

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLE COLLABORAZIONI ESCLUSIVAMENTE PERSONALI NEL SETTORE DELLE RICERCHE DI MERCATO

TRA

ASSIRM, Associazione nazionale che riunisce gli istituti di Ricerche di Mercato, Sondaggi di Opinione e Ricerca Sociale e che aderisce a Confindustria Intellect, Federazione Italiana della Comunicazione, Consulenza, Ricerche e Web Publishing, rappresentata dal Presidente Umberto Ripamonti, dal Consigliere Enrico Billi, dal delegato Lino Coscione e con l'assistenza di Roberto Respinti di Studio Associato Pagani

E

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI: FeLSA CISL rappresentata da Luca Barilà, Stefania Pacillo e Daniel Zanda, Nidil CGIL rappresentata da Silvia Simoncini, Simone Marinelli, Maurizio Crippa e Fabio De Mattia, UILTemp rappresentata da Marco Fraoni e Angelo Pagliara

di seguito denominate "le Parti",

che in data 22 gennaio 2014 – ratificando l'ipotesi di Accordo sottoscritta in data 20.11.2013 approvata dalle assemblee dei lavoratori e degli associati Assirm – hanno sottoscritto il primo Accordo Collettivo Nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni autonome nel settore delle Ricerche di Mercato la cui validità ed efficacia ai sensi e per gli effetti delle previsioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 15.6.2015 n. 81 è stata condivisa e confermata dalle Parti con Accordo sottoscritto in data 6.11.2015, che scadrà alla prevista data del 30 giugno 2017;

che in data 28 giugno 2017 hanno sottoscritto un'ipotesi di accordo approvata successivamente dalle assemblee dei lavoratori e dall'assemblea degli Associati Assirm, che hanno ratificato gli effetti giuridici e normativi del presente Accordo con effetto dal 1 luglio 2017

PREMESSA

- a) L'attività del settore delle ricerche di mercato coinvolge, in Italia, circa 160 Aziende con un totale di 5.900 addetti e circa 20.000 collaboratori, e si concretizza in circa 18.000 progetti di ricerca/consulenza all'anno. Ciascuno dei suddetti progetti prevede il reperimento di informazioni presso i cittadini/consumatori, le aziende e/o l'osservazione di ciò che accade.
- b) Le disposizioni previste dall'art. 2, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 15.6.2015 n. 81 impongono una puntuale regolamentazione delle collaborazioni esclusivamente personali mediante accordi collettivi



nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che ne prevedano una disciplina specifica riguardante il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

- c) La collaborazione autonoma con prestazioni di lavoro esclusivamente personali costituisce ad oggi la forma contrattuale utilizzata per alcune figure professionali che vengono così individuate:
- Intervistatori telefonici
 - Intervistatori personali (face to face)
 - Rilevatori statistico-scientifici
 - Codificatori
 - Shoppers
 - Controllers
 - Reperitori
 - Recorders
- d) In conformità alle ragioni che portarono alla elaborazione e sottoscrizione dell'Accordo del 22.1.2014 citato e in scadenza le Parti confermano la necessità di continuare a disporre di un quadro regolativo dei rapporti di lavoro coerente con i seguenti obiettivi strategici:
- certezza delle regole applicabili ai rapporti di lavoro, con l'individuazione di criteri certi e condivisi per la riconducibilità dei medesimi a rapporti di collaborazione autonoma ovvero a rapporti di natura subordinata;
 - flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro che dovessero – secondo i criteri individuati – essere inquadrati come forme di lavoro subordinato, con un utilizzo virtuoso di tutti gli strumenti messi a disposizione dal quadro normativo e dai CCNL applicati nel settore;
 - salvaguardia dei livelli occupazionali e della congruità degli aspetti economici ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.
- e) Le Parti evidenziano come anche il settore delle ricerche di mercato stia ancora attraversando, in questa fase economica, un periodo di difficoltà, a causa della diminuzione sia delle commesse pubbliche, che di quelle private e della innovazione tecnologica che incide soprattutto sulla modalità di reperimento dei dati. Inoltre il settore risente della concorrenza al ribasso operata da altri attori economici che, pur applicando altri CCNL o Accordi Collettivi recentemente intervenuti, partecipano a gare nello stesso mercato di riferimento di ASSIRM.
- f) Per quanto attiene ai rapporti di lavoro dipendente oggi presenti, le varie Aziende associate ad Assirm applicano diversi CCNL e in maniera significativa il CCNL per Dipendenti da Aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.
- g) Le Parti concordano sulla necessità di richiedere l'attivazione di un tavolo istituzionale volto al coinvolgimento dei Committenti pubblici e privati affinché nei Bandi di gara / richieste di quotazione si faccia esplicito riferimento al presente Accordo collettivo, in quanto garanzia di equo e corretto trattamento dei lavoratori, anche in caso di sub-appalto.

