

## Sezione II

# LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEI LAVORATORI PARASUBORDINATI

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. Ambito di applicazione. – 3. Profili professionali e formazione. – 4. Disciplina e qualificazione del rapporto. – 5. Compensi. – 6. Diritti e rapporti sindacali.

### ***Executive summary***

*I risultati emersi dall'analisi dei 19 accordi sottoscritti tra il 2015 ed il 2017 toccano diverse tematiche attinenti alla regolazione del tipo contrattuale. Sotto il profilo della qualificazione del rapporto di lavoro, le parti sociali hanno cercato di differenziare la tipologia di rapporto rispetto a quella prevista dall'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, qualificando – a volte anche in modo esplicito – il rapporto come autonomo. Sotto il profilo, invece, della legittimità ad esercitare la delega di legge, si riscontra la presenza di OO.SS. di dubbia rappresentatività. Per quanto concerne il contenuto degli accordi, questi includono una disciplina pressappoco esaustiva, volta a coprire le diverse fasi del rapporto (instaurazione, forma del contratto, ipotesi di sospensione, recesso, retribuzione). Infine, degne di nota sono le previsioni contrattuali che abilitano la contrattazione di secondo livello ad intervenire su specifiche materie e sulla regolazione dei diritti sindacali.*

### **1. Introduzione**

Questa parte del Rapporto si propone di indagare la relazione e il raccordo tra legge e contrattazione collettiva alla luce dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 in forza del quale non si applica la disciplina del rapporto di 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». In particolare, l'analisi si concentrerà sull'ambito di ap-

plicazione dei contratti, sui soggetti che li hanno sottoscritti e sul loro contenuto. Nella presente sezione, sono stati analizzati diciannove accordi collettivi nazionali stipulati ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, che coprono diversi settori, tra cui aziende ed enti operanti nel campo della cultura, call center, enti di ricerca privati, formazione professionale, pubblica amministrazione, organizzazioni non governative (ONG), radio e televisioni private, recupero crediti, ricerca di mercato, scuole non statali, università non statali. Gli accordi presi in rassegna (si veda la tabella 1) coprono la quasi totalità dei settori nei quali, prima del *Jobs Act*, era ricorrente l'uso di tipologie contrattuali flessibili (in particolare il contratto a progetto *ex* articoli 61 ss., decreto legislativo n. 276/2003), in molti casi utili a mascherare gli elementi tipici della subordinazione. In alcuni di questi settori, già in precedenza, vigevano degli accordi collettivi che regolavano i rapporti di collaborazione. In particolare, si tratta dell'accordo stipulato nel 2013 per gli operatori del call center da Assotelecomunicazioni, Asstel, Assocontact, Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil; dell'accordo sottoscritto nel 2013 da Assocall e Ugl Terziario; dell'accordo sottoscritto nel 2013 da Link 2007, Associazione ONG Italiane (AOI), Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp-Uil per gli operatori appartenenti al settore delle ONG; dell'accordo sottoscritto nel 2013 da Federterziario, Federterziario Scuola, Confimea e Ugl Scuola per i collaboratori del settore scolastico non statale.

Tabella 1 – Accordi collettivi nazionali *ex* art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015

<b>Settore</b>	<b>Data</b>	<b>Parti datoriali</b>	<b>Parti sindacali</b>
Sviluppo per l'occupazione e servizi per l'impiego	22/07/2015	Italia Lavoro	First-Cisl Felsa-Cisl Uilca-Uil Uiltemp Fisac-Cgil Nidil-Cgil
Call center	14/06/2016	AIO	Felsa-Cisl Nidil-Cgil
Servizi per la pubblica amministrazione	07/07/2015	Formez PA	Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Pa

