

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 8 gennaio 2024, n. 1

In un contesto legislativo complesso che spesso ha visto riscrivere le norme sulla regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative, l'intervento più recente, in ordine di tempo, è quello contenuto nella legge n. 128/2019 di conversione del D.L. n.101/2019, che all'art. 1, intervenendo sull'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 del c.d. "Jobs Act", modifica in via estensiva la nozione di *collaboratori organizzati dal committente*, ampliando l'ambito di applicazione della "disciplina del lavoro subordinato" non più e non solo con riferimento alla categoria dei "collaboratori etero-organizzati" e caratterizzati da continuità nella collaborazione, bensì nei confronti di tutte quelle collaboratrici/ori che prestino un'attività anche solo *prevalentemente personale* (e non più esclusivamente personale ai sensi della precedente normativa), continuativa e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. La norma altresì delega alla contrattazione collettiva il compito di regolamentare la materia delle collaborazioni coordinate e continuative in casi specifici, ovvero *"collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore"* (art 2 comma 2 lett a) D.Lgs. 81/2015).

E' evidente il forte valore che la surrichiamata normativa riconosce alla contrattazione collettiva. Una importante sfida che le Parti Sociali devono cogliere attraverso una azione negoziale rinnovata, che sappia regolamentare - in una cornice comune ben definita - i rapporti di lavoro dei collaboratori coordinati e continuativi e che sia in grado di arricchire tutele e garanzie sociali, in un equilibrio che tenga conto dei bisogni comuni e al contempo delle specificità dell'autonomia, senza snaturarne la forma di lavoro.

Un esempio di contrattazione in tal senso è rappresentato dal recente **accordo quadro nazionale** sottoscritto unitariamente dalle Organizzazioni sindacali di settore FeLSA CISL, Nidil Cgil e Uiltemp

con le Associazioni AOI e LINK 2007 per la regolamentazione dei rapporti di lavoro dei cooperanti presso le OSC, Organizzazioni della Società civile, per il triennio 2024-2026.

L'intesa, che nasce dopo un lungo negoziato a tratti interrotto da eventi eccezionali quali la pandemia da Covid 19 e il conflitto russo-ucraino, si pone come obiettivo di sistematizzare in chiave contrattuale una serie di diritti, del tutto nuovi o in rafforzamento di quelli previsti dalla legge, al fine di qualificare i rapporti di lavoro dei collaboratori e delle collaboratrici impegnati in attività sia sul territorio italiano che all'estero, in un comparto assai frammentato, articolato e complesso. Molti di loro sono medici, infermieri, educatori, mediatori linguistici, fisioterapisti, tecnici specializzati che hanno scelto di mettersi a servizio di chi è in difficoltà: guerre, calamità naturali, progetti di inclusione rivolti ai migranti. Ma al contempo sono uomini e donne con vita e famiglie. Tutte le proposte contenute nella piattaforma sindacale unitaria avevano l'obiettivo inoltre di valorizzare l'apporto che ogni giorno gli operatori danno nel mondo della cooperazione e della solidarietà, tenendo conto al contempo delle difficoltà e delle particolarità che incontrano nel loro agire quotidiano.

Le novità rispetto al precedente articolato contrattuale sono molteplici, a partire dalla rivalutazione dei redditi passando per le tutele sociali, fino ai diritti sindacali.

In particolare sul tema dei compensi è previsto un aumento dal 6% al 9% nell'arco del triennio di vigenza (1% nel 2024, 1.5 % nel 2025 e 0.5 % nel 2026) tenendo conto come base i livelli retributivi mensili, incluse le mensilità aggiuntive, stabilite dai CCNL applicanti all'interno delle OSC al personale dipendente, senza pregiudicare i trattamenti di miglior favore stabiliti a livello individuale.

Vengono ridisegnati gli inquadramenti contrattuali professionali per armonizzare le figure che operano nel settore, alla luce anche delle modifiche degli assetti organizzativi che hanno riguardato le OSC, per rendere maggiormente coerente le mansioni ed i relativi compensi con l'impianto previsto dalla classificazione del personale dei lavoratori dipendenti.

Si potenzia il piano assicurativo con l'obbligo a carico delle Osc di attivare polizze sanitarie aggiuntive per il riconoscimento di indennità in caso di malattia e infortunio, specie per chi lavora all'estero e in zone a rischio ed è pertanto maggiormente esposto a eventi morbosi, oltre al pagamento a carico del committente dei primi quattro giorni di malattia per i quali non è prevista copertura da parte dell'Inps, per 4 eventi nell'anno solare, a cui si aggiunge un ulteriore evento pari a 5 giorni indennizzati.

L'accordo punta a rilanciare il valore sociale della maternità e delle politiche a sostegno della famiglia, attraverso il riconoscimento di una indennità una tantum a carico della OSC di 1000€ per ogni lavoratrice in gravidanza, adozione, affido che addirittura raddoppia qualora la madre non possa accedere all'indennità di maternità Inps perché carente di contributi previdenziali necessari per soddisfare il requisito, oltre ad un incremento dell' indennità di mancata proroga che viene elevata ad almeno 800 € in caso di maternità per le cooperanti all'estero. Al fine di assicurare una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita e cura del bambino è prevista una rimodulazione dell'orario e una riduzione giornaliera di almeno due ore. Per la prima volta vengono introdotti un congedo matrimoniale/unione civile di 15 giorni e un permesso straordinario fino a 15 giorni per gravi eventi documentabili. Per entrambe la tipologie di assenza è riconosciuto il compenso al 100% da parte della OSC. Per le collaborazioni di durata pari almeno a 12 mesi sono a carico delle committenti le spese di rimpatrio dei cooperanti (o verso altra destinazione se compatibile con il costo previsto dal viaggio verso il domicilio/residenza).

Sul fronte dei diritti sindacali, l'accordo introduce la possibilità di nominare e/o eleggere un rappresentante sindacale in OSC che abbiano in forza fino a 5 collaboratori e almeno 1 rappresentante per ogni Organizzazione Sindacale firmataria per le OSC nelle quali i collaboratori attivi siano almeno 15, con diritti e prerogative che consentano loro di esercitare una azione sindacale volta a rafforzare la rappresentanza di un settore per definizione complesso e parcellizzato e che al suo interno contiene Organizzazioni della società civile fortemente diversificate in termini di dimensioni, numero di addetti e territori di azione.

E' esplicitato in chiave contrattuale un diritto di precedenza per l'attivazione di nuovi contratti di lavoro per collaboratrici/tori che abbiano già prestato la loro attività per la stessa Osc, con la finalità di valorizzare l'esperienza e salvaguardare la continuità lavorativa.

In buona sostanza, è nel pieno esercizio della delega di cui all'art 2 comma 2 lett a) del D.Lgs. 81/2015 che va ad incardinarsi l'azione contrattuale portata avanti dalla FeLSA CISL nel settore delle collaborazioni coordinate e continuative, con l'obiettivo di regolamentare attraverso accordi di settore, i rapporti di lavoro e costruire risposte mirate ai bisogni di lavoratori e lavoratrici che scelgono la strada dell'autonomia, nel tentativo di generare in chiave negoziale, tutele opportunamente costruite sulla tipicità di specifiche forme di lavoro.

Francesca Piscione

Segretaria Nazionale Felsa Cisl

 [@FraPiscione](#)