

Il ruolo assegnato alla contrattazione collettiva nella disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative: primi spunti di riflessione sulle novità introdotte dallo schema del decreto di riordino dei contratti di lavoro in attesa dell'approvazione definitiva

Giugno 2015





A cura della Commissione

"COMMERCIALISTA DEL LAVORO – GRUPPO DI LAVORO ACCORDI COLLETTIVI E RELAZIONI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI"

Presidente

Lorenzo DI PACE

Componenti

Giuseppe ANTOCI Lucia Carmela DE MATTEIS Mauro DE SANTIS Marco D'ORSOGNA BUCCI Paolo GIORGIUTTI

Mandato 2008-2012

Area di delega Consigliere Delegato Consiglieri Co-Delegati Commercialista del Lavoro Vito Jacono



Indice

Premessa	. 4
La rappresentanza e i primi accordi nel lavoro atipico	5
Il riordino delle forme contrattuali	5
L'intervento della contrattazione collettiva	. 6
Il ruolo della contrattazione	. 7
Conclusioni	



Premessa

Negli anni il confine tra lavoro subordinato e autonomo è via via divenuto sempre più sottile, frutto del mutare delle relazioni economico-sociali, della nascita di nuovi sistemi organizzativi del lavoro, e di conseguenza delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In questa dinamica si sono inserite delle forme di parasubordinazione tra le quali la collaborazione coordinata e continuativa ha rivestito un ruolo principe. Una "zona grigia" sospesa tra il diritto del lavoro ed il diritto commerciale così come è stata definita nel 2006 all'interno del Libro Verde "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo" della Commissione Europea presentato nel novembre 2006.

Il lavoro parasubordinato, o per meglio dire coordinato, trova la sua fonte primaria nell'art. 2 della legge 741 del 1959 (meglio nota come Legge Vigorelli). Quella norma delegava al Governo di stabilire i minimi di trattamento conformi alle clausole degli accordi collettivi con riferimento anche a quei "rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata". Successivamente l'art. 409 del c.p.c., così come modificato dalla L. 533/73 estende le regole del processo del lavoro a quei "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato". La scelta di applicare le regole del processo del lavoro fu determinata dalla considerazione che tali forme di collaborazione rendessero in qualche modo deboli i collaboratori tanto quanto i lavoratori dipendenti. Si giunge così al 2003 quando il legislatore italiano, nell'ambito della riforma del Lavoro meglio nota come Legge Biagi, introduce una nuova forma contrattuale di collaborazione denominata " a progetto" prevedendo la riconduzione del contratto di collaborazione ad un progetto specifico, ad un programma di lavoro o ad una fase di esso pena la sua illegittimità e la conseguente conversione in rapporto di lavoro subordinato (art. 69 D.Lgs 276/2003).



La rappresentanza e i primi accordi nel lavoro atipico

In parallelo allo sviluppo del lavoro coordinato nascono le prime forme di rappresentanza, con le difficoltà legate alla definizione degli interessi collettivi degni di tutela. Tali organizzazioni rivestono la natura confederale, intercategoriale, e ne citiamo alcune, nate nel grembo della triplice, NIDIL-CGIL, ALAI-CISL, CPO-UIL. La crescita di tali organizzazioni, inferiore alle attese, pagherà il contrasto del mondo della rappresentanza classica dei lavoratori dipendenti con quelle confederazioni sindacali che hanno sempre "mal digerito" contrattare nel campo dei lavori atipici, sebbene l'alveo dei destinatari fosse assolutamente degno di tutela contrattuale ed economica nel settore privato, senza dimenticare la massiccia presenza di lavoro coordinato nella Pubblica Amministrazione.

