

Deroghe alle collaborazioni solo con i sindacati più rappresentativi

Il Ministero del Lavoro, con Interpello n. 27 del 15 Dicembre 2015, ha dato risposta ad un quesito posto dall'Assocontact, con il quale l'Associazione ha chiesto di sapere quali siano gli elementi necessari per qualificare l'accordo collettivo previsto dall'art. 2 comma 2 lett. a) del DLgs n. 81/2015 come accordo stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

.....

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 81/2015 a decorrere dal 1° Gennaio 2016, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica anche ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

La risposta del Ministero

In premessa il Ministero fa presente che “Ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 81/2015 a decorrere dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore (...).”

Al riguardo, fermo restando il principio di “libertà sindacale” e le declinazioni che di esso ha dato la giurisprudenza, il Ministero osserva che il legislatore ha inteso in più occasioni collegare determinati effetti giuridici esclusivamente agli accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, con l'evidente finalità di sollecitarne l'applicazione.

Ciò avviene, a titolo esemplificativo, ai fini della fruizione di “benefici normativi e contributivi”. Ai sensi dell’art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, infatti, solo l’applicazione di contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, “stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” consentono, unitamente ad altre condizioni di legge, la fruizione dei citati benefici.

In relazione a quanto sopra il Ministero del Lavoro ha richiamato le proprie circolari del 9 Novembre 2010, del 6 Marzo 2012 e del 5 Giugno 2012 n. 13, nonché gli indici sintomatici già indicati dalla consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, cui occorre fare riferimento ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività in questione:

- numero complessivo dei lavoratori occupati;
- numero complessivo delle imprese associate;
- diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali);
- numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

Sul punto, il giudice amministrativo (cfr. TAR Lazio sent. n. 08865/2014), nel confermare la legittimità delle indicazioni fornite dal Ministero, ha peraltro evidenziato come l’avverbio “comparativamente” introduca un elemento di confronto tra i predetti parametri, con la conseguenza che la maggiore rappresentatività delle organizzazioni stipulanti accordi collettivi è desunta da una valutazione comparativa degli indici sintomatici di cui sopra.

Le medesime argomentazioni sono state riprese dallo stesso TAR del Lazio, sezione Terza Bis, nella sentenza n. 8765/2015 nella parte in cui nuovamente avalla il criterio seguito dal Ministero per l’individuazione in termini comparativi della maggiore rappresentatività basato dunque sui “tradizionali parametri quali il numero delle imprese associate, dei lavoratori occupati, la diffusione territoriale, la partecipazione effettiva alle relazioni industriali”.

Pertanto, **l’esclusione di cui all’art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 opera in relazione alle sole collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività determinata all’esito della valutazione comparativa degli indici summenzionati.**

Viceversa, l'eventuale applicazione di un diverso contratto collettivo non impedirà l'applicazione dell'art. 2 citato cosicché, a partire dal 2016, ai rapporti di collaborazione "che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" – ancorché disciplinati da un contratto collettivo (evidentemente privo dei requisiti in questione) – si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)