

Lavoro

PARASUBORDINATI

Si arresta la corsa dei giovani «cocopro»: meno 12% in un anno

Effetto legato a crisi e riforma Fornero

Francesca Barbieri

La crisi si abbatte sul popolo degli atipici e a pagare il conto più salato sono i giovani collaboratori a progetto. Dopo due anni di recupero, nel 2012 la gestione separata dell'Inps ha perso oltre 40mila iscritti in dodici mesi e 70mila rispetto al 2008, portando il livello complessivo a quota 1,4 milioni di parasubordinati. Un flop, in termini relativi, del 3% rispetto al 2011, che supera il 7% allargando l'orizzonte al 2008. E il segno meno non risparmia i guadagni: in base al report realizzato dal centro studi Datagiovani per Il Sole 24 Ore, l'incasso medio di 8mila euro l'anno è calato del 3% nel giro di un quadriennio, quota che precipita a poco più di 5mila e per gli under 30 (-8 per cento).

Impatto della legge Fornero

A trascinare il dato generale verso il basso è in primis la diminuzione dei collaboratori a progetto, che rappresentano circa la metà dei parasubordinati totali (648mila): ne sono spariti 45mila dal 2011 (-6,5%) e quasi 80mila dal 2008 (-10,9%). E il segno meno diventa ancora più marcato se si restringe l'obiettivo sui giovani al di sotto dei 30 anni, che assottigliano la compagine di oltre il 13% rispetto al 2008, con un calo evidente nell'arco di dodici mesi (-12%) e toccano il minimo storico dall'inizio della crisi. Un trend negativo che risente in parte della stretta sulle collaborazioni a progetto operata dalla Riforma Fornero del 2012 (si veda l'articolo in basso). «Giovani e imprese - osserva Maurizio Del

Conte, docente di diritto del lavoro all'Università Bocconi - sono stati scoraggiati dall'adottare questa formula per il moltiplicarsi degli adempimenti e dei rischi di commettere errori in fase di stipula del contratto».

L'identikit dei cocopro

A prevalere nell'archivio dei collaboratori restano comunque gli iscritti con meno di 40 anni (61% del totale) e le donne in oltre un caso su due. Dall'identikit emerge poi che si tratta spesso di atipici "di lunga durata", ma discontinui, visto che i mesi di lavoro nell'arco dell'anno sono spesso inferiori a sei. «Per le fasce più penalizzate da incassi modesti - sottolinea Luigi Campiglio, ordinario di politica economica all'Università Cattolica di Milano - si pone più forte l'esigenza di avere forme di sostegno al reddito nei casi di interruzione dell'attività». Infatti, i redditi medi annui dei cocopro evidenziano forti sbalzi a seconda del sesso e dell'età: le collaboratrici intascano la metà dei colleghi maschi (7mila euro contro poco più di 13mila), con differenze più limitate tra i giovanissimi (il gap è di circa 1.200 euro) che hanno guadagnato appena 5mila euro, ma che vanno via via amplificandosi (la classe d'età più "matura" è quella con la forbice più rilevante).

Sul territorio

A livello regionale, la flessione nelle collaborazioni è concentrata al Centro e al Nord, in particolare nel Lazio (-15%), nelle Marche (-19%), in Liguria (-14%) e in Lombardia (-10%). Al Sud invece il

trend è opposto, con la Puglia e la Calabria che segnano un +14%. Ma sul fronte dei redditi il Meridione arranca e la frattura tra le "due Italie" è evidente: i collaboratori del Nord guadagnano mediamente il doppio dei colleghi del Sud. E nel Mezzogiorno la retribuzione media è diminuita del 10% rispetto a prima della crisi, una flessione doppia rispetto a quella registrata al Settennario.

