

CO.CO.PRO. accordo UNIREC - Organizzazioni Sindacali

Siglato l'aggiornamento dell'intesa raggiunta nel 2012



A cura di **Marcello Grimaldi**
Vice Presidente UNIREC

È noto che UNIREC, ormai da più di quattro anni, ha avviato un proficuo dialogo con le parti sociali e le principali sigle sindacali.

Invero la scelta di relazionarsi con i sindacati nasce dall'osservazione del progressivo spazio accordato dal legislatore alle parti sociali, sicché le stesse sovente si trovano ad avere funzione integrativa della norma nelle più svariate materie relative alla disciplina del rapporto di lavoro.

Il Protocollo del 2012 nasceva in un contesto normativo di questo tipo: l'art 63 della Legge Biagi, come rivisto dalla Riforma Fornero, stabiliva che il compenso dei collaboratori coordinati e continuativi fosse parametrato all'estensione temporale della prestazione e dava possibilità alle parti sociali di definirne i criteri di determinazione dentro la cornice le-

gislativa prevista dalla norma. Allo stesso modo, il superamento della disciplina delle collaborazioni a progetto operata dall'art. 52 co. 1 del D.Lgs. 81/2015, attuativo del Jobs Act, ha reso necessaria la revisione del Protocollo del 2012, in particolar modo con riguardo al trattamento economico dei collaboratori nel settore della Tutela del credito, aspetto questo demandato alle parti sociali secondo il medesimo orientamento che tende a valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva.

Infatti l'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, nello stabilire al 1° comma la riconduzione al lavoro subordinato delle collaborazioni organizzate dal Committente, fa salve tutte quelle collaborazioni disciplinate da accordi sindacali (Art. 2, co 2).

Certo è che all'indomani dell'entrata in vigore del testo, la cui formulazione è da

ascrivere all'incisive relazioni istituzionali intrattenute dall'associazione, rimaneva il dubbio relativo all'efficacia degli accordi antecedenti all'entrata in vigore del D.Lgs. 81 e segnatamente del Protocollo del 2012, che si muoveva nell'ottica del compenso orario.

In tale quadro è stata elaborata la Nota di aggiornamento del Protocollo che, pur se concepita come restyling normativo del Protocollo del 2012, rappresenta un nuovo ed innovativo accordo sindacale stipulato ai sensi dell'art. 2 co 2 del D.Lgs. 81.

Il nuovo accordo, siglato il 5 novembre scorso da Fiscascat Cisl, affiliata alla FIST Cisl, e UILTUCS, superando il sistema del compenso orario introdotto all'indomani della Riforma Fornero, prevede il riconoscimento di un compenso proporzionale ai risultati quali-quantitativi, strettamente ricollegato alle capacità del Collaboratore e agli obiettivi personalmente raggiungibili.

Non v'è chi non veda che è il regime ante Fornero che riemerge, nel medesimo spirito che ispirava la Legge Biagi, nella ferma convinzione che il compenso costruito sul risultato, senza il riconoscimento di importi fissi o legati al decoro del tempo, sia quello più in grado di interpretare le caratteristiche di mercato.

Il tutto nel nuovo quadro normativo che dà l'addio alle co.co.pro. per rispolverare l'art. 409 c.p.c. punto 3 e le vecchie co.co.co. costruite su una norma di procedura civile e sugli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali.

Ovviamente parlare di ritorno al passato sarebbe riduttivo perché, di comune ac-



“
Cresciuti con un unico nutriente:
affidabilità, metodo, risultato.
”

Trasparenza e chiarezza come il nostro cielo, valori solidi come la nostra terra
questa è la linfa che ci ha fatto crescere in questi nostri primi 25 anni.

25 | **Sorec** s.r.l.
ANNI | società recupero crediti

cordo con le parti sociali, si è deciso di evitare discrezionalità negli affidamenti per dare possibilità al collaboratore di dare prova delle proprie abilità. A maggior tutela del Collaboratore, il sistema condiviso con le parti sociali prevede così a carico dell'impresa committente un obbligo di affidamento minimo tale da consentire all'operatore, sulla base della performance media attesa e della relativa provvigione, o della diversa modalità di remunerazione riconosciuta, di raggiungere almeno un Compenso Minimo Potenziale Atteso (CMPA) pari al 30% del livello retributivo di riferimento (V, IV e IV S del CCNL Studi Professionali, in funzione dell'anzianità di collaborazione che il Collaboratore può vantare nei confronti del committente).