			Usb-Pi Cisal-Fialp
Aziende ed enti di gestione della cultura	12/05/2016	Federculture	Fp-Cgil Cisl-Fp Uil-Fpl Uil-Pa
Call center	14/07/2016	Ancic Asseprim Assintel Feder- teleservizi Confcommer- cio-Imprese per l'Italia Confcommercio-Milano	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs-Uil Nidil-Cgil
Call center	22/12/2015	Assotelecomunicazioni- Asstel Assocontact	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uilcom-Uil
Call center	28/06/2016	Assotelecomunicazioni- Asstel Assocontact	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uilcom-Uil
Call center	06/07/2015	AssoCall	Ugl-Terziario
Call center (Testo Unico)	31/07/2017	Assotelecomunicazioni- Asstel Assocontact	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uilcom-Uil
Enti di ricerca privati	30/12/2015	Aris	Fp-Cgil Fp-Cisl Uil-Fpl
Formazione professionale	07/08/2015	Forma Cenfop	Flc-Cgil Cisl-Scuola Uil-Scuola Snals-Confsal
ONG	14/09/2015	Link 2007 AOI	Nidil-Cgil Felsa-Cisl Uiltemp
Imprese di media televisivi e radiofonici privati	16/12/2015	Confindustria Radio Tele- visioni	Slc-Cgil Fistel-Cisl Uilcom-Uil

Recupero crediti	05/11/2015	Unirec	Filcams-Cgil Fisascat-Cisl Uiltucs
Ricerca di mercato	31/03/2015	Assirm	Nidil-Cgil Felsa-Cisl Uiltemp
Scuole non statali	22/07/2015	Aninsei Confindustria Federvarie	Fle-Cgil Cisl-Scuola Uil-Scuola Snals-Confsal
Scuole non statali	06/08/2015	Federterziario Federterziario Scuola Confimea	Ugl Ugl-Scuola
Università non statali	10/12/2015	Università varie	Fle-Cgil Cisl-Università Uil-Rua
<i>Tagesmutter</i>	01/09/2015	Associazione Nazionale Domus Associazione Professionale Tagesmutter Domus	Felsa-Cisl

I paragrafi che seguono sono dedicati alla descrizione del contenuto del campione, all'analisi delle disposizioni collettive e come queste impattano sull'assetto normativo delineato dal legislatore.

## 2. Ambito di applicazione

In tutti gli accordi collettivi analizzati, si riscontrano clausole a contenuto obbligatorio che definiscono in modo puntuale la sfera di applicazione del contratto. Tra essi, in particolare, si possono distinguere:

- a) contratti che estendono la pattuizione a più comparti;
- b) contratti che limitano la sfera di applicazione ad una sola attività produttiva;
- c) contratti che riferiscono l'applicazione alle aziende aderenti a determinati organismi rappresentativi.

Relativamente al punto a), tra gli accordi che estendono il loro campo di applicazione a più settori, vi è l'accordo sottoscritto da Italia Lavoro con le sigle sindacali First-Cisl, Felsa-Cisl, Uilca-Uil, Uiltemp-Uil, Fisasac-Cgil, Nidil-Cgil, che si applica alle attività di progettazione, di assistenza metodologica, tecnica, gestionale ed operativa, di supporto amministrativo e rendicontativo all'attività di progettazione per lo sviluppo dell'occupazione; vi è poi l'accordo sottoscritto dall'Associazione italiana outbound (AIO) e dalle OO.SS. Felsa-Cisl e Nidil-Cgil, che si applica agli operatori telefonici dei call center che, nella modalità della collaborazione coordinata e continuativa, svolgono attività di vendita diretta di beni e di servizi, attività di recupero crediti e attività ad esse correlati in modalità *outbound*. Nell'accordo sottoscritto da Formez PA, invece, è previsto che la disciplina contrattata si applica ad ogni forma di lavoro non subordinato e riconducibile al rapporto di collaborazione, anche coordinata e continuativa, occasionale per il supporto specialistico e per la realizzazione delle attività progettuali relative allo sviluppo della capacità amministrativa e all'attività di assistenza tecnica alle amministrazioni per la gestione di programmi e di progetti di varia natura.

