www.bollettinoadapt.it, 24 giugno 2013

I rapporti di collaborazione a progetto nelle ONG dopo l'Accordo del 24 aprile 2013

di Valeria Filippo

Le Organizzazioni non governative e l'accordo con i sindacati: premesse

Dopo sei mesi di trattativa, l'AOI (Associazione ONG Italiane) e Link2007 (Associazione di coordinamento consortile che raggruppa 10 tra le più importanti ONG italiane), hanno chiuso l'accordo per la regolamentazione delle collaborazioni a progetto nel settore delle ONG/ONLUS (reperibile in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 18). Tale Accordo rappresenta una delle prime forme di regolazione collettiva delle collaborazioni a progetto dopo la Legge n. 92 del 28 giugno 2012 (la c.d. Riforma del Lavoro Fornero, così come modificata dalla legge n. 134 del 7 agosto 2012). A firmare l'intesa, che coinvolge oltre settemila collaboratori - di cui 1.500 in Italia e i restanti impegnati in progetti di cooperazione internazionale -, Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uil Tem.p., le quali, come noto, rappresentano a livello nazionale le categorie dei lavoratori c.d. *atipici* (temporanei, somministrati, parasubordinati e con partite Iva). In data 29 ottobre 2012 era stato, invero, siglato un precedente accordo per la regolamentazione delle collaborazioni a progetto rese nelle ONG, ma esso aveva interessato esclusivamente l'INECOOP (Istituto nazionale per l'educazione e la promozione cooperativa) ed avevo visto come unica firmataria la Felsa Cisl. I profili di maggior rilievo trattati riguardavano: la natura ecclesiale del progetto, la durata contrattuale non inferiore a 12 mesi e l'integrazione fino al raggiungimento del 100% del compenso in caso di maternità della collaboratrice.
La firma di tale accordo da parte delle più rappresentative organizzazioni sindacali rappresenta un passo in avanti, considerato che l'intero settore, secondo i dati Istat del 2012, conta oltre 235 mila organizzazioni non profit, pari al 5,4% di tutte le unità istituzionali; circa 488 mila lavoratori, pari al 2,5% del totale degli addetti e circa 4 milioni di persone coinvolte in veste di volontari, con un volume di entrate stimato di 67 miliardi di euro, pari al 4,3% del Pil, peraltro in deciso aumento rispetto ai dati Istat del 2001, i quali attestavano tale cifra a 38 miliardi di euro, pari al 3,3% del Pil.
L'Accordo si estende fino al 31 dicembre 2016 e sarà valutato dalle Reti di ONG e dai relativi operatori entro il 31 luglio 2013, prima di essere definitivamente ratificato. Esso sarà successivamente monitorato attraverso riunioni di valutazione congiunte tra le Organizzazioni delle ONG firmatarie e le Organizzazioni sindacali. Tuttavia è applicabile fin d'ora, quindi, per i contratti attivati nelle more dell'entrata in vigore dell'accordo, non sarà più possibile utilizzare il precedente Accordo quadro stipulato il 20 ottobre 2004 tra l'AOI, NIdiL-Cgil, ALAI Cisl e CPO Uil.

La normativa richiamata e la Circolare Min. n. 7 del 20 febbraio 2013

Quanto ai temi sui quali l'Accordo si focalizza, sono da notare innanzitutto i presupposti per l'attivazione delle collaborazioni a progetto, attraverso l'esplicito richiamo agli artt. 61 e ss. D.lgs.