Tale compenso minimo potenziale atteso non va in alcun modo inteso come compenso minimo garantito a prescindere dal risultato, bensì come compenso che il collaboratore mediamente performante è in grado di raggiungere.

Allo stesso mondo, il mancato raggiungimento del CMPA, nell'arco temporale previsto in contratto, dà luogo ad inidoneità professionale ed alla facoltà per il committente di recedere dal contratto. In altre parole, il compenso maturato diventa parametro di valutazione della qualità del lavoro: se il collaboratore non riesce nemmeno a raggiungere quell'importo minimo significa che evidentemente non è dotato di quegli skills necessari per svolgere l'attività.

Per converso, il collaboratore performante, nel sistema delineato nell'accordo, può potenzialmente raggiungere un compenso, sempre proporzionale al risultato quali-quantitativo conseguito, pari o anche superiore al 100% del livello retributivo di riferimento.

Ma non è tutto.

A maggior tutela del lavoratore, nonostante il superamento degli artt. 61 e ss. del D.Lgs. 276/2003, è stata condivisa con i sindacati la volontà di continuare ad allegare al contratto un progetto in cui descrivere l'attività svolta dall'operatore ed il risultato cui essa mira.

Ovviamente il progetto è snellito rispetto alle previsioni del co.co.pro.: nell'accordo si specifica che non va indicata la denominazione delle mandanti (prevista nelle Circolari anteriori al Jobs Act).

Tutto questo non deve però indurre a pensare che l'applicazione dell'accordo sindacale possa legittimare, in via presuntiva, l'impiego delle collaborazioni a prescindere dallo loro genuinità. Infatti nel testo consolidato del Protocollo 2012 modificato, allegato al nuovo accordo, si prevede che le collaborazioni devono essere:

- A) rese in modalità outbound;
- B) di carattere prevalentemente ma non esclusivamente personale;
- C) svolte in accordo con l'agenzia, ma in piena autonomia e, per questo, con modalità di lavoro differenti rispetto ai lavoratori subordinati.

In altre parole, il collaboratore deve poter in autonomia prenotare la postazione nelle fasce orarie indicate dalla Committente e dentro le fasce orarie deve muoversi in autonomia gestendo i tempi di lavoro. La fascia oraria non è un orario di lavoro ma solo l'arco temporale entro cui il collaboratore può svolgere l'attività che desidera svolgere.

In definitiva si deve trattare di collaborazioni genuine nella loro articolazione.

Ferma restando la genuinità del rapporto di collaborazione, che si esprime quindi nell'autonomia del collaboratore, come previsto dall'art. 2 co. 2 lett. a) D.Lgs 81/2015, l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo sindacale in commento, per

le società aderenti, esclude invece le collaborazioni stipulate nel settore dall'ambito di applicazione della presunzione di subordinazione di cui all'art. 2 co. 1. del decreto 81.

Non sussiste presunzione ma - attenzione - la genuinità va accertata in concreto e se di fatto la collaborazione non presenta i caratteri propri dell'autonomia, in sede giudiziale o in fase ispettiva si potrà comunque giungere alla conversione del contratto.

E' chiaro a questo punto il rilievo che acquista l'istituto della certificazione dei contratti, richiamata anche dal D.Lgs 81/2015, in quanto le commissioni di cui all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003 potranno essere chiamate a certificare, su istanza delle parti contrattuali, l'assenza di un vincolo di etero-organizzazione della prestazione lavorativa e in definitiva la conformità all'accordo sindacale.

Con riguardo alla durata dei rapporti di collaborazione, nonostante sia stato sancito il superamento dell'obbligo di individuare in contratto una durata determinata o determinabile della prestazione lavorativa (art. 62 lett. a legge Biagi), è preferibile attenersi ai principi delle circolari ministeriali antecedenti al Jobs Act secondo cui la durata dei contratti di collaborazione è strettamente connessa alla durata delle commesse di riferimento.

L'accordo sindacale va inteso comunque come documento dinamico e 'vivente'. Saranno quindi possibili interpretazioni ed integrazioni successive alla luce dell'applicazione pratica.

D'altro canto non è nemmeno questo l'ultimo accordo: la prossima tappa mira ad analizzare il tema degli agenti domiciliari e quello delle stabilizzazioni secondo un percorso agevolato anche alla luce degli esoneri contributivi previsti dal Jobs Act. ■