In relazione, invece, al punto b), vi è l'accordo sottoscritto tra Federculture e le OO.SS. FP-Cgil, Cisl FP, Uil FPL e Uil PA; l'accordo sottoscritto da Confindustria Radio Televisioni e SLC-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil; l'accordo tra AOI, Link 2007 e Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp-Uil; l'accordo sottoscritto da Assocall e Ugl Terziario; l'accordo sottoscritto da Assocontact, Assotelecomunicazioni Asstel e le sigle sindacali SLC-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil; l'accordo sottoscritto dall'Arise e le OO.SS. FP-Cgil; Cisl FP e Uil FPL; l'accordo sottoscritto dall'Unirec e dalle sigle sindacali Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil e Uiltucs-Uil; l'accordo sottoscritto da Assirm e Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp-Uil; l'accordo siglato tra Federterziario Scuola e Ugl Scuola; l'accordo tra l'Aninsei e le OO.SS. FLC-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola e Snals-Confsal; l'accordo sottoscritto dalle Università non statali con le sigle sindacali FLC-Cgil, Cisl Università e Uil RUA e l'accordo sottoscritto dalle associazioni Forma e Cenfop con le sigle sindacali FLC-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola e Snals-Confsal; infine l'accordo sottoscritto per regolare l'attività di lavoro delle *tagesmutter*.

L'accordo sottoscritto da Assintel e le sigle sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Nidil-Cgil è ascrivibile alla categoria di cui al

punto c), in quanto prevede l'applicazione del testo contrattuale esclusivamente alle aziende aderenti alle associazioni o federazioni firmatarie.

### 3. Profili professionali e formazione

Oltre alle previsioni contrattuali che individuano l'area merceologica entro la quale è possibile fare utilizzo di questa tipologia contrattuale flessibile, nel maggior parte dei casi oggetto di studio (cfr. gli accordi sottoscritti dalle OO.SS. di categoria con Formez PA, Assocall, AIO, Federculture, Assintel, Assocontact, Confindustria Radio Televisioni, Università non statali, Aris, Forma-Cenfop, Unirec, *Tagesmutter*), gli accordi collettivi nazionali predispongono un elenco delle figure professionali alle quali è possibile applicare il rapporto di collaborazione. Tuttavia, solo un'esigua parte degli accordi definisce con estrema analiticità le figure professionali che potranno beneficiare della flessibilità offerta dalla tipologia contrattuale della collaborazione (a titolo di esempio: operatore telefonico specializzato nelle attività di contatto relative al telemarketing, *dunning collection*, *phone collection*, *litigation*, *non-performing loans*; direttori di scuola, docenti/formatori presso corsi di formazione di alta specializzazione e/o propedeutici; *performers*, artisti, tutor, curatori e coordinatori scientifici, ecc. In particolare, si veda l'accordo sottoscritto dall'AIO e le OO.SS. Nidil-Cgil e Felsa-Cisl; l'accordo sottoscritto da Federculture; l'accordo sottoscritto da Assintel e le sigle sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Nidil-Cgil; l'accordo sottoscritto da Confindustria Radio Televisioni e dalle sigle sindacali SLC-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil; l'accordo sottoscritto dalle Università non statali), mentre gli altri accordi fanno riferimento o a figure generiche o a profili professionali altrove stabiliti (si veda l'accordo sottoscritto dalle associazioni Forma-Cenfop, FLC-Cgil, Cisl Scuola e Uil Scuola, che rinvia per l'individuazione dei profili professionali all'allegato 11 del CCNL 2011-2013 tacitamente prorogato. Si veda inoltre l'accordo sottoscritto da Assirm e dalle OO.SS. Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp-Uil, che rinviano all'accordo collettivo nazionale per le collaborazioni del 22 gennaio 2014). Unico è il caso dell'accordo collettivo sottoscritto da Italia Lavoro, ove è previsto che il rapporto di collaborazione potrà essere utilizzato per «le specifiche, circoscritte attività e professionalità, di volta in volta,

necessary» che «vengono descritte nell'ambito degli annunci di ricerca di personale».