Tuttavia, esperienze interessanti vi sono state, soprattutto nel settore della cooperazione e dell'associazionismo, all'indomani dell'entrata in vigore del D.Lgs 276/2003 che regolamentando le varie forme di collaborazione, richiedeva alla contrattazione collettiva, ancorché in via suppletiva, di individuare i parametri economici di riferimento. A titolo esemplificativo ricordiamo l' "Accordo Quadro per la regolamentazione dei rapporti di collaborazione" siglato il 20.10.2004 a Roma tra l'Associazione delle ONG italiane denominata AOI e NIDIL-CGIL, ALAI-CISL, CPO-UIL, in area politica l' "Accordo Quadro per la regolamentazione dei rapporti di collaborazione del Gruppo Parlamentare Verdi al Senato" siglato il 16.11.2004 a Roma tra il Gruppo Parlamentare Verdi e NIDIL-CGIL e CPO-UIL, ancora più interessante in quanto di rilevanza territoriale l' "Accordo per la regolamentazione dei rapporti di collaborazione a progetto per la Regione Campania, siglato il 9 Febbraio 2005 tra AGCI, Confcooperative, Lega delle Cooperative e NIDIL-CGIL Campania, ALAI-CISL Campania, CPO-UIL Campania nonché le confederazioni CGIL-CISL e UIL della Regione Campania, sebbene fosse un accordo di indirizzo generale. Ambiti di applicazione, professionalità coinvolte, compensi sulla base dei profili professionali e ancora modalità di recesso furono trattate anche nell' "Accordo Nazionale per gli Istituti di ricerche di mercato in materia di collaborazione a progetto" siglato il 19.9.2004 tra ASSIRM e NIDIL-CGIL, ALAI-CISL, CPO-UIL.

L'assegnazione di un ruolo di primario rilievo viene ora affidato alla contrattazione collettiva dal riordino dei contratti di lavoro, operato dallo schema di D.Lgs. del 20/2/15 che introduce, per la prima volta nel nostro ordinamento, il testo unico delle varie tipologie contrattuali.

Il riordino delle forme contrattuali

Le novità più significative previste dallo schema di decreto del 20/2/15 interessano il contratto di collaborazione coordinato e continuativo che, nella nuova definizione, si riconduce all'alveo della



subordinazione se contraddistinto da una – essenziale - organizzazione delle attività da parte del committente.

Invero, l'art. 47, comma 1, dello schema di decreto recita "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

In effetti, la norma impatta su quelle collaborazioni le cui modalità di svolgimento si concretizzano in prestazioni ripetitive con l'utilizzo di strutture del committente nei tempi dallo stesso indicati, ipotesi questa che, singolarmente, si realizza anche nel lavoro parasubordinato assolutamente genuino di vari settori. Si possono ricordare, per esempio:

- gli enti di formazione che operano su progetti finanziati in relazione ai quali vengono contrattualizzati collaboratori con varie funzioni (docenti, coordinatori, ecc.);
- gli enti no profit che si avvalgono di figure che possono essere definite intermedie tra il volontariato e la collaborazione continuativa;
- la ricerca scientifica, nel quale la collaborazione è legata ad un singolo progetto di ricerca, seppure realizzata necessariamente nelle strutture del committente.

Ed è proprio allo scopo di evitare probabili ripercussioni sui livelli occupazionali, con l'esportazione del lavoro fuori dai confini nazionali (si pensi alle attività dei call center in outbound), o incertezze negli operatori che si avvalgono di tali specifiche forme di collaborazione, che al comma 2 del medesimo art. 471, è sancita una salvaguardia a favore di quelle collaborazioni che siano state oggetto di specifica regolamentazione delle parti sociali.

L'intervento della contrattazione collettiva

Nello schema di decreto sono ben individuati i soggetti legittimati alla stipula della contrattazione, ruolo assegnato alle "confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative". Quindi, solo le CONFEDERAZIONI, unione di più federazioni esistenti all'interno di ogni sigla sindacale – datoriale o dei lavoratori- potranno intervenire per regolamentare la materia.

¹ "Restano salve da quanto disposto al comma 1: a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore"



Si appaleserebbe, se venisse confermata tale impostazione, una novità nel sistema delle relazioni industriali: le singole federazioni, che stipulano il contratto collettivo in base al precipuo settore di appartenenza, cedono il passo nella circostanza alle Confederazioni con una scelta che, per la verità, non sembra essere tanto oculata.

Infatti, se ciò eviterebbe il proliferare di contrattazioni di settore anche per mezzo di soggetti potenzialmente privi della necessaria rappresentatività a vantaggio delle esigenze di omogeneità dei trattamenti contrattuali, difficilmente si potrà tenere conto delle notevoli differenze ed peculiarità esistenti nel variegato tessuto imprenditoriale e socio-economico nazionale.

