

Sezione I
**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
E LAVORO AUTONOMO**

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. Gli accordi economici collettivi. – 3. Convenzioni a valenza sindacale per la disciplina di attività libero-professionale in favore di funzioni pubbliche. – 4. La disciplina delle collaborazioni c.d. etero-organizzate. – 5. La contrattazione di transizione dall'autonomia alla subordinazione. – 6. Tra autonomia e subordinazione: il caso del c.d. ibrido bancario. – 7. Casi di estensione del welfare bilaterale al lavoro autonomo.

Executive summary

La produzione contrattuale analizzata mostra segnali di vitalità, sebbene gli attori sociali non siano ancora riusciti a individuare, se non in alcuni casi limitati, un quadro normativo a misura delle logiche e delle esigenze proprie dei nuovi mercati del lavoro. A partire dalla recente stagione di riforma del lavoro, la portata dell'affidamento alla contrattazione collettiva del potere di disciplinare "alternativamente" le collaborazioni nei settori che presentano particolari esigenze produttive ed organizzative, non pare, al momento, essersi indirizzata verso assetti di tutela adeguati ai sempre più variegati modi di prestare lavoro a favore (anche) di altri. Piuttosto, si riscontra la tendenza a riprodurre schemi del passato, per di più in crisi nel loro stesso campo di applicazione tradizionale. La mancanza di sincronicità tra iniziativa legislativa e contrattazione collettiva, come nel caso degli accordi economici collettivi, rischia di dar luogo a un circolo perverso, nel quale la giuridificazione per via eteronoma delle forme di tutela del lavoro autonomo può indurre l'autonomia individuale ad una fuga dalle regole definite collettivamente. L'analisi della prassi contrattuale mostra come sperimentazioni a livello locale e aziendale possano essere passaggi importanti nella maturazione di una sensibilità nuova nell'accostamento alla regolamentazione del lavoro che cambia. Nella direzione di una moderna rete di tutele rivolta al lavoratore come soggetto, subordinato o autonomo che sia, è importante considerare il ruolo che la bilateralità può svolgere, in ottica di capability, nel costruire i presupposti per rendere effettivamente libera la persona di esprimere a pieno la propria professionalità.

1. Introduzione

La presente sezione del Rapporto analizza come, nel concreto, l'autonomia collettiva è intervenuta a regolare specifiche fattispecie di lavoro autonomo ⁽⁵⁾. Nella variegata realtà che si offre all'osservazione, le misure contrattuali di carattere collettivo in tema di lavoro autonomo possono distinguersi in tre macro-tipologie: accordi economici collettivi (*infra*, § 2); atti amministrativi con valenza sindacale per la disciplina dei rapporti di lavoro autonomo riguardanti talune figure professionali (*infra*, § 3); contratti collettivi di ambito nazionale, territoriale e aziendale, a loro volta classificabili in ulteriori quattro fattispecie:

a) accordi sindacali *ex* articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015, per la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate (*infra*, § 4);

b) accordi sindacali per la transizione da forme contrattuali non standard, ascrivibili all'area del lavoro c.d. parasubordinato, a rapporti di lavoro dipendente (*infra*, § 5);

c) misure contrattuali che disciplinano rapporti contrattuali tra azienda e prestatore di lavoro eseguiti in parte in forma di lavoro dipendente, in parte in forma di lavoro autonomo (*infra*, § 6);

d) misure contrattuali di estensione ai lavoratori autonomi delle prestazioni di welfare derivanti dagli enti bilaterali istituiti nell'ambito dei tradizionali sistemi di relazioni industriali (*infra*, § 7).

2. Gli accordi economici collettivi

Una prima fattispecie di regolazione del lavoro autonomo si riconosce, storicamente, negli accordi economici collettivi per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale fra le aziende mandanti ed i rispettivi agenti e rappresentanti di commercio ⁽⁶⁾. Trattasi,

⁽⁵⁾ Lo scritto riproduce, in sintesi, i contenuti dell'articolo di P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *VTDL*, 2018, n. 3, 717-760. Si rimanda alla versione pubblicata su rivista per ulteriori dettagli e riferimenti bibliografici.

⁽⁶⁾ A quanto costa, risultano ad oggi in vigore i seguenti 5 accordi economico collettivo Artigianato 10 dicembre 2014 sottoscritto da FNAARC assieme ad altre 6 organizzazioni degli agenti di commercio e dai rappresentanti delle imprese artigiane,

come noto, di uno dei più chiari esempi di collaborazione autonoma, che vede «la costante appropriazione da parte del committente (preponente) dell'*utilitas* della prestazione eseguita dall'agente in conformità alle istruzioni ricevute, assurgendo quindi ad emblema dell'«illusorio miraggio dell'indipendenza e dell'autonomia giuridica» a dispetto dell'impiego legislativo di una struttura giuridico-contrattuale profondamente diversa da quella del contratto di lavoro».

La dottrina che di recente è tornata ad occuparsi degli accordi economici collettivi ci ricorda come nell'ordinamento corporativo questa forma di negozio concernesse due tipologie di rapporti: quelli di lavoro autonomo caratterizzati da asimmetria contrattuale tra le parti e quelli di natura commerciale tra imprese operanti in settori produttivi connessi, finalizzati a regolare la distribuzione nel mercato delle merci prodotte. Nella trattazione del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale da parte dell'autonomia collettiva il riferimento è stato, tradizionalmente, solo alla prima categoria di rapporti. Con la conseguenza che l'accordo economico collettivo opera alla stregua di un vero e proprio contratto collettivo, con funzione di porre rimedio alla debolezza contrattuale dell'agente, che gli impedirebbe, sul piano delle trattative individuali, il soddisfacimento dei relativi interessi.

