposti tra i tre proposti: corrispettivo attribuito superiore all'80% dell'intero reddito e durata superiore a 8 mesi nell'arco di 2 anni solari, nonché postazione fissa del lavoratore presso la sede del datore di lavoro, salva prova contraria fornita dal committente. La presunzione non opera nel caso in cui, come per il lavoratore a progetto, la prestazione sia connotata da elevate competenze tecniche, iscrizione all'albo o se la stessa è svolta da soggetto titolare di un reddito lordo da lavoro autonomo pari a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini previdenziali.

Infine per l'**associazione in partecipazione**, di cui si esaminano nel paragrafo successivo le principali caratteristiche, il rapporto si considera a tempo indeterminato nel caso in cui gli associati siano più di tre, salvo gli stessi siano legati da vincoli di parentela o affinità con l'associato, oppure se non è stato consegnato il rendiconto finale o non vi è stata effettiva partecipazione agli utili (e non ai ricavi) dell'attività. In particolare la stessa associazione in partecipazione si colloca nel filone delle sanzioni civili ripristinatorie, al pari come già visto delle sanzioni previste per il contratto a tempo determinato, il contratto di apprendistato, il lavoro a progetto e la disciplina delle partite IVA. È interessante rilevare in questa sede che la sanzione della conversione a tempo indeterminato in presenza delle condizioni sopra menzionate, ovvero più di 3 asso-

ciati e mancata consegna del rendiconto o degli utili, è da ricondursi al fatto che il Legislatore ha sentito la necessità di contrastare la molteplicità dei fenomeni distorsivi, sempre più diffusi, e che invece nascondono prestazioni inquadabili oggettivamente nell'ambito del lavoro subordinato, come peraltro accade per le partite IVA.

La presunzione assoluta si verifica nel caso in cui i lavoratori associati in partecipazione siano più di tre, mentre si ammette prova contraria e quindi la presunzione sarà relativa, nel caso di mancata consegna di utili o rendiconto. Indipendentemente dal tipo di presunzione applicata, sia essa assoluta o relativa, la prestazione resa dall'associato nel caso in cui risulti non genuina, verrà convertita all'esito dell'ispezione in un rapporto subordinato a tempo indeterminato, anche part-time, ma almeno per 20 ore settimanali. Il datore di lavoro fornendo la prova contraria, in caso di mancata consegna di rendiconto o utili, potrà sempre dimostrare che esiste uno specifico progetto, come peraltro richiamato anche nella circolare del Ministero del lavoro n. 32/2012.

### **Le presunzioni legali di subordinazione in materia di associazione in partecipazione con apporto di lavoro quali sanzioni di stampo ripristinatorio ed i riflessi sull'attività ispettiva**

L'associazione in partecipazione è un contratto di scambio sinallagmatico caratterizzato dall'aleatorietà della quota di utili finale attribuita all'associato in partecipazione in cambio del suo apporto di lavoro o capitale, che, a seconda dei risultati della gestione, potrebbe anche risultare nulla, salvo patto contrario. Ciò significa che l'associato partecipa anche alle perdite dell'impresa, nella stessa misura in cui partecipa agli utili, ma le perdite che colpiscono l'associato non possono superare il valore del suo apporto *ex art. 2553 c.c.*

Già l'art. 86, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 aveva stabilito che, al fine di evitare fenomeni elusivi di legge e Ccnl in caso di rapporti di associazione in partecipazione senza un'effettiva partecipazione ed adeguate erogazioni al lavoratore, quest'ultimo aveva diritto a trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dai contratti per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente al medesimo settore, a meno che il datore di lavoro non provasse con idonea documentazione che la presta-

zione rientrava in una delle tipologie disciplinate dal d.lgs. n. 276/2003.

