

La nuova regolamentazione dei rapporti di collaborazione a progetto nelle

Organizzazioni non governative: mini vademecum

In data 24 aprile 2013 è stato firmato a Roma l'Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto attivate dalle Organizzazioni non governative. Lo stesso è attualmente al vaglio delle Reti di ONG, e verrà definitivamente ratificato entro il 31 luglio 2013. L'Accordo rappresenta la positiva conclusione di un significativo percorso di confronto e trattativa tra le rappresentanze delle ONG (Associazione ONG Italiane, LINK 2007) e dei lavoratori (FeLSA CISL, NidiL CGIL, UIL.Temp), nonché una delle primissime forme di regolazione collettiva delle collaborazioni a progetto post "Riforma del Lavoro Fornero" (L. n. 92/2012).

L'Accordo, che costituisce una sorta di "pioniera" nella materia, ri-disciplina, sulla base del precedente Accordo-quadro del 2004, quegli aspetti del rapporto di collaborazione che sono stati modificati dalla nuova normativa. Il risultato finale delinea un quadro di tutele per il collaboratore sicuramente accresciuto.

Le principali novità dell'Accordo, che dovranno dunque essere "tradotte" nei rapporti tra le ONG e il collaboratore a progetto stipulati a partire dal 31/07/2013 (per i contratti attivati nelle more dell'entrata in vigore dell'Accordo non è più possibile utilizzare il vecchio Accordo del 2004, e bisognerà pertanto attenersi a quanto previsto dalla legge), possono essere riassunte in 7 punti:

PRESUPPOSTI PER L'ATTIVAZIONE DI COLLABORAZIONI A PROGETTO

Sono quelli contenuti nella legge (l'Accordo rimanda esplicitamente agli artt. 61 e ss. del D.Lgs. 276/2003 e succ. mod.), e dunque:

- Il progetto deve essere **funzionalmente collegato** ad un determinato **risultato finale**.

Il risultato finale da conseguire deve essere "obiettivamente verificabile", e deve essere inteso come "modificazione della realtà materiale".

- Il progetto non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente.

Il progetto, pur riguardando attività rientranti nel normale "ciclo produttivo" dell'ONG, concorrendo al raggiungimento dello scopo sociale, deve essere caratterizzato da un'autonomia di contenuti ed obiettivi.

- Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi.

- Per compiti meramente esecutivi si deve intendere: mera attuazione di quanto impartito dal committente, senza alcun margine di autonomia, anche operativa, da parte del collaboratore.
 - Per compiti meramente ripetitivi si deve intendere: attività elementari (che non richiedono specifiche indicazioni di carattere operativo fornite di volta in volta dal committente).

- Non è più possibile attivare contratti a progetto con riferimento al "programma" o fase di esso.

Elenco delle attività che, in via esemplificativa, non possono essere inquadrate in un progetto (come da Circ. MLPS n. 29/2012):

- - addetti alla distribuzione di bollette o consegna di giornali, riviste, elenchi telefonici;
- - addetti alle agenzie ippiche;
- - addetti alle pulizie;
- - autisti ed autotrasportatori;
- - baristi e camerieri;
- - commessi e addetti alle vendite;
- - custodi e portieri;
- - estetiste e parrucchieri;
- - facchini;
- - istruttori di autoscuola;
- - lettori di contatori;
- - magazzinieri;
- - manutentori;
- - muratori e qualifche operaie dell'edilizia;
- - piloti e assistenti di volo;
- - prestatori di manodopera nel settore agricolo;
- - **addetti alle attività di segreteria e terminalisti;**
- - addetti alla somministrazione di cibi o bevande;
- - **prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi in bound.**

STABILIZZAZIONE

Le figure professionali attualmente inquadrate con rapporto di lavoro a progetto e assegnatarie di funzioni e ruoli non più compatibili con il nuovo impianto normativo devono essere ricondotte ad un corretto inquadramento nell'ambito delle forme di lavoro dipendente. La trasformazione di questi rapporti di lavoro, secondo quanto previsto dall'Accordo, potrà avvenire anche tramite accordi di secondo livello entro 180 giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo stesso (24 aprile 2013).

ATTENZIONE il periodo transitorio previsto non costituisce periodo di moratoria nei confronti di azioni individuali avviate da singoli collaboratori, costituisce vincolo per azioni collettive.

MODULI FUNZIONALI

Le 5 fasce di inquadramento previste dal precedente Accordo quadro del 2004 vengono sostituite da 4 moduli funzionali maggiormente incentrati sulla definizione delle competenze di cui necessita il collaboratore per essere inquadrato in un dato modulo e dell'ambito di intervento riconducibile a ciascuno di essi. In tal modo si sottolinea che non si ha di fronte un "mansionario", ma dei criteri il più oggettivi possibile per determinare un giusto compenso per il collaboratore (si ricorda a tal proposito che l'individuazione di moduli funzionali all'interno dei rapporti di collaborazione a progetto ha esclusivamente la funzione di permettere la corresponsione di un compenso adeguato alle competenze e capacità, all'esperienza e alla complessità del progetto affidato al collaboratore).