Al pari della disciplina codicistica, la regolazione contrattuale del rapporto di agenzia ha avuto un notevole impulso in conseguenza dell'attuazione della direttiva 86/653/CEE ⁽⁷⁾, che ha introdotto forme di tutela rafforzate in favore degli agenti, riguardanti taluni istituti concernenti le provvigioni e il trattamento di fine rapporto, per molti aspetti diversi da quelli elaborati dal diritto positivo italiano. Sebbene in un pri-

entrato in vigore il 1° gennaio 2015; accordo economico collettivo Confapi 17 settembre 2014 che regola i rapporti fra gli agenti e rappresentanti di commercio e le case mandanti del settore della piccola e media industria; accordo economico collettivo Industria 30 luglio 2014 per la disciplina dei rapporti fra gli agenti e rappresentanti di commercio e le case mandanti del settore industriale; accordo economico collettivo Consorzi agrari 23 gennaio 2014 fra Ansacap ed Assocap per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza tra i consorzi agrari e i loro agenti con o senza deposito; accordo economico collettivo Commercio 13 luglio 2010, modificato nel marzo 2010, siglato dalle organizzazioni delle case mandanti (Confcommercio, Confesercenti e Confcooperative) e dalle organizzazioni degli agenti di commercio FNAARC, Fiarc, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Ugl e Usarci.

⁽⁷⁾ Cfr. d.lgs. n. 303/1991.

mo momento l'autonomia collettiva avesse tentato di far rivivere le precedenti impostazioni normative meno garantiste, il processo di integrazione europea è stato portato a compimento dal decreto legislativo n. 65/1999, che ha modificato in modo sistematico le norme codicistiche sul contratto di agenzia (in particolare, l'articolo 1751 e l'articolo 1746). La contrattazione è conseguentemente intervenuta con correttivi di carattere integrativo della disciplina legale ⁽⁸⁾, introducendo in favore dell'agente, oltre alla indennità di risoluzione del rapporto e a quella suppletiva di clientela ⁽⁹⁾, una terza indennità c.d. "meritocratica" con funzione premiale nei casi in cui l'agente o rappresentante abbia apportato al preponente un incremento della clientela o del volume d'affari. In deroga all'articolo 1746, terzo comma, c.c. ⁽¹⁰⁾, gli accordi economici collettivi hanno altresì disciplinato la possibilità di sottoscrizione del patto di responsabilità dell'agente per inadempimento del terzo (c.d. star del credere), seppur limitatamente alla ipotesi di insolvenza parziale del cliente.

La dialettica tra legge e contrattazione collettiva nella disciplina del contratto di agenzia si è realizzata anche con funzione specificativa, in relazione alla disciplina del patto di non concorrenza. Al mandante, infatti, compete il pagamento di una indennità non provvigionale, inderogabilmente corrisposta in un'unica soluzione alla fine del rapporto, a fronte del patto di non concorrenza postcontrattuale, quando esso sia inserito nel singolo incarico di agenzia. Il patto, che può essere sottoscritto solo al momento dell'inizio del rapporto di agenzia, dispone che l'indennità si calcoli in percentuale sulla media delle provvigioni percepite negli ultimi anni e viene disciplinato dall'articolo 1751 c.c., sebbene gli accordi stabiliscano delle differenze percentuali in base alla durata del rapporto e in caso si tratti di rapporto in regime di pluri-mandato o mono-mandato.

Sul fronte delle tutele assistenziali e previdenziali, gli accordi econo-

⁽⁸⁾ Cass. 11 agosto 2000, n. 10659, secondo cui non può escludersi in radice l'operatività degli accordi economici collettivi, con funzione di integrazione del precetto legale, in assenza di un esplicito divieto della legge.

⁽⁹⁾ Anche rispetto a questi istituti, gli interventi dell'autonomia collettiva hanno modulato e specificato le norme codicistiche, per loro natura generali ed astratte, ad es. individuando le percentuali di aliquote da applicare ai fini dell'indennità di risoluzione del rapporto e all'indennità suppletiva, quest'ultima corrisposta solo in caso il contratto si sciogla per cause non imputabili all'agente o rappresentante.

⁽¹⁰⁾ In forza del quale «È vietato il patto che ponga a carico dell'agente una responsabilità, anche solo parziale, per l'inadempimento del terzo».

mici collettivi dispongono che in caso di malattia o infortunio dell'agente che costituisca causa di impedimento nell'espletamento del mandato affidatogli, il rapporto di agenzia resterà sospeso ad ogni effetto per la durata massima di sei mesi dall'inizio della malattia o dalla data dell'infortunio. In quel periodo viene garantita una polizza assicurativa con la Fondazione Enasarco che si impegna ad erogare prestazioni economiche in caso di morte, invalidità permanente e ricovero ospedaliero. Ad eccezione del settore agrario, gli accordi prevedono altresì una sospensione del rapporto in caso di gravidanza e puerperio dell'agente o rappresentante, il quale resterà sospeso ad ogni effetto per un periodo pari a 12 mesi, all'interno dei quali deve collocarsi la data del parto.