276/2003 e succ. mod., nonché alle circolari ministeriali n. 29 dell'11 dicembre 2012 (recanti disposizioni operative) e n. 7 del 20 febbraio 2013.
Devi qui rammemorarsi che il Ministero, tramite tali circolari (emanate nel solco tracciato dalla Riforma Fornero) ha ammesso la stipulazione del contratto a progetto in determinati casi (escludendone esplicitamente altri), precisando che è necessario comunque individuare sempre uno specifico progetto, e che in nessun caso il progetto può essere identificato con l'oggetto sociale della committente, dovendo presentare una propria specificità.
La Circolare n.7/2013, nello specifico, emanata a seguito delle numerose richieste di chiarimenti formulate dagli operatori del settore, ha inteso regolamentare proprio le collaborazioni a progetto rese nelle organizzazioni non governative (ONG/ONLUS) oltre a quelle rese nelle organizzazioni aventi finalità socio/assistenziali e sanitarie e con riguardo ad attività di *promoter* con erogazione di un corrispettivo non superiore a 5.000,00 euro.
Tralasciando una puntuale indicazione dei vari temi trattati nella Circolare (in questo senso si legga il commento di G. Bubola, in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 7), in tale sede è opportuno sottolineare, in estrema sintesi, come il Ministero paia voler rendere meno restrittivi i requisiti per il ricorso alle collaborazioni a progetto rispetto a quanto indicato nella Legge n. 92/2012.
Infatti, il testo ministeriale, pur dando atto del fatto che la finalità sociale caratterizza evidentemente l'oggetto e dunque l'attività svolta dagli appartenenti alla organizzazione, ritiene possibile "smarcarsi" dalla problematica sottesa alla "mera riproposizione dell'oggetto sociale" tramite l'individuazione di specifici progetti che, pur contribuendo al raggiungimento dello scopo sociale, se ne distinguono per una puntuale declinazione di elementi specializzanti che consentono anche l'attivazione di forme di collaborazione a progetto.
Posto quanto fin qui detto, la Circolare presenta alcune evidenti criticità o quanto meno lascia spazio a molteplici dubbi interpretativi.
In primo luogo, per quanto riguarda l'individuazione del progetto, i committenti, considerato che le indicazioni fornite sono estremamente scarne, dovranno autonomamente essere in grado di predisporre progetti genuini, ed avranno anche il compito di dimostrare – tra l'altro – l'esistenza dello specifico progetto, volto al raggiungimento di un determinato risultato finale nonché gestito in autonomia da parte del collaboratore.
In secondo luogo, in questo settore risulta spesso difficile distinguere l'oggetto sociale dal progetto individuale, se si pensa alle specifiche attività rese nell'ambito delle ONG/ONLUS. Infatti, operando tali enti prioritariamente per il raggiungimento di scopi sociali ed umanitari, il loro oggetto sociale sarà necessariamente caratterizzato dalle finalità prefisse (un'organizzazione ambientalista avrà come oggetto sociale la tutela dell'ambiente e svolgerà azioni rivolte alla realizzazione di questo obiettivo).
Come anticipato, la Circolare statuisce poi che, nell'ambito delle attività rese nelle ONG/ONLUS, occorre individuare specifici progetti, i quali, pur contribuendo al raggiungimento dello scopo sociale, se ne distinguano per una puntuale declinazione di elementi specializzanti che possono dar luogo a rapporti genuini di collaborazione coordinata e continuativa. La genuinità del progetto si può realizzare, continua la Circolare, esclusivamente laddove l'attività resa sia finalizzata al "*raggiungimento di un autonomo risultato conseguito attraverso un'attività che presenti margini di autodeterminazione del prestatore*". Da qui il dubbio riguardo a cosa si debba, di fatto, intendere per "margini di autodeterminazione". Certamente occorre che vi sia una reale autonomia nella determinazione dei mezzi e delle modalità per realizzare il risultato atteso e, conseguentemente, nell'esercizio della personale responsabilità attraverso la capacità di decisione, anche se è opportuno che il committente mantenga la responsabilità dei risultati ottenuti e delle scelte effettuate dal collaboratore. In tale ottica, occorre prevedere momenti di verifica e *feedback*.

L'oggetto sociale e i quattro "moduli funzionali"

