

2

2016

Diritto delle Relazioni Industriali

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

*La regolazione del mercato del lavoro tra recenti riforme,
principi costituzionali e prassi*

INTERVENTI

Appalti: nozione lavoristica e tutela dei crediti retributivi dei lavoratori

GIURISPRUDENZA ITALIANA

Responsabilità solidale: quid juris in caso di fallimento dell'appaltatore?

Licenziamento disciplinare in violazione del CCNL applicabile

Licenziamento, incertezza della tutela e prescrizione

*Termini decadenziali e contratti di somministrazione scaduti
prima dell'entrata in vigore della l. n. 183/2010*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

Industria alimentare: contrattazione aziendale nel biennio 2014-2015

Il nuovo sistema delle dimissioni: scopi e risultati della riforma

Collaborazioni etero-organizzate e "riqualificazione" ispettiva

Depenalizzazione dei reati in materia di lavoro

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

La Corte di giustizia sull'art. 8 Regolamento Roma I:

le sentenze Koelzsch, Voogsgeerd e Schlecker

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

Quadro internazionale e comparato - I sindacati e la migrazione in Europa

N. 2/XXVI - 2016



GIUFFRÈ EDITORE

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Pier Antonio Varesi, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonnay Lehoczký (*Budapest*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Andrea Bollani (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Lilli Viviana Casano, Emanuele Dagnino, Francesca De Michiel, Maurizio Del Conte, Maria Del Frate, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Nicoletta Pagni, Giovanni Battista Panizza, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Nicola Salerno, Raffaello Santagata, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Stefano Bellomo, Mario Biagioli, Marina Brolo, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Carlo Dell'Aringa, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Donata Gottardi, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Antonella Occhino, Angelo Pandolfo, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro-Passarelli, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202.
Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: vendite@giuffre.it

Pubblicità:

Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffre.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2016

Unione europea	€ 120,00
Paesi extra Unione europea	€ 180,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 45,00)	€ 30,00
Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP	

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. abbonato € 31,00* non abbonato € 99,00*

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2016, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2016.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 120,00	€ 180,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 155,00	€ 232,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul c.c.p. 721209, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a ricevimento fattura (riservata ad enti e società);
- mediante carta di credito (VISA - MASTERCARD - EUROCARD - CARTA SI), precisando: numero, scadenza, data di nascita;
- oppure tramite gli Agenti Giuffrè a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 VARESE - VIA F. GUICCIARDINI 66

L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente

Lucio Imberti

Sommario: **1.** La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. – **2.** Le particolari esigenze manifestate da alcuni settori durante l'approvazione della riforma. – **3.** Il quesito posto dalla dottrina (alle organizzazioni sindacali). – **4.** I numerosi accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81/2015. – **5.** Questioni problematiche di carattere tecnico-giuridico. – **6.** Osservazioni in materia sindacale: un garantismo collettivo pragmatico, ma disordinato. – **7.** Conclusioni: rientra dalla finestra ciò che è stato fatto uscire dalla porta?

1. La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente

L'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015 stabilisce che ai «rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» si applica, a far data dal 1° gennaio 2016, «la disciplina del rapporto di lavoro subordinato».

La volontà del legislatore è – palesemente ed in conformità con gli obiettivi dichiarati del *Jobs Act* – quella di ricondurre al lavoro subordinato a tempo indeterminato (o, più correttamente, alla sua disciplina) la maggior parte possibile dei rapporti di lavoro ⁽¹⁾ e, di pari passo, ridurre il numero di controversie in materia di qualificazione che, dibat-

* *Professore associato di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Milano.*

⁽¹⁾ M. DEL CONTE, *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *q. Rivista*, 2015, n. 4, 940-941 e 954-959. Cfr., sul punto, le riflessioni critiche di M.T. CARINCI, *All'insegna della flessibilità*, in M.T. CARINCI, A. TURSI (a cura di), *Jobs Act. Il contratto a tutele crescenti*, Giappichelli, 2015, XVIII-XXI.

tendosi tra gli sfuggenti concetti di “subordinazione attenuata” e “autonomia debole” e dei relativi indici ⁽²⁾, non di rado giungono in Cassazione, con ingenti costi in termini monetari e di incertezza del diritto ⁽³⁾.

L’obiettivo viene perseguito dal legislatore italiano attraverso una norma che sembra disinteressarsi della qualificazione del rapporto di lavoro, ma estende la disciplina della subordinazione alle collaborazioni esclusivamente personali, continuative ed etero-organizzate anche con riferimento al tempo ed al luogo di svolgimento della prestazione ⁽⁴⁾.

Da subito sono state avanzate diverse interpretazioni della nozione di “etero-organizzazione” ⁽⁵⁾, ma ogni – pur autorevole – voce dottrinale esprime un’opinione che è inevitabilmente “scritta sulla sabbia” in attesa del vaglio della giurisprudenza. Anche il Ministero del lavoro ha fornito i suoi «primi chiarimenti interpretativi» ⁽⁶⁾, peraltro a loro volta oggetto di controverse “letture” da parte degli operatori pratici del mercato del lavoro.

Chi scrive condivide l’ipotesi ricostruttiva in base alla quale sussiste etero-organizzazione allorquando «di fatto al collaboratore non resta alcun apprezzabile margine di autonomia su come dove e quando svolgere la propria attività» perché «le principali modalità esecutive [...] sono di fatto determinate dal committente [...] anche attraverso il semplice inserimento del collaboratore nei consolidati meccanismi organiz-

⁽²⁾ Su questi temi M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, 2013, spec. cap. I.

⁽³⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Il lavoro etero-organizzato*, in *q. Rivista*, 2015, n. 4, 980-986, secondo cui l’intento «pare quello di agevolare in termini di presunzioni le operazioni di qualificazione giurisprudenziale nei casi dubbi là dove sia acclarato l’inserimento del collaboratore nella organizzazione d’impresa».

⁽⁴⁾ Cfr. M. MAGNANI, *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il Codice dei contratti*, in *q. Rivista*, 2015, n. 4, 969 ss.; A. TURSI, *Jobs Act, riforma del lavoro autonomo: i due punti deboli*, in *Ipsos Quotidiano*, 4 aprile 2015; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2015, n. 272, 11 ss. Si veda, però, G. SANTORO-PASSARELLI, *Sulle categorie del diritto del lavoro “riformate”*, in *q. Rivista*, 2016, n. 1, 18, secondo cui «l’articolo 2, comma 1, [...] si limita a positivizzare alcuni tra gli indici elaborati dalla giurisprudenza di qualificazione del rapporto di lavoro subordinato» e «attribuisce all’etero organizzazione una funzione di ulteriore supporto all’identificazione della fattispecie (lavoro subordinato)».

⁽⁵⁾ Si vedano, per es., i contributi pubblicati in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015, quesito *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*.

⁽⁶⁾ Circ. Min. lav. 1° febbraio 2016, n. 3.

zativi dell'azienda di cui il committente è titolare»⁽⁷⁾, mentre rimangono nell'alveo dell'autonomia e della relativa disciplina quelle collaborazioni in cui il lavoratore sia effettivamente libero di auto-organizzarsi tempo e luogo della prestazione, pur coordinandosi con il proprio committente⁽⁸⁾.

In ogni caso, la scelta è chiara dal punto di vista della politica del diritto e anche giuridicamente coerente con il disegno di radicale semplificazione della normativa giuslavoristica perseguito dal *Jobs Act*.

A fronte di questo disegno certamente chiaro e razionale (anche se ovviamente opinabile dal punto di vista della politica del diritto), ciò che però desta – dal punto di vista sia tecnico-sistematico che sindacale – le maggiori perplessità è sicuramente la disciplina delle eccezioni di cui all'articolo 2, comma 2, ed in particolare la sua lettera *a*, ove si stabilisce che non si applica la disciplina del lavoro subordinato «alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni 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»⁽⁹⁾.

Il legislatore si avvale ancora una volta di una «componente ormai strutturale del nostro diritto del lavoro» ovvero «la tecnica della flessibilizzazione contrattata»⁽¹⁰⁾ che consente all'autonomia collettiva di derogare le norme legali⁽¹¹⁾.

Il primo riferimento che viene in mente è a settori quali quello dei call center⁽¹²⁾, delle ricerche di mercato e del recupero crediti, settori nei

⁽⁷⁾ In questi termini R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015, 370.

⁽⁸⁾ Cfr., al riguardo, la «proposta interpretativa anti-bizantinismi», lineare e condivisibile di R. DEL PUNTA, *Il «Jobs Act»: una riflessione giuridica*, relazione al convegno nazionale AGI, *Lavori e Diritti*, Milano, 19-20 giugno 2015, 14.

⁽⁹⁾ In proposito, si vedano le affermazioni di Michele Tiraboschi rilasciate a C. DEL PRIORE, *Jobs Act, addio al contratto a progetto: anzi no*, in *Repubblica degli Stagisti*, 25 gennaio 2016, e anche in *Boll. ADAPT*, 2016, n. 3: «In parole povere elimino il lavoro a progetto e dico che tutto il lavoro etero-organizzato è dipendente, ma poi lascio spazio ad accordi sindacali per cui si torna ai vecchi cococo».

⁽¹⁰⁾ Entrambe le citazioni da A. BOLLANI, *Lavoro a termine, somministrazione e contrattazione collettiva in deroga*, Cedam, 2013, 39.

⁽¹¹⁾ T. TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, 2015, n. 146, 167, osserva che la fiducia nel ruolo innovatore della contrattazione collettiva non è tramontata neppure da parte del Governo Renzi.

⁽¹²⁾ Si veda, al riguardo, M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione* (commento agli artt. 1, 2, 52, 55 d.lgvo n. 81/2015), in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015*,

quali – già nella vigenza della disciplina in materia di collaborazioni autonome di cui al decreto legislativo n. 276/2003, *ante* ma soprattutto *post* riforma Fornero – sono stati stipulati accordi *ad hoc* ⁽¹³⁾ sostanzialmente per garantire, tramite accordo sindacale e con discipline specifiche, la possibilità di continuare a stipulare collaborazioni autonome in luogo di rapporti di lavoro subordinato.

La norma di cui all'articolo 2, comma 2, lettera *a*, ha una portata estremamente ampia «consentendo ai contratti collettivi nazionali [...] di graduare il trattamento economico e normativo dei lavoratori impiegati in rapporti di collaborazione» ⁽¹⁴⁾.

Non sfugge a chi scrive il motivo concreto e reale alla base di questi accordi sindacali: riuscire a mantenere operative in Italia particolari attività che, se “gravate” della disciplina e dei costi del rapporto di lavoro subordinato, sarebbero a concreto rischio di chiusura o, in alcuni casi, delocalizzazione all'estero ⁽¹⁵⁾.

Si tratta, quindi, di giustificazioni sociali e sindacali che – per quanto non prive di profili critici e discutibili, nella forma e nella sostanza (si veda *infra*, §§ 5, 6 e 7) – sono assolutamente plausibili e comprensibili.

Di certo l'articolo 2, comma 2, lettera *a*, ed i relativi accordi ivi previsti rappresentano la riprova di come «nella legislazione – a volte [...] come frutto di colpi di mano o di necessità finanziarie contingenti, [...] – e quindi nell'argomentazione giuridica» si presentino «di continuo regolamentazioni che confermano come quello dell'allocazione dei costi economici e normativi sia un reale problema» ⁽¹⁶⁾.

Dei profili giuridici di tali accordi e del loro impatto concreto nel mercato del lavoro italiano e nelle relazioni sindacali si occupa questo saggio, che prende le mosse da come tale eccezione alla regola generale sia stata introdotta nella nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente.

n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, Giappichelli, in corso di pubblicazione, § 9 del dattiloscritto; M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2015, 67-68, ove anche il riferimento «all'artificiosa distinzione fra operatori *inbound* ed *outbound*».