Mentre sul piano previdenziale, la Fondazione Enasarco regola i rapporti contributivi obbligatori integrativi tra l'agente e il preponente, erogando trattamenti di previdenza, assistenza e quanto previsto dal regolamento delle attività istituzionali. Il contributo non viene versato direttamente dall'agente ma viene trattenuto dalle ditte all'atto della liquidazione delle provvigioni. Presso l'ente sono accantonate altresì le indennità maturate all'interno del fondo FIRR (Fondo indennità risoluzione rapporto) rivalutate ogni anno per gli interessi.

Ad eccezione del settore agrario, tutti gli accordi economici prevedono l'istituzione dell'ente bilaterale nazionale di natura paritetica, investito delle funzioni tipiche della bilateralità: incentivazione e promozione di ricerche di settore; progettazione e gestione di iniziative di formazione e riqualificazione professionale; istituzione dell'osservatorio sulla professione agenti e rappresentanti di commercio. L'accordo del commercio istituisce altresì un fondo di assistenza sanitaria integrativa al servizio sanitario nazionale.

Nella parte obbligatoria degli accordi economici collettivi si riscontra, infine, l'istituzione di commissioni paritetiche per la risoluzione delle controversie, con la disciplina delle relative modalità di funzionamento, mentre l'accordo del commercio istituisce un collegio arbitrale, ferma restando la facoltà di adire le vie legali, composto da una rappresentanza datoriale, una rappresentanza sindacale e un terzo membro, il presidente nominato dalle organizzazioni territoriali.

3. Convenzioni a valenza sindacale per la disciplina di attività libero-professionale in favore di funzioni pubbliche

Tra le fonti a valenza sindacale volte a disciplinare talune fattispecie di lavoro autonomo, figurano le convenzioni tra l'Inps e le organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che regolano il rapporto tra l'istituto di previdenza e i medici di medicina fiscale per lo svolgimento degli accertamenti medico-legali sui lavoratori dipendenti pubblici e privati assenti per malattia.

Che la dinamica di regolazione di questi rapporti di lavoro abbia una chiara valenza sindacale è subito riscontrabile dal dato del vasto contenzioso che, storicamente, ha interessato questo settore ⁽¹¹⁾, a cui oggi si cumula quello *ex* articolo 28, legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), culminato nella sentenza del Tribunale di Roma del 6 giugno 2018 relativa all'individuazione delle organizzazioni sindacali legittimate a trattare le predette convenzioni con l'istituto di previdenza. Indicativa in tal senso è stata la richiesta, avanzata dall'organizzazione rappresentativa della categoria dei medici di medicina fiscale (Anmefi), di rettificare l'oggetto del decreto interministeriale 2 agosto 2017, pubblicato in *GU*, 30 settembre 2017, n. 229, con il quale veniva approvato l'atto di indirizzo di cui all'articolo 55-*septies*, comma 2-*bis*, del decreto legislativo n. 165/2001, sostituendo il riferimento alle «organizzazioni sindacali dei

⁽¹¹⁾ Tra le prime pronunce che affrontano il tema della compatibilità del diritto di sciopero con il lavoro autonomo si segnala Cass. 29 giugno 1978, n. 3278, in *FI*, 1978, I, 1626, a parere della quale «costituisce, sotto il profilo soggettivo, esercizio del diritto di sciopero il ricorso dei medici convenzionati con l'I.n.a.m. (in quanto lavoratori autonomi in posizione di “parasubordinazione”, cioè, con riguardo alle prestazioni lavorative, nella posizione di contraenti economicamente più deboli nei confronti dell'altra parte del rapporto) all'azione diretta per la modificazione della convenzione che regola le condizioni economiche e normative inerenti alla prestazione della loro opera professionale per conto dell'ente». Questo orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione risultò particolarmente innovativo (cfr. Cass. pen. 24 maggio 1951, in *FI*, 1951, II, 178, secondo cui «risponde del reato di omissione di atti di ufficio il medico dell'I.n.a.m. il quale, in occasione o a causa di uno sciopero, rifiuta la sua opera sanitaria a persone assistite dall'ente»); mentre la giurisprudenza di merito si limitava ad osservare che «l'astensione da parte dei medici convenzionati dall'attività mutualistica non può essere equiparata a sciopero, difettando il presupposto di un rapporto di lavoro subordinato: ne consegue il carattere di illecito civile (violazione contrattuale) dell'astensione stessa» (App. Torino 20 luglio 1973).

medici di medicina generale», quali parti deputate a stipulare le convenzioni con l'Inps, con quello, corretto, alle «organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative». Da qui la mancata convocazione della predetta organizzazione ai tavoli per la definizione e la firma della convenzione, avendo l'Inps addotto che il titolo del decreto interministeriale identificasse puntualmente le organizzazioni sindacali dei medici di medicina generale, peraltro rappresentative dei soggetti «controllati» dai medici fiscali (controllanti) nel corso delle ispezioni, e il conseguente ricorso dell'Anmefi avverso la condotta antisindacale dell'istituto previdenziale.

A prescindere dagli specifici contenuti destinati ad essere concordati nella convenzione, già le linee di indirizzo interministeriale del 30 settembre 2017 contengono ampi riferimenti alla disciplina dell'attività di accertamento medico legale svolta dai medici convenzionati, qualificata come «attività libero professionale e in nessun caso configurabile come rapporto di lavoro alle dipendenze dell'Istituto».