Sempre in considerazione di quanto specificato dalle summenzionate circolari, il progetto, individuato dalle parti, non potrà comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Come ribadito, in particolare, dalla Circolare n. 29/2012, per compito meramente esecutivo si deve intendere la mera attuazione di quanto impartito dal committente, senza alcun margine di autonomia, anche operativa, da parte del collaboratore. Per compito meramente ripetitivo si deve intendere l'attività elementare tale da non richiedere specifiche indicazioni di carattere operativo fornite di volta in volta dal committente. Posto ciò, l'Accordo specifica appunto che "*l'organizzazione del lavoro nell'ambito delle ONG riconosce nel lavoro dipendente la forma contrattuale tipica per le attività di struttura, ovvero, di contenuto esecutivo e ripetitivo*".
L'Accordo del 24 aprile scorso, riprendendo tali indicazioni, stabilisce appunto che il progetto individuato dalle parti dovrà essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale "*obbiettivamente verificabile*" ed inteso come "*modificazione della realtà materiale*", oltre a non poter consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente. In un tale contesto è evidente che individuare il progetto significa parcellizzare e settorializzare gli obiettivi in vari autonomi *step* che corrono paralleli per poi incontrarsi solo al momento del raggiungimento dello scopo finale. Tale impostazione parrebbe trovare conferma, oltre che nelle suddette circolari, anche nella Lettera Circolare del Ministero del Lavoro del 22 aprile 2013, recante il Vademecum per gli organi ispettivi in riferimento alla L. n. 92/2012, laddove si specifica che il progetto dovrà "*risultare caratterizzato da una sua specificità, compiutezza autonomia ontologica e predeterminatezza del risultato finale, in modo da costituire una vera e propria "linea guida" in ordine alle modalità di espletamento dell'obbligazione del collaboratore*".
Per tale via, l'intento dell'Accordo, solo in parte realizzato, è certamente quello di individuare criteri oggettivi per determinare la prestazione lavorativa nel suo concreto svolgimento e per dare indicazioni agli operatori in merito alle differenti tipologie di progetto realizzabili relativamente al ruolo che il collaboratore è chiamato a svolgere ed alle competenze necessarie per la realizzazione dell'obiettivo atteso. Per tale ragione l'Accordo individua quattro "*moduli funzionali*" che identificano altrettante tipologie di progetti. In sostanza, i moduli sono funzionali all'individuazione precisa delle differenti competenze di cui necessita il collaboratore per poter svolgere la sua funzione sociale e per poter operare nel relativo ambito di intervento.
In ultima analisi, parrebbe che l'individuazione del modulo funzionale all'instaurarsi della collaborazione abbia la funzione di permettere la corresponsione di un compenso adeguato alle competenze e alle capacità del collaboratore, da un lato, ed alla complessità del progetto affidato, dall'altro, riparametrando il lavoro svolto nelle associazioni del settore attraverso una misurazione che si basi maggiormente sul merito, le qualifiche, le esperienze e le competenze.
I quattro moduli individuati sono:

- modulo 1: pianificazione delle strategie di intervento e progetti assimilabili;
- modulo 2: consolidamento degli interventi e progetti assimilabili;
- modulo 3: rafforzamento dell'intervento e progetti assimilabili;
- modulo 4: avvio o *start-up* e progetti.

E' previsto, inoltre, che le collaborazioni non più compatibili con le novità introdotte con la Riforma Fornero o stipulate per funzioni e ruoli non più compatibili con il nuovo impianto saranno **stabilizzate** entro 180 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo stesso e, quindi, ricondotte ad un corretto inquadramento nell'ambito del lavoro dipendente. Tale stabilizzazione potrà avvenire anche tramite accordi di secondo livello, e comunque sarà attivata una verifica per quelle con una durata superiore ai 36 mesi. Il periodo transitorio dei 180 giorni non è peraltro da intendersi come periodo di moratoria nei confronti di azioni individuali di ricorso giudiziario avviate dai singoli collaboratori, bensì costituisce esclusivamente il vincolo per azioni collettive.