Quanto premesso è parte integrante del presente Accordo che si articola come segue:

Art. 1 – Rapporti di lavoro parasubordinato: ambito di applicazione.

Il presente accordo collettivo nazionale si intende a tutti gli effetti come accordo collettivo che, per le collaborazioni utilizzate nel settore delle Ricerche di Mercato, prevede discipline specifiche

riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione di particolari esigenze produttive ed organizzative del settore stesso, ai sensi e per gli effetti previsti dall'art.2 del D.Lgs.81/2015. Pertanto si applica ad ogni forma di lavoro non subordinato e riconducibile al rapporto di collaborazione nell'ambito del settore delle Ricerche di Mercato relativamente ai profili professionali e alle modalità di svolgimento della prestazione di cui all'art.2 del presente Accordo, nonché ad eventuali altri profili le cui modalità di espletamento della prestazione rispettino i medesimi criteri e a quelli individuati dalle Parti come previsto all'art.11 del presente Accordo.

Le Parti concordano che la condizione affinché il presente Accordo abbia il valore indicato dall'art.2 del D.Lgs. 81/2015, come anche sopra richiamato, è che l'Azienda lo applichi nel suo complesso e non solo parzialmente, in quanto le norme del medesimo sono tra loro correlate e inscindibili, sia nell'ambito dei singoli istituti che nel loro complesso.

Art. 2 – Profili professionali

Per i collaboratori che operano nel settore delle Ricerche di mercato si individuano otto profili professionali, di cui si descrivono sinteticamente gli ambiti di attività e le caratteristiche e, conseguentemente, i riferimenti economici minimi come segue:

1 – Intervistatori telefonici

Collaboratori i quali mediante supporto telefonico ed informatico (sistema CATI) svolgono rilevazioni sulla base di questionari senza vincoli in merito alla scelta e all'organizzazione dei tempi della prestazione, fermo restando il coordinamento con il Committente sulla base delle disponibilità di orario delle prestazioni.

1.1 Intervistatore telefonico Senior:

Collaboratore che ha maturato significativa e comprovabile esperienza di almeno 18 mesi, anche non continuativi, documentata dalla durata dei contratti di lavoro (eventualmente anche solo indicata in specifiche dichiarazioni rilasciate dai precedenti Committenti), attraverso lo svolgimento dell'attività di intervista telefonica in Istituti di Ricerca, con approfondita conoscenza degli strumenti informatici e/o dei processi di lavoro.

1.2 Intervistatore telefonico Junior:

Collaboratore privo di esperienza o con esperienza inferiore a 18 mesi nell'attività di intervista telefonica in Istituti di Ricerca.

2 – Intervistatori personali (face to face)

Collaboratori che realizzano interviste, di norma al di fuori dei locali aziendali, attraverso l'individuazione e la relazione diretta con i soggetti intervistati sulla base del target di riferimento.

3 – Rilevatori statistico-scientifici

Collaboratori che svolgono attività di rilevazione su punti di osservazione prestabiliti in un campione statistico, senza vincoli in merito alla scelta e all'organizzazione dei tempi della prestazione.

4 – Codificatori

Collaboratori che classificano le risposte aperte, secondo criteri di ricerca indicati, con una componente valutativo - discrezionale nello svolgimento di tale attività e senza vincoli in merito alla scelta e all'organizzazione dei tempi della prestazione.

5 – Shoppers

Collaboratori che hanno il compito di valutare i comportamenti, le procedure e le capacità del Personale coinvolto nell'erogazione di un servizio/vendita di un prodotto; oltre a valutare il materiale promozionale e la qualità dei prodotti. Questo tipo di prestazione viene prevalentemente svolta al di fuori dei locali aziendali e senza vincoli in merito alla scelta e all'organizzazione dei tempi, fermo restando il termine concordato con il Committente per la conclusione delle attività.