In primo luogo, le linee di indirizzo specificano che la prestazione lavorativa resa dai medici incaricati dei controlli debba prevedere un rapporto convenzionale su base oraria, il cui impegno non può essere superiore alle 36 ore settimanali, ricadenti nelle fasce di reperibilità stabilite per l'effettuazione di visite mediche di controllo. Per quanto riguarda la struttura del compenso, si prevede un'indennità oraria base di disponibilità e maggiorazioni proporzionate al numero di visite di controllo domiciliari e ambulatoriali. La convenzione è chiamata inoltre a disciplinare i criteri di conferimento degli incarichi e le modalità di espletamento degli stessi, tenuto conto del fabbisogno di medici e della necessità di garantire la massima efficienza e la migliore copertura e distribuzione territoriale degli accertamenti medico-legali, il principio di equa distribuzione degli incarichi, il contenimento dei costi anche per indennità o rimborsi chilometrici e la migliore allocazione delle risorse. In ogni caso, si prevede che gli incarichi non possano essere conferiti successivamente al compimento del 67° anno di età del medico e, se già in essere, cessano alla medesima data. Oggetto delle convenzioni sono altresì i criteri e i casi di incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie; le cause di sospensione, cessazione, revoca e decadenza dell'incarico convenzionale; la formazione continua.

4. La disciplina delle collaborazioni c.d. etero-organizzate

Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 81/2015 ⁽¹²⁾, tra il 2015 ed il 2017 sono stati sottoscritti, in diversi settori produttivi ⁽¹³⁾, 19 accordi sindacali per la regolazione delle collaborazioni etero-organizzate, altrimenti riconducibili all'area del lavoro subordinato secondo il disposto dell'articolo 1 del medesimo decreto legislativo. Si tratta in tutti i casi di accordi di ambito nazionale, stante la delega esplicita operata dal legislatore del *Jobs Act*, esclusivamente, a questo livello di regolazione contrattuale-collettiva.

Di particolare interesse si presenta, in prima battuta, la composizione dei soggetti firmatari, che vede, di fianco alle sigle sindacali espressione delle tradizionali centrali confederali e alle organizzazioni sindacali minoritarie, la compresenza di talune associazioni professionali costituite ai sensi dell'articolo 2 della legge n. 4/2013. Si tratta di una prima evidenza valevole a confermare non solo e non tanto la fungibilità tra funzioni di rappresentanza professionale e funzioni di rappresentanza negoziale, quanto il fatto che la rilevanza sindacale di una organizzazione non possa escludersi o derivarsi dalla sola osservazione del dato formale, scaturente dagli statuti e dai regolamenti associativi.

Sotto il profilo della qualificazione del rapporto, non stupisce che i soggetti stipulanti abbiano prestato attenzione a ricondurla, salvo alcune eccezioni, all'area dell'autonomia ⁽¹⁴⁾, attraverso una disciplina apparen-

⁽¹²⁾ Previsione, questa, in forza della 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».

⁽¹³⁾ Tra, cui aziende ed enti operanti nel campo della cultura, call center, enti di ricerca privati, formazione professionale, PA, organizzazioni non governative, radio e televisioni private, recupero crediti, ricerca di mercato, scuole non statali, università non statali.

⁽¹⁴⁾ La metà del campione di analisi qualifica espressamente come autonomo il rapporto di collaborazione disciplinato dall'accordo collettivo mentre una modesta parte degli accordi qualifica la collaborazione ai sensi dell'art. 409 c.p.c. Altri testi contrattuali, invece, non indicano espressamente la natura del rapporto, salvo qualche eccezione ove le parti sociali si limitano ad escludere la natura subordinata dei rapporti di collaborazione.

temente esaustiva della fattispecie, seppur fortemente cedevole rispetto al contratto individuale, volta a coprire le diverse fasi del rapporto, nonché gli aspetti ad esso collaterali, inclusi taluni istituti di stretta rilevanza sindacale e a contenuto obbligatorio. Si tratta di una evidenza non scontata se è vero che il dato letterale dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 non esclude che la contrattazione collettiva possa individuare tipi di collaborazione da ricondurre all'area del lavoro subordinato.

Con frequenza ricorrono, praticamente in tutti gli accordi collettivi analizzati, clausole volte a definire in modo puntuale la sfera di applicazione del contratto. Tra essi possono distinguersi accordi che estendono la pattuizione a più comparti; accordi che limitano la sfera di applicazione ad una sola attività produttiva; accordi che riferiscono l'applicazione alle aziende aderenti a determinati organismi rappresentativi. Nella maggior parte dei casi, gli accordi collettivi nazionali predispongono un elenco delle figure professionali alle quali è possibile applicare il rapporto di collaborazione, sebbene nel complesso le formule utilizzate si presentino piuttosto ampie e generiche nei contenuti.

Connessi alla identificazione delle professionalità coperte dall'accordo, gli aspetti riguardanti la formazione del collaboratore sono disciplinati raramente, per lo più in relazione ad attività per le quali si prevede che il committente stabilisca, ai fini dello svolgimento della prestazione, delle coordinate minime di carattere generale, di solito limitate ai primissimi giorni dalla decorrenza del contratto individuale, fermo restando che né l'attività formativa né le predette forme di coordinamento possano implicare che il collaboratore riceva delle direttive specifiche sul "come" la prestazione debba essere svolta.