Il corrispettivo

Dopo avere individuato i requisiti specifici di ciascun modulo, l'Accordo indica i parametri comuni ai quattro moduli, i quali, essendo riferibili a rapporti di durata di dodici mesi, dovranno essere riproporzionati dai singoli accordi tra le parti per contratti di collaborazione di durata inferiore o superiore.
Uno dei parametri comuni individuati, nonché il più qualificante dell'accordo, riguarda i compensi dei collaboratori a progetto. In linea con le novità introdotte dalla Riforma Fornero, si prevede una differenziazione in base al CCNL applicato dall'ONG per il lavoratori dipendenti (prevalentemente Terziario, UNEBA, Coop. Sociali e AGIDAE) e una differenziazione ulteriore in base ai quattro moduli funzionali prima evidenziati. Una terza differenziazione riguarda l'impegno temporale concordato con il collaboratore. Per tale via, il compenso, definito sulla base degli obiettivi del progetto, sarà, qualora necessario anche ai soli fine di rendicontazione, riproporzionato utilizzando convenzionalmente i seguenti coefficienti: per mese di prestazione, 12; per giorno di prestazione, 312; per ora di prestazione, 2016. Sono stati presi a riferimento i minimi calcolati sulla base dei lordi complessivi annuali previsti dai CCNL applicati dalle singole ONG, ma potrebbero essere corrisposti anche compensi più elevati. In sostanza, si fissa di fatto la quota del corrispettivo ai primi 4 livelli del contratto collettivo della categoria professionale di appartenenza, con una maggiorazione dell'1,5% per ogni anno. Così, a partire dal primo maggio 2014 i compensi subiranno un incremento fino ad arrivare al 6% di aumento sui minimi del CCNL il primo maggio 2017.
Quanto alla metodologia di calcolo basata, in parte, sulle ore di prestazione, occorre precisare che tale metodologia non presuppone la presenza di un vero e proprio "orario di lavoro" nel senso tecnico del termine. Infatti, se pure in astratto qualche criticità potrebbe emergere da tale modalità di determinazione del corrispettivo, risultando la stessa propria (ancorché non esclusiva) dei rapporti di lavoro subordinati, è anche vero che, affinché si instauri tra le parti un genuino rapporto di collaborazione, il collaboratore deve poter godere concretamente di una notevole libertà quanto all'ambito temporale di svolgimento della prestazione. Per tale via, i collaboratori devono poter autodeterminare gli "orari di lavoro" e la durata giornaliera della prestazione lavorativa. La determinazione del compenso su base oraria, in definitiva, non deve comportare un incremento dei ritmi lavorativi né limitare il numero di pause che il collaboratore senta il bisogno di concedersi durante l'espletamento della prestazione, e ciò trova piena conferma proprio nel fatto che nulla è previsto nell'Accordo per quanto attiene alle pause nell'arco della giornata lavorativa. L'accordo infatti specifica che le tempistiche e le modalità di svolgimento della prestazione devono essere lasciate alla libera autonomia individuale purché, evidentemente, compatibili con le esigenze della committente e funzionali al conseguimento dell'obiettivo finale.
A conferma di quanto fin qui evidenziato, si aggiunga anche che il riconoscimento di parte del compenso riferito anche al *quantum* della prestazione è, nella sostanza, compatibile con la normativa di riferimento, la quale prevede - come noto - che il corrispettivo del collaboratore sia ricollegato, non solo alla qualità, ma anche alla quantità della prestazione. Pertanto, tale determinazione del compenso potrebbe determinare possibili ricadute negative in tema di autonomia del collaboratore esclusivamente laddove il parametro temporale divenisse l'unico. Al contrario, come già evidenziato, l'Accordo stabilisce che il compenso venga calcolato anche (e soprattutto) tenendo in riferimento: *a*) i primi quattro livelli del contratto collettivo applicato dalla singola Ong, maggiorato di un 1,5% per ogni anno e *b*) le competenze possedute dal collaboratore.
Nell'accordo del 2004 si erano previsti, relativamente al compenso, cinque indicatori minimi condivisibili dalle ONG italiane in relazione alla quantità e qualità della prestazione. Per fascia di inquadramento si prevedeva, inoltre, un calcolo proporzionato alla quantità della prestazione effettivamente resa. Tale ultima specifica era anche in parziale antitesi con quanto previsto dalla normativa e successivamente sottolineato dal citato Vademecum approntato dal Ministero del lavoro. Infatti, il legislatore ha specificato che il compenso erogato al collaboratore non deve essere

parametrato al tempo impiegato per la realizzazione del progetto, ma al raggiungimento del risultato finale. Per tale via, l'elemento temporale deve essere valutato solo con riferimento alla congruità dell'importo attribuito al collaboratore sulla base del contratto collettivo di riferimento.
L'accordo del 2013 stabilisce poi regole certe per il pagamento dei compensi, slegandoli dal finanziamento dei progetti da parte dei sovvenzionatori esterni. Il compenso rimane allora invariato rispetto a quanto concordato al momento della stipula del contratto, pertanto – in linea di massima – eventuali aumenti dei costi di realizzazione del progetto che intervengano nel corso del contratto non incideranno sullo stesso. Ciò, a differenza del precedente accordo, laddove si stabiliva che "*il saldo finale della collaborazione avverrà comunque con il nulla osta da parte del referente del Committente dopo valutazione congiunta relativamente al raggiungimento degli obiettivi definiti secondo quanto concordato e previsto dall'incarico e dopo verifica di eventuali anticipi percepiti o spese sostenute a titolo personale*".
Un discorso a parte parrebbe valere per la proroga, in quanto questa dovrebbe comportare una ridefinizione del compenso e, quindi, in tal caso esso potrebbe essere ricalcolato adeguandolo alle eventuali maggiorazioni intervenute.