Atipici di lunga durata

Due cocopro su tre restano "intrappolati" nell'universo atipico per più di un anno, un trend in crescita del 6% nel 2012 e che si rafforza all'aumentare dell'età (dal 53% degli under 30 arriva a sfiorare l'80% tra gli over 50). Segnale evidente di "estemporaneità" delle collaborazioni a progetto per i più giovani, «ma anche - osserva Campiglio - del fatto che per i senior questi contratti diventano modalità di lavoro abituali», scelte o subite a fine carriera. E proprio gli over 50 sono la categoria a maturare più contributi per la pensione nel corso dell'anno: il 34% totalizza 12 mesi interi, contro la media generale del 19%. Ma in assoluto oltre il 60% di tutti i collaboratori ha lavorato al massimo 5 mesi di "bollini", restando in stand-by per il resto del tempo. «Una situazione di instabilità e debolezza - conclude Campiglio - che si protrae nel tempo, con il rischio di sprecare una riserva di "energia" finora scarsamente valorizzata e che invece potrebbe giocare un ruolo importante per rilanciare l'economia».

Sul territorio

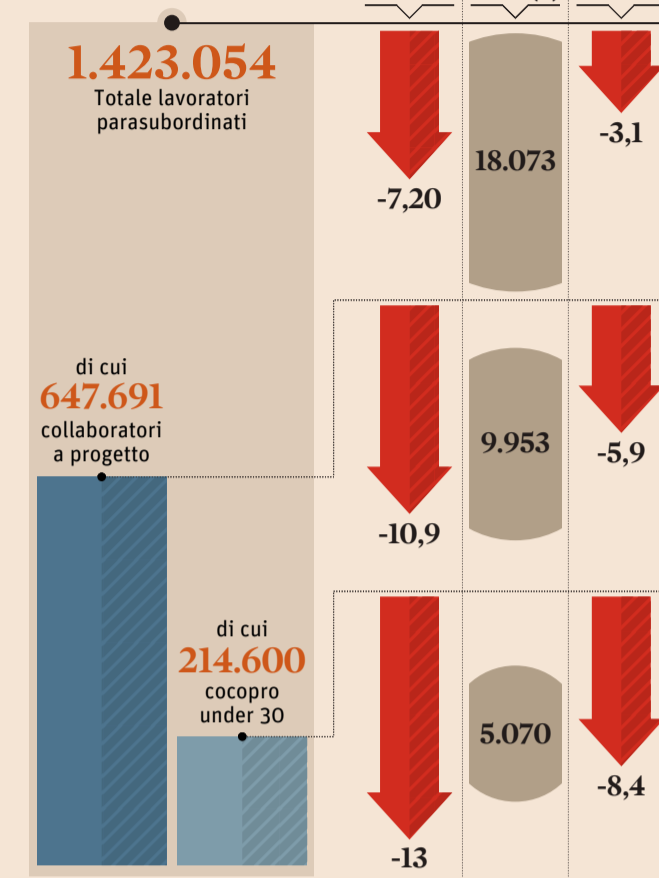
Nelle regioni del Mezzogiorno flessione doppia dei guadagni rispetto al Nord