Pressoché in tutti gli accordi, invece, si riscontra una disciplina più o meno dettagliata del potere di coordinamento della prestazione da parte del committente. Sul punto, sono identificabili cinque tipi di pattuizioni: clausole che delegano il contratto individuale a individuare forme di coordinamento più adatte alla prestazione; clausole che confinano il potere di coordinamento esclusivamente all'ambito delle direttive generali connesse alla natura della prestazione; clausole che limitano il coordinamento al solo scopo di raggiungere l'obiettivo prefissato nel contratto individuale; clausole che consentono il potere di coordinamento nella fase iniziale del contratto; clausole che regolano il potere di coordinamento in relazione alle esigenze del committente.

Un'altra costante degli accordi collettivi analizzati è la previsione in forza della quale le parti dispongono che il contratto individuale di collaborazione debba essere redatto in forma scritta e debba contenere tutte le informazioni collegate ed utili allo svolgimento del rapporto di lavoro, vale a dire: l'identità delle parti; il luogo di lavoro; le modalità di svolgimento della prestazione; gli obblighi e i diritti del collaboratore; le forme assicurative garantite dal committente; l'eventuale durata del contratto se a tempo determinato; le ipotesi di sospensione del rapporto; il compenso e la modalità di erogazione dello stesso; il coordinamento dello svolgimento della prestazione in relazione allo spazio, al tempo e agli strumenti.

Va rilevato che riguardo a tutti gli aspetti di cui si è trattato, ampio spazio è riconosciuto all'autonomia privata individuale, seppur all'interno di alcuni limiti o direttrici generali individuate dalle parti. Talvolta, ad esempio, si riscontrano delle indicazioni di carattere generale circa la modalità di esecuzione della collaborazione: dalla redazione di un report che periodicamente informi il committente su come è stata svolta la prestazione, alla individuazione di fasce orarie durante le quali svolgere la collaborazione, senza che il committente possa modificarle unilateralmente. Circa la metà degli accordi analizzati ribadisce la generica possibilità di apporre un termine al rapporto di collaborazione. In tutti gli altri casi, la durata del rapporto viene rimessa alle esigenze delle parti e quindi al contratto individuale di lavoro. Nella quasi totalità degli accordi, al contratto individuale è rimessa altresì l'individuazione del luogo della prestazione.

Anche la regolazione del recesso viene demandata alla contrattazione individuale, sebbene la metà degli accordi preveda delle disposizioni specifiche al riguardo. Alcune intese individuano, ad esempio, motivi giustificativi del recesso dal contratto di collaborazione, mentre altri richiamano le norme del codice civile in caso di contrarietà del contratto individuale all'accordo collettivo o in caso di inadempimento (articoli 1456 e 2227 c.c.). In un solo caso si rende esplicito che il committente non possa recedere prima della scadenza del contratto se non per giusta causa, ovvero che il rapporto possa risolversi anche per scadenza del termine concordato o per avvenuta esecuzione dell'incarico anche prima della scadenza del termine.

Circa la metà degli accordi prevede delle specifiche disposizioni in

merito all'istituto della sospensione del rapporto di collaborazione. Le cause della sospensione individuate dagli accordi riguardano le ipotesi di malattia, gravidanza, infortunio, carenza di commesse dell'azienda. In tutti questi casi, è prevista la sospensione dell'erogazione del compenso. Talvolta si riscontra una clausola in forza della quale, 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.

Specifiche disposizioni sono dettate anche in ordine all'utilizzo degli strumenti di lavoro. In particolare, le previsioni collettive differenziano l'uso degli strumenti aziendali da quelli di proprietà del collaboratore. Di fianco ai casi in cui 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), ci sono quelli in cui il collaboratore può utilizzare la propria strumentazione oppure concordare individualmente con il committente le modalità di fruizione della strumentazione aziendale, predeterminando delle specifiche fasce orarie.

Sovente si riscontra la disciplina dell'obbligo di riservatezza per i collaboratori nei confronti del committente al fine di tutelare le attività svolte per conto dell'azienda. In alcuni accordi si registra anche la presenza di clausole di esclusività in forza delle quali il collaboratore si obbliga a prestare la propria attività esclusivamente in favore del committente. Si osservano, inoltre, clausole che: introducono l'obbligo per il collaboratore di auto-certificare la sussistenza di altri contratti di lavoro (di natura autonoma o subordinata) svolti in favore di altri committenti; riconoscono la libertà del collaboratore di lavorare per più committenti salvo accordo specifico con l'azienda; oppure obbligano il collaboratore a riservare lo svolgimento di una specifica attività (e non del rapporto) per un solo committente. Diversamente, la regolazione dell'istituto delle invenzioni o delle scoperte che possono avvenire nell'ambito del rapporto di lavoro è trattata solo da una esigua parte dei testi contrattuali.

Gli accordi collettivi analizzati prevedono delle disposizioni che riconoscono 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. Di diversa impostazione è invece l'accordo collettivo che si applica ai docenti delle scuole non statali: qui le parti espressamente hanno esteso tutto

L'apparato normativo protettivo del lavoratore subordinato anche al collaboratore. Anche l'accordo sottoscritto dall'Arise, Fp-Cgil, Fp-Cisl e Uil-Fpl per i collaboratori che prestano l'attività in favore degli enti privati di ricerca hanno esteso espressamente ai rapporti di collaborazione le tutele relative alla sospensione del rapporto per patologie gravi che richiedono terapie salvavita (HIV-Aids, emodialisi, chemioterapia).

