

Il Temporary manager

Inquadramento giuridico-normativo:
le diverse tipologie contrattuali

A cura di: Dott.ssa Francesca Torelli





INDICE

- Premessa
- Temporary Manager con rapporto diretto
- Temporary manager con rapporto indiretto
- Rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato
- Rapporti di parasubordinazione
- Rapporti di lavoro autonomo
- Rapporto di Associato in partecipazione
- Somministrazione o staff leasing



Premessa

In Italia non esiste una definizione giuridica del fenomeno del temporary management, nonostante la rilevanza solo socio-culturale, di conseguenza non si ha una tipizzazione normativa della figura del Temporary Manager.



Premessa

Per gestire ed inquadrare la figura del TM occorre ricorrere alle categorie giuridiche attualmente previste dall'ordinamento, in particolare dalle norme giuslavoristiche, in relazione alle caratteristiche concrete con cui si manifesta il rapporto o la relazione.



Temporary Manager con rapporto diretto

Quando si instaura un rapporto diretto tra il TM e l'azienda committente le categorie a cui si può far ricorso sono le seguenti:

- contratto di lavoro subordinato a termine;
- contratto di lavoro parasubordinato (contratto a progetto, mini collaborazioni, collaborazioni);
- contratto di lavoro autonomo.



Temporary Manager con rapporto indiretto

Si ha un rapporto indiretto quando il contratto che regola le prestazioni del temporary manager vede come soggetti principali l'azienda committente ed un soggetto terzo, diverso dallo specifico TM che opererà in azienda, configurandosi così una sorta di triangolazione.



Temporary Manager con rapporto indiretto

Questo fenomeno trova un inquadramento giuridico nell'Associazione in partecipazione e nella somministrazione di lavoro.

In realtà nel panorama nazionale si riscontra più frequentemente l'esistenza di società di consulenza che stipulano questi accordi, al di fuori degli schemi normativi sopra citati.



Il Rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato

Per questa tipologia contrattuale è richiesta

- la forma scritta;
- la presenza di ragioni tecnico organizzative produttive o sostitutive;
- l'inquadramento è di dirigente ha una durata massima di cinque anni.



Il Rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato

Il contratto si risolve al raggiungimento del termine

Il recesso anticipato è consentito in presenza di:

- giusta causa art. 2119 c.c.
- mutuo consenso art. 1372 c.c.
- per durate superiori a tre anni da parte del dirigente secondo l'art. 2118 c.c. mediante preavviso;
- per impossibilità sopravvenuta della prestazione art. 1463 c.c.



Il Rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato

Qualora non sorretto da questi elementi il recesso anticipato comporta il riconoscimento delle residue retribuzioni al dirigente o il risarcimento del danno all'impresa



Il rapporti di parasubordinazione

- Collaborazioni a progetto - CoCoPro
- Mini collaborazioni – MiniCoCoCo
- Collaborazioni coordinate e continuative
- Componenti CdA



Collaborazione a Progetto

- La fonte normativa risiede nel d. lgs. 276/2003 art. da 61 a 69.
- Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 29.1.2007



Collaborazione a Progetto

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili ad uno o più progetto specifico o programma di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione lavorativa.



Collaborazione a Progetto

La forma deve essere scritta e il contratto deve contenere i seguenti elementi:

- la durata: determinata o determinabile;
- l'indicazione del progetto o fasi di esso;
- il corrispettivo e/o i criteri per la sua determinazione;
- le forme di coordinamento tra lavoratore e committente;
- eventuali misure di tutela della salute e della sicurezza.



Collaborazione a Progetto

I rapporti di collaborazione instaurati **senza** l'individuazione di uno specifico progetto o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato dalla data di costituzione dello stesso.

E' possibile certificare presso le apposite commissioni questa tipologia contrattuale.



Collaborazione a Progetto

Il contratto si estingue:

- per realizzazione del progetto;
- per recesso per giusta causa;
- per causali o modalità previste dalle parti del contratto, ad esempio mediante preavviso.



Collaborazioni Coordinate e Continuative

Sono una categoria residuale nel settore privato e si hanno a fronte di specifici requisiti soggettivi o economico temporali.



Collaborazioni Coordinate e Continuative

Elemento soggettivo

E' ammessa una CoCoCo quando il rapporto che rivestire le caratteristiche della CoCoPro vede come controparte dell'azienda un soggetto:

- che presta una prestazione professionale intellettuale per la quale è necessaria l'iscrizione all'albo professionale;
- che gode della pensione di vecchiaia.

Coll. Coordinate e Continuative **occasionali** o Mini CoCoCo



Elemento economico temporale

Collaborazioni di portata limitata che nello stesso anno solare e con lo stesso committente, hanno una durata complessiva non superiore a 30 giorni e prevedono un compenso complessivo non superiore a 5.000 euro.

Nel caso in cui i limiti temporali ed economici non vengano rispettati, il rapporto di collaborazione è assoggettato alla disciplina del lavoro a progetto.



Coll. Coordinate e Continuative **occasionali** o Mini CoCoCo

Il collaboratore coordinato e continuativo occasionale agisce in assenza di rischio economico e senza mezzi organizzati d'impresa.

Il collaboratore gode di autonomia organizzativa circa le modalità, il tempo e il luogo dell'adempimento.