Il riposo psicofisico

Viene stabilito come obbligatorio per contratti di durata superiore a 4 mesi, il riposo psicofisico nella misura di 30 giorni nell'ambito di 12 mesi continuativi di collaborazione, e ciò rappresenta una importante novità, senza riduzione alcuna del corrispettivo. Tale periodo, secondo l'Accordo, comporta una possibile assenza del collaboratore (non solo per malattia, infortunio e maternità) tale da non recare pregiudizio alla realizzazione del progetto. Nel caso di progetti di durata inferiore a sei mesi, in cui, per la tipologia dell'impegno, non sia possibile la fruizione parziale o totale di tale periodo di riposo, le parti contraenti potranno definire una indennità economica sostitutiva. Si sottolinea, per completezza, che in precedenza, nell'accordo del 2004, non si citava direttamente il diritto al riposo psicofisico, ma venivano unicamente regolamentate le momentanee assenze per malattia, infortunio e maternità/paternità.
Si segnala, sul punto, che, quanto alla tutela dell'integrità psicofisica del collaboratore, la *ratio* sottesa all'Accordo appare del tutto in linea con obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sancito dalla normativa di riferimento. Infatti, tale diritto è previsto, in primo luogo, dall'art.2087 c.c., il quale statuisce che "*l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" ed, in secondo luogo,* come è noto, con specifico riguardo ai rapporti di collaborazione, dall'art. 66, comma 4 del d.lgs. n. 276/2003, il quale statuisce che alle collaborazioni a progetto si applichino le norme sulla salute e sicurezza previste per i lavoratori dipendenti, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente. Tale principio si ritrova, poi, nell'art. 3, comma 7 del D. Lgs. n. 81/2008, laddove si prevede che i lavoratori a progetto siano di fatto equiparati ai lavoratori dipendenti allorquando prestino la loro attività lavorativa nell'ambito dei luoghi di lavoro del committente, il quale, in tale circostanza, assume nei loro confronti la veste di datore di lavoro. Per tale via, quindi il committente dovrà tutelare - tramite la possibilità di concordare con il collaboratori periodi, appunto, di riposo - il collaboratore dal logorio psicofisico, il quale non dipenderà esclusivamente, né per la maggior parte, dalla durata giornaliera dell'impegno di lavoro, ma da vari fattori quali stress, preoccupazioni, responsabilità, carico di spese di gestione, ecc., presenti, in misura più o meno attenuata, nelle prestazioni rese per lo svolgimento del progetto concordato.

Il recesso

La disciplina del recesso viene modificata rispetto al precedente accordo. In linea con quanto disposto dal legislatore, viene consentito al collaboratore di recedere con preavviso, ma la stessa possibilità non è prevista per il committente, il quale, per esercitare il medesimo diritto, dovrà addurre motivi di giusta causa o forza maggiore. Ovvero dovrà sussistere una manifesta inidoneità professionale del collaboratore. A riguardo l'Accordo prevede una casistica di riferimento relativamente alla cause di recesso per giusta causa e di inidoneità professionale. A tale ultimo riguardo, occorre sottolineare che tra le cause di inidoneità si indica anche la "*mancata presenza di elementi di qualificazione professionale considerati come essenziali per lo svolgimento del contratto*". Tale specifica parrebbe in evidente contrasto con quanto previsto dallo stesso Accordo laddove si prevede che la presenza di opportuna ed adeguata qualificazione professionale debba essere prerogativa essenziale per l'insaturazione del contratto di collaborazione. Si dovrebbe allora forse intendere una sopravvenuta mancanza degli elementi di qualificazione, per quanto improbabile?