A questo aggiungasi che è tutta da dimostrare la volontà delle tre principali Confederazioni di diventare protagoniste in questa materia e che dell'abrogazione del contratto a progetto, considerato il simbolo del cosiddetto precariato, hanno fatto uno dei cavalli di battaglia delle loro lotte sindacali (non a caso, l'unico contratto collettivo stipulato in materia per i call center è sottoscritto dall'UGL).

Questa impostazione, quindi, non è condivisibile e anche a livello politico2 è stata mossa la critica laddove è stata rappresentata la necessità di "salvaguardare la disciplina definita da accordi collettivi di 1° o di 2° livello stipulati con organizzazioni o rappresentanze sindacali – e non solo le confederazioni – comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"; e ancora, a proposito dei call center che "... (omissis)... risulta opportuno preservare la possibilità di utilizzare le collaborazioni coordinate continuative almeno in tutti i casi in cui queste siano regolate da un accordo aziendale".

È evidente che le osservazioni poste trovino un proprio ragionevole fondamento sull'opportunità che sia la contrattazione nazionale di categoria o aziendale a meglio rappresentare e tutelare gli interessi delle parti in considerazione dello specifico settore o dell'azienda cui si riferiscono, anche tenuto conto che questioni ideologiche/politiche potrebbero compromettere il ricorso alla deroga contrattuale.

Il ruolo della contrattazione

Il campo di applicazione del contratto, le modalità di svolgimento del rapporto e la sua durata, la definizione delle professionalità, il trattamento nei casi tutelati di sospensione del rapporto di lavoro e il trattamento economico saranno le principali questioni che dovranno essere regolamentate.

Ma l'aspetto che sicuramente costituirà il fulcro della contrattazione riguarderà la valutazione e la qualificazione del rapporto di lavoro autonomo in ragione delle particolari esigenze del settore.

² Relazione del Sen. Sacconi alla Commissione Lavoro del Senato sullo schema di decreto del 10/4/2015



La delega a favore delle parti sociali non pare finalizzata, infatti, solo al superamento della presunzione di subordinazione al ricorrere delle fattispecie previste dall'art. 47 c. 1 ma la sua ampiezza spinge a chiedersi se e in che misura potrà incidere, disciplinando il trattamento normativo ed economico, sull'individuazione di quella linea di demarcazione con il rapporto subordinato che il legislatore sembra richiedere.

In effetti, come ricordato, già da qualche tempo la contrattazione collettiva si è preoccupata di regolamentare il contratto a progetto nel precipuo settore dei call center3 ed in particolare l'art. 34 del CCNL, nello stabilire i requisiti essenziali per l'autonomia della prestazione e le modalità di espletamento delle collaborazioni, si allinea pedissequamente alle indicazioni giurisprudenziali e ministeriali ma, all'epoca, nessun dettato normativo autorizzava la contrattazione ad incidere così profondamente in tale disciplina.

Appare evidente il tentativo di demandare alla contrattazione l'individuazione di indici e parametri utili alla valutazione di quale sia la qualificazione del rapporto, autonomo o subordinato, pur necessariamente nell'alveo dei principi giurisprudenziali espressi a più riprese dagli ermellini5.

Non sfuggirà che tale limite non potrà essere travalicato ponendosi, in caso contrario, la norma contrattuale in contrasto con disposizioni inderogabili di legge e al consolidato orientamento giurisprudenziale: tra l'altro, non appare in discussione la volontà del legislatore di delegare esclusivamente la regolamentazione del rapporto di lavoro autonomo nell'ambito delle esigenze del settore produttivo.

Ma la delega operata al comma 2 deve essere messa in relazione con il comma 1 dell'art. 47 che introduce il concetto di etero-organizzazione del lavoro, lo riconduce nell'ambito della subordinazione basandosi, appunto, su una serie di indici presuntivi.

³ CCNL 22/7/13 stipulato tra ASSOCAL e UGL Terziario Nazionale

⁴ Ne deriva che il Collaboratore, cui è assegnato l'incarico di compiere le operazioni telefoniche innanzi descritte, può essere considerato autonomo alla condizione essenziale che lo stesso possa unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa. Ciò implica che il Collaboratore non può essere soggetto ad alcun vincolo di orario, anche se all'interno di fasce orarie prestabilite. Di conseguenza, deve poter decidere, nel rispetto delle forme concordate di coordinamento, anche temporale, della prestazione:

a) se eseguire la prestazione ed in quali giorni;

b) a che ora iniziare ed a che ora terminare la prestazione giornaliera;

c) se e per quanto tempo sospendere la prestazione giornaliera.

Da un punto di vista organizzativo ne consegue che l'assenza non deve mai essere giustificata e la presenza non può mai essere imposta né potrà comportare contestazioni di qualsiasi natura nei confronti del Collaboratore.

⁵ La Cassazione, con granitica giurisprudenza in merito, ritiene determinante l'accertamento della sussistenza nel rapporto di lavoro subordinato del vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale si estrinseca nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative (Cass. Civ. sez. lav. n. 15903/2004 e 1536/2009)



Si noti come il citato comma 1 richiami alcuni dei criteri che la costante giurisprudenza ha elaborato come indizi della subordinazione "tutte le volte che non ne sia agevole l'apprezzamento diretto a causa di peculiarità delle mansioni, che incidano sull'atteggiarsi del rapporto" (Cass. 4500/2007), ed in particolare:

- l'esecuzione personale della prestazione (Cass. 1274/2009);
- l'obbligo di osservare un certo orario di lavoro (Cass. 10313/2008);
- lo svolgimento di prestazioni ripetitive (Cass. 10029/2009);
- la continuità temporale (Cass. 58/2009);
- la proprietà degli strumenti di lavoro (Cass. 9812/2008).

È chiaro, quindi, che il perimetro nel quale l'autonomia negoziale demandata alle Oo.Ss. potrà esplicarsi sarà circoscritto necessariamente all'individuazione e alla possibile "neutralizzazione" di quegli indici elaborati dalla giurisprudenza quali sussidiari nella qualificazione del rapporto subordinato.

Inoltre, la delega non sembra vietare di disciplinare compiutamente anche quelle collaborazioni che non si atteggino con le modalità di cui al comma 1 e consenta alle parti sociali di dare spazio ad accordi che, in entrambe le ipotesi, potrebbero coniugare le esigenze di competitività da un lato e di maggiori tutele dall'altro con un potenziale e paradossale avvicinamento tra le diverse tipologie di rapporto di lavoro.

Conclusioni

La delega alla contrattazione collettiva è una norma di buon senso, soprattutto se si vuole guardare agli effetti del Jobs Act oltre il breve periodo: la sensazione - o meglio la certezza - è che le misure volte ad incentivare l'auspicata (da parte del governo) e generalizzata migrazione verso il contratto subordinato a tempo indeterminato, favorita dal nuovo contratto a tutele crescenti e dall'esonero contributivo triennale, non saranno sufficienti a raggiungere i risultati attesi in quanto, inevitabilmente, l'integrale applicazione della contrattazione collettiva di settore, delle tutele ivi previste, e delle rigidità insite nel rapporto subordinato condizioneranno fatalmente le scelte imprenditoriali.

Ma la scelta di individuare solo il contratto collettivo nazionale stipulato dalle confederazioni dei sindacati maggioritari come unico strumento per derogare alla presunzione di subordinazione nelle fattispecie individuata dal 1* comma dell'art. 47, rischia di vanificarne l'intendimento a scapito delle esigenze di chiarezza e certezza di cui necessitano le imprese.



Estendere alla contrattazione di prossimità l'ambito di riferimento della delega sembra essere necessario per garantire l'applicazione della norma anche al fine di evitare pericolosi vuoti che di fatto potrebbero paralizzare le attività di diversi settori.

Nell'attesa di leggere il testo definitivo, emerge un dato incontrovertibile: ancora una volta il Legislatore, consapevole dell'eterogeneità e complessità della posta in gioco, delega un compito "normatorio" ai soggetti rappresentativi delle imprese e dei lavoratori riconoscendo implicitamente il ruolo di artefici della gestione di fattispecie di così rilevante interesse generale.