Una minima parte dei contratti prevede condizioni di miglior favore, come ad esempio il riposo settimanale e il diritto ai buoni per usufruire del servizio mensa. Altre clausole di questo genere riguardano la stabilizzazione dei rapporti di collaborazione instaurati prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015, mentre 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, di un accordo 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 concretizzi nel rispetto delle clausole collettive.

Tutti gli accordi prevedono una disciplina del compenso. La individuazione delle relative modalità di calcolo si presenta piuttosto diversificata. In generale, possono distinguersi tre macro-gruppi di previsioni: sistemi che parametrano il compenso del collaboratore alla retribuzione prevista per un determinato livello del CCNL di un determinato settore merceologico; sistemi che individuano il compenso in relazione al risultato e alla produttività, misurati entrambi con specifici parametri; sistemi che calcolano il compenso in base ad una tariffa oraria determinata anche dalla quantità di lavoro.

Degne di nota sono, infine, le previsioni di carattere obbligatorio che abilitano la contrattazione di secondo livello ad intervenire su specifiche materie, nonché la disciplina dei diritti sindacali. Nel primo caso, un terzo dei contratti analizzati affida al secondo livello di contrattazione alcune competenze come: regolare ipotesi di modalità della prestazione resa da remoto o in *outsourcing* da parte del collaboratore; istituire eventuali indennità aggiuntive al compenso, collegate alle particolarità dell'attività prestata; prevedere compensi aggiuntivi in relazione al risultato; sviluppare la contrattazione territoriale per implementare la partecipazione.

Il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e delle rappresentan-

ze sindacali aziendali e unitarie è un ulteriore elemento presente negli accordi analizzati, specialmente in relazione all'attività di controllo di utilizzo della tipologia contrattuale. In un terzo dei casi analizzati, in particolare, 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 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, in rari casi si prevede il riconoscimento ai collaboratori dei diritti statutari quali il diritto a 10 ore annue per svolgere l'assemblea sindacale, all'elezione di due rappresentanti sindacali e alla bacheca informativa.

5. La contrattazione di transizione dall'autonomia alla subordinazione

Una ulteriore tipologia di intervento contrattuale sulla “zona grigia” tra autonomia e subordinazione si riconosce negli accordi sindacali per la transizione da forme contrattuali non standard, ascrivibili all'area del lavoro autonomo, a rapporti di lavoro dipendente. Sebbene il legislatore del *Jobs Act* non abbia investito l'autonomia collettiva di specifiche competenze in materia, è verosimile supporre che la contrattazione, specie di prossimità, possa operare simili interventi a supporto dell'autonomia individuale, anche in risposta all'incentivo posto dall'articolo 54 del decreto legislativo n. 81/2015 alla stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi e dei titolari di partita IVA ⁽¹⁵⁾.

⁽¹⁵⁾ La disposizione prevede che al fine di promuovere la stabilizzazione della occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione. Ciò a condizio-

Allo stato attuale, il riferimento a questa fattispecie contrattuale è, a quanto consta, limitato ad un solo settore, quello del c.d. marketing operativo, che vede coinvolte le figure professionali del *promoter*, del *merchandiser* e dell'allestitore nella promozione e vendita di specifici brand e prodotti all'interno degli store della grande distribuzione. Dopo aver sottoscritto nel 2008 con la ex Clacs-Cisl un accordo sindacale che regolava il rapporto di lavoro parasubordinato ed aver sottoscritto nel 2009 con la Fesica-Confsal un primo contratto nazionale relativo al rapporto di lavoro subordinato, il 7 dicembre 2012 l'Associazione nazionale agenzie di servizi di field marketing (Anasfim) ha concluso con Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil un *Accordo quadro contenente il protocollo per la contrattazione di II livello applicato al settore del marketing operativo*. In applicazione della predetta intesa di ambito super-territoriale, sono stati sottoscritti dalle medesime organizzazioni 3 contratti integrativi a livello provinciale (Bergamo, Milano, Pavia) e 7 accordi di ambito regionale (Campania, Lazio, Piemonte, Puglia, Sicilia, Sardegna e Veneto).

In risposta all'esigenza di stabilizzazione del personale addetto alle funzioni di promozione e *merchandising*, tradizionalmente inquadrato nell'area delle collaborazioni, le parti hanno convenuto, a fronte delle restrizioni sulla flessibilità in entrata introdotte dalla legge n. 92/2012, di ricondurre quelle figure professionali nell'area del lavoro dipendente secondo la disciplina del CCNL Terziario, distribuzione e servizi, prevedendo tuttavia una serie di modifiche alle condizioni di lavoro non pienamente compatibili con il quadro normativo definito dal predetto CCNL.

L'accordo Anasfim rappresenta invero una delle prime applicazioni dell'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011, convertito con modifiche dalla legge n. 148/2011, che abilita la contrattazione collettiva di secondo livello a derogare sia alla disciplina contrattuale geograficamente sovraordinata che alla legge. Si tratta di una esperienza contrattuale *sui generis*,

ne che: i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c. o avanti alle commissioni di certificazione; nei 12 mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

seppur riconducibile all'impianto dei contratti c.d. di riallineamento ⁽¹⁶⁾ o di gradualità ⁽¹⁷⁾, diffusi nel corso degli anni Novanta, in cui l'obiettivo della progressiva fuoriuscita dalla condizione di irregolarità dell'impresa, in funzione di contrasto al lavoro sommerso, veniva realizzato a fronte del consenso sindacale alla deroga temporanea della parte economica del CCNL. Attraverso questo strumento, mediato da un apposito contratto collettivo provinciale, il datore di lavoro si impegnava ad attuare un programma di graduale riallineamento dei trattamenti retributivi dei propri dipendenti ai livelli previsti dai CCNL, ricevendo, quale incentivo all'emersione, il riconoscimento di taluni benefici, tra i quali la fiscalizzazione degli oneri sociali e gli sgravi contributivi pregressi, previsti nell'ambito di politiche di sostegno delle aree svantaggiate del Paese.

Similmente, le intese territoriali sottoscritte dall'Anasfim prevedono, limitatamente al biennio 2013-2014, il sotto-inquadramento al 7° livello del Ccnl Terziario del personale addetto alle funzioni di promozione e *merchandising*, anche con compiti di coordinamento o di esercizio promiscuo delle mansioni proprie di ciascun profilo. Si prevede poi che l'eventuale mutamento di mansioni dovuto al passaggio da un profilo all'altro non configura violazione dell'articolo 2103 c.c. Dal 1° gennaio 2015, data di acquisizione del normale livello di inquadramento contrattuale, è decorso un sistema di salario di ingresso della durata di 3 anni (fino al 1° gennaio 2018).

6. Tra autonomia e subordinazione: il caso del c.d. ibrido bancario

Del tutto innovativo sul piano del metodo e dei contenuti contrattuali si presenta il protocollo per lo sviluppo sostenibile del Gruppo Intesa Sanpaolo, sottoscritto dall'azienda e dalle delegazioni di Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, Uilca e Unisin il 1° febbraio 2017. Ricondotta dalla dottrina alla fattispecie degli accordi di prossimità di cui all'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011, convertito con modifiche dalla legge n. 148/2011, l'intesa prevede la possibilità di costituire un

⁽¹⁶⁾ L. n. 389/1989; l. n. 448/1998; l. n. 383/2001.

⁽¹⁷⁾ L. n. 608/1996.

contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e di un parallelo, contestuale e distinto, contratto di lavoro autonomo per il personale già in possesso dei requisiti richiesti per lo svolgimento di attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede, iscritto all'albo previsto dal Testo Unico finanza come modificato, da ultimo, dalla legge n. 2018/2015. Con la ulteriore precisazione che i due contratti rimangano indipendenti l'uno rispetto all'altro e reciprocamente assoggettati alla specifica disciplina legale e contrattuale loro applicabile. Nell'intento delle parti, lo schema è volto a consentire di svolgere un servizio più orientato alle diversificate esigenze della clientela, anche mediante un ampliamento dell'offerta fuori sede finalizzato al raggiungimento degli obiettivi del piano finanziario.

A tal fine, l'intesa prevede che il contratto di consulente finanziario possa essere stipulato, per un periodo iniziale non superiore a due anni, come contratto di mandato o di agenzia, ai sensi degli articoli 1703 ss. c.c. ovvero degli articoli 1742 ss. c.c. L'azienda, dal canto suo, conferma che la sperimentazione contrattuale sarà definita ricorrendo anche alla procedura di certificazione dei contratti di lavoro disciplinata dagli articoli 76 ss. del decreto legislativo n. 276/2003. Si prevede altresì la impossibilità di stipulare contratti di lavoro autonomo, così come contratti di lavoro subordinato, con committenti direttamente o indirettamente in concorrenza con la banca datrice di lavoro/committente.

Fermi restando i profili di autonomia e di libertà di iniziativa e di gestione dei tempi propri del contratto di mandato o agenzia, le parti dispongono inoltre che il consulente finanziario coinvolto in tale schema si coordini per lo svolgimento dell'incarico con il direttore di area di riferimento e non sia soggetto al potere direttivo del direttore della filiale ove opera come dipendente; opera utilizzando profilature informatiche specifiche e distinte da quelle utilizzate per l'attività di lavoro dipendente; esegue l'incarico fuori sede, al di fuori dell'articolazione oraria del rapporto di lavoro subordinato; non può inoltre svolgere attività in coincidenza con i periodi di malattia/infortunio che intervengono nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato. Viene altresì formalizzato l'obbligo di compensare il consulente con provvigioni per gli affari conclusi nell'ambito dell'attività svolta fuori sede, oltre che per la parte esecutiva delle stesse operazioni, nonché per i clienti/masse acquisite, mentre ogni attività svolta in filiale è ricompresa nell'ambito delle mansioni assegnate

come lavoratore dipendente viene retribuita esclusivamente come lavoratore subordinato, anche in caso di operazioni richieste, in filiale, da soggetti ricompresi nel suo portafoglio.

Al fine di offrire alcune tutele al tempo non previste dal legislatore, le parti stabiliscono che in caso di sospensione dell'attività di consulente finanziario dovuta a maternità ovvero di assenze continuative per almeno 60 giorni per malattia o infortunio, a richiesta della lavoratrice/lavoratore, sarà corrisposto, per un massimo di 5 mesi, un anticipo sulle provvigioni pari al 20% mensile di quanto erogato nell'ultimo mese lavorato, da recuperare, a richiesta dell'azienda, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro autonomo. In considerazione dell'esistenza della copertura infortuni extraprofessionali relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale, l'azienda si fa altresì carico della metà della franchigia tempo per tempo prevista da parte della compagnia assicuratrice per la liquidazione del sinistro occorso, a titolo di erogazione straordinaria.

