





ESSERCI PER CRESCERE: IL NOSTRO CONTRIBUTO AL JOBS ACT in materia di collaborazioni di lavoro autonomo

IL "SUPERAMENTO DELLE CO.CO.CO.": TIMORI E RISCHI CONCRETI

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto applicati nei nostri settori sono caratterizzati dalla flessibilità che consente a collaboratrici/ori di coniugare al meglio esigenze familiari e di studio, ed alle imprese di modulare gli incarichi di lavoro in relazione alle mutevoli e spesso imprevedibili esigenze della clientela, a costi quindi variabili e come tali sostenibili.

L'attività lavorativa svolta dai nostri collaboratori non è vincolata ad un orario fisso e l'organizzazione del lavoro è lasciata alla loro piena autonomia in modo che possano liberamente autodeterminare il proprio ritmo di lavoro.

Il nostro timore è che vengano introdotte novità normative non compatibili con queste caratteristiche tipiche delle attività svolte, con conseguente difficoltà/impossibilità alla loro prosecuzione.

Infatti, l'eventuale riconduzione di tali rapporti, oggi di natura autonoma, all'area del lavoro subordinato risulterebbe in molti casi troppo vincolante per il collaboratore (che spesso non vuole essere assunto, come nel caso di studenti e casalinghe che rappresentano una larga parte dei nostri collaboratori) e genererebbe costi insostenibili per il settore (la cui incidenza in alcuni casi, già oggi, ha ormai superato il 70% del fatturato, lasciando alle Aziende margini molto ridotti).

Il rischio a cui ci troviamo davanti, se ciò si verificasse, sarebbe l'uscita dal mercato di molte Aziende, la scelta della committenza di altri canali di ricerca, contatto, recupero, nonché, per la parte residua del business, del trasferimento all'estero di attività che generano ricchezza in Italia.

Ciò metterebbe a rischio un gran numero di posti di lavoro pari, complessivamente, a circa 75.000 collaboratori e, per un effetto domino, almeno 20.000 addetti subordinati che oggi operano presso le 550 Aziende operanti in Italia nei tre settori.

I nostri settori potranno restare in Italia continuando a crescere e a sviluppare occupazione nel nostro Paese, anche nelle aree più depresse, a condizione che il Legislatore consenta di mantenere le giuste e necessarie caratteristiche di flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro e di variabilizzazione dei costi.

CONSIDERAZIONI E CONTRIBUTI PROPOSITIVI

1. Il Governo è chiamato a esercitare la delega ricevuta dal Parlamento per "riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo" osservando, tra gli altri, il criterio di "individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali." (art.1, comma 7, lett. a), Legge 183/2014).

Non è il nostro ruolo, e non intendiamo farlo, entrare nel merito delle soluzioni tecniche che il Governo adotterà in proposito.

Ci limitiamo a ricordare che il nostro ordinamento giuridico conosce, oltre al lavoro di natura subordinata svolto "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore" (art. 2094 c.c.), anche il lavoro autonomo.

E soprattutto che non è lavoro autonomo solo quello dei professionisti dediti alle c.d. "attività riservate" (art. 2229 c.c.) o di coloro che svolgono in via continuativa un'attività come propria professione abituale e principale, per la quale sono titolari di una partita IVA.







Come le attività svolte nell'ambito di una *collaborazione coordinata e continuativa con il committente,* che negli anni hanno ricevuto un'attenzione sempre crescente da parte del legislatore, fino al loro pieno riconoscimento come fattispecie tipica con il D. lgs. 276/03, tale per cui per la gestione dei rapporti e la tutela dei collaboratori esiste ormai una disciplina completa e puntuale sotto il profilo giuslavoristico, fiscale, previdenziale, assicurativo.

In tale contesto rappresentiamo l'evidente necessità che la riforma in corso di definizione non faccia venir meno la disponibilità, concreta, di una tipologia contrattuale - eventualmente anche nuova, diversa o sostitutiva di quelle attualmente esistenti - idonea per la gestione delle collaborazioni di lavoro genuinamente autonome, ampiamente utilizzate in rilevanti settori come quelli in cui operiamo.