6 – Controllers

Collaboratori che mediante supporto telefonico svolgono nei confronti dei soggetti intervistati attività di controllo qualità delle interviste realizzate per le ricerche (così come prescritto anche dalle norme di qualità Assirm) mediante l'utilizzo di idonea check list e/o con altre modalità. Questo tipo di prestazione viene svolta senza vincoli in merito alla scelta e all'organizzazione dei tempi, fermo restando il termine concordato con il Committente per la conclusione delle attività.

7 – Reperitori

Collaboratori che svolgono attività di reclutamento di individui da intervistare, tramite l'utilizzo di uno specifico disegno campionario, senza vincoli in merito alla scelta e all'organizzazione dei tempi e del luogo di svolgimento della prestazione di lavoro, fermo restando il termine concordato con il Committente per la conclusione delle attività.

8 – Recorders

Collaboratori che, senza vincoli di continuità di collaborazione con il Committente, durante lo svolgimento di focus group, mediante ascolto e trascrizione svolgono attività di registrazione dei contenuti delle discussioni che intercorrono tra i partecipanti.

Art. 3 - Disciplina comune

- a) Il Collaboratore, compatibilmente con gli impegni assunti e per attività che non siano in concorrenza o contrasto con quelle oggetto del contratto, potrà prestare anche in favore di terzi la propria attività sia autonoma che subordinata. Le prestazioni degli intervistatori telefonici potranno essere realizzate dal collaboratore anche attraverso modalità di lavoro da remoto con eventuale contrattazione sindacale di secondo livello. Compatibilmente con la tipologia della collaborazione richiesta e prevista nel contratto individuale di lavoro, e specificamente in relazione ai profili professionali degli Intervistatori personali (face to face) e dei Rilevatori, per lo svolgimento delle proprie prestazioni di lavoro il collaboratore potrà accedere ai locali aziendali e utilizzare la strumentazione aziendale necessaria.
- b) Per tutta la durata del contratto di collaborazione, nell'esercizio degli incarichi a lui affidati e al fine del loro migliore e utile svolgimento, il Collaboratore si coordina con i referenti del Committente che gli verranno indicati.
- c) Qualora il Committente avesse adottato specifici regolamenti (procedurali, di sicurezza ecc.) e/o un codice etico, gli stessi sono consegnati al Collaboratore al momento della sottoscrizione del contratto perché agisca coerentemente con essi. In nessun modo essi possono alterare, annullare o sminuire i principi e le disposizioni contenuti nel presente Accordo Collettivo.
- d) La commessa specifica a cui è riconducibile l'attività può essere "esterna" (ossia direttamente collegata a un incarico che l'Azienda committente ha ricevuto dal Cliente) e/o "interna" (ossia

un'attività/progetto di ricerca elaborato dall'Azienda committente e non direttamente riconducibile a un incarico esterno).

e) Il contratto di collaborazione è stipulato in forma scritta, sottoscritto da Committente e Collaboratore e a questi consegnato, e deve includere le seguenti informazioni e contenuti:

- I. l'identità delle parti contraenti e l'indicazione del settore d'attività del Committente;
- II. la descrizione della attività, degli elementi caratterizzanti, delle sue finalità e dei suoi obiettivi;
- III. la durata della collaborazione e l'individuazione delle forme e modalità di coordinamento con il Committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;
- IV. l'entità dei compensi, eventuali maggiorazioni per obiettivi, rimborsi spese e loro modalità e tempi d'erogazione;
- V. i diritti del Collaboratore relativamente a malattia, infortunio, maternità, recupero psicofisico;
- VI. le forme assicurative previste per legge;
- VII. le modalità di cessazione o recesso del rapporto, l'eventuale preavviso da parte del Collaboratore;
- VIII. misure e informative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- IX. il rinvio al presente Accordo Collettivo.

Art. 4 – Disciplina dei compensi, riposo psicofisico, rimborsi spese.