### *Formazione*

La formazione del collaboratore è prevista in pochissimi accordi. In particolare, questa si pone come necessaria in quelle attività dove il committente stabilisce delle coordinate di carattere generale per svolgere l'attività di lavoro. Nel settore dei call center, ad esempio, è previsto che solo nei primi giorni il collaboratore riceva delle indicazioni da parte del responsabile su come porsi alla clientela e quali sono le modalità di dialogo con gli utenti. Questa attività di formazione non implica che il collaboratore riceva delle direttive specifiche sul “come” svolgere la prestazione. Questa precisazione è utile ad escludere alla radice la natura subordinata del rapporto. Particolare è il caso dell'accordo collettivo delle *Tagesmutter*. In relazione alla formazione, infatti, l'accordo prevede che gli enti gestori si impegnano a sostenere «la formazione d'ingresso [...] per conseguire l'abilitazione all'esercizio della professione» composta da «200 ore d'aula e 50 ore di avviamento al lavoro» e la formazione continua pari a 30 ore accreditata dall'Associazione Professionale Tagesmutter Domus. Questo perché l'accordo collettivo, oltre ad essere stato sottoscritto da associazioni di rappresentanza sindacale, è stato sottoscritto anche dall'Associazione Professionale Tagesmutter Domus, che ha deciso di costituirsi ai sensi della legge n. 4/2013 per raccogliere tutte le lavoratrici ascrivibili a questa attività professionale. La legge n. 4/2013, infatti, all'articolo 2 prevede che possono essere costituite associazioni professionali di carattere privatistico in rappresentanza di quelle professioni non ordinistiche.

## **4. Disciplina e qualificazione del rapporto**

Diversi accordi si sono occupati di qualificare la natura del rapporto di collaborazione regolato dalle parti sociali, per definirne meglio la fisionomia rispetto alle caratteristiche del lavoro subordinato e del lavoro autonomo (per definizione occasionale). La metà del campione di analisi qualifica espressamente come autonomo il rapporto di collaborazione di-

sciplinato dall'accordo collettivo mentre una modesta parte degli accordi qualifica la collaborazione ai sensi dell'articolo 409 c.p.c. Altri testi contrattuali, invece, non indicano espressamente la natura del rapporto che disciplinano, salvo qualche eccezione ove le parti sociali si limitano ad escludere la natura subordinata dei rapporti di collaborazione (trattasi degli accordi sottoscritti da Aris, Forma-Cenfop e Unirec). Tuttavia, vi sono degli accordi il cui contenuto merita di essere analizzato separatamente.

Del tutto singolare è il caso dell'accordo sottoscritto da Italia Lavoro. In questo caso, le parti qualificano i rapporti di collaborazione ai sensi dell'articolo 409 c.p.c. e dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2015 e non prevedono che il committente possa unilateralmente organizzare la prestazione, anche con riferimento al luogo e al tempo, bensì l'accordo parla di concordare «tempi e modalità di esecuzione della prestazione». Inoltre, l'articolato in questione prevede anche che «l'esecuzione della prestazione è determinata discrezionalmente» dal collaboratore e solo in caso di necessità collegate alla natura dell'incarico il collaboratore potrà recarsi presso i locali aziendali.

Un altro caso di rilievo è quello previsto dall'accordo sottoscritto dall'AIO e dalle sigle sindacali Felsa-Cisl e Nidil-Cgil. In questo caso, il contratto di collaborazione può essere stipulato non per svolgere delle attività che rientrino nell'oggetto sociale dell'impresa, bensì per svolgere una «specificata» e «singola» campagna la cui scadenza «deve coincidere con la durata massima del contratto di lavoro». Inoltre, il collaboratore:

- a) non può essere adibito ad un incarico diverso da quello originario indicato nel contratto di collaborazione;
- b) è tenuto a gestire autonomamente la propria attività indipendentemente dal tempo impiegato.

L'accordo offre una definizione della natura della collaborazione: infatti le parti precisano che il collaboratore è considerato autonomo esclusivamente nel caso in cui possa unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.

Tra i vari accordi esaminati, ve n'è anche uno firmato da un'associazione che però è partecipata dalla pubblica amministrazione. È il caso dell'accordo sottoscritto da Formez PA. Prima di analizzare come