Ciò detto, con la riforma del lavoro Monti-Fornero, qualora nell'associazione con apporto di lavoro, gli associati impegnati nella medesima attività lavorativa siano in numero superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, la prestazione si considera subordinata a tempo indeterminato, salvo gli associati siano familiari, ovvero coniugi, parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo. Nella fattispecie non è prevista alcuna prova contraria da parte del datore di lavoro, per cui qualora l'ispettore si imbatta in più di tre associati scatta automaticamente la sanzione, si tratta di una presunzione *iuris et de iure*, assoluta.

Nel caso invece in cui nel rapporto di associazione in partecipazione non vi sia stata partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, oppure non vi sia stata consegna del rendiconto previsto ai sensi dell'art. 2552 c.c., oppure in ultima analisi, la prestazione lavorativa non sia connotata da competenze tecniche di elevato grado acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività, allora il rapporto di associazione in partecipazione si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma il committente è ammesso a produrre prova contraria, si tratta cioè di una presunzione *iuris tantum*, relativa.

Posto che se il datore di lavoro dimostra le elevate competenze tecniche, allora l'ispettore non potrà più procedere al disconoscimento dell'associazione in partecipazione, occorre ora ribadire in quali casi l'accertatore può ammettere questo tipo di capacità e in quali casi invece dette competenze non sono sufficientemente elevate da poter essere riconosciute.

Secondo la circolare del Ministero del lavoro n. 32/2012, per competenze teoriche di grado elevato o capacità pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze, debbano intendersi quelle comprovate attraverso il possesso di un titolo rilasciato al termine del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione (licei e formazione professionale), nonché il possesso di un titolo di studio universitario o il possesso di qualifiche conseguite al termine di una qualsiasi tipologia di apprendistato. È evidente che a fronte di un lavoratore associato in partecipazione che abbia conseguito almeno una qualifica professionale, diploma o laurea, la

conversione cade, ma solo se il titolo è congruente con l'attività posta in essere. Da ultimo se anche il lavoratore non avesse detti titoli, è anche sufficiente il possesso di una qualifica attribuita da un datore di lavoro in forza di un rapporto di lavoro subordinato e in applicazione del contratto collettivo di riferimento, il possesso della qualifica però deve sussistere da almeno 10 anni perché possa garantire capacità tecnico-pratiche elevate. Parimenti anche lo svolgimento dell'attività autonoma in questione, in via esclusiva o prevalente sotto il profilo reddituale, da almeno 10 anni, consente di non poter disconoscere l'associazione stessa.

In ogni caso, per poter essere considerati utili ai fini della esclusione dal campo applicativo dell'art. 69-bis del d.lgs. n. 276/2003, i certificati, i diplomi o i titoli devono evidentemente essere pertinenti alla attività svolta dal collaboratore. A parere di chi scrive questa è l'indicazione più importante contenuta nella circolare n. 32/2012, supponiamo infatti che in sede di accesso ispettivo, l'accertatore trovi due associati in partecipazione ai quali non sono stati consegnati né gli utili, né tantomeno il rendiconto, ma il datore di lavoro dimostra che le loro mansioni sono da ricondursi ad elevate competenze tecniche. Da una prima lettura della normativa parrebbero salvarsi solo gli associati in partecipazione che svolgono di fatto professioni intellettuali, pertanto l'eventuale possesso di un diploma o qualifica non potrà sottrarre dal disconoscimento del rapporto il muratore, l'operaio agricolo o la commessa associati in partecipazione perché i loro titoli risulterebbero semplicemente incongruenti rispetto alle loro mansioni svolte.

È evidente quindi che mentre il prospetto del rendiconto e degli utili possono "salvare" la situazione di commesse e muratori, per le professioni intellettuali a questo punto non è neppure più necessaria la partecipazione di fatto agli utili perché tanto l'elevata capacità tecnica è connaturata nella professione. Pare quindi acclarato che fino a 3 associati in partecipazione, un utilizzo anche non propriamente regolare del contratto di associazione con apporto di lavoro è quasi tollerato, se si ricorre almeno alla consegna degli utili e rendiconto o se si tratta di professioni con qualifiche congruenti, oltre 3 associati, il legislatore però ha imposto un veto ed una presunzione assoluta che consente agli ispettori di poter operare nelle situazioni in cui è palese lo sfruttamento in quanto esteso a più soggetti, si pensi alla prassi dell'utilizzo indiscrimina-

to dell'associazione in partecipazione per muratori e operai agricoli stagionali.