- a) Tenuto conto delle particolarità del settore, la corresponsione del compenso avverrà con cadenza mensile stabilita nei contratti individuali. Procedure e scadenze verranno definite a livello aziendale.
- b) I compensi minimi vengono fissati in valori di paga oraria lorda prendendo a riferimento, in assenza di un CCNL specifico per la disciplina dei rapporti di lavoro subordinato per il settore delle Ricerche di Mercato, il IV e V livello del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi.
- c) Per i collaboratori Intervistatori telefonici che operano nelle Aziende in cui non sussistono trattamenti economici di miglior favore stabiliti a livello aziendale o individuale, al fine di garantire una adeguata copertura economica per il periodo di non lavoro dedicato al recupero delle energie psicofisiche, le Parti concordano quanto segue. Nell'ambito di una collaborazione che nell'arco temporale fra il 1° gennaio e il 31 dicembre realizzi almeno 450 ore di effettiva prestazione lavorativa verrà riconosciuta, su ciascuna ora effettivamente lavorata nell'ambito di tale arco temporale, una somma forfetaria e aggiuntiva al compenso orario pari a 0,50 € lordi, di cui la prima in acconto nel mese di luglio e la seconda a conguaglio nel mese di dicembre. Nel caso di cessazione del rapporto di collaborazione in corso d'anno verrà corrisposto quanto effettivamente maturato unitamente all'ultima erogazione del compenso. In caso di astensione dall'attività lavorativa per maternità per un periodo di tempo almeno pari a 5 mesi, anche non continuativi, il requisito di accesso a tale somma aggiuntiva è ridotto a 400 ore.

- d) Per i collaboratori Intervistatori personali (face to face), Rilevatori e Shoppers che svolgono prestazioni di lavoro di norma su tutto il territorio nazionale verranno riconosciuti adeguati rimborsi delle spese sostenute per lo svolgimento della prestazione secondo le modalità, gli importi e le procedure in atto e/o concordate a livello aziendale.

Art. 5 - Compensi

Art. 5.1 - Compensi degli Intervistatori telefonici

In relazione a quanto specificato ai punti d) e e) della Premessa le Parti, per favorire la piena applicazione del presente accordo da parte di tutti gli Associati ad ASSIRM individuano i valori dei compensi minimi, secondo la progressione indicata nella Tabella sotto riportata.

In assenza di un eventuale secondo livello di contrattazione che individui la misura e gli obiettivi utili al conseguimento della paga variabile, le aziende associate ad ASSIRM saranno tenute a corrispondere la paga fissa oraria omnicomprensiva.

	dal'1.7.2017		dal'1.1.2018		dal'1.9.2018		dal'1.6.2019	
	SENIOR	JUNIOR	SENIOR	JUNIOR	SENIOR	JUNIOR	SENIOR	JUNIOR
Fisso omnicomprensivo	7,95 €	7,15 €	8,10 €	7,20 €	8,75 €	7,80 €	9,10 €	8,11 €
Fisso più variabile	8,35 €	7,65 €	8,51 €	7,80 €	9,19 €	8,19 €	9,56 €	8,52 €

In presenza di commesse che richiedano lo svolgimento di prestazioni lavorative nei giorni domenicali e festivi e in orario notturno (22,00 – 6,00) le Aziende convocheranno le RSA o, in assenza, le OO.SS. territoriali al fine di definire in sede di contrattazione collettiva aziendale specifici riconoscimenti economici (sotto forma di maggiorazioni economiche o indennità forfetarie, etc.).

Nota a verbale

Le Parti si dichiarano disponibili a incontrarsi nel mese di settembre 2018 per verificare la possibilità di un'eventuale variazione dei valori dello scatto all'1.9.2018 in relazione al contesto che risulterà a tale data delineato dalla legislazione e dagli Accordi collettivi applicabili dalle Aziende del settore.

Art. 5.2 - Compensi degli Intervistatori personali (face to face)

Sono considerati compensi minimi lordi:

Intervista quantitativa

- di durata convenzionale di 1 ora:

1.7.2017	1.1.2018	1.1.2019
€ 18,00	€ 18,50	€ 19,00

- e comunque per interviste di durata pari a 30 minuti:

1.7.2017	1.1.2018	1.1.2019
€ 12,50	€ 13,00	€ 13,50

Test center che si avvale del supporto logistico e organizzativo aziendale:

1.7.2017	1.1.2018
€ 10,28	€ 10,50

Art. 5.3 - Compensi dei Rilevatori

Per rilevazioni della durata convenzionale di 60 minuti sono considerati i compensi minimi lordi fissi e omnicomprensivi indicati nella parte "fisso + variabile" e Senior nella Tabella indicata all'art. 5.1.

Per rilevazioni di durata inferiore o superiore tale valore potrà essere riparametrato sulla base di quanto definito dalla contrattazione di secondo livello.

A tali valori saranno applicate le relative maggiorazioni economiche nei casi e nelle misure di seguito indicati:

Lavoro domenicale e lavoro festivo: 25%

Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6): 20%

Nel caso di lavoro notturno domenicale o festivo troverà applicazione unicamente la maggiorazione del 25%.