il testo qualifichi la natura del rapporto di collaborazione, è necessario fare alcune precisazioni. Come detto, Formez PA è un'associazione di diritto privato partecipata al 100% dalla pubblica amministrazione (la cui partecipazione è articolata in diversi enti, quali il Dipartimento della Funzione pubblica e vari enti regionali) ed è sottoposta al controllo ispettivo del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, i consorzi e le associazioni costituite e partecipate al 100% da amministrazioni pubbliche sono destinatarie della speciale disciplina ivi contenuta, cioè il TU del pubblico impiego. L'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015 prevede espressamente il divieto per le amministrazioni pubbliche o soggetti equiparati di stipulare contratti di collaborazioni organizzate dal committente (con l'applicazione della relativa disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi del comma 1). Tuttavia, non è escluso per la pubblica amministrazione (e per i soggetti ad essa equiparati) di poter stipulare degli accordi collettivi nazionali con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale con i quali disciplinare il rapporto di collaborazione. L'articolo 2, comma 4, infatti, esclude espressamente la possibilità di stipulare contratti ai sensi dell'articolo 2, comma 1, ma non fa riferimento al comma 2. Da questo dato letterale si può legittimamente ritenere che la pubblica amministrazione ed i soggetti ad essa equiparati possono stipulare degli accordi collettivi per disciplinare le collaborazioni. Naturalmente, in caso di simulazione del rapporto di collaborazione (disciplinato dall'accordo collettivo) finalizzato a mascherare un rapporto di lavoro subordinato *ex* articolo 2094 c.c., trattandosi di una pubblica amministrazione, l'illegittimità del contratto non comporterà la conversione del rapporto ma solo il pagamento delle differenze retributive poiché, come insegna la giurisprudenza, per poter istaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la pubblica amministrazione occorra che questa – a differenza del lavoro dipendente da privato – con un bando ed un pubblico concorso manifesti la volontà di legarsi contrattualmente a tempo indeterminato con un soggetto in possesso di determinati requisiti. Nell'accordo sottoscritto da Formez PA, le parti prevedono che alla figura del collaboratore non si applichi la disciplina del lavoro subordinato e che le garanzie e le tutele pattuite «non modificano la natura autonoma del rapporto di collaborazione».

### *Forma e contenuto del contratto di collaborazione*

In tutti gli accordi collettivi analizzati, le parti hanno disposto che il contratto individuale di collaborazione deve essere redatto in forma scritta (forma che qui si ritiene *ad probationem*) e deve contenere tutte le informazioni collegate ed utili allo svolgimento del rapporto di lavoro, tra cui:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro;
- c) le modalità di svolgimento della prestazione;
- d) gli obblighi e i diritti del collaboratore;
- e) le forme assicurative garantite dal committente;
- f) l'eventuale durata del contratto se a tempo determinato;
- g) le ipotesi di sospensione del rapporto;
- h) il compenso e la modalità di erogazione dello stesso;
- i) il coordinamento dello svolgimento della prestazione in relazione allo spazio, al tempo e agli strumenti.

### *Attività di coordinamento*

L'articolazione del coordinamento è un tema ricorrente nel campione di accordi analizzati. Nel metà dei casi, i contratti collettivi dispongono dei criteri al fine di regolare il potere di coordinamento della prestazione da parte del committente. In particolare, si registrano cinque tipi di clausole così raggruppate:

- a) clausole che delegano al contratto individuale di individuare forme di coordinamento più adatte alla prestazione;
- b) clausole che confinano il potere di coordinamento esclusivamente nell'ambito delle direttive generali connesse alla natura della prestazione;
- c) clausole che limitano il coordinamento al solo scopo di raggiungere l'obiettivo prefissato nel contratto individuale;
- d) clausole che consentono il potere di coordinamento nella fase iniziale del contratto;
- e) clausole che regolano il potere di coordinamento in relazione alle esigenze del committente.

### *Obbligo di riservatezza e clausola di esclusività*

Le parti sociali, in relazione anche alle specificità dei settori, hanno introdotto l'obbligo di riservatezza per i collaboratori nei confronti del committente al fine di tutelare le attività svolte per conto dell'azienda. In alcuni casi si registra la presenza anche della clausola di esclusività, cioè una pattuizione che obbliga il collaboratore a prestare la propria attività esclusivamente per il committente. In particolare, la presenza della clausola di esclusività si riscontra quasi nella metà dei casi analizzati. Mentre la clausola di riservatezza è una costante negli accordi collettivi, lo stesso non può essere detto per la clausola di esclusività che, come detto, non è presente in tutti gli accordi. Inoltre, si registra la presenza di clausole che:

- a) introducono l'obbligo per il collaboratore di autocertificare la sussistenza di altri contratti di lavoro (di natura autonoma o subordinata) svolti in favore di altre aziende;
- b) riconoscono la libertà del collaboratore di lavorare per più committenti salvo accordo specifico con l'azienda;
- c) obbligano il collaboratore a riservare lo svolgimento di una specifica attività (e non del rapporto) per un solo committente.