Pertanto a fronte del disconoscimento del contratto di associazione in partecipazione operato dall'ispettore del lavoro, il datore potrà dimostrare la genuinità del rapporto di associazione, dimostrando che c'era stata effettiva partecipazione agli utili, ad esempio attraverso l'esibizione della documentazione sottoscritta dall'associato accompagnata da un'effettiva uscita di cassa, nonché attraverso la prova della consegna del rendiconto o delle necessarie elevate competenze per porre in essere la prestazione. Tutti e tre gli elementi devono essere provati dal committente e l'onere della prova non è affatto semplice, soprattutto in relazione ai casi strumentali nei quali si è utilizzato detto contratto spesso per mascherare rapporti di lavoro subordinati, si pensi agli operai agricoli, muratori o camerieri sovente inquadrati come associati in partecipazione, ma sulle cui competenze teoriche di grado elevato chi scrive esprime rispettosamente qualche perplessità.

La presunzione assoluta legata al numero di associati facilita il lavoro ispettivo soprattutto laddove questa forma contrattuale è impiegata in settori dove è richiesta manodopera non qualificata a basso costo e per attività semplici o ripetitive, si pensi ancora una volta agli addetti alle attività agricole, alle cernitrici, alle commesse o nel settore edile agli operai impiegati per attività di mera manovalanza.

Attraverso la presunzione assoluta il Legislatore ha scelto di tollerare un utilizzo improprio (fino a tre associati) ma si punisce l'abuso dello strumento a partire dall'impiego del quarto soggetto. È pur vero che se lo strumento è illecito, non dovrebbe tollerarsi neppure l'impiego di un lavoratore associato non genuino, ma qui interviene l'intuito e il buon senso dell'ispettore di vigilanza, per cui se gli associati sono in numero inferiore a tre, si dà modo al datore di lavoro di difendersi e produrre prova contraria. Oltre questo numero in effetti è ragionevole presumere che si tratti di associazione simulata.

La l. n. 92/2012 fa salvi fino alla loro cessazione i contratti di associazione certificati dalle Commissioni preposte ai sensi degli articoli 75 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003, sui quali il Ministero del lavoro ha avviato un'indagine conoscitiva nel luglio 2012 allo scopo di valutare l'impatto e gli effetti della deroga introdotta.

È pur vero che in giurisprudenza, si veda in tal sen-

so la sentenza n. 332/92 della Consulta, c'è stato un progressivo allineamento delle tutele previste per l'associato in partecipazione, si pensi all'obbligo di assicurazione degli associati contro gli infortuni e le malattie professionali, all'estensione della tutela previdenziale, all'adeguatezza dei corrispettivi oppure agli obblighi in tema di salute e sicurezza. Tuttavia aver assimilato per certi aspetti il rapporto di associazione in partecipazione a quello di lavoro subordinato non significa averlo equiparato perché i due contratti nascono per assecondare istanze diverse e presuppongono finalità differenti, anche se ambedue sono stati considerati dalla giurisprudenza destinatari delle tutele primarie.

Con riferimento all'esclusione dei familiari dell'associante dal computo relativo al numero degli associati, questo potrebbe dar luogo a diverse discriminazioni, si pensi al caso in cui durante un accertamento ispettivo in agricoltura, vengano rinvenuti più di dieci associati in partecipazione intenti al lavoro, tre dei quali, magari parenti dell'associante. A questo punto l'ispettore applicando astrattamente la norma dovrebbe effettuare il disconoscimento solo limitatamente ai sette estranei e chiedere per questi la conversione del rapporto a tempo indeterminato, mentre per gli altri tre parenti, facenti le medesime funzioni si aprirebbero scenari incerti.