⁽¹³⁾ Sul punto, R. RESPINTI, *Collaborazioni a progetto e riforma Fornero. Nuove opportunità per le relazioni industriali e la contrattazione collettiva fra certezza delle regole e sussidiarietà*, in *q. Rivista*, 2014, n. 2, 499 ss.

⁽¹⁴⁾ M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione (commento agli artt. 1, 2, 52, 55 d.lgvo n. 81/2015)*, cit., § 9.

⁽¹⁵⁾ Cfr. T. TREU, *op. cit.*, 167.

⁽¹⁶⁾ M. PEDRAZZOLI, *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008, vol. II, 853.

2. Le particolari esigenze manifestate da alcuni settori durante l'approvazione della riforma

L'obiettivo in materia di riforma del mercato del lavoro – dichiarato dal Governo Renzi sin dal suo insediamento nel febbraio 2014 e consistente nella volontà di ricondurre la maggior parte possibile dei rapporti di lavoro alla disciplina del lavoro subordinato – ha da subito generato preoccupazione in specifici settori imprenditoriali.

Tale preoccupazione si è acuita quando si è passati dalle dichiarazioni governative di natura programmatica alla presentazione e discussione del disegno di legge delega di riforma del mercato del lavoro.

Basti vedere, al riguardo, già nel novembre 2014 e prima del varo della legge delega n. 183/2014, il comunicato stampa di Assirm (Associazione degli istituti di ricerche di mercato), che – di fronte alla paventata “stretta” sui contratti a progetto – affermava: «Se si tornasse a parlare di contratto di lavoro subordinato si rischierebbe di generare costi insostenibili per il settore, a fronte di una tipologia contrattuale fin troppo vincolante per il collaboratore. Lo scenario che potrebbe aprirsi qualora il DDL Delega passi alla definitiva approvazione, restringendo di fatto la possibilità di utilizzare il contratto a progetto nel nostro settore, è quello della delocalizzazione all'estero di attività che generano ricchezza in Italia».

Questa tesi è stata ribadita, nel febbraio 2015, dopo l'approvazione della legge n. 183/2014, da una nota congiunta della stessa Assirm, di Assocontact (Associazione nazionale dei contact center in *outsourcing*) e di Unirec (Unione nazionale imprese a tutela del credito): «l'eventuale riconduzione di [...] rapporti, oggi di natura autonoma, all'area del lavoro subordinato risulterebbe in molti casi troppo vincolante per il collaboratore [...] e genererebbe costi insostenibili per il settore (la cui incidenza in alcuni casi, già oggi, ha ormai superato il 70% del fatturato, lasciando alle Aziende margini molto ridotti). Il rischio a cui ci troviamo davanti, se ciò si verificasse, sarebbe l'uscita dal mercato di molte Aziende, la scelta della committenza di altri canali di ricerca, contatto, recupero, nonché, per la parte residua del *business*, del trasferimento all'estero di attività che generano ricchezza in Italia. Ciò metterebbe a rischio un gran numero di posti di lavoro pari, complessivamente, a circa 75.000 collaboratori e, per un effetto domino, almeno 20.000 addetti subordinati che oggi operano presso le 550 Aziende operanti in Italia nei tre settori. I nostri settori potranno restare in Italia continuando a crescere e a sviluppare occupazione nel nostro Paese, anche nelle aree più depresse, a condizione che il Legislatore consenta di mantenere le

giuste e necessarie caratteristiche di flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro e di variabilizzazione dei costi. [...]. Una impostazione a nostro avviso equilibrata [...] potrebbe reggersi sui seguenti punti: a) conferma della piena legittimità della prestazione di lavoro delle forme di lavoro autonomo che presentano requisiti di continuità, coordinamento e collaborazione rispetto all'attività del committente, riconoscibile in funzione delle modalità di svolgimento e di gestione della prestazione, in conformità ai criteri di autonomia/subordinazione elaborati dall'ormai costante e consolidata interpretazione giurisprudenziale; b) salvaguardia della disciplina definita da accordi collettivi di 1° o di 2° livello stipulati con organizzazioni o rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

La deroga di cui all'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81/2015, operata in sede di varo definitivo della disciplina organica dei contratti di lavoro, sembra quindi aver almeno parzialmente accolto le richieste delle organizzazioni imprenditoriali di questi settori⁽¹⁷⁾.

Il legislatore ha, infatti, scelto di affidare all'autonomia collettiva la disapplicazione della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di lavoro etero-organizzati in particolari settori. Si tratta dei settori nei quali vengano sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative specifici accordi collettivi riguardanti il trattamento economico e normativo.

3. Il quesito posto dalla dottrina (alle organizzazioni sindacali)

In uno dei primi commenti successivi alla riforma, autorevole voce dottrinale – alla luce della considerazione che «dal 2016 [...] ai rapporti organizzati dal committente si applica la disciplina non solo processuale ma anche sostanziale del lavoro subordinato» – si è domandata «perché i sindacati dei lavoratori dovrebbero avere interesse a stipulare ac-

⁽¹⁷⁾ R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, n. 282/2015, 14, osserva che «in un contesto di “traghetamento forzoso”, da uno statuto protettivo debole ad uno statuto protettivo forte, appare del tutto ragionevole la promozione “morbida” di passaggi convenzionali, modulati nelle tempistiche e nelle discipline di gestione del rapporto, con l’evidente esigenza di garantire la salvaguardia delle imprese e, quindi, della occupazione. La conclusione è in sé non contestabile: anche perché documentata dalla storia della elaborazione del testo, specie in ordine ad alcuni, non pubblicizzati, passaggi concertativi».

cordi che garantiscono un trattamento meno favorevole di quello legale, mentre si comprende l'ovvio interesse dei datori di lavoro a concludere siffatti accordi»⁽¹⁸⁾.

Il quesito – secco, lineare e dal palese intento retorico – dava evidentemente per presupposto il “disinteresse” sindacale alla conclusione di accordi ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81/2015.

4. I numerosi accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81/2015

La realtà delle relazioni sindacali sembra essersi orientata in direzione decisamente diversa e contraria rispetto a quella auspicata dalla dottrina citata al paragrafo precedente.

La contrattazione collettiva ha, infatti, ampiamente sfruttato il «potere di disciplinare “alternativamente” le collaborazioni»⁽¹⁹⁾ previsto dall'articolo 2, comma 2, lettera *a*.

Infatti, sulla base di quanto risulta allo scrivente, sono stati sottoscritti numerosi accordi collettivi nazionali «in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore».

Per ragioni di chiarezza e semplicità pare opportuno – nel passare in rassegna i diversi accordi – procedere settore per settore ed in ordine cronologico.

Saranno messi in luce i profili degli accordi più rilevanti in relazione alla nozione di etero-organizzazione di cui all'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015, dando per scontato che tutti gli accordi prevedono, in almeno formale ossequio al dettato legislativo, «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore».

Specifica attenzione verrà riservata ai settori in cui si registra la coesistenza di più accordi collettivi, con le relative problematiche connesse all'individuazione di quelli stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

⁽¹⁸⁾ G. SANTORO-PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2015, n. 278, 14. Cfr. anche M. ROCCELLA, *op. cit.*, 68.

⁽¹⁹⁾ M. MAGNANI, *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il Codice dei contratti*, cit., 975.

Call center

Nel settore dei call center sono stati siglati due diversi accordi nazionali a pochi giorni di distanza l'uno dall'altro, nel mese di luglio 2015.

Accordo 6 luglio 2015: Assocall/Ugl Terziario nazionale

Non desta certamente particolare stupore il fatto che il primo accordo in deroga all'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015 sia stato concluso nel settore dei call center.

Già in data 6 luglio 2015 è stato infatti sottoscritto da Assocall (Associazione nazionale dei contact center *outsourcing*) e da Ugl Terziario nazionale l'accordo-quadro per la regolamentazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ⁽²⁰⁾. In tale accordo, le parti stipulanti – che sembrano, peraltro, difettare, almeno sul versante sindacale, del requisito della maggiore rappresentatività comparata e conseguentemente non paiono abilitate a contrattare in deroga all'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015 ⁽²¹⁾ – convengono «di considerare applicabile sino al 31.12.2016 (data di scadenza del Contratto Collettivo Nazionale del 23.7.2013), con decorrenza dal 25/6/2015, le norme riguardanti il trattamento economico e normativo» di cui al medesimo contratto collettivo sottoscritto tra le parti nel luglio 2013, «adeguate alla nuova disciplina, ove necessario».

In altri termini, viene previsto un «periodo (di transizione)» in cui si mantengono le condizioni economiche e normative già in essere e «ogni qual volta nel Contratto Collettivo Nazionale citato, si fa riferimento ai contratti di collaborazione nella modalità a progetto, detta tipologia dovrà intendersi sostituita dal contratto di collaborazione coordinata e continuativa».

Accordi 30 luglio e 22 dicembre 2015: Assocontact, Asstel/Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Il 30 luglio 2015, Assotelecomunicazioni-Asstel e Assocontact e le OO.SS. del settore telecomunicazioni Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-

⁽²⁰⁾ Rilevi critici in merito a tale accordo vengono espressi da G. SANTORO-PASSARELLI, *Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"*, cit., 19, secondo il quale è discutibile che esso abbia previsto un trattamento normativo.

⁽²¹⁾ Si veda, sul punto, C. SANTORO, *La delega "in bianco" alla contrattazione collettiva sulle collaborazioni "etero-organizzate" e prime applicazioni concrete*, in *q. Rivista*, 2015, n. 4, 1169, e *infra* § 5 e nota 39.

Uil hanno sottoscritto l'accordo di adeguamento del precedente accordo 1° agosto 2013 in materia di regolamentazione dei trattamenti economici e normativi dei rapporti di collaborazione nelle attività di vendita di beni e servizi, di sollecito al recupero crediti, di ricerche di mercato e attività correlate tramite call center *outbound*, stipulato con riferimento al CCNL Telecomunicazioni. In tale accordo si conviene che «le previsioni e i trattamenti economici e normativi fissati dall'Accordo 1° agosto 2013, in virtù della sopravvenuta normativa, devono intendersi riferiti ai Contratti di Collaborazione esclusivamente personale e continuativa stipulati per lo svolgimento delle stesse attività *outbound* ivi regolate. Pertanto, tutte le volte che nell'Accordo 1° agosto 2013 si fa riferimento ai Contratti di Lavoro a Progetto tale tipologia dovrà intendersi sostituita dai Contratti di Collaborazione esclusivamente personale e continuativa».

Ad integrazione dell'accordo del 30 luglio e a seguito dell'interpello n. 27/2015 proposto proprio da Assocontact⁽²²⁾, il 22 dicembre 2015 le medesime parti stipulanti – con il proposito di contrastare l'«effetto distorsivo del mercato» del contratto Assocall/Ugl Terziario – hanno sottoscritto un ulteriore accordo per estendere l'ambito di applicazione dell'accordo 1° agosto 2013/30 luglio 2015 a tutti i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa che svolgano attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center *outbound*, attività di recupero crediti telefonico *outbound*, attività di ricerca di mercato, di imprese che applichino il CCNL del settore telecomunicazioni. Nel medesimo accordo le parti hanno, inoltre, previsto di attivare «un tavolo negoziale che dovrà concludere i lavori entro il 31 maggio 2016» per «individuare idonee soluzioni per l'adeguamento della parte normativa dell'Accordo alla luce delle intervenute modifiche legislative e dell'esperienza applicativa dei primi due anni dell'Accordo».

Con riferimento al settore dei call center, è peraltro opportuno segnalare che il Ministero del lavoro – in una sua recente circolare⁽²³⁾ – ha preannunciato specifiche campagne ispettive nel corso del 2016. Non è chiaro se tali verifiche ispettive riguarderanno indifferentemente tutte le società che svolgono attività di call center o invece saranno rivolte – prevalentemente od esclusivamente – nei confronti di quei call center che non applicano né la disciplina del lavoro subordinato, né un accordo collettivo nazionale stipulato nel rispetto dei requisiti previsti

⁽²²⁾ Si veda ancora *infra* § 5 e nota 39.

⁽²³⁾ Circ. Min. lav. n. 3/2016, cit.

dall'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81/2015 e, pertanto, idoneo ad escludere l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

Scuole non statali

Anche nel settore delle scuole non statali sono stati siglati due diversi accordi nazionali e, pertanto, pure in questo caso si pone la questione dell'individuazione dell'accordo sottoscritto da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Accordo 22 luglio 2015 (26 gennaio 2016): Aninsei/Flc-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals-Confsal

Il 22 luglio 2015, Aninsei (Associazione nazionale istituti non statali di educazione e di istruzione), Confindustria Federvarie e le OO.SS. Flc-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals-Confsal hanno raggiunto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL «per il personale della scuola non statale» (poi formalmente sottoscritto il 26 gennaio 2016).

Nell'ambito del rinnovo del CCNL per i lavoratori subordinati, le parti hanno convenuto che «in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore nel rispetto di quanto previsto dalla lettera *a*), comma 2, art. 2 del D.Lgs. 81/15 [...], gli istituti aderenti all'ANINSEI possono stipulare, nell'ambito della propria offerta formativa, contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel rispetto delle norme fissate dall'Allegato n. 6, parte integrante del presente CCNL».

L'allegato 6 del CCNL disciplina appunto – con previsioni ampie ed articolate – i «rapporti di collaborazione coordinata e continuativa» con lo specifico scopo di «prevedere [...] discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore scolastico, formativo ed educativo», precisando altresì che «quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente accordo si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal comma 1 dell'art. 2 del citato D.Lgs. 81/2015».

Con riferimento alla *Natura della prestazione*, l'articolo 3 dell'allegato 6 afferma che l'attività «è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione. Il collaboratore gode di autonomia nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione. In ogni caso, per esigenze organizzative, la presenza nell'istituzione non potrà eccedere i normali

orari di lavoro concordati con il committente. Le direttive impartite al collaboratore, ai fini del coordinamento della prestazione collaborativa con l'attività dell'istituzione, devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso. Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata anche a favore di terzi, con comunicazione al committente, tramite autocertificazione scritta obbligatoria, che indichi lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti con il contratto ed in particolare con l'obbligo della riservatezza, purché tale attività sia compatibile con l'osservanza degli impegni assunti con il contratto, inoltre, che non si ponga in alcun modo in regime di concorrenza».

In relazione alle *Modalità di espletamento delle collaborazioni*, l'articolo 5 stabilisce che «Il collaboratore, nel rispetto delle finalità, delle esigenze di funzionamento e degli obiettivi dell'Istituzione scolastica definisce tempi, orari e modalità d'esecuzione e di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dall'Istituzione, concordandoli con il committente, in coerenza con il piano annuale delle attività programmate. Il collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione e in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto. Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta».

Accordo 6 agosto 2015: Federterziario Scuola, Federterziario, Confimea, CFC/Ugl Scuola, Ugl

Il 6 agosto 2015, Federterziario Scuola, Federterziario, Confimea (Confederazione delle confederazioni italiane dell'impresa e artigianato) e CFC (Confederazione Federterziario, Confimea, Rete d'impresa) e le OO.SS. Ugl Scuola e Ugl Confederazionale Nazionale hanno firmato un accordo per l'«applicazione del Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015», al fine di «prevedere discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore “scuola non statale”». Nelle premesse, «le Parti prendono atto che: il settore richiede un'organizzazione del lavoro e dei rapporti contrattuali atipici in virtù soprattutto del fatto che le realtà scolastiche operano per circa 9 mesi all'anno e gli incarichi di insegnamento sono spesso relativi a poche ore

settimanali giustificando pertanto ampiamente la necessità di utilizzare contratti di collaborazione coordinata; [...]; i docenti sono autonomi nella loro funzione [...]; le scuole prevedono per legge organismi collegiali tra pari che definiscono ogni dettaglio operativo, dall'offerta formativa all'orario di lavoro, dalla conferma dell'organico proposto dal datore di lavoro al calendario scolastico, conferendo quindi libertà al personale di decidere quando e dove lavorare sulla base delle disponibilità fornite».

In considerazione di tali premesse, «le Parti *stabiliscono* che i contratti ancora operanti per i docenti con rapporto di collaborazione a progetto, dopo il 31 dicembre 2015, dovranno essere coerentemente ricondotti a contratti di collaborazione coordinata e continuativa e che tale forma contrattuale ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 81 del 15/06/2015 è consentita in ragione delle evidenti esigenze produttive ed organizzative particolari del settore, ferme restando le altre condizioni normative ed economiche già previste nel richiamato contratto collettivo nazionale, che resta operante fino a nuova revisione. Si precisa inoltre che non si ritiene di dover limitare ad una percentuale della forza lavoro l'utilizzo di tale forma contrattuale essendo da ritenersi essenziale ed anzi auspicabile per ragioni produttive l'estensione a tutti i docenti».

È opportuno rilevare, peraltro, che le parti stipulanti questo secondo accordo relativo alle scuole non statali sembrano difettare del requisito della maggiore rappresentatività comparata e conseguentemente non paiono abilitate a contrattare in deroga all'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015.

Italia Lavoro S.p.A.

Accordo 22 luglio 2015: Italia Lavoro S.p.A./Fisac-Cgil, Nidil-Cgil, First-Cisl, Felsa-Cisl, Uilca-Uil, Uiltemp-Uil

Il 22 luglio 2015, Italia Lavoro S.p.A. e le OO.SS. Fisac-Cgil, Nidil-Cgil, First-Cisl, Felsa-Cisl, Uilca-Uil, Uiltemp-Uil hanno sottoscritto un accordo-quadro nazionale sulla disciplina delle collaborazioni instaurate con Italia Lavoro S.p.A. (da notare al riguardo che l'accordo è stato sottoscritto dalle categorie del credito e delle assicurazioni – che storicamente, per usare il gergo sindacale, “seguono” Italia Lavoro – e da quelle dei lavoratori “atipici” delle tre principali confederazioni).

L'articolo 2 (*Collaborazioni, professionalità e relativi contratti*) dell'accordo afferma che «Le collaborazioni riguardano, in termini ge-

nerali e non esaustivi, attività di progettazione, di assistenza metodologica, tecnica, gestionale ed operativa, di supporto amministrativo e rendicontativo fornite da figure professionali dette CIT (Collaboratrice/ore Italia Lavoro SpA). Le specifiche, circoscritte attività e professionalità, di volta in volta, necessarie vengono descritte nell'ambito degli annunci di ricerca di personale».

«Gli incarichi hanno natura di collaborazione e vengono conferiti per gli effetti dell'art. 409 c.p.c. e dell'art. 2, comma 2 lettera a) del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81» (articolo 3, *Natura dell'incarico*) e «Il CIT, nell'ambito della sua autonomia operativa, concorderà tempi e modalità di esecuzione della prestazione con il Responsabile di riferimento indicato nella lettera di incarico. Il CIT per l'espletamento della prestazione potrà utilizzare la sede e gli strumenti tecnici messi a disposizione dalla Società; in questo caso, concorderà con il Responsabile di riferimento l'utilizzo degli stessi. L'esecuzione della prestazione è determinata discrezionalmente dal CIT, l'assenza non deve essere giustificata e non costituisce motivo di recesso. Tuttavia, nei casi in cui, per la particolarità della prestazione o per il raggiungimento degli obiettivi pattuiti e per il coordinamento delle proprie attività con quelle del Committente, sia indispensabile una definita e circoscritta disponibilità/presenza del CIT presso una sede indicata dal Committente stesso, sarà programmata, a cura del CIT, una presenza giornaliera e/o settimanale cui attenersi» (articolo 5, *Modalità di espletamento delle collaborazioni*).

Peraltro, l'accordo in questione pare più propriamente definibile accordo collettivo aziendale di primo livello che non "accordo-quadro nazionale" come qualificato dalle parti, non riguardando uno specifico settore, ma una singola società⁽²⁴⁾. In merito, potrebbero essere sollevati dei dubbi circa la sua effettiva riconducibilità agli accordi collettivi nazionali di settore abilitati ad operare in deroga rispetto all'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015.

Forse preoccupata di questo aspetto, Italia Lavoro S.p.A. – nella parte del suo sito dedicata alle *Selezioni 2015-2016* – chiarisce esplicitamente: «In ogni caso, si rende noto che l'attivazione dei contratti di collaborazione potrà avvenire solo previa sottoscrizione dell'accordo collettivo di cui all'articolo 2, comma 2, lett. a), D.lgs 81/2015. Con la presenta-

⁽²⁴⁾ Cfr., in proposito, le osservazioni critiche di A. LASSANDARI, *Risposta* al quesito *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, cit., 67: «un po' sulla falsariga dell'esempio Fiat, già emergono casi di dubbia "auto-qualificazione" (ad es. nel recentissimo contratto collettivo nazionale [...] concernente Italia lavoro Spa, volto a disciplinare appunto le collaborazioni)».

zione della candidatura, l'interessato dichiara di essere consapevole e di accettare che nessun contratto di collaborazione potrà essere stipulato senza che sia intervenuta la sottoscrizione del summenzionato accordo».

Formazione professionale

Accordo 7 agosto 2015: Forma e Cenfop/Flc-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals-Confsal

Il 7 agosto 2015, Forma (Associazione nazionale enti di formazione professionale) e Cenfop (Coordinamento enti nazionali per la formazione e l'orientamento professionale) e le OO.SS. Flc-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals-Confsal hanno sottoscritto un verbale di accordo relativo sia alla graduale stabilizzazione dei collaboratori autonomi degli enti di formazione professionale sia alla possibilità di attivare «collaborazioni, come previsto all'art. 2, comma 2 lettera a) del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 in ragione delle particolari esigenze del settore secondo la disciplina specifica riguardante il trattamento economico e normativo come regolamentato dall'allegato 7, parte integrante del CCNL per la Formazione Professionale» vigente.

Viene, inoltre, precisato che «gli incarichi, riferiti a discipline e/o competenze tecniche e professionali, dovranno avere forma scritta indicante in particolare la durata, il progetto o il programma, il corrispettivo, i tempi e le modalità di pagamento; il ricorso a contratti di collaborazione o altre prestazioni rese in forma di lavoro subordinato è consentito in caso di indisponibilità di competenze interne, previa informativa alle RSU/RSA»⁽²⁵⁾.

⁽²⁵⁾ Al riguardo, la Flc-Cgil, in un suo comunicato del 24 settembre 2015, ha affermato che «si sono circoscritte le possibili deroghe al D.Lvo 81 per l'utilizzo di collaboratori ai soli casi di indisponibilità di competenze interne. Le collaborazioni sono state vincolate alle precedenti previsioni contrattuali definite nell'allegato 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto – migliori sotto il profilo delle tutele per malattia, maternità, infortuni, congedi parentali o matrimoniali, rispetto alle proposte dei datori, che pretendevano di fare riferimento a ipotesi diverse, peggiori, analoghe a regolamentazioni di altri comparti contrattuali diversi da quello della Formazione Professionale».