### *Strumenti del collaboratore*

Un terzo degli accordi contiene delle specifiche disposizioni in relazione all'utilizzo degli strumenti di lavoro. Le previsioni collettive differenziano l'utilizzo degli strumenti aziendali da quelli di proprietà del collaboratore. In particolare, vi sono casi in cui:

- a) la strumentazione che il collaboratore può utilizzare per lo svolgimento della prestazione è necessariamente quella di proprietà dell'azienda (come nel caso dei call center);
- b) il collaboratore può utilizzare la propria strumentazione oppure concordare individualmente con il committente le modalità di utilizzo della strumentazione aziendale individuando delle fasce orarie precise;
- c) varie clausole disciplinano l'utilizzo della strumentazione di proprietà del committente anche con riferimento ad eventuali abusi della stessa (nel caso dell'accordo sottoscritto dall'AIO è previsto che «l'utilizzo di strumenti di proprietà del committente dovrà essere strettamente

connesso con l'attività lavorativa: è fatto divieto al collaboratore un uso diverso da quello per cui sono stati messi a disposizione»).

### *Invenzioni del collaboratore*

La regolazione dell'istituto delle invenzioni o delle scoperte che possono avvenire nell'ambito del rapporto di lavoro è affrontata da una esigua parte dei testi contrattuali analizzati. Infatti, solo un quarto degli accordi contiene delle specifiche disposizioni, in particolar modo in quei settori dove la scoperta o l'invenzione è un fenomeno che è connaturato alla prestazione svolta (si veda l'accordo Aris e quello per i collaboratori delle Università non statali).

### *Luogo della prestazione*

Nella quasi totalità dei casi analizzati, le parti delegano il contratto individuale quale strumento più adeguato per l'individuazione del luogo della prestazione. Unico è il caso dell'accordo collettivo sottoscritto da Italia Lavoro ove è previsto che il collaboratore è libero di lavorare nei propri locali oppure nelle sedi aziendali in base alle sue esigenze, con il vincolo però che nella seconda ipotesi il lavoratore debba necessariamente coordinarsi il responsabile di riferimento.

Altro caso particolare è quello relativo all'accordo sottoscritto dall'AIO, in cui è previsto che «la riservatezza dei dati trattati dal collaboratore consente e giustifica, senza che con ciò venga meno l'autonomia della prestazione resa dallo stesso, che il committente indichi nel contratto la sede dei propri uffici nei quali il collaboratore (nel rispetto delle norme di sicurezza ivi adottate) dovrà svolgere la prestazione utilizzando una postazione internet, dotato di apposito software e telefono».

### *Modalità di esecuzione della prestazione*

Nel caso della definizione della modalità di esecuzione della prestazione, la contrattazione collettiva, anche in questo caso, delega il contratto individuale quale strumento più idoneo a regolare le esigenze reciproche delle parti. Unico è il caso dell'accordo collettivo delle *Tagesmutter*, ove è previsto che le modalità di esecuzione della prestazione «sono de-

terminate autonomamente dal collaboratore e senza nessun vincolo di subordinazione» e che «l'attività lavorativa da parte del collaboratore verrà svolta con i caratteri dell'autonomia senza alcun potere direttivo da parte del committente in riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

Tuttavia, solo una minima parte dei contratti analizzati dispone delle indicazioni generali circa le modalità di esecuzione, che possono consistere:

- a) nella redazione di un report che periodicamente informi il committente su come è stata svolta la prestazione;
- b) nella individuazione di fasce orarie durante le quali svolgere la prestazione, senza che il committente possa modificarle unilateralmente.

Particolare è il caso dell'accordo sottoscritto dall'AIO che affida alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare modalità di svolgimento della prestazione in *outsourcing* o da remoto. Mentre è unico il caso dell'accordo sottoscritto da Confindustria per il settore radiotelevisivo che prevede l'apposizione del patto di prova nel contratto di collaborazione.