In quanto “coordinate”, questo tipo di collaborazioni sono caratterizzate da un costante raccordo tra l'attività del lavoratore e il ciclo produttivo del committente.



Coll. Coordinate e Continuative **occasionali** o Mini CoCoCo

Le mini co.co.co occasionali pur trattandosi di prestazioni lavorative di breve durata devono contenere tutti i requisiti normativi richiesti per le collaborazioni coordinate continuative (assenza del vincolo di subordinazione, coordinazione con il committente ecc.).



Componenti CdA

L'inserimento del TM negli organi di amministrazione e controllo di una società permette di inquadrare il rapporto nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative che vedono disciplinata principalmente gli aspetti previdenziali e fiscali del rapporto.



Rapporti di lavoro autonomo

E' lavoratore autonomo colui che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincoli di subordinazione nei confronti del committente - *art. 2222 del Codice Civile.*

Il lavoro autonomo si differenzia dall'impresa principalmente per l'assenza di una significativa organizzazione, cioè di una azienda.



Rapporti di lavoro autonomo

Il rapporto di lavoro autonomo può essere svolto nelle seguenti modalità:

- esercizio di arti o professioni;
- lavoro autonomo;
- lavoro autonomo occasionale;
- parasubordinazione (v. sopra).



Rapporti di lavoro autonomo

Per esercizio di arti o professioni si considera lo svolgimento di attività di lavoro autonomo per professione abituale (anche se non esclusiva).

Rientrano in questa categoria i *professionisti intellettuali* (avvocati, notai, medici, commercialisti, consulenti, ecc.).

A volte per esercitare una professione è richiesta l'iscrizione preventiva in appositi albi od ordini riconosciuti per legge: si parla, in tal caso, di *professioni protette* (giornalisti, notai, medici, ecc.); in caso contrario, si parla di *professioni libere* (es. consulenti d'azienda, pubblicitari, ecc.).



Rapporti di lavoro autonomo

Gli elementi distintivi sono:

- il carattere intellettuale della prestazione, cioè l'uso di intelligenza e cultura in modo prevalente rispetto all'eventuale impiego di lavoro manuale;
- la discrezionalità nell'esecuzione del lavoro;
- il semplice compimento della prestazione indipendentemente dal risultato;
- la titolarità di una partita IVA.



Rapporti di lavoro autonomo occasionale

Il lavoratore autonomo occasionale può essere definito colui il quale si obbliga a compiere un'opera o un servizio con un lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente.

L'esercizio dell'attività deve essere del tutto occasionale, in capo al prestatore d'opera non si devono configurare i requisiti dell'abitudine e della professionalità nell'esecuzione.



Rapporti di lavoro autonomo occasionale

Le prestazioni occasionali di lavoro autonomo si caratterizzano per:

- assenza del coordinamento con l'attività del committente;
- carattere episodico dell'attività / prestazione;
- mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale;
- completa autonomia del lavoratore circa il tempo e il modo della prestazione;
- non c'è un vincolo di durata della prestazione (per le mini co.co.co è di 30 giorni);
- non è previsto un limite massimo del compenso (per le mini co.co.co è di 5 mila euro).



Associato in partecipazione

L'**associazione in partecipazione** è uno dei contratti tipici disciplinati dalla codificazione civilistica italiana. Esso è il negozio giuridico con il quale una parte (l'associante) attribuisce ad un'altra (l'associato) il diritto ad una partecipazione agli utili della propria impresa o, in base alla volontà delle parti contraenti, di uno o più affari determinati, dietro il corrispettivo di un apporto da parte dell'associato.

Tale apporto, secondo la giurisprudenza prevalente, può essere di natura patrimoniale ma potrà anche consistere nell'apporto di lavoro, o nell'apporto misto capitale/lavoro. La sua disciplina è contenuta nell'artt. 2549 c.c. e ss.



Associato in partecipazione

L'associazione in partecipazione è un negozio giuridico sinallagmatico obbligatorio, sono cioè previste delle prestazioni corrispettive.

La disciplina civilistica prevede una partecipazione, da parte dell'associato, al rischio della gestione dell'impresa (o degli affari dedotti nel contratto): anche nel caso vi sia una perdita.

A fronte della partecipazione al rischio, essa prevede anche, quale contrappeso, alcuni obblighi di rendicontazione periodica in capo all'associante, che formalizzano un diritto di ingerenza nella gestione in capo all'associato.



Associato in partecipazione

Nonostante la partecipazione agli utili e al rischio, l'associazione in partecipazione si distingue nettamente dal contratto di società, dato che l'attività di impresa è esclusivamente demandata all'associante, che assume a sé i relativi diritti ed obblighi.



Associato in partecipazione

L'associato, quale corrispettivo dell'apporto fornito, avrà diritto, alla scadenza del contratto, al capitale apportato aumentato degli eventuali utili realizzati, nella percentuale pattuita.



Somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro prevede la fornitura di manodopera da parte di agenzie del lavoro autorizzate (datore di lavoro) a favore di soggetti terzi (azienda utilizzatrice).

Il lavoratore dipende giuridicamente dalle aziende fornitrici, e da queste viene retribuito, ma funzionalmente presta il suo lavoro presso altre aziende che hanno bisogno di professionalità per periodi di tempo limitato.