Gli altri elementi regolati…

Si prevede un divieto di concorrenza e un'eventuale clausola di esclusività. L'Accordo prevede che l'attività del collaboratore possa essere svolta anche in favore di terzi, "*previa comunicazione con autocertificazione scritta che indichi lo svolgimento di attività non concorrenziali e compatibili con il progetto e che non pregiudichino la tempestiva ed esatta realizzazione*" del progetto. Quindi, se ne deduce, anche in conformità a quanto previsto all'art. 64, comma 2 del D.lgs. n. 276/2003 (il quale statuisce che "*il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti ne', in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, ne' compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi"*), che il collaboratore medesimo si debba impegnare comunque a non prestare in favore di terzi, in qualsiasi forma, attività che siano in concorrenza con quelle oggetto del contratto o che creino pregiudizio al Committente. In alternativa, le parti possono prevedere l'inserimento nel contratto di una clausola di esclusività dell'attività svolta dal Collaboratore nei casi in cui vi sia una elevata professionalità ed esperienza in capo al collaboratore medesimo.
La nuova figura del delegato sindacale non verrà poi più individuato nell'ambito del singolo committente, come nel precedente Accordo che prevedeva che i collaboratori avessero una propria rappresentanza nell'ambito della propria ONG, in ragione di 1 delegato ogni 40 Collaboratori (o frazione superiore a 15), ma li rappresenterà in tutto il settore di riferimento. Si prevede inoltre la partecipazione ad un minimo di dieci ore annue di assemblea sindacale ripartite in ognuna delle organizzazioni AOI e Link2007: un'ulteriore novità, dato che nel precedente accordo del 2004 erano previste otto ore. Per sostenere le RSU verrà anche garantita una contribuzione pari allo 0,30% del compenso del collaboratore, mentre il collaboratore potrà rilasciare delega a favore di una delle OO.SS. firmatarie dell'accordo per il pagamento dei contributi sindacali nella misura dell'80% dei compensi netti. Si nomineranno o si eleggeranno infine tra i collaboratori delle ONG tre rappresentanti per ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'Accordo.
Continuando, si prevede che le ONG e le OO.SS. costituiranno un tavolo di confronto sul tema della formazione e dell'aggiornamento dei Collaboratori, che si riunirà con cadenza annuale. ln tale contesto, verranno inoltre identificati possibili percorsi formativi e relative modalità di attuazione e promossi progetti comuni tra le parti.
In aggiunta viene previsto anche un accantonamento di risorse da destinare alla **previdenza integrativa** dei collaboratori. Si introduce la possibilità per il collaboratore di attivare una previdenza complementare con un contributo a carico delle ONG, pari a quella volontariamente versata dal collaboratore, con un tetto massimo, riparametrabile, pari a 200 Euro. Si prevede anche

che entro 180 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo le parti individuino un sistema previdenziale integrativo e la relativa procedura.
Per la prima volta si affronta il tema della figura professionale del c.d. *fundraiser* per la raccolta fondi (nel 2000 è nata ASSIF – Associazione Italiana *Fundraiser* http://www.assif.it/index.php/it/) e del *social media marketing* quando tali attività vengono svolte con società esterne in appalto: in tali casi le tipologie contrattuali utilizzabili dovranno essere di natura subordinata o acquisite tramite la somministrazione di lavoro. Ciò, riprendendo quanto previsto dalla Circolare n. 7/2013 in riferimento alle attività dei c.d. *promoters*, la cui prestazione, per il ministero, difficilmente risulta inquadrabile nell'ambito di un genuino rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Saranno, inoltre, oggetto di attenta verifica gli impatti occupazionali di queste due figure professionali.
L'Accordo prevede in chiusura che siano "*fatte salve situazioni particolari, come ad es. incarichi occasionali, nelle quali le Parti contraenti potranno eccezionalmente ricorrere a tipologie contrattuali diverse previste dalla legge. ln caso di affidamento a terzi per il tramite di appalti di servizi per le attività sopra evidenziate, le ONG si impegnano ad inserire clausole contrattuali che prevedano tipologie di inquadramento di natura dipendente o di somministrazione di lavoro"*.

…e quelli mancanti

Con riguardo alla sede di lavoro, rispetto all'Accordo del 2004 viene meno la specifica riguardante la presenza nel luogo di lavoro del collaboratore. Era infatti previsto che, nei casi in cui, per il raggiungimento degli obiettivi concordati e per il coordinamento della propria opera con l'attività del Committente, fosse indispensabile organizzare preventivamente la disponibilità e la presenza del Collaboratore presso la sede indicata in contratto, il collaboratore dovesse predisporre un calendario di presenze giornaliere e/o settimanali, a cui attenersi, all'interno della più ampia disponibilità di apertura delle strutture del Committente.
Viene meno anche la specifica sulla durata contrattuale, che veniva ricondotta alla realizzazione del progetto (programma/fase di esso). Questa parrebbe essere una lacuna dell'Accordo, laddove la correlazione logica tra risultato finale da raggiungere ed arco temporale per l'espletamento dell'attività da determinarsi in maniera assoluta all'interno dell'accordo contrattuale è stata prevista anche dalla Circolare n. 17/2003.
Infine, nessun cenno, rispetto all'Accordo del 2004, è fatto con riguardo al diritto di prelazione. Il precedente accordo, a riguardo, stabiliva, invece, che "*nel caso in cui il Committente abbia la necessità di effettuare assunzioni come dipendente o attivare nuove collaborazioni per le stesse professionalità o per lo svolgimento di mansioni assimilabili a quelle di Collaboratori che abbiano già prestato la loro opera con esito positivo presso lo stesso Committente nel corso degli ultimi nove mesi, quest'ultimo si impegna a proporre in via prioritaria ad essi tale possibilità*".