Organizzazioni non governative

Accordo 14 settembre 2015: Link 2007 e AOI/Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp-Uil

Il 14 settembre 2015 è stato siglato un c.d. “accordo di armonizzazione” tra le reti di Organizzazioni non governative AOI (Associazione delle organizzazioni italiane di cooperazione e solidarietà internazionale) e Link 2007 ⁽²⁶⁾ e le OO.SS. dei lavoratori “atipici” Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp-Uil. In tale conciso «Accordo collettivo per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative ed esclusivamente personali – organizzazioni non governative», i soggetti stipulanti hanno sostanzialmente convenuto di continuare a ritenere valide le condizioni tra di loro pattuite nel precedente accordo del 24 aprile 2013 sui co.co.pro. e, pertanto, hanno stabilito che «tutte le volte che nell’Accordo 24 Aprile 2013 si fa riferimento ai Contratti di lavoro a Progetto tale tipologia dovrà intendersi sostituita dai contratti di Collaborazione esclusivamente personale e continuativa così come dovrà intendersi non più vigente ogni riferimento a normativa abrogata».

Recupero crediti

Accordi 5 novembre 2015 e 4 febbraio 2016: Unirec/Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Il 5 novembre 2015 è stato sottoscritto un accordo tra Unirec e i sindacati della categoria del commercio Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil recante l’aggiornamento del protocollo di intesa stipulato il 3 dicembre 2012. Tale accordo – a quanto risulta piuttosto controverso in ambito sindacale (la Filcams-Cgil non risulta tra i firmatari) – conferma che «le attività telefoniche di tutela del credito sono svolte da personale il cui rapporto è eseguibile anche per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409 c.p.c., punto 3), con esclusione della disciplina della riconduzione al rapporto di lavoro subordinato prevista dall’art. 2, co. 1, del decreto legislativo n. 81/2015», stabilisce che «l’attività svol-

⁽²⁶⁾ Link 2007 è un’associazione di coordinamento consortile, che raggruppa importanti ONG italiane: 9 ONG socie (Cesvi, Cisp, Coopi, Cosv, GVC, Icu, Intersos, LVIA, Medici con l’Africa Cuamm), 3 ONG osservatrici (CCM, Elis, World Friends).

ta dall'operatore telefonico deve essere individuata – anche successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015 – in un apposito progetto, allegato al contratto di collaborazione coordinata e continuativa [...] in modo da descrivere al meglio l'attività stessa svolta dal collaboratore ed il risultato cui essa è riferita» e prevede un nuovo meccanismo di definizione del compenso in base al quale «i compensi degli operatori telefonici per la tutela del credito sono determinati in funzione dei risultati progettuali raggiunti ovvero: a) di percentuali sugli importi recuperati a seguito dell'attività telefonica; b) sulla base di un compenso variabile a pratica riconosciuto in funzione degli esiti della gestione»⁽²⁷⁾.

Successivamente, in data 4 febbraio 2016, le parti stipulanti hanno ritenuto opportuno sottoscrivere una *Nota esplicativa dell'accordo di aggiornamento del 5/11/2015 del protocollo di intesa stipulato il 3 dicembre 2012*, chiarendo tra l'altro che «a) il settore della tutela del credito, per sua natura, è estremamente flessibile a causa della fluttuazione delle commesse, che non prevedono alcun affidamento minimo; b) le società di tutela del credito sono remunerate proporzionalmente ai risultati raggiunti, senza alcun compenso fisso, sganciato dagli esiti della gestione; c) conseguentemente i rapporti di lavoro attivati per svolgere i relativi servizi devono presentare elementi di flessibilità; d) le parti ravvisano che, nel settore della tutela del credito, sussistano le particolari esigenze produttive ed organizzative previste dall'art. 2, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015, tali da giustificare una disciplina specifica, riguardante il trattamento economico e normativo».

Alla luce di tali premesse, l'articolo 1 della *Nota esplicativa*, rubricato *Definizione e ambito di applicazione delle collaborazioni coordinate e*

⁽²⁷⁾ Unirec, nel suo comunicato stampa del 9 novembre 2015, afferma che «Le novità contenute nell'accordo, in linea con le modifiche legislative in tema di collaborazioni coordinate e continuative contenute nel D.Lgs. 81/15, riguardano in sintesi: – l'applicazione del regime delle Co.Co.Co. in sostituzione di quello delle Co.Co.Pro.; – la salvaguardia dell'impostazione del protocollo 2012, allegato alla versione aggiornata dell'accordo, e conseguente riconoscimento dell'autonomia dei collaboratori pur nel rispetto delle forme di coordinamento descritte, tra cui la prenotazione delle fasce orarie di disponibilità della postazione; – il corrispettivo proporzionato ai risultati che valorizza ulteriormente le capacità professionali individuali; – la previsione di un progetto allegato alle Co.Co.Co. per descrivere l'attività; – la definizione del trattamento economico e normativo delle collaborazioni, in considerazione delle specificità e delle caratteristiche del settore come previsto dalla normativa attuativa del *Jobs Act*; – la previsione di un quantitativo minimo di pratiche da affidare al collaboratore; – la copertura sanitaria CADIPROF».

continuative di recupero crediti telefonico, chiarisce che «I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c., volti a disciplinare il rapporto di lavoro degli operatori telefonici *outbound* per la tutela del credito, devono essere riconducibili ad un obiettivo o a fasi di un processo più ampio, i quali prevedano quale risultato finale il recupero telefonico delle somme dovute al creditore. Il collaboratore può essere chiamato a realizzare, specializzandosi, anche una sola specifica fase di lavoro finalizzata comunque al recupero telefonico delle somme dovute da un determinato debitore, di modo che più operatori possano operare sulla stessa pratica. L'attività descritta nel contratto è gestita autonomamente dal collaboratore, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa».

Quanto alla forma del contratto, l'articolo 2 della *Nota esplicativa* stabilisce che «Il contratto di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi: a) indicazione della durata del contratto; b) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione; c) la previsione di una postazione resa disponibile all'operatore sulla base di fasce di disponibilità oraria della stessa, fruibile in autonomia dal collaboratore; d) un obiettivo cui è finalizzata l'attività. Non è necessario indicare nei contratti con gli operatori telefonici le commesse di riferimento».

Ricerche di mercato

Accordi 6 e 26 novembre 2015: Assirm/Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp-Uil

Il 6 novembre 2015 è stato sottoscritto l'“accordo di armonizzazione” relativo all'accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni esclusivamente personali nel settore delle ricerche di mercato. Tale accordo è stato stipulato tra Assirm e le OO.SS. dei lavoratori “atipici” Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp-Uil, che confermano la piena validità e vigenza del precedente accordo tra loro del 22 gennaio 2014, «il quale si intende a tutti gli effetti come accordo collettivo che, per le collaborazioni utilizzate nel settore delle Ricerche di Mercato, prevede discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore stesso, ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 2 del

D.Lgs. 81/2015; [...] in tutti i punti in cui nell'Accordo Assirm si fa riferimento ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, le relative previsioni si intendono riferite ai rapporti di collaborazione esclusivamente personali, così come si intende non più vigente ogni riferimento alla normativa ormai abrogata».

Le medesime parti hanno poi stipulato il 26 novembre 2015 un accordo integrativo per la regolamentazione di ulteriori profili professionali (i "controller" e i "reperitori") cui applicare l'accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni esclusivamente personali nel settore delle ricerche di mercato.

Università non statali

Accordo 10 dicembre 2015: LUISS ed altre Università/Fil-Cgil, Cisl Università, Uil RUA

Il 10 dicembre 2015, la LUISS (Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli) di Roma ed altre dodici Università non statali hanno sottoscritto con le OO.SS. Fil-Cgil, Cisl Università e Uil RUA un accordo collettivo nazionale di riferimento per i collaboratori delle università non statali, «considerata la necessità, fermo restando il rispetto della tutela dei diritti essenziali dei collaboratori [...], di provvedere concretamente ad assicurare, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 2, la non applicabilità della disciplina di cui all'articolo 2 comma 1 del citato d.lgs. 81/2015 proprio in virtù dell'intervento regolativo dell'accordo collettivo nazionale a ciò abilitato».

Si tratta di un accordo piuttosto ampio ed articolato, che comprende una parte normativa ed una parte economica e regola altresì i rapporti sindacali.

L'accordo, ai sensi dell'articolo 2 (*Ambito di applicazione*), «si applica alle seguenti attività professionali: 1. docenza a contratto per attività didattiche istituzionali, anche integrative, nelle strutture universitarie [...]; 2. docenza a contratto per attività didattiche non istituzionali presso strutture comunque denominate; 3. assistenza alla didattica; 4. collaborazione per attività di ricerca; 5. supporto tecnico alla ricerca».

Inoltre, l'articolo 5 (*Caratteri generali*) precisa che «Nel rispetto dell'autonomia del Collaboratore, le prestazioni saranno rese: 1. personalmente, senza possibilità di farsi sostituire; 2. adottando criteri orga-

nizzativi propri; 3. senza obbligo di sottostare a specifiche direttive salvo, ovviamente, le indicazioni di carattere tecnico-scientifico del referente e le attribuzioni di legge della direzione medica o sanitaria, ove previste; 4. senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico; 5. senza vincolo di subordinazione; 6. senza vincolo di orario; 7. con carattere di continuità».

In relazione alla *Quantità e collocazione temporale della prestazione* (articolo 9), «Le prestazioni saranno rese dal Collaboratore con costanza nel tempo. Il Collaboratore, nel rispetto delle esigenze organizzative, ivi incluse le eventuali richieste dell'ente finanziatore della ricerca o le necessità legate alla natura ed alle finalità delle prestazioni dedotte in contratto, potrà unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa. In ogni caso, il Collaboratore non deve giustificare l'assenza, né il Committente può imporre la presenza (circolare del Ministero del Lavoro n. 17/2006). In fase di stipula, le parti possono concordare le fasce orarie nelle quali il Collaboratore agisce con l'autonomia sopra specificata e le ore di didattica frontale eventualmente previste. Le fasce orarie individuate per iscritto in contratto, non possono essere unilateralmente modificate dal Committente né questo può assegnare il Collaboratore ad una differente fascia oraria senza il suo preventivo consenso».

Ed ancora, con riferimento al «Luogo della prestazione e strumenti a disposizione del collaboratore», l'articolo 16 stabilisce che «Le parti devono concordare, tenendo conto delle specifiche proposte del Collaboratore e delle indicazioni fornite dal Committente, la sede che, in relazione alla natura dell'attività da svolgere, potrà anche essere situata nell'ambito degli uffici del Committente. Fermo restando quanto previsto nel presente accordo in materia di coordinamento e di organizzazione della prestazione, le parti definiranno congiuntamente le modalità secondo le quali il Collaboratore potrà svolgere la propria prestazione, e il Committente provvederà a mettere a disposizione – ove occorra – una postazione informatica, un indirizzo mail, un telefono, eventuali appositi software, strumenti di laboratorio e ogni altro strumento tecnico dedicato, necessario all'espletamento della prestazione medesima, compreso l'accesso a stabulari. La sede di lavoro potrà anche essere, in tutto o in parte, il domicilio del Collaboratore o altro luogo a disposi-

zione dello stesso, in base ad accordi da definirsi a livello di contratto individuale o di contrattazione di secondo livello».

L'articolo 33 (*Stabilizzazione*) dell'accordo prevede poi che «I Committenti si impegnano a stabilizzare i collaboratori monocommittenti le cui attività, per il tipo di prestazioni, siano state svolte con le modalità proprie del lavoro subordinato».