#### *Durata del contratto di collaborazione*

Anche la durata del rapporto di collaborazione viene disciplinata dalla contrattazione collettiva. In particolare, la metà degli accordi analizzati prevede che il rapporto di collaborazione possa avere anche una durata prestabilita. In tutti gli altri casi, la durata del rapporto viene rimessa alle esigenze delle parti e quindi al contratto individuale di lavoro.

Vi sono dei casi peculiari in cui la durata del contratto di collaborazione è collegata a specifiche strategie dell'impresa. In particolare, nel caso dell'accordo sottoscritto da Italia Lavoro la durata del contratto è collegata all'oggetto della prestazione e nulla vieta che il committente, d'accordo con il collaboratore, possa prorogare la durata del contratto. Nel caso dell'accordo sottoscritto da Confindustria settore radiotelevisivo, la durata è prevista solo se il rapporto di collaborazione che si intende instaurare è a termine.

Peculiare, infine, è il caso dell'accordo sottoscritto dall'AIO. Nell'articolato, le parti hanno previsto che l'oggetto del contratto di collaborazione non può coincidere con l'oggetto sociale dell'impresa ma deve essere un'attività collegata ad una specifica campagna «la cui scadenza

deve coincidere con la durata massima del contratto di lavoro». In questo caso, possiamo notare come l'accordo risenta ancora della precedente disciplina sul lavoro a progetto, che la legge n. 92/2012 aveva modificato in tal senso.

### *Recesso*

Come il luogo della prestazione, le modalità di esecuzione della prestazione e la durata anche la regolazione del recesso viene rinviato alla contrattazione individuale. Tuttavia, la metà degli accordi collettivi analizzati prevede delle disposizioni specifiche in merito. In particolare:

- a) alcuni accordi individuano specifici motivi che danno vita al recesso del contratto di collaborazione;
- b) altri accordi invece applicano le norme del Codice civile in caso di contrarietà del contratto individuale all'accordo collettivo o in caso di inadempimento (nello specifico, gli accordi richiamano gli articoli 1456 e 2227 c.c.);
- c) unico è il caso dell'accordo collettivo delle *Tagesmutter*, secondo cui «il committente non può recedere prima della scadenza del contratto se non per giusta causa» e il rapporto può risolversi anche «per scadenza del termine concordato» o «per avvenuta esecuzione dell'incarico anche antecedente alla scadenza del termine».

### *Sospensione*

In relazione all'istituto della sospensione del rapporto di collaborazione, la metà degli accordi disciplina delle specifiche disposizioni in merito. Le cause della sospensione individuate dagli accordi sono diversificate tra di loro:

- a) sospensione legata alla malattia;
- b) sospensione legata alla gravidanza;
- c) sospensione legata all'infortunio;
- d) sospensione legata alla carenza di commesse dell'azienda.

È opportuno precisare che in tutti questi casi gli accordi regolano anche la sospensione dell'erogazione del compenso. Inoltre, negli accordi analizzati, si dispone che se la sospensione del rapporto si protrae per un tempo superiore a quello previsto dagli accordi collettivi il rapporto di

lavoro si risolve. Alcuni accordi prevedono un regime speciale di proroga, oltre il quale il rapporto cessa. L'accordo collettivo per il settore delle scuole non statali dispone che le ipotesi di sospensione del rapporto possano essere individuate anche dal contratto individuale di lavoro.

### *Gravidanza, paternità, malattia e infortunio*

Gli accordi collettivi analizzati prevedono delle disposizioni che riconoscono indirettamente la tutela relativa al periodo di gravidanza per la lavoratrice, le tutele connesse alla paternità per il lavoratore e più in generale le tutele previste dalla legge in caso di malattia del lavoratore o infortunio. È importante precisare che queste tutele sono riconosciute indirettamente poiché nella metà dei casi analizzati, la norma collettiva individua come cause di sospensione del rapporto di collaborazione la gravidanza, l'infortunio o la malattia. Riconoscendo queste come cause di sospensione, ciò implica che al collaboratore sono riconosciute le tutele sottese a questi fenomeni anche se, come detto, subisce due conseguenze gravose:

- a) la sospensione della retribuzione;
- b) la risoluzione del contratto se la sospensione si protrae oltre un certo periodo di tempo (si veda l'accordo sottoscritto da Formez PA).