Schema riassuntivo e conclusioni

Sintetizzando gli elementi essenziali previsti nell'Accordo:

Chi può utilizzarlo?	➢ tutte le ONG che aderiscono alle sigle firmatarie dell'Accordo (associazione ONG italiane e Link 2007) ➢ tutte le ONG che decidereranno di aderire all'Accordo anche solo con esplicito richiamo nei contratti collettivi a progetto che stipuleranno
Quando si potrà utilizzare?	È applicabile fin dal 24 aprile 2013, anche se la ratifica è prevista entro il 31 luglio 2013
A chi è rivolto?	➢ a tutti i collaboratori a progetto con contratti attivati in Italia e all'estero

	➢ per i collaboratori occasionali e per gli autonomi con Partita Iva si prevede una successiva regolamentazione
Quali sono i presupposti per l'attivazione delle collaborazioni?	➢ Per le collaborazioni "a progetto": ✓ deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale obbiettivamente verificabile ✓ non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente ✓ non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi ➢ non sarà più possibile attivare contratti di collaborazione nella modalità a "programma" o "fase di esso"
Sono previste stabilizzazioni?	E' prevista la stabilizzazione dei rapporti di collaborazione non più rispondenti ai requisiti di legge

Con specifico riguardo ai requisiti essenziali:

Requisito	Giudizio	Nota
divisione in 4 moduli funzionali		*i progetti sono suddivisi in 4 moduli senza essere adeguatamente esplicitati, lasciando - in definitiva - alle parti l'onere/dovere di individuare in maniera puntuale e dettagliata il progetto*
definizione del compenso	✓	*la disciplina dei compensi fa riferimento ai primi 4 livelli del CCNL applicato dalla singola Ong, maggiorato di un 1,5% per ogni anno ed alla puntualità dei pagamenti che prima era condizionata dal* quantum *dei fondi elargiti dai finanziatori*
divieto di concorrenza	✓	
diritto di recesso	✓	*in linea con le novità apportate dalla c.d. Riforma Fornero*
diritto al recupero psicofisico	✓	*si tutela il diritto all'integrità psicofisica del collaboratore tramite la disciplina dei riposi che diventano esigibili per missioni superiori a sei mesi*
diritti di rappresentanza	✓	
previdenza integrativa	✓	

In conclusione, pare di poter prevedere che, malgrado alcuni elementi di criticità, l'Accordo potrà avere effetti - in senso atecnico - "*erga omnes*", e che probabilmente, come annunciato da **Massimo Servello**, segretario nazionale Uil Tem.p, si procederà con la realizzazione di un registro delle ONG che aderiscono all'accordo da mettere anche a disposizione del Ministero degli Affari Esteri.
A parere di chi scrive, non è da trascurare che l'adesione o meno all'Accordo potrebbe essere valutata in corso di ispezione o in caso di contenzioso, così come pure in caso di eventuale

certificazione dei contratti individuali stipulati sulla base dell'intesa. Potrebbe anche essere previsto un sistema che vincoli la partecipazione a bandi nazionali ed internazionali all'adesione dell'Accordo. Si auspica, al contempo, la possibilità di accedere, per i collaboratori occupati nelle ONG/ONLUS, a percorsi di apprendimento continuo e permanente all'interno di un sistema di validazione e certificazione delle qualifiche e degli apprendimenti con un riconoscimento dei crediti al fine di addivenire quanto prima alla realizzazione di un sistema nazionale e/o regionale delle qualifiche e delle competenze. In tal modo si renderebbero anche maggiormente fattive le indicazioni dell'Accordo con riferimento alle competenze e qualifiche professionali richieste al collaboratore, spendibili anche per la partecipazione a bandi nazionali/internazionali.

Valeria Filippo
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo