

Articolo 1, commi 23-27, e articolo 2, commi 51-57 Lavoro a progetto

Le nuove collaborazioni a progetto: una “cura” peggiore della malattia?

di Gabriele Bubola, Flavia Pasquini

La nuova definizione di progetto

In materia di lavoro a progetto, al Senato non è stata apportata alcuna modifica di sostanza al testo predisposto inizialmente dal Governo con il disegno di legge n. 3249. È però ora il comma 23, lett. a), dell'art. 1 del d.d.l. n. 5256 presentato alla Camera a prevedere la sostituzione dell'art. 61, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003.

Scompaiono innanzitutto (qui come in altre parti del Capo I, Titolo VII del d.lgs. n. 276/2003) i riferimenti al programma di lavoro o fase di esso; conseguentemente, dal momento in cui la riforma in commento entrerà in vigore, le collaborazioni coordinate e continuative (ferme restando le eccezioni già note, contenute nell'art. 61, comma 3) dovranno essere riconducibili esclusivamente ad uno o più progetti specifici.

Inoltre, il progetto dovrà essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non potrà consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale di parte committente.

Ancora, il progetto non potrà comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Tali compiti possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Infine, il d.d.l. n. 5256 approvato alla Camera prevede una riformulazione del comma 1 dell'art. 62, lett. b), d.lgs. n. 276/2003: la committente, alla quale spetta il compito di definire il progetto, non potrà più limitarsi a individuare il progetto, ma dovrà descriverlo individuandone non soltanto il contenuto caratterizzante, ma anche il risultato finale che con esso si intende conseguire.

Tale disposizione pare poter incidere in maniera talmente significativa sul modello organizzativo aziendale, che addirittura potrebbe essere considerata in contrasto con l'art. 41 Cost.

Le professioni intellettuali non riconducibili al progetto

Il disegno di legge, sebbene all'interno delle norme dedicate alla disciplina delle altre prestazioni rese in regime di lavoro autonomo, fornisce una interpretazione della prima parte del primo periodo del comma 3 dell'art. 61 d.lgs. n. 276/2003: l'esclusione dal campo di applicazione della disciplina in tema di lavoro a progetto concerne «le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in

appositi albi professionali».

In caso contrario, ossia laddove il collaboratore ponga in essere prestazioni non riconducibili alla specifica attività professionale intellettuale, si applicheranno le norme relative alla disciplina del contratto a progetto.

Il recesso in corso di rapporto

Il testo approvato al Senato ed ora approdato alla Camera prevede la riformulazione della disciplina del recesso in corso di rapporto, attraverso la sostituzione dell'art. 67, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, con conseguente irrigidimento della disciplina (cfr. lett. e), comma 23, art. 1 d.d.l. n. 5256).

Infatti, se da un lato resta ferma la possibilità di recedere prima del termine per giusta causa, dall'altro lato non sarà invece più possibile prevedere all'interno del contratto la facoltà per le parti di recedere "acausalmente".

Più in particolare, parte committente potrà recedere solo nel caso siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il Governo ha fatto proprio l'emendamento approvato in Commissione Lavoro nel quale si chiarisce come tale idoneità debba essere oggettiva. Pare di poter sostenere che tale oggettivazione dovrà trovare, per quanto possibile, adeguata formulazione all'interno del documento e, perché no, opportuno conforto nell'ambito delle procedure di certificazione.

Le restrizioni in tema di recesso valgono anche per il collaboratore, il quale potrà recedere prima della scadenza del termine, previo preavviso, unicamente nel caso in cui tale facoltà sia prevista all'interno del contratto. Deve dunque ritenersi che, in mancanza di tale disciplina, il collaboratore recedente risulterà esposto al rischio di risarcimento danni, parametrabile al contenuto stesso della prestazione, alla sua fungibilità, al tempo ed alle modalità del recesso.

Il corrispettivo del lavoratore a progetto

Il Governo ha fatto proprio l'emendamento approvato in Commissione e relativo alla revisione della disciplina del corrispettivo del lavoratore a progetto.

