

**L'APPLICAZIONE DELLA LEGGE FORNERO
NEL SETTORE DEL *FIELD MARKETING***

Un'esperienza-pilota per la costruzione
di un nuovo diritto del lavoro non duale

*Relazione introduttiva di Pietro Ichino
al convegno promosso da Anasfim
Milano, 14 dicembre 2012*

Un modello singolare di organizzazione del lavoro

- La **venditrice A**, interessata al servizio ...
- ... lo affida all'agenzia di **marketing operativo B**...
- ... la quale ingaggia il **merchandiser o promoter C**...
- ... inviandolo a svolgere il servizio nel **punto-vendita** dell'impresa commerciale **D**

Il vecchio assetto giuridico del rapporto quadrilatero

- Tra la venditrice **A** e l'agenzia **B** un contratto di **appalto di servizi**
- tra l'agenzia **B** e il merchandiser o promoter **C** un contratto di **collaborazione autonoma continuativa**
- l'impresa commerciale **D** **consente l'accesso** di **C** per lo svolgimento del servizio, ma non corrisponde alcun compenso

Problemi e difetti del vecchio assetto del settore del merchandising

- **Turnover accentuato** dei collaboratori, a causa del livello inferiore di trattamento e protezione
- **Maggiore difficoltà dell'investimento nel capitale umano** (selezione e formazione) dei collaboratori
- **Minore peso specifico dell'agenzia**, maggiore diffidenza dei gestori di alcuni punti-vendita

La legge Biagi del 2003 e la crisi del vecchio assetto

- Il contratto di collaborazione autonoma continuativa viene **vincolato a un «progetto»**, con un suo momento iniziale e uno finale, in funzione di contrasto all'elusione del dir. lav.
- la circolare ministeriale n. 1/2004 **allenta il vincolo...**
- mentre in giurisprudenza prevale **l'orientamento più rigoroso**

La legge n. 92/2012: maggiore rigore sul lavoro a progetto

La nuova legge conferma l'orientamento più rigoroso prevalente in giurisprudenza:

- occorre un «progetto», con un suo preciso inizio e fine;
- oggetto del lavoro a progetto non può essere una attività continuativa, corrispondente al *core business* aziendale

La legge n. 92/2012 (segue): maggior rigore sul lavoro a partita iva

La nuova legge istituisce una **presunzione di sostanziale dipendenza** quando un lavoratore di bassa qualifica e con retribuzione <18000 euro:

- lavori in situazione di **monocommittenza**,
- con **continuità**
- e con una **postazione fissa** in azienda

(basta che ricorrano due di questi requisiti)

La legge n. 92/2012 (segue - 3): flessibilizzazione del lav. subordinato

Per superare il dualismo fra protetti e non protetti nel mercato del lavoro, la nuova legge:

- **riscrive l'art. 18 St. lav.** per rendere praticabile il licenziamento individuale per g.m.o.
- consente senz'altro la **prima assunzione a termine acausale** (cioè senza motivazione)
- favorisce l'**apprendistato**

L'accordo interconfederale 28.6.11 e articolo 8 del d.l. n. 138/2011 lasciano le redini sul collo alla contr. aziendale

- La possibilità ulteriore di flessibilizzazione della disciplina del lavoro subordinato data alla **contrattazione di 2° livello**
- il contratto aziendale può **derogare al ccnl e anche alla legislazione vigente**, salvi i principi costituzionali e i vincoli europei...
- ... ma deve essere stipulato secondo i **criteri maggioritari** fissati da un accordo interconfed.

L'obiettivo: attuare la «migrazione» senza perdite di occupazione e applicare un c.c.n.l. riconosciuto

- Il problema di un settore, come quello del *field marketing*, ad elevatissima **elasticità della domanda** di manodopera
- ... la «migrazione» comporta, a parità di retribuzione diretta oraria, un aumento di costo del 50% (contribuzione, tfr, 13ma e 14ma, ferie, malattia, ecc.)
- l'obiettivo della **gradualizzazione** degli aumenti di costo in più anni, per **evitare shock occupazionali**

Come sono stati utilizzati gli spazi offerti alla contrattazione aziendale per attuare la legge Fornero

- Un protocollo elaborato sul piano nazionale detta le *guidelines* per la contrattazione di 2° livello sulla trasformazione delle collaborazioni in rapporti di lavoro subordinato
- è firmato da Anasfim con le segreterie regionali di Fisascat-Cisl e Uiltucs (sindacati maggioritari nel settore Terziario Distribuzione e Servizi)
- è finalizzato a **contenere gli aumenti di costo annui entro il 5%**

Le *guidelines* per la contrattazione aziendale

I contratti aziendali verteranno su

- I. i minimi retributivi
- II. mansioni e inquadramenti
- III. orario di lavoro
- IV. flessibilità del lavoro
- V. disciplina dei licenziamenti collettivi
- VI. lavoro a termine e intermittente

Il superamento del dualismo nel mercato del lav. impone nuovi standard

- se le protezioni inderogabili attuali non consentono di assicurare **parità di trattamento a parità di situazione** di dipendenza sostanziale...
- ... occorre **ripensare il sistema delle protezioni** inderogabili in modo da garantirne la possibilità di applicazione universale

Il protocollo per il *field marketing*: un importante esperimento-pilota

- La scelta migliore non è affidare interamente questo compito alla contrattazione aziendale come fa l'art. 8 del d.l. n. 138/2011...
- ... ma, finché questa è la regola, occorre farla funzionare per il meglio dettando *guidelines nazionali* per gli accordi di 2° livello
- l'accordo per il *field marketing* può costituire *un modello per numerosi altri settori*

Grazie per l'attenzione!

*Queste slides sono disponibili
sui siti www.pietroichino.it
e www.ichinobrugnatelli.it*