Da segnalare infine la nota a verbale della Flc-Cgil, in base alla quale «Qualora [...] da una analisi delle modalità di espletamento delle prestazioni disciplinate dal presente accordo, emergessero elementi tali da renderle riconducibili alla fattispecie lavoro subordinato *ex* 2094 c.c. e non dovesse trovare attuazione il percorso di stabilizzazione di cui all'art. 33, il presente accordo si intenderà disdettato».

Radio e televisioni private

Accordo 16 dicembre 2015: Confindustria radio televisioni, Anica, RNA/Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Il 16 dicembre 2015, Confindustria radio televisioni, Anica (Associazione nazionale industrie cinematografiche audiovisive e multimediali) e RNA (Radio nazionali associate) e le OO.SS. Fistel-Cisl e Uilcom-Uil (la Slc-Cgil non risulta tra i soggetti firmatari) hanno sottoscritto un accordo per la disciplina dei rapporti di collaborazione autonoma ai sensi del decreto legislativo n. 81/2015.

Di tale accordo non è stato possibile consultare direttamente il testo contrattuale. A fronte di precisa richiesta in tal senso, Confindustria radio televisioni ha – molto cortesemente, ma altrettanto recisamente – risposto che «il documento originale di accordo, recando le firme dei sottoscrittori è ovviamente riservato alle parti e non circolabile a terzi».

È stato, allora, possibile consultare la circolare Confindustria radio televisioni n. 4/2016, gentilmente fornita dalla stessa organizzazione imprenditoriale e, peraltro, reperibile on-line.

A quanto risulta da tale circolare, nell'accordo le parti stipulanti – dopo aver rilevato che il settore radiotelevisivo ha bisogno di collaborazioni flessibili e professionali e solo professionisti autonomi e indipendenti possono operare nei diversi contesti editoriali con le necessarie peculiarità artistiche e tecniche – hanno comunque sottolineato che il luogo e il tempo in cui viene realizzata la collaborazione artistica e tecnica non possono che coincidere con lo studio radio/televisivo e con l'orario del-

le prove, della registrazione o della diretta. Quindi la tempistica della prestazione è legata alla necessità di messa in onda del programma ovvero di pianificazione della registrazione.

L'accordo disciplina una serie di figure professionali che operano presso le imprese con piena autonomia operativa, e che prestano la loro opera tecnica o artistica all'interno degli studi televisivi e nei tempi previsti per la realizzazione dei programmi. Le singole figure professionali, dettagliatamente indicate nell'accordo, sono: autore-dialoghista-adattatore testi; attore/conduuttore; *art director*; opinionista; regista/secondo regista; scenografo; coreografo; costumista; attrazione/ballerino; speaker/conduuttore; direttore fotografia; fotografo di scena; *fashion/visual artist*; progettista videografica; grafico/illustratore; *make-up artist*; traduttore/interprete; consulente informatico; operatore multimediale; addetto stampa; modella/o.

I collaboratori lavoreranno senza vincolo di orario, sempre nel rispetto del coordinamento, anche temporale, della prestazione: non dovranno giustificare le assenze e non potrà essere imposta loro la presenza. Laddove occorra una presenza temporalmente determinata, essa dovrà essere concordata tra le parti. In caso di malattia, per le attività già programmate, l'assenza dovrà essere comunicata dal collaboratore nelle 24 ore.

Aziende ed enti di gestione di cultura

Accordo 28 dicembre 2015: Federculture/FP Cgil, Cisl FP, Uil FPL, Uilpa

In data 28 dicembre 2015, Federculture (Federazione delle aziende e degli enti di gestione di cultura, turismo, sport e tempo libero) e le OO.SS. FP Cgil, Cisl FP, Uil FPL e Uilpa hanno sottoscritto un *Accordo in materia di "Collaborazioni" ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/15* per i settori della formazione e delle arti performative, nonché per quello della gestione degli spazi culturali, dei musei e delle biblioteche.

I punti 2 e 3 dell'accordo stabiliscono che «Ai sensi dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015 sono ammessi, nei settori sopra individuati, rapporti di collaborazione esclusivamente personale per prestazioni affidate ai seguenti profili professionali qui di seguito elencati: Direttori di scuola, Docenti/Formatori presso corsi di formazione di alta specializzazione e/o propedeutici agli stessi, Performer, Artisti, Tutor, Curatori e

Coordinatori scientifici, Membri di comitati scientifici, ricercatori nella funzione di assistenti dei curatori. Le prestazioni oggetto dei rapporti di collaborazione si possono riferire sia all'attività istituzionale che ad attività correlate e/o occasionali e/o diversificate rispetto a quella istituzionale prevalente propria della Committente e possono svolgersi anche all'interno dei locali aziendali, in fasce orarie di disponibilità preventivamente concordate tra le parti, nel rispetto delle esigenze tecnico produttive di cui sopra e della natura dell'incarico affidato».

Inoltre, «Il Collaboratore svolge l'incarico in piena autonomia in riferimento alle modalità di esecuzione della prestazione, pur coordinandosi con la Committente la quale può impartire direttive di carattere generale (sia in fase di instaurazione del rapporto che nel corso del suo svolgimento), laddove non si evincano incompatibilità con la natura autonoma della prestazione affidata. In particolare, è escluso ogni vincolo o obbligo di subordinazione e ogni interesse della Committente a disporre della collaborazione del Collaboratore in forma subordinata. È in facoltà della Committenza richiedere al Collaboratore relazioni periodiche sullo stato d'avanzamento dell'incarico conferito» (punto 5 dell'accordo).

Ed ancora, «Il Collaboratore pattuisce con la Committente le modalità di accesso ai luoghi di svolgimento dell'incarico, l'eventuale disponibilità alle presenze presso i luoghi di lavoro convenuti, in fasce orarie preventivamente concordate tra le parti, compatibilmente con gli orari di apertura degli Uffici aziendali, nonché l'utilizzo delle strumentazioni necessarie e/o utili al più proficuo assolvimento dell'incarico» (punto 7 dell'accordo).

Peraltro, «Il Collaboratore dovrà, in generale, comunicare preventivamente e comunque tempestivamente alla Committente l'impossibilità di eseguire l'incarico affidato entro 48 ore dall'evento» (punto 9 dell'accordo) e «Ferma restando la natura autonoma rapporti [...] regolamentati, il collaboratore potrà fruire di un periodo di riposo, in prevalenza nei giorni di chiusura aziendale obbligatoria ovvero, in mancanza, di volta in volta convenuto tra le parti. In tali casi, nulla sarà dovuto come corrispettivo per i periodi di riposo» (punto 10 dell'accordo).

*Enti di ricerca privati e IRCCS**Accordo 30 dicembre 2015: Aris/FP Cgil, Cisl FP, Uil FPL*

Il 30 dicembre 2015, Aris (Associazione religiosa istituti socio-sanitari) e le OO.SS. FP Cgil, Cisl FP, Uil FPL hanno stipulato l'accordo collettivo nazionale per i collaboratori di enti di ricerca privati, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto privato e strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca.

L'accordo, ai sensi dell'articolo 2 (*Ambito di applicazione*), «si applica, disciplinandone il relativo trattamento economico e normativo, ai rapporti di lavoro non subordinato riconducibili al rapporto di collaborazione con o senza partita IVA instaurati nell'ambito delle attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica e operativa alle stesse o di coordinamento e delle funzioni connesse e accessorie, negli enti che svolgono attività di ricerca, negli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto privato e nelle altre strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca. A titolo esemplificativo e non esaustivo, il presente accordo collettivo nazionale si applica alle seguenti attività professionali: 1. docenza per attività didattiche presso strutture comunque denominate; 2. assistenza alla didattica; 3. collaborazione per attività di ricerca; 4. supporto tecnico alla ricerca».

Con previsione simile, ma non identica rispetto a quella prevista nell'accordo delle università non statali, l'articolo 5 (*Caratteri generali*) precisa che «Nel rispetto dell'autonomia del Collaboratore, le prestazioni saranno rese: 1. personalmente, senza possibilità di farsi sostituire; 2. adottando criteri organizzativi propri; 3. senza obbligo di sottostare a specifiche direttive salvo, ovviamente, le indicazioni di carattere tecnico-scientifico del referente e le attribuzioni di legge della direzione medica o sanitaria o scientifica, ove previste; 4. senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico; 5. senza vincolo di subordinazione; 6. senza vincolo di orario; 7. con carattere di continuità; 8. con modalità che consentano al Collaboratore il giusto recupero delle energie psico-fisiche».

In relazione alla *Modalità di esecuzione della prestazione* (articolo 9), «Le prestazioni saranno rese dal Collaboratore con costanza nel tempo. Il Collaboratore, nel rispetto delle esigenze organizzative, ivi incluse le eventuali richieste dell'ente finanziatore della ricerca o le necessità le-

gate alla natura ed alle finalità delle prestazioni dedotte in contratto, potrà unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa. In ogni caso, il Collaboratore non deve giustificare l'assenza, né il Committente può imporre unilateralmente la presenza. In fase di stipula, le parti possono concordare le fasce orarie nelle quali il Collaboratore agisce con l'autonomia sopra specificata e le ore di didattica frontale eventualmente previste. Le fasce orarie individuate per iscritto in contratto, non possono essere unilateralmente modificate dal Committente né questo può assegnare il Collaboratore ad una differente fascia oraria senza il suo preventivo consenso. Il collaboratore potrà indicare autonomamente la fascia di presenza dell'attività concordando questa scelta con il Committente, in base alle caratteristiche della prestazione concordata e agli obiettivi correlati all'incarico ricevuto».

Ed ancora, con riferimento al «Luogo della prestazione e strumenti a disposizione del collaboratore», l'articolo 15 stabilisce che «Le parti devono concordare, tenendo conto delle specifiche proposte del Collaboratore e delle indicazioni fornite dal Committente, la sede che, in relazione alla natura dell'attività da svolgere, potrà anche essere situata nell'ambito degli uffici del Committente. Fermo restando quanto previsto nel presente accordo in materia di coordinamento e di organizzazione della prestazione, le parti definiranno congiuntamente le modalità secondo le quali il Collaboratore potrà svolgere la propria prestazione, e il Committente provvederà a mettere a disposizione – ove occorra – una postazione informatica, un indirizzo mail, un telefono, eventuali appositi software, camici, strumenti di laboratorio e ogni altro strumento tecnico dedicato, necessario all'espletamento della prestazione medesima, compreso l'accesso a stabulari. La sede di lavoro potrà anche essere, in tutto o in parte, il domicilio del Collaboratore o altro luogo a disposizione dello stesso, in base ad accordi da definirsi a livello di contratto individuale e/o di contrattazione di secondo livello».

Oltre agli accordi appena presi in esame, che è stato possibile consultare direttamente (eccezion fatta per l'accordo del settore delle Radio e televisioni private), non si può escludere la sottoscrizione anche in altri settori di accordi collettivi nazionali, magari non troppo pubblicizzati e soprattutto non divulgati.

Si vocifera, inoltre, tra gli operatori del mercato del lavoro che – oltre al citato accordo di Italia Lavoro S.p.A. – siano stati conclusi anche al-

tri accordi collettivi aziendali di primo livello. Tali accordi – per ragioni di segreto professionale ovvero per motivi di opportunità politico-sindacale – rimangono però per lo più chiusi nei cassetti di chi li ha siglati.

Più in generale – in assenza di oneri di deposito presso gli uffici del Ministero del lavoro – si pone ancora una volta il tema della divulgazione dei testi contrattuali e della conseguente conoscibilità degli stessi, «fin qui stipulati con modalità vagamente carbonare»⁽²⁸⁾ e di cui sarebbe invece opportuno il disvelamento.

