

2015

Il Sole **24 ORE**

www.mgldigital.ilsole24ore.com

Supplemento al n. 12/2015 di Massimario di Giurisprudenza del Lavoro / Un fascicolo € 25
Poste Italiane Spa / Sped. in A.P. / D.L. 353/2003 conv. L. 46/2004, art. 1, c.1 / DCB Roma / ISSN 0025 - 4959

Colloqui Giuridici sul Lavoro

a cura di Antonio Vallebona

**Il lavoro parasubordinato
organizzato dal committente**

GRUPPO **24ORE**

Sommario

PRESENTAZIONE

» PAG 3

IL QUESITO

Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente

» PAG 5

LE RISPOSTE

Luigi Angiello e Laura Passeretti

» PAG 6

Anna Maria Battisti e Elisabetta Bavasso

» PAG 7

Fulvio Bianchi D'Urso

e Antonio Armentano

» PAG 9

Giorgio Bolego

» PAG 11

Stefania Brun

» PAG 12

Stefano Cairoli

» PAG 15

Giovanni Calvellini, Silvia Chellini

e Marco Tufo

» PAG 17

Calogero Massimo Cammalleri

» PAG 20

Sabrina Cassar e Simone Caponetti

» PAG 24

Maria Cristina Cataudella

» PAG 26

Carlo Cester

» PAG 28

Massimo Corrias

» PAG 31

Antonella D'Andrea

» PAG 32

Vincenzo Ferrante

» PAG 35

Giuseppe Ferraro

» PAG 38

Valeria Fili

» PAG 41

Luigi Fiorillo

» PAG 43

Gabriele Franza e Pietro Pozzaglia

» PAG 45

Paola Frigo

» PAG 47

Edoardo Ghera

» PAG 50

Enrico Gragnoli

» PAG 51

Pietro Ichino

» PAG 52

Lucio Imberti

» PAG 55

Lorenzo Ioele

» PAG 57

Carmen La Macchia

» PAG 60

Pietro Lambertucci

» PAG 62

Massimo Lanotte

» PAG 63

Andrea Lassandari

» PAG 66

Alberto Levi

» PAG 68

Sergio Magrini

» PAG 69

Ivana Marimpietri

e Antonio Leonardo Fraioli

» PAG 70

Federico Martelloni

» PAG 72

Michel Martone e Gianluca Lucchetti

» PAG 74

Luigi Menghini e Francesco Di Martino

» PAG 75

Domenico Mezzacapo

» PAG 77

Annamaria Minervini

» PAG 80

Severino Nappi

» PAG 82

Alessandro Nucci

» PAG 84

Valeria Nuzzo

» PAG 86

Antonella Occhino

» PAG 88

Claudia Ogriseg

» PAG 90

Massimo Pallini

» PAG 92

Massimiliano Panci e Antonio Preteroti

» PAG 93

Marco Papaleoni

» PAG 96

Pasquale Passalacqua

» PAG 98

Adalberto Perulli

» PAG 101

Roberto Pessi e Raffaele Fabozzi

» PAG 103

Antonio Pileggi

» PAG 104

Carlo Pisani

» PAG 107

Paolo Pizzuti

» PAG 110

Fabrizio Proietti

» PAG 111

Giulio Prosperetti

» PAG 113

Federico Putaturo

» PAG 114

Orsola Razzolini

» PAG 116

Carmelo Romeo

» PAG 117

Pasquale Sandulli

» PAG 119

Francesco Santoni

» PAG 121

Giuseppe Santoro Passarelli

» PAG 124

Giuseppe Sigillò Massara

» PAG 127

Alberto Tampieri

» PAG 128

Felice Testa

» PAG 130

Michele Tiraboschi

» PAG 133

Gianni Toscano

» PAG 134

Paolo Tosi

» PAG 136

Marco Tremolada

» PAG 138

Maria Josè Vaccaro

» PAG 140

Alessandro Veltri

» PAG 143

Gaetano Zilio Grandi

» PAG 144

Carlo Zoli e Ester Villa

» PAG 146

Antonello Zoppoli

» PAG 149

LA SINTESI

di Antonio Vallebona

» PAG 153

Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente

L'art. 2, co. 1, del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 contiene una nuova fattispecie di lavoro parasubordinato che si aggiunge a quella dell'art. 409, n. 3, c.p.c..

Il tratto distintivo è la parola “organizzazione” contrapposta alla parola “coordinamento”.

Queste due espressioni devono essere interpretate in modo esatto, poiché la conseguenza importantissima che deriva dal ricordato art. 2 è l'applicazione di tutta la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Quindi ora ci sono nell'ordinamento tre fattispecie: subordinazione, organizzazione e coordinamento. Le prime due sono disciplinate in modo identico, mentre la terza è regolata dalle norme del lavoro autonomo (art. 2222 c.c.) tranne poche disposizioni specifiche (processo del lavoro, rinunzie e transazioni, disciplina previdenziale e fiscale).

Sicuramente “organizzazione” non può significare “subordinazione”, altrimenti la nuova fattispecie coinciderebbe con la nozione di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.). Ma non può significare, come si è detto, neppure “coordinamento”.

Le ultime parole dell'art. 2, co. 1 (“anche per i tempi e il luogo di lavoro”) fanno capire che il potere organizzativo del committente deve essere molto esteso, sicché, se manca l'eterodirezione del tempo “e” del luogo di lavoro, la nuova fattispecie non è integrata e non si applica la disciplina del lavoro subordinato.