Di diversa impostazione è invece l'accordo collettivo che si applica ai docenti delle scuole non statali. In quel caso, le parti espressamente hanno esteso tutto l'apparato normativo protettivo del lavoratore subordinato anche al collaboratore. Anche l'accordo sottoscritto da Aris, FP-Cgil, Cisl FP e Uil FPL per i collaboratori che prestano l'attività in favore degli enti privati di ricerca ha esteso espressamente ai rapporti di collaborazione le tutele relative alla sospensione del rapporto per patologie gravi che richiedono terapie salvavita (HIV-Aids, emodialisi, chemioterapia).

### *Condizioni di miglior favore*

Molto esigue sono le condizioni di miglior favore. Dal campione di accordi analizzato, è emerso che una minima parte dei contratti prevede condizioni di miglior favore, quali il riposo settimanale e il diritto ai buoni per usufruire del servizio mensa. Altre clausole di miglior favore riguardano la stabilizzazione dei precedenti rapporti di collaborazione

istaurati prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015. Anche la nuova normativa, del resto, concede delle agevolazioni alle aziende che stabilizzino i rapporti di collaborazione precedentemente instaurati (cfr. articolo 54, decreto legislativo n. 81/2015).

Un'altra esigua parte degli accordi prevede il diritto di prelazione per il collaboratore nel caso in cui l'azienda voglia stabilizzare i rapporti flessibili oppure voglia assumere personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro subordinato per svolgere mansioni affini. Unico è il caso, invece, dell'accordo sottoscritto dall'Arìs, che dispone la sanzione della riconversione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel caso in cui il rapporto di collaborazione non si concretì nel rispetto delle clausole collettive.

## 5. Compensi

Tutti gli accordi disciplinano i compensi, anche se in modo diversificato. Le modalità di calcolo dei compensi sono variegata all'interno della contrattazione collettiva. In particolare, si registrano:

- a) sistemi che parametrano il compenso del collaboratore alla retribuzione prevista per un determinato livello del CCNL di un determinato settore merceologico;
- b) sistemi che individuano il compenso in relazione alla paga oraria prevista per un determinato livello del CCNL di un determinato settore;
- c) sistemi che individuano il compenso in relazione al risultato e alla produttività misurati entrambi con specifici parametri;
- d) sistemi che calcolano il compenso in base ad una tariffa oraria determinata anche dalla quantità di lavoro (come nel caso delle *Tagesmutter*).

## 6. Diritti e rapporti sindacali

### *Obblighi d'informazione*

Il coinvolgimento delle OO.SS., delle RSA e RSU è un altro elemento presente negli accordi analizzati, in particolar modo nell'attività di



controllo di utilizzo della tipologia contrattuale. In un terzo dei casi, infatti, il sindacato viene coinvolto, attraverso la costituzione di organismi paritetici quali un'apposita Commissione o un Osservatorio nazionale, come soggetto idoneo a verificare l'andamento del mercato del lavoro del settore e a verificare l'utilizzo della tipologia contrattuale rispetto alle esigenze di flessibilità del settore. Alle Commissioni paritetiche è anche affidata la competenza di risolvere controversie in relazione all'interpretazione degli accordi collettivi e, in alcuni casi, in relazione alla risoluzione del rapporto. Sul versante dei diritti sindacali, emergono le disposizioni dell'accordo collettivo delle *Tagesmutter*, secondo cui i collaboratori hanno diritto a 10 ore annue per svolgere l'assemblea sindacale, all'elezione di 2 rappresentanti sindacali e alla bacheca informativa.

#### *Secondo livello di contrattazione*

Non tutti gli accordi collettivi prevedono un assetto contrattuale decentrato delegato a regolare ulteriori aspetti del rapporto di collaborazione. Solo un terzo dei contratti analizzati affida al secondo livello di contrattazione alcune competenze tra cui:

- a) regolare ipotesi di modalità della prestazione resa da remoto o in *outsourcing* da parte del collaboratore;
- b) istituire eventuali indennità aggiuntive al compenso, collegate alle particolarità dell'attività prestata;
- c) compensi aggiuntivi in relazione al risultato;
- d) sviluppare la contrattazione territoriale per implementare la partecipazione.