Il testo approvato al Senato prevede la sostituzione integrale dell'art. 63, d.lgs. n. 276/2003 (cfr. lett. c), comma 23, art. 1 d.d.l. n. 5256). La modifica apportata appare di rilievo, posto che per la prima volta, esplicitamente, la contrattazione collettiva (interconfederale, nazionale o, su delega, territoriale) per i lavoratori subordinati diviene parametro per la valutazione della congruità del corrispettivo erogato al lavoratore parasubordinato a progetto. Infatti, l'emolumento del collaboratore a progetto «non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività (...), tenuto conto dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati». In assenza di tale contrattazione collettiva, comunque, il corrispettivo non può essere inferiore, tenuto conto dell'estensione temporale della prestazione, ai minimi retributivi previsti per figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza è analogo a quello del collaboratore a progetto. Nessuna presunzione di subordinazione è ricollegata a tale previsione normativa. Deve quindi ritenersi che le parti siano libere di stabilire i criteri di determinazione del corrispettivo ricollegandolo, in tutto o in parte, ai risultati; pur tuttavia, al termine della collaborazione (o comunque dell'anno), nel caso di erogazioni inferiori ai nuovi parametri di legge, parte committente dovrà procedere a riconoscere al collaboratore un conguaglio di carattere economico.

La presunzione assoluta di subordinazione per mancanza del progetto

Il Legislatore, con apposita norma (art. 1, comma 24, d.d.l. n. 5256), interpreta l'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 nel senso della presunzione assoluta di subordinazione. In questo senso deve intendersi la specifica a mente della quale il «progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

Ne consegue che, ritenuta in giudizio la mancanza di progettualità, parte committente non potrà comunque provare la sussistenza di altri elementi o indici volti a confermare la non riconducibilità del rapporto nell'alveo del lavoro subordinato.

Il disegno di legge aderisce, in definitiva, ad uno dei due orientamenti contrapposti in tema di interpretazione della summenzionata presunzione. Deve però osservarsi come tale interpretazione sembra contrastare con il noto insegnamento della Cassazione secondo il quale qualsiasi attività può essere oggetto tanto di un rapporto di lavoro subordinato quanto di un rapporto autonomo o parasubordinato, a seconda delle modalità di esecuzione.

La presunzione relativa di subordinazione per attività analoghe a quelle svolte da dipendenti

Il disegno di legge approvato al Senato, non modificato rispetto alla proposta originaria, prevede l'aggiunta di un periodo al comma 2 dell'art. 69 d.lgs. n. 276/2003, nel quale è previsto che, pur in caso di sussistenza di progetto, il rapporto possa essere trasformato in un rapporto di lavoro subordinato laddove venga accertato che, in concreto, si sia venuta a configurare tale situazione.

L'aggiunta introduce una presunzione relativa di subordinazione (ossia salva prova contraria a carico di parte committente) sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia stata svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dell'impresa committente.

La presunzione non opera per le prestazioni di elevata professionalità eventualmente individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ove, però, i contratti collettivi nulla dispongano, o nelle more di un accordo sul punto, il contenzioso tra le parti, che con queste stesse norme si mira a ridurre, potrebbe essere di un certo rilievo.

Il binario parallelo delle collaborazioni in corso

Il d.d.l. n. 5256 in esame alla Camera prevede che le nuove disposizioni si applichino solamente ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore della riforma (art. 1, comma 25, d.d.l. n. 5256).

Il che significa che per le collaborazioni in corso continueranno a trovare applicazione le vigenti norme, almeno fino al termine finale già pattuito (dubbio è invece il caso delle collaborazioni instaurate prima della entrata in vigore delle nuove norme, che siano però prorogate successivamente alla entrata in vigore della riforma). Conseguentemente, tali rapporti potranno concernere anche programmi di lavoro o fasi di essi, e le parti, ove previsto nel contratto, potranno avvalersi del recesso acasuale, così come non potranno (almeno formalmente) trovare applicazione le nuove norme in tema di congruità del corrispettivo.

Inoltre, sembra opportuno segnalare il riferimento alla norma interpretativa dell'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003: se tale comma va interpretato nel senso della presunzione assoluta, ma solo per i nuovi contratti, è possibile ritenere, per i contratti in corso, a contrario, la vigenza di una presunzione di subordinazione solamente relativa? Ciò anche in considerazione del fatto che la disciplina in tema di altre prestazioni di lavoro autonomo, anch'essa di carattere interpretativo [v. punto n. 2] non risulta inclusa nella previsione, quasi a voler confermare, in quel caso, che l'interpretazione fornita vale anche per le collaborazioni in corso (a meno che non si tratti di un mero mancato coordinamento tra le norme, posto che, come appena ricordato, l'interpretazione dell'art. 61, comma 3 del d.lgs. n. 276/2003 trova spazio in altri commi dell'art. 1 del disegno di legge, rispetto a quelli che regolano il lavoro a progetto).

L'indennità *una tantum* per i collaboratori a progetto e l'aumento contributivo

Per completezza, si evidenzia come il disegno di legge approvato al Senato (art. 2, commi 51-56, d.d.l. n. 5256) preveda anche, a decorrere dal 2013, il riconoscimento in favore dei collaboratori a progetto disoccupati ed iscritti alla gestione separata Inps (salvo i soggetti titolari di redditi di lavoro autonomo che hanno titolo ad addebitare ai committenti una percentuale nella misura del 4 per cento dei compensi lordi) di una indennità *una tantum* nel caso sussistano tutte le condizioni che seguono:

- a) aver operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
- b) aver conseguito, nell'anno precedente, un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro (rivalutato annualmente);
- c) con riguardo all'anno di riferimento, sia stato accreditato, presso la gestione separata, un numero di mensilità non inferiore a uno;
- d) aver avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno due mesi nell'anno precedente;
- e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità.

L'indennità viene riconosciuta (in unica soluzione se di importo inferiore a 1.000,00 euro) in misura pari al 5% del minimale annuo di reddito, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

È comunque prevista una disciplina transitoria relativamente agli anni 2013, 2014 e 2015, con criteri parzialmente diversi.

In stretta correlazione con tale riconoscimento economico in favore dei collaboratori a progetto, il Legislatore ha previsto l'aumento contributivo a carico di tutti i lavoratori iscritti alla gestione separata Inps (e non dunque dei soli collaboratori a progetto). Verosimilmente, tale aumento non è solo finalizzato al finanziamento dell'*una tantum*, ma anche a scoraggiare l'utilizzo delle forme di lavoro non standard attraverso un aumento del loro costo. Nel 2013 si passerà, per coloro che non sono assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria, al 28%, con un aumento successivo di un punto percentuale per anno fino ad arrivare, nel 2018, al 33%. Ci si augura che questo non comporti anche un aumento del ricorso al lavoro "nero".

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 1, commi 23-27 – Lavoro a progetto Articolo 2, commi 51-57– *Una tantum* ed aumento contributivo

- Vengono eliminati i riferimenti al programma di lavoro o fase di esso: pertanto, le collaborazioni dovranno essere riconducibili esclusivamente ad uno o più progetti specifici. Inoltre:
 - a) il progetto dovrà essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non potrà consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale di parte committente;
 - b) il progetto non potrà comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che potranno essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - c) viene riformulato il comma 1 dell'art. 62, lett. b) del decreto legislativo n. 276/2003: la committente non potrà più limitarsi a individuare il progetto, ma dovrà descriverlo individuandone il contenuto caratterizzante e il risultato finale che con esso si intende conseguire.
- Si introduce (sebbene all'interno della disciplina in materia di lavoro autonomo) una interpretazione del primo periodo del comma 3 dell'art. 61, del d.lgs. n. 276/2003: l'esclusione dal campo di applicazione della disciplina in tema di lavoro a progetto concerne «le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali».
- Viene rivista la disciplina in tema di recesso attraverso la sostituzione dell'articolo 67, comma

2, del d.lgs. n. 276/2003. In particolare:

- a) resta ferma la possibilità di recedere prima del termine per giusta causa, ma non sarà più possibile prevedere la facoltà per le parti di recedere “acausalmente”;
- b) al di fuori dell’ipotesi di giusta causa, parte committente potrà recedere solo nel caso siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto;
- c) al di fuori dell’ipotesi di giusta causa, il collaboratore potrà recedere prima della scadenza del termine, previo preavviso, unicamente nel caso in cui tale facoltà sia prevista all’interno del contratto.

- Viene completamente rivista la disciplina in tema di corrispettivo del collaboratore a progetto attraverso la sostituzione dell’articolo 63 del d.lgs. n. 276/2003. Secondo la nuova nozione, l’emolumento del collaboratore a progetto non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività e in ogni caso deve tenere conto dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati e determinati nei contratti collettivi nazionali (interconfederali o di categoria) o, su delega, decentrati. In assenza di tale contrattazione collettiva, il corrispettivo non può essere inferiore, tenuto conto dell’estensione temporale della prestazione, ai minimi retributivi previsti per figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza è analogo a quello del collaboratore a progetto.

- Si fornisce una interpretazione dell’articolo 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 nel senso della presunzione assoluta di subordinazione (ossia senza ammettere prova contraria), statuendo che il «progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

- Viene aggiunto un periodo al comma 2 dell’articolo 69 del d.lgs. n. 276/2003, introducendo una presunzione relativa di subordinazione (ossia salva prova contraria a carico di parte committente) sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l’attività del collaboratore sia stata svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dell’impresa committente.

- Viene previsto un binario parallelo per le collaborazioni in corso: infatti, la nuova disciplina in tema di contratto a progetto si applica solamente ai contratti stipulati successivamente all’entrata in vigore della riforma. Per le collaborazioni in corso continueranno quindi a trovare applicazione le vigenti norme, almeno fino al termine finale già pattuito.

- Si contempla il diritto, dal 2013, per i collaboratori a progetto disoccupati ed iscritti alla gestione separata Inps, ad ottenere una indennità una tantum nel caso sussistano tutte le condizioni che seguono:

- a) aver operato, nel corso dell’anno precedente, in regime di monocommittenza;
- b) aver conseguito, nell’anno precedente, un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro (rivalutato annualmente);
- c) con riguardo all’anno di riferimento, sia stato accreditato presso la gestione separata un numero di mensilità non inferiore a uno;
- d) aver avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno due mesi nell’anno precedente;
- e) risultino accreditate nell’anno precedente almeno quattro mensilità.

Restano esclusi i soggetti titolari di redditi di lavoro autonomo che hanno titolo ad addebitare ai

committenti una percentuale nella misura del 4 per cento dei compensi lordi.

L'indennità viene riconosciuta (in unica soluzione se di importo inferiore a 1.000,00 euro) in misura pari al 5% del minimale annuo di reddito, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

È prevista una disciplina transitoria relativamente agli anni 2013, 2014 e 2015, con criteri parzialmente diversi.

- Si prevede un innalzamento del prelievo contributivo per i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS (e quindi anche per i collaboratori a progetto ivi iscritti). L'aumento della pressione è di un punto percentuale per anno per arrivare, nel 2018, alla misura del 33% per coloro che non sono assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Lavoro a progetto

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Vengono meno i riferimenti ai concetti di programma di lavoro o fase di esso, con la conseguenza che le collaborazioni dovranno essere riconducibili esclusivamente ad uno o più progetti specifici che devono essere adeguatamente descritti all'interno del contratto.</p> <p>Vengono inoltre posti diversi limiti; il progetto non potrà consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale di parte committente né comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati anche dalla contrattazione collettiva nazionale.</p>	<p>Si incide in maniera significativa sul modello organizzativo aziendale.</p> <p>Al fine di aumentare il grado di certezza, visto il rilevante contenzioso in punto a ciò che può essere ricompreso nella definizione di progetto, appare positivo il riferimento alla contrattazione collettiva nazionale.</p> <p>D'altra parte, però, tale intervento è meramente eventuale e resta dunque aperta la problematica in caso di inerzia della contrattazione.</p> <p>Inoltre, sarebbe stato più opportuno formulare la norma in positivo piuttosto che in negativo, consentendo alla contrattazione di stabilire quali attività possono essere svolte a progetto, ferma restando poi la valutazione sulle modalità concrete di svolgimento del rapporto.</p>	 
<p>Viene introdotta una interpretazione del primo periodo del comma 3 dell'art. 61, d.lgs. n. 276/2003, in modo che l'esclusione dal campo di applicazione della disciplina in tema di lavoro a progetto concerna «le sole collaborazioni coordinate</p>	<p>Pare opportuno il chiarimento in merito al fatto che non è sufficiente l'iscrizione del lavoratore all'albo per evitare l'applicazione della disciplina del lavoro a progetto, risultando invece necessario che il contenuto concreto della prestazione fornita sia effettivamente riconducibile all'attività professionale.</p>	

<p>e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali».</p>		
<p>Il disegno di legge rivede la disciplina in tema di recesso. Viene eliminata la possibilità di recesso "acausale" in corso di rapporto. Pertanto, salva la possibilità di recedere per giusta causa, parte committente potrà recedere solo nel caso siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto, mentre il collaboratore potrà recedere prima della scadenza del termine, previo preavviso, unicamente nel caso in cui tale facoltà sia prevista all'interno del contratto.</p>	<p>La nuova disciplina deve essere accolta con favore in quanto volta ad evitare abusi. Il recesso in corso di rapporto viene meglio collegato al progetto, in modo tale che la flessibilità non diventi precarietà per effetto dell'utilizzo distorto del recesso acausale.</p> <p>L'inidoneità del collaboratore deve essere oggettiva: appare pertanto opportuno che la parte committente provveda ad oggettivizzare tale inidoneità già all'interno del documento contrattuale. Inoltre, le parti potrebbero avere interesse ad ottenere la certificazione del contratto, anche con specifico riferimento alla suddetta clausola.</p>	<p> </p>
<p>Introduzione di un parametro nuovo di valutazione della congruità del corrispettivo del collaboratore. Questo non potrà essere inferiore ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva (nazionale o decentrata, su delega) relativa al settore specifico. In mancanza, il parametro è costituito dai minimi retributivi previsti per figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza è analogo a quello del collaboratore a progetto.</p>	<p>Appare positiva l'introduzione di tale parametro, in quanto finalizzato ad evitare che il contratto a progetto venga utilizzato anche per erogare al lavoratore un emolumento economico inferiore rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva.</p> <p>Nessuna presunzione di subordinazione è ricollegata a tale previsione normativa. Le parti sono libere di stabilire i criteri di determinazione del corrispettivo ricollegandolo, in tutto o in parte, ai risultati. Al termine della collaborazione (o comunque dell'anno), nel caso di erogazioni inferiori ai nuovi parametri di legge, parte committente dovrà però riconoscere al collaboratore un conguaglio.</p> <p>Anche sulla base di tale aspetto, le parti potrebbero avere interesse alla certificazione del contratto a progetto, con specifico riferimento alla congruità del corrispettivo pattuito (e concretamente erogato).</p>	<p> </p>
<p>Introduzione di una norma</p>	<p>Ritenuta in giudizio la mancanza di progettualità,</p>	<p></p>

<p>interpretativa volta a chiarire che il progetto è elemento essenziale del contratto, con la conseguenza che la sua mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Trattasi, dunque, di presunzione assoluta di subordinazione.</p>	<p>parte committente non potrà provare la sussistenza di altri elementi o indici volti a confermare la non riconducibilità del rapporto nell'alveo del lavoro subordinato. Questo sembra contrastare con il noto insegnamento della Cassazione secondo il quale qualsiasi attività può essere oggetto tanto di un rapporto di lavoro subordinato quanto di un rapporto autonomo o parasubordinato, a seconda delle modalità di esecuzione.</p>	
<p>Introduzione di una presunzione relativa di subordinazione nel caso in cui l'attività del collaboratore sia stata svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dell'impresa committente.</p>	<p>La presunzione non opera per le prestazioni di elevata professionalità eventualmente individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ove i contratti collettivi nulla dispongano, o nelle more di un accordo sul punto, il contenzioso tra le parti potrebbe essere di un certo rilievo.</p>	
<p>Previsione di un binario parallelo per le collaborazioni in corso: per queste continueranno a trovare applicazione le vigenti norme, almeno fino al termine finale già pattuito.</p>	<p>Dubbio è il caso delle collaborazioni instaurate prima della entrata in vigore delle nuove norme, che siano però prorogate successivamente alla entrata in vigore della riforma.</p> <p>Se poi la presunzione assoluta di subordinazione per mancanza del progetto vale solo per i nuovi contratti, è possibile ritenere, per i contratti in corso, che la presunzione debba essere relativa?</p>	 
<p>“Stabilizzazione” dell’una tantum per i collaboratori a progetto disoccupati ed iscritti alla gestione separata Inps.</p> <p>Innalzamento progressivo del prelievo contributivo per i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS (e quindi anche per i lavoratori a progetto ivi iscritti).</p>	<p>Il riconoscimento di ammortizzatori sociali in favore dei lavoratori non standard deve essere valutata positivamente, anche se il costo relativo a tale forma di protezione pare ricadere, quantomeno in parte, sugli stessi lavoratori a progetto per effetto dell’innalzamento progressivo del prelievo contributivo.</p> <p>L’aumento dell’aliquota contributiva pare finalizzata al finanziamento dell’una tantum, ma anche a scoraggiare l’utilizzo delle forme di lavoro non standard attraverso un aumento del loro costo. In realtà, potrebbe provocare un aumento di pratiche di lavoro “nero”.</p>	 