Art. 5.4 - Compensi dei Codificatori, Controllers e Reperitori

Sono considerati i compensi minimi lordi fissi ed omnicomprensivi indicati nella parte "fisso + variabile" e "Senior" nella Tabella indicata all'art. 5.1.

Art. 5.5 - Compensi dei Recorders

Per tutte le attività relative allo svolgimento di un focus group e ad esso connesse (svolte prima, durante e dopo), sono considerati i compensi fissi ed omnicomprensivi indicati nella parte "fisso + variabile" e "Senior" nella Tabella indicata all'art. 5.1.

Art. 5.6 - Compensi degli Shoppers

Le Parti individuano come riferimento i compensi individuati per gli intervistatori personali (face to face) se le attività si svolgono fuori sede, e i compensi per gli intervistatori telefonici se le attività si svolgono in sede.

Art. 6 - Maternità, malattia e infortunio

La gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo pari a quello della sospensione e comunque non superiore a 180 giorni.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata di 180 giorni, fatta salva l'eventuale più favorevole previsione contenuta nel contratto individuale.

- Per il primo evento di malattia o infortunio con prognosi di durata superiore a 15 giorni e fino ad un massimo di 60 giorni le Parti concordano quanto segue.

Qualora durante il periodo di sospensione del contratto a causa di malattia o infortunio sopraggiungesse la data di scadenza inizialmente apposta al contratto, al solo fine di conseguire l'oggetto del contratto recuperando le giornate di sospensione, alla medesima data il contratto verrà automaticamente prorogato per tutti i giorni mancanti fino alla conclusione della prognosi e per il numero di giorni, successivi alla conclusione della malattia o infortunio, pari a quelli non lavorati entro l'iniziale scadenza del contratto a motivo della sospensione.

Tale effetto si produrrà esclusivamente in relazione al primo evento di malattia o infortunio e per la prognosi indicata nella relativa certificazione medica, regolare ai termini di legge, con esclusione di eventuali periodi per continuazione del medesimo evento e/o per ulteriori eventi di malattia o infortunio.

Esempio o chiarimento a verbale

In merito alla proroga del contratto a motivo di malattia o infortunio di cui al 3°, 4° e 5° comma dell'art. 6 di cui sopra, si veda il seguente esempio:

- data inizio contratto: 1° gennaio
- data di scadenza del contratto inizialmente fissata: 31 marzo
- prognosi primo evento di malattia o infortunio: 2 mesi dal 1° marzo al 30 aprile
- periodo non lavorato e non remunerato a motivo della sospensione, entro la scadenza inizialmente fissata al contratto: 1° mese dal 1° al 31 marzo
- durata della proroga: 2 mesi dal 31 marzo al 31 maggio
(1 mese in malattia o infortunio fino alla conclusione della prognosi al 30 aprile + 1 mese dal 1° al 31 maggio, di effettiva prestazione lavorativa, pari al mese di marzo non lavorato a motivo della sospensione)
- nuova scadenza del contratto prorogato: 31 maggio

Per quanto non diversamente previsto nel presente articolo trova applicazione la disciplina di legge vigente.

Gli effetti della nuova disciplina di cui sopra relativa alla proroga dei contratti per evento di malattia o infortunio sarà monitorata dalle Parti e dopo sei mesi dalla sua applicazione sarà oggetto di esame in sede di Commissione Paritetica per verificare e valutare eventuali variazioni.

La materia potrà altresì essere oggetto di esame e confronto fra Azienda e Rappresentanti sindacali in sede aziendale.

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. stipulanti, considerate le problematiche di accesso alle prestazioni INPS, l'esiguità di tali prestazioni dovuta alla discontinuità dei rapporti, il peso della contribuzione a carico dei collaboratori, chiedono che a partire da marzo 2018 venga discussa l'eventuale individuazione di misure specifiche o di strumenti di integrazione del welfare pubblico.

Art. 7 – Recesso, risoluzione del contratto e intenzioni di proroga

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, il contratto individuale potrà essere risolto prima della scadenza indicata nel medesimo anche per mutuo consenso delle parti contraenti e per recesso dovuto a giusta causa.