Previdenza

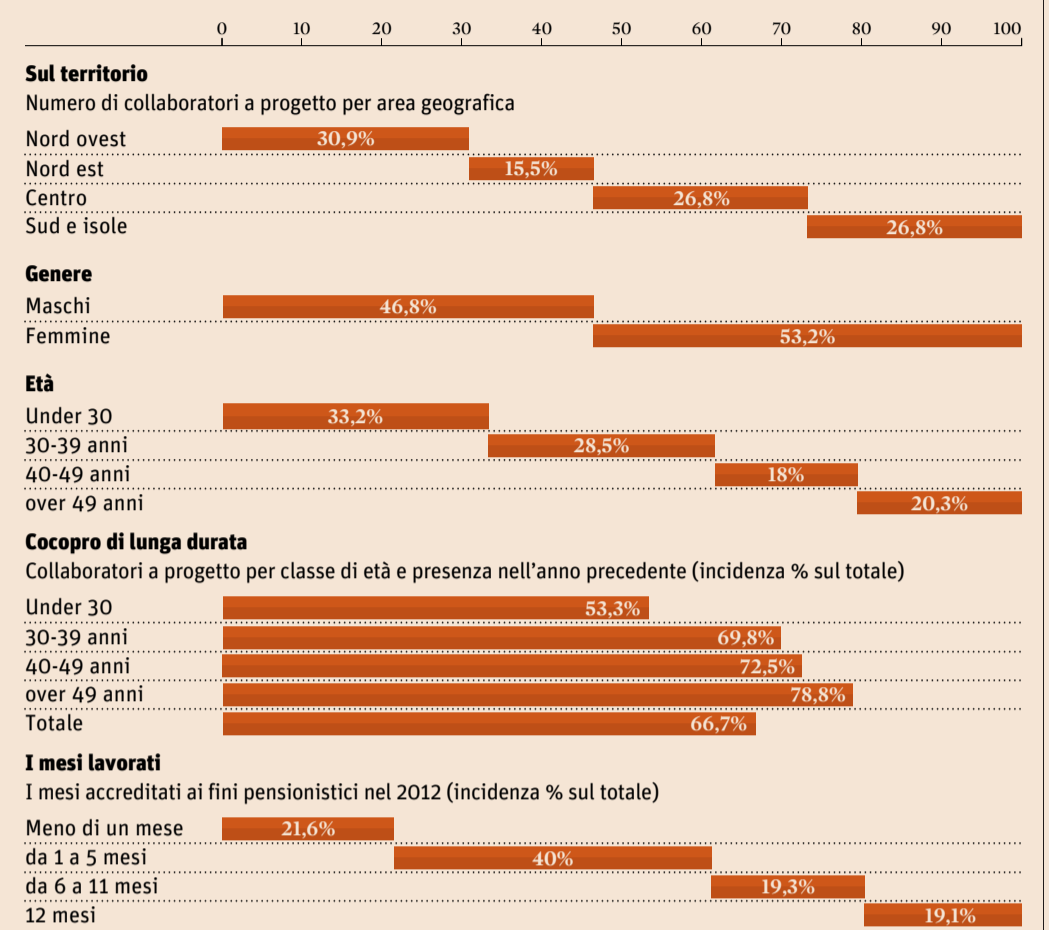
Oltre il 60% dei cocopro ha maturato meno di sei mesi di contributi nel 2012

L'identikit e il trend di Datagiovani

UNIVERSO ATIPICO
I lavoratori iscritti alla gestione separata dell'Inps nel 2012



FOCUS SUI COLLABORATORI A PROGETTO



Fonte: elaborazione Datagiovani su dati Inps - osservatorio statistico sui lavoratori parasubordinati

La disciplina. Nella legge 92 nuove regole anche su recesso e ammortizzatori

Progetto chiaro e dettagliato per evitare la subordinazione

Alessandro Rota Porta

Il restyling della riforma Fornero (legge 92/12) sul lavoro parasubordinato ha toccato in maniera decisa anche le collaborazioni a progetto: le modifiche introdotte hanno infatti imposto regole più stringenti per i committenti, per non rischiare la conversione del rapporto nel perimetro della subordinazione.

L'ultimo intervento in materia - Dl 76/2013 - ha introdotto ulteriori modifiche, senza però cambiare il quadro sostanziale disciplinato dalla riforma del lavoro.

In particolare, la legge 92, ha introdotto due regimi di presunzione. In base al primo, la mancanza di uno specifico progetto fa scattare un contratto subordinato a tempo indeterminato: si tratta di una presunzione assoluta, che non ammette prova contraria. C'è poi un secondo regime di presunzione "attenuata", che si verifica invece quando l'attività del collaboratore è svolta con modalità analoghe a quelle dei dipendenti del committente, a meno che non si tratti di prestazioni di elevata professionalità. In queste ipotesi è ammessa la prova contraria.