Già da ora è comunque possibile affermare che la deroga prevista dall'articolo 2, comma 2, lettera a, svolge un ruolo tutt'altro che marginale nel regolare le “nuove” collaborazioni autonome.

Al riguardo, una seria indagine giornalistica ha stimato – in via di prima approssimazione e prendendo in considerazione solo una parte degli accordi sopra passati in rassegna – che i lavoratori cui si applicano le specifiche discipline contrattuali settoriali per le collaborazioni autonome siano oltre 120mila⁽²⁹⁾, rilevando come, «dai call center alla ricerca scientifica, gli accordi nazionali mettono al riparo dalla subordinazione».

In merito a tali accordi, di numero consistente e relativi a molteplici settori, si possono effettuare due ordini di valutazioni, le prime dal punto di vista tecnico-giuridico, le seconde dal punto di vista delle scelte sindacali.

5. Questioni problematiche di carattere tecnico-giuridico

In ordine alle considerazioni giuridiche, dalla lettura degli accordi pare assolutamente prevalente la tendenza della contrattazione collettiva a non considerare particolarmente rilevanti le modifiche operate dalla norma di cui all'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015.

Ciò avviene, in primo luogo, nei settori in cui già erano stati stipulati accordi in materia di lavoro a progetto: gli accordi *ex* articolo 2, comma

⁽²⁸⁾ L'affermazione di A. BOLLANI, *op. cit.*, 93, relativa ai contratti di prossimità, sembra poter valere anche nel caso di specie.

⁽²⁹⁾ F. BARBIERI, *Nuove intese per vecchie collaborazioni*, in *Il Sole 24 Ore*, 11 gennaio 2016, 7, ritiene che i collaboratori coinvolti da (alcuni) degli accordi collettivi nazionali che prevedono discipline specifiche siano 40mila nelle scuole private, 35mila nei call center, 19mila nel settore del recupero crediti, 15mila nella formazione professionale, 6mila nelle università private, 5mila nelle organizzazioni non governative e negli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico.

2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81/2015 hanno per lo più semplicemente proceduto a perpetuare ed adeguare – per quanto strettamente necessario nel nuovo regime – la vigenza di quelli precedentemente in essere (è il caso dei settori dei call center, della formazione professionale, delle organizzazioni non governative, del recupero crediti, delle ricerche di mercato).

Nei settori in cui un precedente accordo non esisteva o non è stato comunque richiamato (scuole non statali, Italia Lavoro S.p.A., università non statali, radio e televisioni private, aziende ed enti di gestione di cultura, enti di ricerca privati e IRCCS), le parti stipulanti – a fronte di profili professionali e relative prestazioni lavorative che, per le loro normali modalità di svolgimento, possono facilmente risultare etero-organizzate anche con riferimento ai tempi ed al luogo della prestazione – si sono prevalentemente “preoccupate” di formulare discipline contrattuali che fossero in grado di scongiurare, almeno astrattamente, profili di etero-direzione⁽³⁰⁾.

In linea generale, quindi, anche le organizzazioni sindacali dei lavoratori, “pressate” dalla necessità di risolvere in tempi rapidi esigenze concrete, sembrano prescindere dalla novella legislativa, superando a piè pari le problematiche, ma anche le opportunità, poste dalla nozione di etero-organizzazione.

Del resto, tutti gli accordi presi in esame tengono a chiarire in modo esplicito – evidentemente sotto la spinta delle organizzazioni datoriali – che il principale effetto giuridico dell’accordo stesso è la non operatività dell’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, con conseguente non applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

Gli accordi sembrano, quindi, consentire di escludere in radice l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato, fatto salvo naturalmente il caso in cui ricorrano i presupposti per la riqualificazione del rapporto di lavoro in termini di subordinazione⁽³¹⁾, «laddove tuttavia

⁽³⁰⁾ Cfr. M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione (commento agli artt. 1, 2, 52, 55 d.lgvo n. 81/2015)*, cit., § 10, che osserva come – soprattutto negli accordi relativi ai settori in cui i contratti di collaborazione sono compresenti con contratti di lavoro subordinato in relazione ad identiche od analoghe figure professionali – particolare attenzione sia prestata nel ribadire che le modalità di coordinamento non devono compromettere il requisito fondamentale della autonomia.

⁽³¹⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 982-983; O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2015, n. 266, 21.

non sarà sufficiente verificare una etero-organizzazione ma una vera e propria etero-direzione ai sensi dell'art. 2094 c.c.»⁽³²⁾.

Quest'ultima opinione, espressa dal Ministero del lavoro, sembra poter orientare la soluzione di un'altra questione complessa e di non secondaria importanza, vale a dire l'efficacia o meno degli accordi in deroga anche in relazione alla disciplina previdenziale ed agli accertamenti dei servizi ispettivi dei relativi enti.

Al riguardo, gli orientamenti della giurisprudenza, del Ministero del lavoro e degli enti previdenziali sono consolidati nell'affermare che «tali intese esplicano i propri effetti esclusivamente tra le parti e non possono quindi interessare gli Istituti previdenziali quali soggetti creditori della contribuzione»⁽³³⁾. Evidentemente, la conferma di tali orientamenti consentirebbe agli enti previdenziali – in caso di accertamento in sede ispettiva della sussistenza di rapporti di lavoro non necessariamente etero-diretti, ma anche solo etero-organizzati – di chiedere il versamento della contribuzione prevista per il lavoro subordinato, pur a fronte di accordi collettivi che prevedono un trattamento economico e normativo specifico e viceversa escludono l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

Tuttavia la norma di cui all'articolo 2, comma 2, lettera *a* – in caso di accordo nazionale, sottoscritto dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative e contenente discipline specifiche del trattamento economico e normativo – pare affidare una delega ampia alle OO.SS. e consentire senza eccezioni la disapplicazione di tutta la disciplina del lavoro subordinato, ivi compresa pertanto quella previdenziale. In tal senso, si potrebbe anche sostenere che quando il legislatore ha voluto circoscrivere i poteri derogatori dell'autonomia collettiva, ne ha stabilito i limiti in apposita norma. Ciò è avvenuto, per esempio, nel caso della disposizione prevista dall'articolo 9, comma 1, terzo periodo, del decreto-legge n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013 (che ha esplicitamente chiarito come le disposizioni dei contratti collettivi in deroga alla responsabilità solidale in materia di appalto di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003 «hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi») e nel caso

⁽³²⁾ Così la circ. Min. lav. n. 3/2016, cit.

⁽³³⁾ Così, recentemente, l'int. Min. lav. 12 febbraio 2016, n. 8, in risposta ad istanza nella quale l'Associazione nazionale consulenti del lavoro chiedeva se i livelli retributivi fissati dai contratti di prossimità potessero costituire base imponibile anche in deroga ai minimali contributivi sanciti dall'art. 1 del d.l. n. 338/1989.

dell'articolo 8, decreto-legge n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011 (che ha definito un elenco di materie in relazione alle quali può intervenire la contrattazione di prossimità).

Sembra, quindi, possibile affermare – con formula necessariamente dubitativa e in attesa degli orientamenti del Ministero del lavoro, degli enti previdenziali e della giurisprudenza ovvero di un intervento specifico del legislatore – che, in presenza di accordo che soddisfa i requisiti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera *a*, decreto legislativo n. 81/2015, gli enti previdenziali potranno invocare l'applicazione della disciplina previdenziale prevista per il lavoro subordinato solo nel caso in cui i rapporti di lavoro presentino, nel loro effettivo svolgimento, i caratteri dell'etero-direzione.

Più in generale, il legislatore pare aver ritenuto che le collaborazioni organizzate dal committente, ma beneficiarie di «uno *status*, economico e normativo, conferito da un accordo collettivo stipulato da associazioni sindacali rappresentative» godano già «di un sufficiente livello di tutela»⁽³⁴⁾, che rende non necessario applicare la disciplina della subordinazione.

Ne risulta avvalorata l'opinione dottrinale secondo cui emerge «la devoluzione alla autonomia collettiva della scelta di applicare o meno la “disciplina del lavoro subordinato” alle numerose prestazioni di lavoro non puntualmente eterodirette»⁽³⁵⁾.

Come già rilevato, la deroga all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di lavoro etero-organizzati può avvenire appunto nei settori nei quali vengano sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative specifici accordi collettivi riguardanti il trattamento economico e normativo: negli accordi presi in esame nel § 4, «le (variegate) garanzie concernono di norma la forma scritta del contratto, le ipotesi di malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, le cause di cessazione del contratto, la protezione della salute e sicurezza ed infine il compenso»⁽³⁶⁾.

⁽³⁴⁾ R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, cit., 372.

⁽³⁵⁾ A. LASSANDARI, *op. cit.*, 67, il quale poi osserva che «la restrizione verso il lavoro parasubordinato quindi, se ci sarà, dipenderà intanto dai processi generati dalla autonomia collettiva: con tutti i dubbi sull'esito, oggi suscitati dal momento storico».

⁽³⁶⁾ M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione (commento agli artt. 1, 2, 52, 55 d.lgvo n. 81/2015)*, cit., § 10.

In proposito, bisogna ritenere che non vi sia spazio per il sindacato giurisdizionale nel merito dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva a ciò abilitata dalla legge⁽³⁷⁾.

Peraltro, la norma – con previsione sotto questo profilo assolutamente opportuna – abilita alla contrattazione in deroga il solo livello nazionale⁽³⁸⁾ ed i soli sindacati comparativamente più rappresentativi⁽³⁹⁾, al fine di evitare i processi di *dumping* interno⁽⁴⁰⁾ e di distorsione della concorrenza fra imprese⁽⁴¹⁾ potenzialmente favoriti da accordi territoriali od aziendali oppure da accordi, sia pure di livello nazionale, fra organizzazioni non rappresentative.

Pertanto, considerato l'esplicito rinvio contenuto nell'articolo 2, comma 2, lettera *a*, ai soli «accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», si deve ritenere che in materia non possano intervenire accordi *ex* articolo 8, decreto-legge n. 138/2011, convertito dalla legge n.

⁽³⁷⁾ M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione (commento agli artt. 1, 2, 52, 55 d.lgvo n. 81/2015)*, cit., § 9, auspica che il giudice eserciti un opportuno *self-restraint*, soprattutto se si tiene conto che a graduare fattispecie e tutele sono solo sindacati particolarmente qualificati.

⁽³⁸⁾ Di questo avviso anche C. SANTORO, *op. cit.*, 1167.

⁽³⁹⁾ Si veda, al riguardo, l'int. Min. lav. 15 dicembre 2015, n. 27, che individua «gli indici sintomatici già indicati dalla consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, cui occorre fare riferimento ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività in questione: – numero complessivo dei lavoratori occupati; – numero complessivo delle imprese associate; – diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali); – numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti. [...] Pertanto, in linea con le osservazioni sopra formulate ed in risposta al quesito avanzato, si ritiene che l'esclusione di cui all'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 operi in relazione alle sole collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività determinata all'esito della valutazione comparativa degli indici summenzionati. Di converso, l'eventuale applicazione di un diverso contratto collettivo non impedirà l'applicazione dell'art. 2 citato cosicché, a partire dal 2016, ai rapporti di collaborazione “che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” – ancorché disciplinati da un contratto collettivo (evidentemente privo dei requisiti in questione) – si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato». Sul punto, si vedano anche le interessanti osservazioni di C. SANTORO, *op. cit.*, 1169.

⁽⁴⁰⁾ Cfr., al riguardo, V. LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *DLRI*, 2012, n. 136, 479 ss., spec. § 1.