Ci si chiede inoltre come computare il numero dei tre associati, se cioè il numero deve riferirsi ad una medesima unità produttiva o se invece in caso di aziende multilocalizzate o con più filiali dislocate in punti diversi, si debba tener conto del numero complessivo degli associati facenti capo all'impresa madre. Chiaro è che se prevale la seconda opzione, è inevitabile assistere ad una serie di microfrazionamenti da parte delle imprese per evitare di raggiungere il quorum dei quattro associati per filiale o punto vendita.

È evidente che per disconoscere il rapporto di associazione, l'ispettore dal lavoro non dovrà più far riferimento ai soli indici giurisprudenziali per discernere correttamente fra lavoro subordinato ed associazione in partecipazione con apporto di lavoro autonomo, secondo un criterio di prevalenza. Prima della riforma Fornero, infatti l'ispettore doveva accertare la subordinazione provando diversi elementi, tra i quali la subordinazione al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, l'osservanza di un orario di lavoro, la posta-

zione di lavoro abituale nella sede del datore, la misura fissa della retribuzione, l'assenza di partecipazione al rischio d'impresa e la mancanza di rendiconto finale. Ora l'onere della prova si sposta sul committente, non sarà più l'ispettore a dover provare la subordinazione, ma se gli associati sono pari o meno di tre, sarà il committente a dover dimostrare che si tratta di associazione genuina, basandosi essenzialmente sui tre aspetti relativi alla partecipazione agli utili, alla consegna del rendiconto e alla presenza di competenze tecniche.

**Anna Rita Caruso**  
Ispettore del lavoro  
ADAPT Research Fellow

**Daniela Zanetto**  
Ispettore del lavoro  
Cultrice in Diritto del lavoro e delle relazioni industriali  
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

## Note

<sup>(1)</sup> Per ciò che attiene al profilo giurisprudenziale si pensi alla sentenza della Corte Costituzionale n. 332 del 15 luglio 1992, in *Foro It.*, 1992, I, p. 2903, con la quale si sancì l'incostituzionalità per violazione degli articoli 3 e 38 della Costituzione dell'art. 4 del d.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965 in quanto escludeva dalle tutele assicurative gli associati in partecipazione apportanti attività lavorativa manuale o non manuale alle condizioni di cui al n. 2 del medesimo art. 4. Per ciò che attiene al profilo legislativo particolarmente significativo a tal proposito fu l'intervento del Legislatore del 2003 di cui si dirà nel prosieguo dell'opera.

<sup>(2)</sup> Si veda G. BUBOLA, F. PASQUINI, D. VENTURI, *L'associazione in partecipazione con apporto lavorativo*, in M. MAGNANI M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92 recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Giuffrè, Milano, 2012, 184.

<sup>(3)</sup> G. BUBOLA, F. PASQUINI, D. VENTURI, *op. cit.*, 187.

<sup>(4)</sup> In tal senso chiaramente P. Tosi, *Associazione in partecipazione*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012). Licenziamenti e rito speciale, contratti, ammortizzatori e politiche attive*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2012, n. 33 – Insetto, 142, che chiaramente ribadisce il principio per cui «la qualificazione *ope legis* integra la c.d. disposizione del “tipo” preclusa, nel nostro ordinamento costituzionale, al legislatore, il quale può solo indicare gli elementi della fattispecie astratta “lavoro subordinato” ma non può imporre al giudice di ricondurre una fattispecie concreta prescindendo dalla sussistenza in essa di tali elementi ...». Il riferimento giurisprudenziale è alla sentenza della Corte Costituzionale, 31 marzo 1994, n. 115, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1995, II, 227 e ss., riferita però al

caso inverso di esclusione *ex lege* della natura subordinata di certi rapporti.

<sup>(5)</sup> P. TOSI, *op. cit.*, 142; A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012, 19.

<sup>(6)</sup> G. BUBOLA, F. PASQUINI, D. VENTURI, *op. cit.*, 184.

<sup>(7)</sup> E. BARRACO, *La riforma del lavoro*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2012, n. 31 – Insetto, V.

<sup>(8)</sup> P. TOSI, *op. cit.*, 142.

<sup>(9)</sup> G. BUBOLA, F. PASQUINI, D. VENTURI, *op. cit.*, 186.

<sup>(10)</sup> G. BUBOLA, F. PASQUINI, D. VENTURI, *op. cit.*, 187.

<sup>(11)</sup> A. VALLEBONA, *op. cit.*, 37.

<sup>(12)</sup> P. TOSI, *op. cit.*, 144.

<sup>(13)</sup> G. LEONE, *L'associazione in partecipazione e il lavoro subordinato nell'impostazione codicistica e nel D.Lgs. n. 276/2003*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, II, 581.

<sup>(14)</sup> G. BUBOLA, F. PASQUINI, D. VENTURI, *op. cit.*, 193.

<sup>(15)</sup> G. BUBOLA, F. PASQUINI, D. VENTURI, *op. cit.*, 194.

<sup>(16)</sup> Il riferimento è qui al contratto aziendale concluso da una ben nota azienda leader nel mercato della calzetteria femminile italiana ed internazionale e le tre principali organizzazioni sindacali, Cgil, Cisl e Uil, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali.

<sup>(17)</sup> M. TIRABOSCHI, *Associazione in partecipazione. L'associazione in partecipazione tra le rigidità della “riforma Fornero” e le dubbie deroghe ex articolo 8 decreto legge n. 138/2011*, in *DRI*, 2012, 3, 881.

<sup>(18)</sup> M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 881.

<sup>(19)</sup> Corte Costituzionale, 5 febbraio 1996, n. 30, in *D. & L.*, 1996, 616.

<sup>(20)</sup> Si veda ad es. Cassazione, 8 ottobre 2008, n. 24871, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, II, p. 327; Cassazione, 18 febbraio 2009, n. 3894, in *Il Lav. nella Giur.*, 2009, 6, p. 625; Cassazione, 27 gennaio 2011, n. 1954, in *Not. Giur. Lav.*, 2011, 1, 54 e ss..

<sup>(21)</sup> Per questo orientamento si v. ad es. Cassazione, 4 febbraio 2002, n. 1420, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2003, II, 26; Cassazione, 28 agosto 2003, n. 12643, in banca dati *Unico Lavoro (Il Sole 24 Ore)*.

<sup>(22)</sup> Cassazione, 19 dicembre 2003, n. 19475, in *Il Lav. nella Giur.*, 2004, p. 599; Cassazione, 21 febbraio 2012, n. 2496 in *Mass. Giur. Lav.*, 2012, 10, 804.

<sup>(23)</sup> In ordine al precedente dibattito, si v. ad es. Cassazione, 13 giugno 2000, n. 8027, in *Giur. It.*, 2001, 1193, stando alla quale l'obbligo del rendiconto si traduceva in concreto nella mera messa a disposizione da parte dell'associante dei registri contabili, nel luogo di lavoro o presso lo studio di un professionista designato, lasciando poi piena libertà all'associato di prenderne visione o meno; nello stesso senso Cassazione, 27 gennaio 2011, n. 1954, *cit.*

<sup>(24)</sup> L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Lavoro subordinato e associazione in partecipazione – Contributo alla qualificazione dei contratti*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1965, 369-425.

## Bibliografia

Per una disamina del contratto di associazione in partecipazione in termini generali si veda G. MIGNONE, *L'associazione in partecipazione (Artt. 2549 – 2554)*, in *Il Codice Civile. Commentario Schlesinger*, Giuffrè, Milano, 2008.