COMPENSI

Per la determinazione dei compensi l'Accordo prevede una prima differenza in base al CCNL applicato dall'ONG per i lavoratori dipendenti (o, se non ne ha, quello che ha scelto di adottare), una seconda in base ai moduli funzionali di cui al precedente punto, ed una terza in base all'impegno temporale previsto (e concordato) per il collaboratore. Nel caso fosse necessario riproporzionare il corrispettivo in base a quest'ultimo criterio – anche semplicemente ai fini di rendicontazione - verranno convenzionalmente utilizzati i seguenti coefficienti:

- per mese di prestazione: 12;
- per giorno di prestazione: 312;
- per ora di prestazione: 2016.

I compensi indicati nell'Accordo si riferiscono al minimo (quindi, ovviamente, nulla vieta di corrispondere compensi più elevati) calcolato sulla base dei lordi complessivi annuali previsti dai CCNL del Terziario, delle Cooperative sociali, degli Enti socio assistenziali (Uneba), degli Enti ecclesiastici (Agidae), e comprende le mensilità aggiuntive. Tali compensi sono soggetti a due tipologie di incremento nel tempo:

- una prima convenzionale in ragione complessiva del 4,5%, che verrà raggiunta nell'arco temporale di 3 anni: l'1,5% a partire dal 1/05/2014, un ulteriore 1,5% a partire dal 1/05/2015, un ulteriore 1,5% a partire dal 1/05/2016. Qualora l'Accordo non venisse rinnovato immediatamente alla scadenza (31 dicembre 2016), è previsto un quarto incremento dell'1,5% a partire dal 1/5/2017;
- una seconda legata automaticamente ai rinnovi dei CCNL. Dunque tali incrementi incideranno anche su quelli di cui sopra, perché la maggiorazione dell'1,5% in ragione d'anno viene calcolata sulla base del lordo complessivo, anche come rivalutato da rinnovi contrattuali.

ATTENZIONE. Si ritiene che il compenso da corrispondere nel corso del rapporto di collaborazione debba essere quello concordato al momento della stipulazione del contratto (salvo casi particolari), e pertanto aumenti che intervengano nel corso del contratto non incideranno sullo stesso. Discorso differente potrebbe essere fatto in caso di proroghe del contratto stesso, perché una proroga potrebbe comportare una ridefinizione del compenso (ossia la previsione di un lordo complessivo diverso da quello inizialmente concordato), ed in tal caso dunque potrebbe essere opportuno adeguarlo ad eventuali maggiorazioni intervenute.

RECESSO

La disciplina del recesso viene modificata. In linea con quanto predisposto dal Legislatore viene consentito al collaboratore recedere con preavviso, ma la stessa possibilità non è prevista per le ONG, che, per esercitare il diritto di recesso dal contratto, devono poter addurre motivi di giusta causa o forza maggiore oppure deve sussistere un'inidoneità professionale del collaboratore, in tal senso l'Accordo prevede una casistica di riferimento.

RECUPERO PSICOFISICO

Viene mantenuta per il collaboratore la possibilità di fruire, nell’ambito di 12 mesi continuativi di collaborazione, di 30 giorni di calendario per recupero psicofisico senza riduzione alcuna del corrispettivo. L’Accordo subordina la fruizione di tale diritto ad una durata contrattuale superiore ai 4 mesi. In caso di rapporti di breve durata le parti potranno concordare una monetizzazione

DIRITTI SINDACALI

L’Accordo, in materia di diritti sindacali, introduce due novità che devono essere sottolineate:

- le ore annuali minime per partecipare ad assemblea sindacale vengono elevate a 10 (nel precedente Accordo quadro del 2004 erano 8);
- al fine del sostegno al sistema di rappresentanza unitario è garantita dalle ONG una contribuzione pari allo 0,3% del compenso del collaboratore, mentre il collaboratore può rilasciare delega a favore di una delle OO.SS. firmatarie dell’Accordo per il pagamento dei contributi sindacali nella misura dello 0,8% dei compensi netti.

Sintetizzando gli elementi essenziali dell’Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto secondo la modalità anglosassone delle “5 W”:

Who? Chi potrà utilizzare l’Accordo?	L’Accordo potrà essere utilizzato dalle ONG che aderiscono alle sigle firmatarie dell’Accordo (Associazione ONG Italiane, LINK 2007), e da tutte le ONG che decideranno di aderire all’Accordo o semplicemente di adottarlo facendone esplicito richiamo nei contratti di collaborazione a progetto
When? Da quando si potrà utilizzare l’Accordo?	L’Accordo è applicabile da subito, anche se la sua ratifica è prevista entro il 31 luglio 2013
Where? Dove si potrà applicare l’Accordo?	L’Accordo sarà applicabile a tutti i rapporti di collaborazione attivati in Italia e all’estero
Why? Perché applicare l’Accordo?	Applicare l’Accordo significa rispondere ai nuovi requisiti previsti dalla normativa, con l’ulteriore “passaggio” del vaglio della contrattazione collettiva nazionale. Dunque, l’applicazione o meno dell’Accordo sarà un elemento importante che verrà valutato nel corso di un’eventuale ispezione o in caso di un eventuale contenzioso
What? Cosa prevede l’Accordo?	Le principali innovazioni introdotte dall’Accordo riguardano: <ul style="list-style-type: none"> - presupposti per l’attivazione di collaborazioni a progetto; - stabilizzazione di rapporti di co.co.pro. non più rispondenti ai requisiti di legge; - moduli funzionali per determinare l’inquadramento; - definizione dei compensi; - diritto di recesso dal contratto; - diritto al recupero psicofisico; - ampliamento dei diritti sindacali;