⁽⁴¹⁾ Cfr. M. BARBIERI, *Un accordo senza respiro*, in *DLRI*, 2013, n. 138, 277.

148/2011⁽⁴²⁾, od accordi *ex* articolo 51, decreto legislativo n. 81/2015, applicabile «salvo diversa previsione».

Peraltro, l'opzione legislativa di cui all'articolo 2, comma 2, lettera *a*, sembrerebbe poter entrare in conflitto dal punto di vista tecnico con la nota giurisprudenza costituzionale sull'indisponibilità del tipo⁽⁴³⁾ di cui alle sentenze n. 121/1993 e n. 115/1994⁽⁴⁴⁾ (su cui torna a riflettere, recentemente, C. cost. n. 76/2015), dal momento che sottrae potenzialmente i lavoratori di interi settori dall'applicazione di una disciplina più favorevole quale quella del lavoro subordinato.

Prendendo spunto dalla sentenza n. 115/1994, si potrebbe infatti sostenere che l'articolo 2, comma 2, lettera *a*, viola gli articoli 3 e 35 Cost., dal momento che non è consentito al legislatore di autorizzare le parti, nemmeno collettive, ad escludere direttamente o indirettamente, con la loro dichiarazione contrattuale, l'applicabilità di una disciplina inderogabile prevista a tutela dei lavoratori, a maggior ragione se dalla norma impugnata dovesse desumersi, come pare, una legittimazione senza limiti a sottrarre alla disciplina del lavoro subordinato i lavoratori di interi settori, esclusione collegata non alle concrete modalità di svolgimen-

⁽⁴²⁾ Si veda, al riguardo, M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2015, 135, ove condivisibilmente si rileva che «siamo [...] di fronte ad un esempio di “delegificazione” [...] che consiste nel conferire una funzione normativa alla contrattazione collettiva, autorizzata a derogare alla legge: il modello non ricalca tuttavia quello previsto dall'art. 8, legge n. 148/2011 [...], perché in questo caso il legislatore ha specificato che i contratti collettivi sono quelli di livello nazionale stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Di diverso avviso, A. LASSANDARI, *op. cit.*, 67-68, e F. MARTELLONI, *Risposta al quesito Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, cit., 73, secondo i quali possono intervenire anche gli accordi “di prossimità” ai sensi dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, convertito dalla l. n. 148/2011. Cfr. anche A. TURSI, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *q. Rivista*, 2013, n. 4, 977-979.

⁽⁴³⁾ Cfr. R. DEL PUNTA, *Il «Jobs Act»: una riflessione giuridica*, cit., 11, che parla di esclusione delicata, in relazione al principio dell'indisponibilità del tipo della subordinazione; C. CESTER, *Risposta al quesito Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, cit., 30, secondo il quale «il legislatore non può permettersi di tirare il sasso (il co. 1) e poi ritrarre la mano (con il co. 2)».

⁽⁴⁴⁾ In proposito F. MARTELLONI, *op. cit.*, 73 rileva: «ciò che interessa e preoccupa la Corte nelle richiamate decisioni non è l'astratto impianto sistematico-qualificatorio, bensì la concreta estromissione, dall'area meritevole di tutela costituzionale, di rapporti provvisti di determinate caratteristiche – pochi anni più tardi il medesimo Giudice le avrebbe riassunte nella nozione di “doppia alienità” (C. cost. n. 30/1996) – mentre non è affatto scontato che tali caratteristiche siano da rintracciare solo ove ricorra la sottoposizione a specifici ordini e comandi sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa».

to del rapporto di lavoro, ma puramente alla diversa disciplina adottata in sede contrattuale.

Al riguardo, è del tutto condivisibile l'osservazione in base alla quale, per escludere la violazione della regola dell'indisponibilità del tipo contrattuale da parte del legislatore, «occorre negare che l'art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015, comporti una ridefinizione allargata della fattispecie della subordinazione giuridica (art. 2094 cod. civ.): il che, [...], appare quanto meno dubbio. In ogni caso, ammesso pure che le collaborazioni etero-organizzate siano assimilate nel trattamento al lavoro subordinato, ma non si confondano con esso, resterebbe ancora aperto il problema della disparità di trattamento riservata alle eccezioni di cui al comma 2 dell'art. 2 (alle quali non si applica la disciplina del lavoro subordinato): disparità a giustificare la quale non possono valere indicazioni generiche, delle quali la Corte costituzionale, eventualmente chiamata a decidere la legittimità delle eccezioni, non possa riconoscere la razionalità e ragionevolezza»⁽⁴⁵⁾.

A supporto di tale tesi e ragionando in termini pratici, sembra plausibile avanzare l'ipotesi che, attraverso alcuni degli accordi sindacali sopra citati, siano riportate nell'alveo delle collaborazioni puramente autonome (e conseguentemente escluse dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato) proprio quelle prestazioni di lavoro maggiormente connotate dal fatto di essere «esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» che invece si volevano esplicitamente ricondurre al (la disciplina del) lavoro subordinato⁽⁴⁶⁾.

Il che in definitiva equivarrebbe ad ammettere che, per le prestazioni di lavoro effettuate nei settori in cui sono intervenuti tali accordi sindacali, la regolamentazione prevista dalla legge e segnatamente dal decreto legislativo n. 81/2015, vale a dire l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai lavoratori etero-organizzati, non è soste-

⁽⁴⁵⁾ M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *op. cit.*, 138-139. Si veda anche G. SANTORO-PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, cit., 20; O. RAZZOLINI, *op. cit.*, 23-26.

⁽⁴⁶⁾ Ancora M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *op. cit.*, 135, osservano come il limite delle «particolari esigenze produttive ed organizzative» del settore sia un «limite quanto mai generico, insufficiente a circoscrivere il potere dell'autonomia collettiva di tenere collaborazioni, anche compiutamente etero-organizzate, al di fuori della applicazione della disciplina del lavoro subordinato».

nibile economicamente, e pertanto viene disapplicata attraverso la mediazione del garantismo collettivo.

Peraltro, una tale scelta contraddice la valorizzazione della etero-organizzazione quale elemento qualificatorio della subordinazione, tendenza che si riscontra da tempo in altri ordinamenti europei ⁽⁴⁷⁾ e trova corrispondenza anche «nei più innovativi orientamenti di questi ultimi anni» della giurisprudenza di legittimità ⁽⁴⁸⁾.

Non sembra, quindi, azzardato sostenere – nel solco delle osservazioni di autorevole dottrina e alla luce del contenuto effettivo degli accordi – che l'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81/2015 assegna «alle parti collettive [...] la funzione di munire di rilevanza giuridica le situazioni che raffigurano nella loro autonomia» e «in tale quadro, la normazione attraverso contratto collettivo non implica solo, [...], un'autonomia dispositiva, ma, [...], un'attitudine qualificatoria» ⁽⁴⁹⁾.

Da ultimo è opportuno rilevare che, quasi paradossalmente, gli accordi in questione potrebbero essere ritenuti non conformi al diritto dell'Unione europea, in quanto potenzialmente lesivi della libertà di concorrenza tra lavoratori autonomi. Nel caso *FNV*, la Corte di giustizia ha, infatti, ritenuto che «il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che la disposizione di un contratto collettivo di lavoro, [...], contenente tariffe minime per i prestatori autonomi di servizi, affiliati a una delle organizzazioni di lavoratori parte del contratto, che svolgono per un datore di lavoro, in forza di un contratto d'opera, la stessa attività dei lavoratori subordinati di tale datore di lavoro, esula dall'ambito di applicazione dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE solo qualora tali prestatori siano “falsi autonomi”, ossia prestatori che si trovano in una situazione paragonabile a quella di detti lavoratori» ⁽⁵⁰⁾.

In pratica i lavoratori coinvolti dagli accordi sindacali dovrebbero avere giuridicamente una natura anfibia: essere “veri autonomi” – come af-

⁽⁴⁷⁾ Sul punto, specificamente, M. PALLINI, *op. cit.*, 23-33; P. ICHINO, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri* (nota a C. giust. 4 dicembre 2014, causa C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media c. Staat der Nederlanden*), in *RIDL*, 2015, n. 2, II, 573 ss.

⁽⁴⁸⁾ Così L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2015, n. 267, 18, ove anche i riferimenti giurisprudenziali. Cfr. anche M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 982-983.

⁽⁴⁹⁾ Entrambe le citazioni da M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, 859, richiamato anche da O. RAZZOLINI, *op. cit.*, 21.

⁽⁵⁰⁾ C. giust. causa C-413/13, cit., 566.

fermato dagli accordi – per consentire l'esclusione della disciplina del lavoro subordinato ai fini del diritto nazionale, essere "falsi autonomi" per "salvare" gli accordi sindacali dalla violazione della disciplina della concorrenza ai fini del diritto europeo ⁽⁵¹⁾.

Al riguardo, è bene precisare – con le parole della Corte di giustizia nel medesimo caso appena citato – che «lo *status* di "lavoratore" ai sensi del diritto dell'Unione non può essere pregiudicato dal fatto che una persona è stata assunta come prestatore autonomo di servizi ai sensi del diritto nazionale, per ragioni fiscali, amministrative o burocratiche, purché tale persona agisca sotto la direzione del suo datore di lavoro, per quanto riguarda in particolare la sua libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro».

Rimane tuttavia l'impressione che negli accordi sindacali si realizzi – anche alla luce del diritto europeo – un cortocircuito giuridico in materia di qualificazione e disciplina del lavoro etero-organizzato, potendosi, come già rilevato, «intravedere una tendenza evolutiva comune alle legislazioni di alcuni Stati membri coerente con la giurisprudenza della Corte e dunque nel senso della valorizzazione dell'elemento della eteroorganizzazione piuttosto che in quello della eterodirezione quale elemento decisivo ai fini della qualificazione» ⁽⁵²⁾ e conseguentemente della disciplina.

6. Osservazioni in materia sindacale: un garantismo collettivo pragmatico, ma disordinato

Alla luce del numero e della portata degli accordi presi in esame nel § 4, risulta evidente che la contrattazione collettiva italiana alle prese con lo spazio economico globale ha definitivamente fatto propria la notissima affermazione di Luciano Lama ⁽⁵³⁾, in base alla quale bisogna ammettere che «in un'economia aperta le variabili sono tutte dipendenti una dall'altra».

La differenza tra la posizione di Lama e quella oggi concretamente perseguita non è, quindi, di sostanza, ma semmai di forma. Lama illustrò nella famosa intervista a Scalfari la "svolta dell'EUR", suscitando po-

⁽⁵¹⁾ Cfr. V. NUZZO, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 280, 14-15.

⁽⁵²⁾ P. ICHINO, *op. cit.*, 576.

⁽⁵³⁾ Intervista a Luciano Lama, a cura di Eugenio Scalfari, in *La Repubblica*, 24 gennaio 1978.

lemiche e dibattiti pubblici, mentre oggi gli accordi in deroga, tra cui quelli di cui qui si discute, rimangono molto spesso riservati a discussioni fra gli addetti ai lavori e, nelle stesse organizzazioni sindacali, se ne parla tutt'al più a bassa voce nei corridoi, senza che vi sia un'aperta discussione (anche con i lavoratori) sull'opportunità ed il contenuto di tali accordi.