In ordine al contratto in commento, con particolare riferimento all'ipotesi di apporto di lavoro, si veda L. SPAGUOLO VIGORITA, *Lavoro subordinato e associazione in partecipazione*, *Contributo alla qualificazione dei contratti*, in *Riv. DIR. Civ.*, 1965, 369 – 425; G. Mignone, *Apporto d'opera dell'associato in partecipazione e prestazione di lavoro subordinato*, in *Giur. It.*, 2002, p. 213.

In merito alla disciplina prevista per le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro ex art. 86, comma 2, d.lgs. n. 276/2003, si veda G. Pellacani, *L'associazione in partecipazione nel decreto attuativo delle deleghe in materia di occupazione e di mercato del lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2003, 12, 909 e ss.; M. De Cristofaro, *L'associazione in partecipazione nello schema di decreto delegato per la riforma del mercato del lavoro*, in *Dir. Lav.*, 2003, I, 181 e ss.; G. Del Borrello, *La distinzione dell'associazione in partecipazione con apporto d'opera dal lavoro subordinato con partecipazione agli utili, tra vecchio e nuovo ordinamento*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2004, II, 568; V. Beghini, *L'associazione in partecipazione con apporto di attività lavorativa tra disciplina codicistica e D. Lgs. n. 276 del 2003*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, 1, p. 104; G. LEONE, *L'associazione in partecipazione e il lavoro subordinato nell'impostazione codicistica e nel D. Lgs. n. 276/2003*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, II, p. 581.

In merito alle novità introdotte dalla recente riforma del mercato del lavoro, si veda G. Bubola, F. Pasquini, D. Venturi, *L'associazione in partecipazione con apporto lavorativo*, in M. Magnani, M. Tiraboschi, *La nuova riforma del lavoro, Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, Milano, 2012; E. Barraco, *La riforma del lavoro*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2012, n. 31 – Insetto, V.; P. Tosi, *Associazione in partecipazione*, in F. Carinci, M. Miscione, *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012). Licenziamenti e rito speciale, contratti, ammortizzatori e politiche attive*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2012, n. 33 – Insetto; A. Vallebona, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012.

Per un primo commento della recente riforma prima del passaggio in Senato si veda C. Galbiati, *L'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, come è e come potrà cambiare* e altresì G. Bubola, F. Pasquini, *L'associazione in partecipazione con apporto lavorativo: un'altra occasione perduta*, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro, Una riforma a metà del guado*, in *ADAPT LABOUR STUDIES e-book series*, n. 1, @2012 ADAPT University Press.

Per un commento dopo il passaggio al Senato e a seguito dell'approvazione definitiva della norma si rimanda a G. Bubola, F. Pasquini, *Il fine giustifica i mezzi, ma ci rimettono anche le partecipazioni genuine*, in P. Rausei, M. Tiraboschi, *Lavoro: una riforma sbagliata*, Adapt University Press, 2012. Sulle rigidità della riforma è intervenuto anche M. Tiraboschi, *L'associazione in partecipazione tra le rigidità della "riforma Fornero" e le dubbie deroghe ex articolo 8, decreto legge n. 138/2011*, in *DRI*, Giuffrè, Milano, 2012, n. 3.

Per un approfondimento del sistema sanzionatorio si rimanda a P. Rausei, *Illeciti e sanzioni*, Ipsoa, Milano, 2011.

Analogamente per un'analisi dell'impatto sanzionatorio della recente riforma del mercato del lavoro si veda P. Rausei, *Ispezioni e nuovo sistema sanzionatorio*, Ipsoa, Milano, 2012.

Sull'attività ispettiva si vedano anche i contributi raccolti in C. L. Monticelli, M. Tiraboschi, *La riforma dei servizi ispettivi in materia di lavoro e previdenza sociale. Commentario al decreto legislativo 23 aprile 2004*, Giuffrè, Milano, 2004, nonché P. Rausei, *Ispezioni del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2009.

---

\*Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero degli Autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.