

L'accordo collettivo non salva i «co.co.pro.»

Giampiero Falasca

L'esistenza di un **accordo collettivo** che regola il **lavoro a progetto** in un determinato settore non è sufficiente per sottoscrivere nuovi rapporti di questo tipo.

Il codice dei contratti (Dlgs 81/2015), all'articolo 52, dispone espressamente l'abrogazione immediata delle regole sul lavoro a progetto, facendo salvi solo i contratti che erano in corso alla data di entrata in vigore della riforma (25 giugno scorso).

Ciò non comporta, tuttavia, la cancellazione di ogni forma di collaborazione: la legge, infatti, lascia in vita la disciplina del contratto di **collaborazione coordinata e continuativa** (contenuta nell'articolo 409 del codice di procedura civile e in specifiche norme di carattere previdenziale) e anzi la fattispecie recupera una posizione di centralità, tornando a essere la forma ordinaria di collaborazione (al contrario di quanto accadde con la legge Biagi, che l'aveva relegata a strumento utilizzabile solo in casi specifici ed eccezionali).

La "nuova" collaborazione coordinata e continuativa si arricchisce di un elemento ancora tutto da decifrare: nei casi in cui le prestazioni del collaboratore sono organizzate dal committente (cosiddetta etero-organizzazione), si applica una sorta di presunzione di subordinazione (la legge stabilisce che per quel rapporto si applicano le regole proprie del lavoro subordinato).

Questa presunzione impropria non opera rispetto ad alcuni settori e per alcune attività, espressamente individuate dalla riforma: le professioni intellettuali, i membri di consigli di amministrazione e collegi sindacali, le attività sportive dilettantistiche e, soprattutto, i settori nei quali esistono accordi collettivi nazionali che regolano il trattamento economico e normativo da applicare in favore dei collaboratori.

Rispetto a quei settori dove esiste una disciplina collettiva, il dubbio che si è posto, specie con riferimento agli accordi firmati prima dell'entrata in vigore della

riforma (e quindi costruiti intorno alla precedente normativa), riguarda la possibilità di utilizzare ancora il lavoro a progetto.

Il dubbio è comprensibile, trattandosi di una riforma di recente approvazione, ma la legge sembra risolverlo senza incertezze: il lavoro a progetto è stato abrogato a partire dal 25 giugno del 2015 senza eccezioni. La "specialità" dei settori dove esiste un accordo collettivo si traduce solo nell'inapplicabilità, rispetto agli stessi, del requisito della etero-organizzazione.

Pertanto, dal 25 giugno scorso nessun nuovo contratto di collaborazione deve fare obbligatoriamente riferimento al progetto. Inoltre, a partire dal 1° gennaio 2016 tutte le collaborazioni saranno soggette al requisito della etero-organizzazione (e quindi maggiormente esposte all'applicazione delle regole sul lavoro

IL PUNTO

Anche la presenza di intese non obbliga le parti a mantenere la figura contrattuale cancellata dalla legge di riordino

subordinato), con la sola eccezione di quelle rientranti nei settori "speciali".

Analoga sorte toccherà ai contratti che, pur non rientranti nei settori speciali, saranno certificati da una commissione rientrante tra quelle abilitate dalla legge: non sarà comunque necessario applicare le regole del lavoro a progetto ma, più semplicemente, il criterio della etero-organizzazione non avrà alcuna efficacia per questi rapporti.

Ovviamente, nulla toglie che le parti sociali, in sede di regolazione collettiva delle collaborazioni, decidano di introdurre forme particolari di collaborazione, collegate alla realizzazione di specifici incarichi: si tratterebbe, tuttavia, di una scelta del tutto volontaria, non imposta dalle norme di legge.