Tra l'altro, l'assenza di un coordinamento a livello confederale tra le strategie contrattuali perseguite nei diversi settori in cui sono stati conclusi gli accordi *ex* articolo 2, comma 2, lettera *a*, ha determinato – a quanto risulta allo scrivente – alcune tensioni all'interno delle stesse organizzazioni sindacali e segnatamente tra le categorie (telecomunicazioni, commercio, lavoratori “atipici”) che hanno concluso tre degli accordi sopra citati (call center con Asstel e Assocontact, recupero crediti con Unirec, ricerche di mercato con Assirm). Ciò in ragione del fatto che i tre accordi – pur intervenendo in ambiti per molti versi affini e addirittura regolando in alcuni casi le medesime attività – hanno un contenuto economico e normativo significativamente differente tra loro. Un tale esito contrattuale costituisce appunto il risultato di trattative condotte quasi segretamente dalle singole categorie, l'una all'insaputa dell'altra, al punto tale che risulta problematica anche la sola circolazione degli accordi all'interno della medesima confederazione.

Più in generale, i trattamenti economici e normativi di tutela del collaboratore variano in modo consistente da accordo ad accordo e restano comunque nel complesso notevolmente distanti dalla disciplina che sarebbe stata applicabile ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. In altri termini, gli scostamenti dalla disciplina del lavoro subordinato – soprattutto dal punto di vista normativo, ma in alcuni casi anche da quello economico – ci sono e sono notevoli.

Desta, inoltre, perplessità il fatto che il più delle volte a negoziare i singoli accordi siano state esclusivamente le categorie che rappresentano normalmente i lavoratori subordinati di specifici settori, senza coinvolgimento della categoria che all'interno dei tre sindacati confederali rappresenta trasversalmente i lavoratori parasubordinati o c.d. “atipici” (vale a dire Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Uiltemp-Uil, che – a quanto risulta – hanno sottoscritto solo tre degli undici accordi collettivi nazionali complessivamente firmati dalle categorie di Cgil, Cisl e Uil). Insomma, pur considerando l'urgenza di raggiungere gli accordi in deroga prima della “tagliola” del 1° gennaio 2016, sarebbe stato opportuno che a livello confederale venisse data una risposta razionale alla domanda “chi tratta per chi?” e conseguentemente venisse operata una oculata sele-

zione delle categorie sindacali abilitate a trattare per i lavoratori etero-organizzati dei singoli settori.

Allargando ulteriormente lo sguardo, c'è poi ancora da chiedersi se tali accordi sindacali rappresentino per i lavoratori etero-organizzati di questi settori una transizione verso l'approdo graduale alla disciplina del lavoro subordinato ed all'applicazione del relativo CCNL (con eventuale fissazione o ridefinizione di livelli salariali compatibili con il mantenimento in Italia di determinate attività) o, invece, diventeranno la stabile regolamentazione delle loro prestazioni di lavoro, perennemente escluse dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, nonostante la previsione dell'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015.

In ogni caso, calandoci qui ed ora nella realtà dei mercati del lavoro locali, è sufficiente scambiare poche parole con qualche sindacalista "territoriale" per sentirsi dire che «fare gli accordi sui call center era necessario, perché addirittura c'erano investimenti in *stand-by* e condizionati a quegli accordi, nel senso che senza l'accordo la società apriva in Slovenia o in Albania o in India, non qui da noi» ed ancora «concretamente e per motivi di costo del lavoro, riusciamo a far stabilizzare come subordinati i *team leader*, che coordinano gli altri lavoratori, ma non i singoli operatori». La notazione finale di queste conversazioni riservate è che «con il lavoro a progetto c'erano almeno alcune garanzie di legge, oggi i veri problemi sono le partite Iva e soprattutto i voucher».

Da altro punto di vista, in alcuni casi, gli accordi sono stati gestiti puramente dalle categorie a livello nazionale, senza alcun coinvolgimento dei livelli periferici, al punto tale che alcuni sindacalisti "territoriali" erano ignari della trattativa sino al momento in cui questa è stata formalizzata in un accordo sottoscritto dalle parti.

Insomma riflettere sugli accordi in deroga alla disciplina di cui all'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015 porta inevitabilmente ad osservare l'assenza di una complessiva e meditata strategia sindacale in grado di proporre soluzioni giuridicamente ragionevoli ed economicamente sostenibili per la transizione dal lavoro a progetto al lavoro subordinato, transizione più volte auspicata e rivendicata nelle stesse piattaforme sindacali.

7. Conclusioni: rientra dalla finestra ciò che è stato fatto uscire dalla porta?

Dagli accordi sindacali e dalle valutazioni degli operatori del mercato del lavoro sembra emergere in modo abbastanza marcato una sorta di rivalutazione postuma per il defunto lavoro a progetto, che viene rimpianto dopo essere stato additato come la causa di molti mali del mondo del lavoro, in modo tanto rilevante dal punto di vista simbolico da aver determinato addirittura la nascita di un vero e proprio genere cinematografico e letterario, «il racconto della precarietà»: «dopo la cosiddetta narrativa industriale degli anni del Boom, eccone una postindustriale popolata di giovani lavoratori (a progetto) del terziario (molto poco) avanzato»⁽⁵⁴⁾.

Da un punto di vista più operativo e legato ad ormai consolidate prassi delle relazioni industriali, si può peraltro ipotizzare che – laddove si sia raggiunta un'intesa ampia e condivisa tra imprese e sindacati per salvare la presenza in Italia di alcuni settori e con essa preservare l'occupazione – non si troverà nessun soggetto disposto a portare tali accordi dinanzi a un giudice di merito e poi, eventualmente, di fronte alla Corte costituzionale tramite una questione incidentale di legittimità costituzionale dell'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81/2015 sollevata dal giudice *a quo*.

È un esito – dettato da sano pragmatismo e probabilmente auspicabile dal punto di vista delle ricadute sociali immediate – che tuttavia, come sopra rilevato, lascia alcuni dubbi in termini di coerenza e linearità della riforma delle collaborazioni autonome dal punto di vista sia sistematico e giuridico, che politico e sindacale.

⁽⁵⁴⁾ Il giornalista e scrittore M.R. SERRA, *Generazione call center*, in *D – La Repubblica*, 3 ottobre 2013, parla di questo filone letterario e cinematografico «esplosivo a partire dal 2006: dal fortunato *Generazione mille euro* di Antonio Incorvaia e Alessandro Rimassa (Rizzoli) al *Mi chiamo Roberta, ho 40 anni, guadagno 250 euro al mese...* di Aldo Nove (Einaudi), dal folgorante esordio di Michela Murgia *Il mondo deve sapere* (Isbn) al recente *Pronti a tutte le partenze* di Marco Balzano (Sellerio). [...] Gli sfondi di questi racconti sono un catalogo di palazzi in vetrocemento dall'aspetto ultramoderno, che nascondono versioni appena più cool (ma è solo apparenza) del classico, grigio cubicolo da impiegato. Il call center è assurto a luogo simbolo, scenografia perfetta per dare corpo a queste storie spesso dalle forti tinte autobiografiche, che rincorrono un nuovo realismo e sembrano solleticare l'interesse anche del pubblico cinematografico, visto che non mancano le pellicole sull'argomento uscite negli ultimi anni dopo il successo di Paolo Virzì e del suo *Tutta la vita davanti*. Letteratura e cinema della precarietà».

Se è vero infatti che alla rinuncia alla disciplina del lavoro subordinato corrisponde, almeno sulla carta, una contropartita considerevole, vale a dire la salvaguardia di posti di lavoro, la portata dell'eccezione alla regola – considerato il numero significativo di settori produttivi interessati dagli accordi e l'ampia platea di lavoratori coinvolti – insidia la stessa effettività ed efficacia della norma generale, palesemente volta a far confluire il lavoro etero-organizzato nel(la disciplina del) lavoro dipendente.

In relazione agli effetti auspicati dalla riforma del *Jobs Act*, non sembra quindi coerente l'attuale ampia libertà lasciata ad alcuni settori di costruire un proprio statuto contrattuale protettivo del lavoro etero-organizzato, notevolmente differente rispetto alla disciplina del lavoro subordinato.

Anzi, un tale esito rischia proprio di far svanire quella netta linea di demarcazione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo che, viceversa, il *Jobs Act* ha esplicitamente inteso tracciare⁽⁵⁵⁾ ed ha ritenuto costituire il presupposto giuridico e l'antecedente cronologico necessario⁽⁵⁶⁾ per la proposta governativa, successivamente avanzata, di introduzione di una specifica disciplina di tutela del "vero" lavoro autonomo⁽⁵⁷⁾.

In conclusione, non si può quindi escludere il rischio che, nella sostanza, rientri dalla "finestra" degli accordi sindacali ciò (il lavoro parasubordinato con la sua disciplina spuria tra autonomia e subordinazione)

⁽⁵⁵⁾ M. DEL CONTE, *op. cit.*, 958-959, ricostruisce le motivazioni politiche di tale scelta e le conseguenti scelte tecnico-giuridiche.

⁽⁵⁶⁾ Si vedano, in proposito, le affermazioni del sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Tommaso Nannicini in L. BARATTA, *Nannicini: "Diamo alle vere partite Iva la forza per competere"*, in *Linkiesta*, 8 febbraio 2016: «Solo dopo che il *Jobs Act* ha tratteggiato una nuova linea di confine tra disciplina del lavoro subordinato e del lavoro autonomo, i tempi si sono rivelati maturi per un provvedimento organico che parlasse agli oltre due milioni di lavoratori autonomi, ordinisti e non. Quelli veri, finalmente asciugati dalle finte collaborazioni e dalle finte partite Iva che di fatto svolgono un lavoro dipendente. [...] Come dicevo, il *Jobs Act* delinea una linea di demarcazione netta tra lavoro subordinato e autonomo, senza creare zone grigie come, per esempio, quella del lavoro economicamente dipendente. È grazie a questa operazione di pulizia che ci possiamo permettere di disegnare le tutele del lavoro autonomo senza cucirle addosso al lavoro subordinato. [...] I finti autonomi, di fatto alle dipendenze di uno o più datori, dobbiamo tutelarli riconducendoli sotto la disciplina del lavoro subordinato, come fa il *Jobs Act*. [...] Per intendersi, prima del *Jobs Act*, era ammissibile richiedere a un lavoratore autonomo la presenza presso i locali del committente o il rispetto di orari stringenti, dal 1 gennaio questo non è più possibile».

⁽⁵⁷⁾ Il riferimento è, ovviamente, al disegno di legge contenente *Misure per la tutela del lavoro autonomo* – noto anche come Statuto del lavoro autonomo – approvato in Consiglio dei Ministri il 28 gennaio 2016.

che è stato fatto formalmente uscire dalla “porta” dell’articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015.

L’eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente – Riassunto. *Il saggio prende in esame la nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente e gli accordi collettivi in deroga a tale disciplina previsti dalla norma di cui all’art. 2, comma 2, lett. a, d.lgs. n. 81/2015. Alla luce dell’analisi dei singoli accordi, l’A. formula osservazioni di carattere tecnico-giuridico e sindacale e si pone l’interrogativo se – considerato il numero significativo di settori produttivi interessati dagli accordi e l’ampia platea di lavoratori coinvolti – le eccezioni non risultino di fatto prevalenti rispetto alla regola generale prevista dall’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.*

Is the Exception the Rule?! The Collective Agreements in Derogation to the Provisions Regulating the So-Called “Employer-Organised Autonomous Work” (Article in Italian) – Summary. *This paper examines the new regulation of the so-called “employer-organised autonomous work” and in particular the collective agreements that may derogate from such regulation according to article 2, section 2, letter a, Legislative Decree No. 81/2015. In light of the review of the single collective agreements as yet in force, the A. expresses some general remarks from both a technical-juridical and trade union perspective and questions whether – considering the wide scope of such agreements and the significant number of workers involved – the exceptions granted by such agreements do not in fact prevail over the general rule provided for by article 2, section 1, Legislative Decree No. 81/2015.*