Le altre modifiche hanno inciso su tre aspetti: la specificità del progetto, l'istituzione del "compenso minimo" e le ipotesi di recesso.

Intanto, i contratti devono essere «riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente» legati a un risultato finale da raggiungere: la riforma ha peraltro escluso che il progetto possa essere la semplice riproposizione dell'oggetto sociale del committente e che l'attività

I PALETTI

- Il progetto**
 - Il contratto deve essere ricondotto a uno o più specifici progetti collegati
 - a un risultato finale, obiettivamente verificabili;
 - non può replicare l'oggetto sociale del committente;
 - non può limitarsi a compiti esecutivi e ripetitivi
- Il compenso**
 - Non può essere inferiore a quanto previsto dalla contrattazione collettiva e, in mancanza, non può essere inferiore alle paghe tabellari previste dai Ccnl per lavoratori subordinati con profilo di competenza ed esperienza analogo;
 - la valutazione del compenso con riferimento ai Ccnl deve essere fatta tenendo conto dell'estensione temporale della prestazione
- Il recesso**
 - Prima della scadenza ammesso solo per giusta causa;
 - in mancanza di giusta causa, il collaboratore può recedere con preavviso (se previsto dal contratto), mentre il committente può recedere prima solo per inidoneità professionale del collaboratore
- La conversione**
 - La mancata individuazione del progetto comporta la presunzione assoluta di subordinazione

possa consistere nello svolgimento di compiti «esecutivi o ripetitivi» (quindi privi di "progettualità").

Sul punto, il Dl 76/2013 ha sostituito la disgiuntiva "o" con la congiunzione "e", con l'effetto che il ricorso al lavoro a progetto risulta incompatibile laddove si riferisca ad attività che si risolvono nella semplice attuazione di quanto impartito dal committente unitamente al fatto che risultino elementari.

Sul fronte del compenso, la sua definizione è stata invece traghettata dalla riforma a connotazioni tipiche del lavoro subordinato.

Infine, il recesso - dal 18 luglio 2012 - non è più lasciato alla libertà negoziale delle parti ma può avvenire senza termine solo in alcune fattispecie. Va altresì precisato che il recente intervento del Dl 76/2013 abbia sancito il principio in base al quale non potrà più essere provata la sussistenza di un contratto a progetto, se lo stesso non risulta da atto scritto.

In tema di ammortizzatori, bisogna ricordare che i lavoratori parasubordinati possono godere di una indennità "una tantum", in occasione di sospensione dell'attività lavorativa. Il sussidio è rivolto ai co.co.co di cui all'articolo 61, comma 1, del Dlgs 276/2003, iscritti in via esclusiva alla gestione separata, che possano vantare una serie di requisiti specifici ed è pari al 7% del minimale annuo di reddito (15.357 euro per il 2013), moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate nell'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

PROFESSIONAL LASER KILLER

Serie WorkForce Pro

La serie WorkForce Pro è progettata per il tuo business. Questa gamma di stampanti e multifunzione inkjet offre un risparmio sui costi per pagina fino al 50%, stampa più velocemente i documenti di poche pagine e consuma fino all'80% in meno rispetto alle stampanti laser a colori più vendute*. Con la stampa fronte/retro automatica ad altissima velocità, le taniche facili da sostituire senza lasciare residui di inchiostro, la grande convenienza e la semplicità di utilizzo, la gamma WorkForce Pro è la scelta giusta per rinnovare le stampanti laser del tuo ufficio.

Per maggiori informazioni, visita il sito www.epson.it/workforcepro

* Rispetto ai 10 modelli più venduti in specifici mercati e periodi. Il confronto varia in base alle caratteristiche.

ENGINEERED FOR BUSINESS

EPSON
EXCEED YOUR VISION