2. Ci riconosciamo con decisione nella prospettiva di contrastare forme di precariato, talvolta di sfruttamento, che nulla hanno a che vedere con il vero lavoro autonomo, e lo testimoniano gli accordi sindacali che abbiamo firmato con le Organizzazioni maggiormente rappresentative-

Proprio per questo, a nostro avviso le genuine espressioni di lavoro autonomo necessitano di continuare ad essere:

- *concretamente valorizzate e non mortificate* in un nuovo mercato del lavoro irrigidito dalla loro attrazione per via legislativa entro i vincoli del lavoro subordinato, che magari riconoscerebbe la vera autonomia solo in ambiti circoscritti (ad esempio solo per professionalità elevate);
- disciplinate secondo alcuni criteri, che l'esperienza maturata nei nostri settori ci ha reso evidenti:
 - certezza delle regole;
 - flessibilità per collaboratori e imprese nello svolgimento e nella gestione dei rapporti di lavoro;
 - sostenibilità economica per le imprese;
 - equità e tutele per i collaboratori.
- 3. Le responsabilità connesse al nostro ruolo di rappresentanza ci inducono a indicare una direzione, in chiave di contributo costruttivo, a chi ha compiti e responsabilità normative.
 - Una impostazione a nostro avviso equilibrata che eviti, da un lato, la facile strumentalizzazione della flessibilità insita nel lavoro autonomo per perpetuare forme di precariato e, dall'altro, il venir meno della possibilità di operare nel mercato lecitamente e serenamente anche se fuori dalla sfera del lavoro subordinato potrebbe reggersi sui seguenti punti:
 - a) conferma della piena legittimità della prestazione di lavoro delle forme di lavoro autonomo che presentano requisiti di continuità, coordinamento e collaborazione rispetto all'attività del committente, riconoscibile in funzione delle modalità di svolgimento e di gestione della prestazione, in conformità ai criteri di autonomia/subordinazione elaborati dall'ormai costante e consolidata interpretazione giurisprudenziale;
 - b) salvaguardia della disciplina definita da accordi collettivi di 1° o di 2° livello stipulati con organizzazioni o rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionali;
 - c) ferma restando la disciplina definita dai accordi collettivi di cui al punto precedente, introduzione per le collaborazioni restanti o, in subordine, per qualunque collaborazione coordinata e continuativa della nozione di "dipendenza economica" come fattore di equilibrio/criterio per ricondurre ad equità le collaborazioni che, pur essendo e restando genuinamente autonome (e quindi senza alcuna automatica riqualificazione del rapporto da autonomo a subordinato ex lege), è bene che siano destinatarie di alcune regole eventualmente







mutuate anche dalle diverse tipologie di lavoro dipendente esistenti - al fine di allontanare rischi di precariato.

Peraltro riteniamo che l'obiettivo di valore perseguito (contrasto al precariato e valorizzazione delle genuine collaborazioni autonome) a cui sarebbe finalizzata la norma di legge, possa realizzarsi secondo un canone di *equità* qualora la norma di legge si limiti a fissare i criteri della dipendenza economica, della conseguente applicazione di alcune regole, e della non automatica conversione in lavoro subordinato.

- 4. Dal punto divista sistematico, riteniamo che ciò possa essere realizzato efficacemente, ad esempio:
 - valorizzando l'impianto generale e la disciplina contenuta nel D. lgs. 276/03 e quindi conservando tutta la normativa vigente relativa alla gestione del contratto e alle tutele per il collaboratore (diritti e doveri delle parti, maternità, malattia, infortunio, tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, recesso dal contratto, etc.);
 - **eliminando** dal medesimo D. lgs 276/03 le norme che richiedono **la necessità del progetto di lavoro** (e tutte quelle ad esse collegate) come requisito di legittimità e genuinità della collaborazione autonoma coordinata e continuativa;
 - attribuendo rilievo agli accordi sindacali stipulati ed affidando alle parti sindacali la possibilità di disciplinare, entro la cornice descritta dalla norma di legge, l'impiego dello strumento delle collaborazioni coordinate e continuative;
 - introducendo per le collaborazioni non disciplinate da accordi sindacali o, in subordine, per qualunque collaborazione coordinata e continuativa – il criterio legale della applicazione di alcune regole di certezza e tutela per il collaboratore, in presenza di una situazione di dipendenza economica;
 - fissando il valore del **compenso orario minimo** *ex lege*, **per i settori non regolati dai contratti collettivi**;
 - prevedendo il passaggio al nuovo sistema con **gradualità** e **salvaguardia degli accordi vigenti**.