Nello specifico, il Committente può recedere dal contratto per giusta causa quando, da parte del Collaboratore, si verifichino:

1. gravi inadempienze contrattuali;
2. sospensione ingiustificata della prestazione;
3. danneggiamento o furto di beni;
4. violazione degli obblighi di riservatezza espressamente disciplinati nel contratto tali da arrecare danni all'azienda.

Salva diversa previsione nei contratti individuali, il Collaboratore potrà risolvere il contratto con comunicazione scritta spedita mediante Raccomandata A/R o consegnata direttamente al Committente con un preavviso di 10 giorni di calendario per contratti di durata inferiore a 6 mesi, pari a 15 giorni per contratti di durata da 6 mesi e inferiori a 12 mesi e pari a 20 giorni per contratti di durata di 12 mesi o superiore.

Salva diversa previsione nei contratti individuali, ferma restando la scadenza del contratto individuale, il Committente si impegna a comunicare al Collaboratore - entro 5 giorni dalla scadenza per contratti di durata pari o superiore a 12 mesi ed entro 3 giorni dalla scadenza per contratti di durata inferiore a 12 mesi - eventuali rinnovi o possibilità di attivare una nuova collaborazione

Art. 8 – Formazione

Per garantire un adeguato standard professionale, le Parti definiscono anche per i Collaboratori la possibilità di accedere ad attività specifiche di formazione e all'aggiornamento professionale.

ASSIRM e le OO.SS. costituiranno un tavolo di confronto sul tema della formazione e dell'aggiornamento dei Collaboratori, che si riunirà con cadenza annuale. In tale contesto, verranno inoltre identificati possibili percorsi formativi e relative modalità di attuazione e promossi progetti comuni fra le Parti.

Le Parti demandano altresì alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare ulteriori percorsi che, nell'ambito delle misure di cui al comma precedente, tengano conto delle specificità territoriali.

Art. 9 - Diritti sindacali

Al fine di regolamentare l'esercizio dei diritti sindacali, si definisce quanto segue.

I collaboratori di cui al presente Accordo hanno diritto a partecipare ad un minimo di 5 ore annue retribuite di assemblea per la trattazione di tematiche di carattere sindacale o contrattuale. Le OO.SS. nomineranno o faranno eleggere tra i collaboratori di ogni sede aziendale un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente accordo, che avranno diritto per l'esercizio delle loro funzioni e per la partecipazione alle riunioni degli organismi delle OO.SS. a 30 ore retribuite nel corso dell'anno.

Il monte ore complessivo così determinato potrà essere fruito dal delegato, nel caso di sua nomina/elezione come delegato sindacale di settore. La Commissione Paritetica discuterà sia la fattibilità che le modalità operative connesse a tale previsione.

Le aziende metteranno a disposizione in luogo accessibile bacheche delle OO.SS. o strumenti analoghi da concordare a livello aziendale.

Il lavoratore ha facoltà di rilasciare delega (come da allegato 1) a favore di una fra le OO.SS. firmatarie del presente accordo per il pagamento dei contributi sindacali nella misura dello 0,8% dei compensi netti. Il Committente, all'atto della stipula del contratto di lavoro consegnerà al Collaboratore copia del presente Accordo e del modello di delega sindacale. In caso di sottoscrizione, provvederà ad operare la trattenuta a ogni corresponsione del compenso ed a versarla alla O.S. interessata. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza, può essere revocata in qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'O.S. sindacale interessata. Le modalità di gestione di tali procedure saranno concordate nella Commissione Paritetica.

Art. 10 - Sistemi di videosorveglianza e controllo qualitativo

L'installazione di sistemi di videosorveglianza è ammessa per finalità connesse alla sicurezza dei locali aziendali e nel rispetto di quanto previsto dal Provvedimento in materia di video sorveglianza emanato dal Garante per la protezione dei dati personali l'8 aprile 2010 e successive modificazioni.

Il controllo a distanza dei collaboratori e delle relative attività è ammesso per sole finalità di controllo di qualità del dato rilevato. Le aziende dovranno comunicare adeguatamente ai collaboratori l'inizio e la fine dell'attività di controllo.

Per quanto attiene ai collaboratori telefonici, il controllo potrà essere attivo esclusivamente durante lo svolgimento dell'intervista.

In caso di commesse con particolari esigenze e nel caso di utilizzo di Cati remoto, l'eventuale esigenza di controllo qualitativo a distanza costituirà oggetto di incontro tra l'Azienda e le Rappresentanze sindacali.