Di fianco al richiamo alle clausole di contingentamento e trasformazione del part-time disposte dal Ccnl e alle disposizioni circa il loro conteggio ai fini delle normative in materia di agilità sindacali, si evidenzia la clausola attraverso cui le parti si danno atto che le organizzazioni firmatarie del protocollo costituiscono, nell'ambito del relativo campo di applicazione, il riferimento per la rappresentanza anche per le esigenze connesse al rapporto di lavoro autonomo. Con ciò avviandosi un percorso che, come giustamente evidenziato in dottrina, pare virtuoso «sia dal punto di vista delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, che iniziano più concretamente ad orientare la loro attività nei confronti del crescente bacino del lavoro autonomo (e più in generale dei nuovi lavori, sino ad oggi scarsamente rappresentato anche per l'assenza della percezione di una concreta utilità dell'affiliazione sindacale), che, in qualche modo, anche dei datori di lavoro (e delle relative associazioni)». Invero, pur dovendo la parte datoriale accettare l'idea di confrontarsi con le rappresentanze dei lavoratori anche sul campo del lavoro autonomo, superando tradizionali resistenze, riesce a farlo a partire da «risposte alle esigenze dell'organizzazione del lavoro complessivamente intesa e, cosa non trascurabile, potendo contare sulla chiara identificabilità degli interlocutori sindacali».

7. Casi di estensione del welfare bilaterale ai lavoratori autonomi

Nella prospettiva di una concezione universalistica della tutela professionale, di particolare interesse si presentano quelle sperimentazioni contrattuali, invero assai rare, che vedono l'estensione di misure di welfare derivanti dalla bilateralità anche a categorie di lavoratori diverse da quelle tradizionalmente coperte dalla contrattazione collettiva e quindi dai sistemi bilaterali costituiti nei diversi settori dell'economia.

In questa direzione si colloca il rinnovo del CCNL degli studi professionali sottoscritto da Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil il 17 aprile 2015, che ha esteso taluni strumenti di welfare, già in vigore per i lavoratori dipendenti, ai praticanti e ai collaboratori con partita IVA. Sicché per la prima volta, i professionisti che versano i contributi alla bilateralità del settore in forza dell'articolo 13 del CCNL sono, loro stessi, beneficiari di prestazioni di assistenza, mediante una apposita gestione autonoma e separata, sulla base di coperture attivate automaticamente, senza il pagamento di somme ulteriori. La copertura è attribuita sia al datore di lavoro unico titolare persona fisica sia al datore di lavoro persona giuridica (forma associata), ai soci/associati della società/studio associato e ad eventuali collaboratori esterni in numero proporzionale rispetto al numero dei lavoratori dipendenti iscritti alla bilateralità. Le coperture si attivano automaticamente dal primo giorno del quarto mese successivo all'iscrizione, per chi è in regola con il pagamento dei contributi ed in presenza di tutti i dati anagrafici necessari, e consentono un insieme di interventi quali: check-up, esami oncologici e cardiovascolari, visite specialistiche, trattamenti fisioterapici, coperture per invalidità permanente e morte da infortuni e copertura per lo studio/ufficio. Dal 1° ottobre 2016 è prevista anche una diaria per inabilità temporanea, mentre dal 1° aprile 2017 il piano si è arricchito ulteriormente con il pacchetto maternità.

Più di recente, il rinnovo 2018 del contratto delle costruzioni (cooperative) istituisce, a beneficio di alcune specifiche tipologie di lavoratori autonomi, il diritto a partecipare gratuitamente ai corsi di formazione sui nuovi materiali e sulla sicurezza; accedere alla fornitura dei DPI; all'assistenza dei CPT. I lavoratori autonomi potranno iscriversi inoltre ai fondi complementari sia previdenziale sia sanitario e avranno diritto a un compenso non inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività og-

getto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai Ccnl comprensive delle maggiorazioni per il cottimo.

Va peraltro rilevato come una simile prospettiva sia potenzialmente replicabile nei sistemi bilaterali di altri settori produttivi, specie nei casi in cui la bilateralità mostra già, a partire dalle disposizioni costitutive dell'ente, un'attitudine ad estendere la relativa copertura a categorie di lavoratori non subordinati. È questo il caso, ad esempio, dell'articolo 21-*bis* (ex articolo 95) del CCNL Terziario, distribuzione e servizi sottoscritto da Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs, istitutivo del Fondo EST, il fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi, in forza del quale «il regolamento del Fondo potrà consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione, con i limiti previsti dal regolamento».

È proprio a partire dall'assistenza sanitaria integrativa che, nell'ambito della bilateralità, le organizzazioni del lavoro autonomo potrebbero trovare terreno fertile per coltivare importanti spazi di rappresentanza. Dai dati relativi al 2015, disponibili all'anagrafe dei fondi sanitari istituita presso il Ministero della salute, emerge come il numero di fondi iscritti sia di 305, di cui 297 Casse *ex* articolo 51, comma 2, lettera *a*, TUIR e società di mutuo soccorso, e 8 fondi sanitari integrativi dal SSN istituiti ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 502/1992. I dati non indicano quanti di questi 8 fondi sanitari integrativi siano stati creati tramite contratti e accordi collettivi e quanti da altre fonti legittimate *ex* decreto legislativo n. 229/1999, tra le quali figurano «accordi tra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi dai loro sindacati o da associazioni di rilievo almeno provinciale».