CHI SIAMO E COSA RAPPRESENTIAMO IN ITALIA

ASSIRM - Associazione nazionale dei ricercatori di mercato

Riunisce gli Istituti di Ricerche di Mercato, Sondaggi di Opinione e Ricerca Sociale e aderisce a Confindustria Intellect (Federazione Italiana della Comunicazione, Consulenza, Ricerche e Web Publishing).

Il fatturato complessivo delle Aziende è di oltre 800 milioni di euro e coinvolge, in Italia, circa 160 Aziende con un totale di 5.900 addetti e circa 20.000 collaboratori addetti alla raccolta di dati/informazioni che operano effettivamente in modo autonomo.

Nello specifico, si occupa di fornire consulenza a Enti Pubblici e Aziende Private, offrendo una base informativa necessaria a decisioni strategiche, indispensabili per gli investimenti che si vogliono sviluppare e attrarre in Italia, con circa 18.000 progetti di ricerca/consulenza all'anno.

Per lo svolgimento delle proprie attività, gli Istituti si avvalgono di personale addetto alla raccolta di dati/informazioni che opera effettivamente in modo autonomo, secondo la propria disponibilità di tempo. Tale personale - pari a 20.000 collaboratori - viene attivato ad hoc per ciascuna commessa, spesso di breve periodo, rappresentando quindi una voce di costo variabile direttamente legata alla effettiva esistenza di una attività da svolgere.

ASSIRM ha siglato in data 20/11/2013, con decorrenza 01/01/2014, un Accordo Collettivo Nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto nel proprio settore con le Organizzazioni Sindacali nazionali FeLSA-CISL, NidiL-CGIL, UILTEMP.







ASSOCONTACT - Associazione nazionale dei Contact center in outsourcing

Riunisce le Aziende che operano nel mercato dei call center in outsourcing sia per il settore inbound che outbound, e aderisce a Confindustria Digitale.

Nel settore operano circa 200 aziende, con 40.000 occupati subordinati e circa 35.000 collaboratori, prevalentemente giovani e donne.

Le attività outbound rappresentano un importante strumento strategico, a tutto vantaggio del business delle imprese che aspirano a definirsi moderne e protagoniste nel processo di digitalizzazione dell'intero Paese.

Il settore outbound si caratterizza prevalentemente per ricavi variabili, calcolati esclusivamente sul risultato: provvigioni sul venduto nel caso del teleselling e percentuale del recuperato nel caso del recupero crediti. Le attività sono spesso organizzate per campagne e possono presentare una discontinuità temporale a seconda delle esigenze del committente.

ASSOCOTACT ha firmato un Accordo Collettivo Nazionale in data 01/08/2013 con le OO.SS. nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, per regolamentare gli emolumenti dei collaboratori e istituire un ente bilaterale a sostegno del welfare dei collaboratori (gravi patologie in corso e maternità i primi aspetti affrontati).

UNIREC - Unione Nazionale delle Imprese a Tutela del credito

Aderente a Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici, con 200 aziende associate e 12.000 addetti al recupero crediti telefonico, rappresenta il 90% del mercato nazionale del recupero crediti.

Nel 2013 le imprese iscritte hanno gestito oltre 39 milioni di pratiche affidate da banche, finanziarie, società di utilities e telecomunicazioni, per un ammontare complessivo di 50 miliardi di euro, di cui 10 miliardi recuperati.

Il settore, pur nell'attuale congiuntura economica negativa, garantisce la creazione e il mantenimento di un numero considerevole di posti di lavoro, che – grazie alla flessibilità della tipologia contrattuale – riguardano principalmente donne, residenti nel sud Italia, e giovani, i quali riescono a coniugare al meglio esigenze familiari e di studio, a costi sostenibili per le imprese.

UNIREC in data 03/12/2012 ha firmato un accordo per la regolamentazione delle collaborazioni a progetto nel settore con FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS, che prevede – andando oltre le previsioni normative – il riconoscimento per i collaboratori del medesimo regime di welfare riconosciuto ai dipendenti del CCNL Studi Professionali, oltre a numerose ulteriori tutele volte a garantire la continuità del rapporto.

ASSIRM	ASSOCONTACT	UNIREC