

«Crowdsourcing»: recruitment atipico o promozione commerciale?

di Pierfrancesco Zecca

Il *crowdsourcing* rappresenta una forma emergente di *recruitment* di collaboratori a mezzo internet, che le imprese, specie quelle estere, attivano attraverso l'affidamento dell'elaborazione e progettazione di beni immateriali a soggetti quali, volontari, *freelance* ed esperti del settore. Questa forma di promozione e selezione per le attività aziendali connesse a specifici progetti, si basa su un'atipica forma di esternalizzazione, il cui strumento operativo sono proprio i portali *on-line*, dove viene inviata la cd. *open call* cui è connessa la risposta di quanti offrono i propri servizi sul mercato globale, ovvero il cd. *crowd* (trad. ing. «folla»).

La crescente attenzione connessa all'espansione di tale forma di *recruitment* aziendale, soprattutto nel caso dei progetti di *start-up* sia di grandi marchi che di piccole e medie imprese, ha condotto alla proposizione dell'interpello di Confindustria n. 12 del 27 marzo 2013 al Ministero del lavoro, in relazione alla possibile assimilazione di tale attività a quella di somministrazione, intermediazione, selezione e ricerca del personale e supporto alla ricollocazione professionale, svolta dalle preposte agenzie, per l'esercizio della quale è prevista l'autorizzazione preventiva di cui agli artt. 4 e 6 del D.lgs. 276/03 e l'iscrizione in una delle cinque sezioni del corrispettivo albo. La motivazione a fondamento del predetto interpello è data dalla possibile sovrapposizione tra il *crowdsourcing* e l'*outsourcing*, che consiste nella esternalizzazione di un dato processo produttivo, a mezzo l'attività di intermediazione di cui al predetto art. 4 che riguarda le Agenzie del Lavoro che svolgono "attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione del personale" ed all'art. 6 che si riferisce ai gestori di siti internet che svolgono "attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro".

La risposta della Direzione Generale per l'attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dello scorso 27 marzo opera una distinzione di fondo tra le due attività, identificando nel *crowdsourcing* «il modello di business aziendale in forza del quale un'impresa affida la progettazione di un determinato bene immateriale ad un insieme indefinito di persone», con la finalità di concludere contratti commerciali, quali ad esempio compravendita od appalto, o comunque non contratti di lavoro di qualsiasi natura, nemmeno parasubordinata. A sostegno di tale interpretazione, si ricorda anche quanto affermato dallo stesso Ministero in precedenza in materia, specificando che «il Legislatore, utilizzando le generiche locuzioni personale e posizioni lavorative intende quindi individuare quali destinatari dell'attività di ricerca e selezione tutti i soggetti in cerca di lavoro, in possesso delle specifiche competenze richieste dall'organizzazione a prescindere dalla natura subordinata, autonoma o parasubordinata del rapporto che le parti contrattuali concorderanno di instaurare» (risp. Interpello n. 53/2009).

Ben diversa, o almeno è questa l'interpretazione che ne dà il Ministero, è l'operazione di *outsourcing* che si fonda sull'idea di commissionare ad uno specifico gruppo di soggetti, individuati sulla base di una valutazione delle proprie competenze in relazione alle esigenze aziendali, la realizzazione di una data fase del processo produttivo.

A specificazione di quanto detto, la risposta all'interpello chiarisce che l'autorizzazione preventiva di cui agli art. 4 e 6 d.lgs. n. 276/2003 è invece necessaria laddove il *crowdsourcing* sia destinato non già alla stipula di contratti di natura commerciale, ma alla selezione del personale, cui segua la stipulazione di contratti d'opera professionale ex art. 2222 c.c.. In tal caso, oltre alla stessa autorizzazione, dovranno ricorrere anche due condizioni ulteriori, ovvero che l'assenza dello scopo di lucro nell'attività di ricerca e la pubblicazione nel sito dei dati identificativi del legale rappresentante dell'azienda.

Di certo la risposta del Dicastero interviene a chiarificare un fenomeno all'attenzione nel mercato dei servizi commerciali in generale e del lavoro in specie, ma soprattutto fotografa la situazione di un settore in crescita, qual è quello dell'offerta di servizi nell'era digitale. Infatti, il modello dell'esternalizzazione tramite *crowdsourcing* rappresenta una risorsa potenzialmente preziosa per la promozione delle imprese, così come confermato dall'attenzione specifica che i recenti interventi legislativi hanno dedicato al tema delle *start-up* innovative, come nel caso dei benefici di cui alla l. n. 221/2012 che si pone tra i suoi obiettivi, lo sviluppo, promozione e commercializzazione di prodotti o servizi innovativi dall'alto valore tecnologico.

Tuttavia, la risposta del Ministero del Lavoro lascia aperti ancora molti dubbi sulla questione, soprattutto in riferimento ai portali di *recruitment* non nazionali che svolgono attività in Italia e che, come tali, non sono sottoposti ai vincoli delle disciplina interna, pur rappresentando una grande fascia di operatori del settore, come nel caso dei portali dedicati *crowdsourcing* e delle *app* dedicate.

Insomma, nell'era del "web 2.0", innegabilmente permeata a più livelli nei cambiamenti del mercato, sempre più globale, è inevitabile che anche il nostro Legislatore debba fare in conti con l'evoluzione dei processi di organizzazione aziendale, non più legati al classico concetto di "rapporto di lavoro" e "posto di lavoro", ma sempre più orientati verso un alleggerimento delle strutture e sovrastrutture interne, finalizzate ad una maggiore efficienza, produttività e contenimento dei costi, in un'ottica di prestazione lavorativa *on-demand* e *just-in-time*.

La persecuzione di tali obiettivi costituisce il fondamento di molte fattispecie economico-giuridiche già esistenti, quali l'appalto, il trasferimento del ramo d'azienda, il distacco o lo stesso telelavoro, ma ciò che serve più di tutto oggi è un'attenzione mirata al contemperamento delle esigenze di semplificazione ed abbattimento degli oneri economici imprenditoriali e la garanzia di un sistema di tutele corretto ed equilibrato, ma mai rigido o irrigidito e soprattutto irrealistico.

L'istantanea permanente che continuiamo a catalogare è sempre quella di un mercato le cui idee, innovando in un *progress* senza soluzione di continuità, lasciano sempre indietro il Legislatore che è costantemente costretto a inseguire. In una fase di così lunga e faticosa crisi economica sarebbe invece fondamentale che fosse il Legislatore a tracciare linee guida non solo per la conservazione della forza lavoro, per l'aumento della stessa e dei salari.

Utopia di Stato.

Pierfrancesco Zecca

Docente a contratto di diritto del lavoro, L.U.M. Jean Monnet, Casamassima