Art. 11 - Diritti di informazione e Commissione paritetica

Le Parti costituiranno una Commissione Paritetica per la gestione delle tematiche oggetto del presente accordo, così come indicate nel medesimo, per l'esame delle informazioni relative alla stipula dei contratti di collaborazione e all'applicazione della presente intesa, nonché per valutare strumenti di politiche attive per la gestione di eventuali situazioni di criticità aziendale e il mantenimento dei livelli occupazionali nel settore.

Le Parti affidano altresì alla Commissione Paritetica l'esame della tematica relativa all'applicazione del presente Accordo nell'ambito di operazioni di esternalizzazione che implicino subappalti.

In sede di Commissione Paritetica potranno altresì essere esaminate eventuali altre figure professionali di collaborazione esistenti nel settore (quali ad esempio, operatori di data entry, verbalizzatori, sbobinatori, assistenti sale, ecc.) per una possibile ed eventuale regolamentazione conforme al presente accordo anche con riferimento a quanto previsto all'art. 15 lettera c).

La Commissione è composta pariteticamente dai firmatari del presente accordo. La Commissione si riunirà periodicamente secondo necessità contingenti, e comunque semestralmente.

Art. 12 - Durata

Il presente accordo avrà durata dall'1.7.2017 al 31.12.2019.

Alla scadenza dell'Accordo la disciplina in esso contenuta continua a trovare applicazione fino al rinnovo per specifica previsione di ultrattività.

Art. 13 – Continuità lavorativa e Bacino

Le aziende aderenti ad ASSIRM si impegnano a costituire un Bacino a livello aziendale, valido per nuovi contratti di collaborazione, sulla base dei nominativi dei collaboratori che hanno espletato le loro attività negli ultimi 36 mesi. La disciplina utile alla predisposizione delle graduatorie sarà definita in sede di Commissione Paritetica entro il 30.09.2017 sulla base dei seguenti criteri oggettivi:

- a) età
- b) anzianità professionale
- c) profilo professionale
- d) carichi famigliari

e di eventuali altri criteri stabiliti dalla contrattazione di secondo livello.

Art.14 - Altre modalità di collaborazione autonoma

Le Parti concordano di incontrarsi, in sede di Commissione Paritetica, al fine di garantire le condizioni complessive del presente Accordo ai lavoratori autonomi che eventualmente nelle singole aziende svolgano la propria attività attraverso prestazione d'opera (contratti a partita IVA), collaborazioni occasionali autonome ex art. 2222 C.C., collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 c.p.c.

Art. 15 – Disposizioni finali e verifica dei rapporti di lavoro

- a) In conformità a quanto condiviso e indicato anche in Premessa, lettera d), le Parti concordano sull'opportunità di una prosecuzione del costruttivo confronto che ha condotto a delineare la disciplina contrattuale collettiva relativa alle collaborazioni autonome, al fine di condividere – anche con le Categorie di riferimento dei lavoratori dipendenti - una disciplina per i collaboratori di cui all'art. 2 "Profili professionali" che, in assenza dei requisiti che caratterizzano la natura autonoma dei rapporti di lavoro, saranno inquadrati con rapporto di lavoro subordinato.
- b) Nel predisporre una regolamentazione contrattuale autonoma per il settore delle Ricerche di mercato, attualmente non presente, saranno utilizzate le forme contrattuali previste dalla vigente disciplina di legge e gli spazi di intervento che la legge riconosce alla contrattazione collettiva, in relazione alle diverse tipologie di contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato, a tempo determinato, a chiamata, a tempo parziale, somministrazione di lavoro, etc.).
- c) Tenuto conto delle difficoltà economiche oggi presenti nel settore, per scongiurare riduzioni della forza lavoro comunque impiegata e prevenire possibili contenziosi, le Parti prevedono che qualora vi fossero figure professionali che secondo i criteri normativi, amministrativi e giurisprudenziali vigenti, debbano essere qualificate nell'ambito delle forme del lavoro dipendente, potrà, anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie della presente intesa, essere avviato un percorso a livello aziendale per l'instaurazione di contratti di lavoro subordinato che tengano conto delle forme di flessibilità consentite e necessarie per le esigenze del settore.
- d) Le Parti s'impegnano, qualora intervengano modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevi per armonizzare, se del caso, il contenuto del presente Accordo collettivo con la normativa entrata in vigore.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma – Milano, 24 luglio 2017

ASSIRM



FeLSA CISL

NidiL CGIL

UILTemp