Pertanto si chiede l'esatta interpretazione della fattispecie di lavoro parasubordinato organizzato dal committente. ●

Diverso discorso attiene al caso che le parti concordino consensualmente le modalità di svolgimento dell'attività del collaboratore, che costituisce, in questo caso, il riscontro di quella *connessione funzionale* di quest'ultima con l'organizzazione produttiva del committente.

Resta in piedi (e, in qualche misura, si aggrava a seguito dell'abolizione del lavoro a progetto) il problema delle tutele da assicurare al lavoratore coordinato, che rimangono sostanzialmente confinate all'interno della norma processuale, mentre la tutela dovrebbe espandersi anche sul piano sostanziale, per poter garantire anche il lavoro autonomo.

Di non chiara individuazione della *ratio* complessiva è l'elencazione delle esclusioni, contenute nel co. 2 dell'art. 2 in questione, alcune delle quali erano già presenti con riguardo alla disciplina del lavoro a progetto. Probabilmente non si tratta di "sottrarre" delle tutele in presenza prestazioni organizzate dal committente, quanto di tener conto delle *specificità* di alcuni settori produttivi per i quali sussista una regolamentazione collettiva (si pensi alla lettera a) per il lavoro svolto nei *call center*) ovvero alla tipicità delle prestazioni che richiedono l'iscrizione in albi professionali.

Massimo Lanotte

1. Il D.Lgs. n. 81/2015 interviene in modo significativo nell'area della c.d. parasubordinazione sancendo la fine del lavoro a progetto, fattispecie contrattuale introdotta dalla "Riforma Biagi" come fulcro regolatorio – anche con evidenti e dichiarate finalità di contenimento delle "false" collaborazioni – di una molteplicità di rapporti di lavoro, spesso tra loro eterogenei, riconducibili a quella "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, ormai da tempo emersa come dato insopprimibile della diversificazione dei lavori e delle modalità di svolgimento delle prestazioni.

E' la presa d'atto, dopo un decennio di faticosa applicazione dell'istituto, testimoniata anche dalla corposa e non sempre lineare elaborazione giurisprudenziale, della sostanziale incapacità del lavoro a progetto – nonostante i recenti tentativi di correzione effettuati dalle l. n. 92/2012 e 99/2013 – di svolgere una efficace azione antielusiva, per di più aggravata dagli effetti distorsivi di un rigido sistema di presunzioni che ha imposto la riconducibilità forzata alla subordinazione anche di collaborazioni "genuine".

Non si tratta, tuttavia, di un "superamento" delle collaborazioni coordinate e continuative – come prospettato in più punti dalla legge delega n. 183/2014 (art. 1, co. 2, lett. b, n. 3; art. 1, co. 7, lett. g), posto che all'abrogazione del contratto a progetto si affianca la previsione che fa salvo quanto disposto dall'art. 409 c.p.c. (art. 52, D.Lgs. n. 81/2015) e, dunque, rimane ferma la possibilità di dar vita a dei "rapporti di collabora-

zione, che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".

Anzi, il risultato appare, *prima facie*, di segno opposto alle intenzioni espresse dal legislatore delegante, considerato che le collaborazioni coordinate e continuative – nel regime privilegiato da ricondurre necessariamente (salvo specifiche e residuali eccezioni) ad uno specifico progetto, pena la presunzione assoluta di subordinazione – oggi ritornano in vita come forma generale, non tipizzata, di lavoro "parasubordinato".

Peraltro, si prospetta, mediante un d.d.l. collegato alla legge di stabilità 2016, al momento ancora in fase di definizione, la reintroduzione di gran parte di quelle tutele che caratterizzavano il lavoro a progetto (quali, tra le altre, la sospensione del rapporto in caso di gravidanza, malattia, e infortunio; il diritto di utilizzo economico relativo alle invenzioni effettuate) e che verrebbero ora estese anche ai lavoratori autonomi *tout court*.

Pare emergere, in definitiva, una discontinuità tra i precedenti indirizzi di politica legislativa – volti a creare, seppur a piccoli passi, una specifica tutela del lavoro parasubordinato, caratterizzata da livelli di protezione intermedi rispetto ai due estremi del lavoro subordinato e del lavoro autonomo – e l'ultimo intervento riformatore. Da un lato, infatti, risulta privilegiata una netta dicotomia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, con necessaria riconduzione all'una o all'altra area anche del variegato e poliedrico "mondo" delle collaborazioni; dall'altro, si mira ad elevare i livelli di protezione del lavoro autonomo, mediante la definizione di un nuovo statuto protettivo per certi versi assimilabile – per quanto sembra emergere dal d.d.l. ancora in itinere – a quello del "vecchio" lavoro parasubordinato.

Significativo, in tale prospettiva, è quanto disposto dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, dedicato alle "collaborazioni organizzate dal committente". Si prevede, infatti, "che a far data 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".

Il legislatore, dunque, delinea un assetto regolatorio dei rapporti di lavoro in cui non vi è spazio per una modulazione progressiva delle tutele: alle collaborazioni continuative, infatti, si applica la disciplina del lavoro autonomo (che avrà, come si è detto, a conclusione del processo di revisione in atto, tutele minime più elevate) se sono "coordinate"; si applica, integralmente, la disciplina del lavoro subordinato se sono

“esclusivamente personali” e “organizzate dal committente”.

Tale scelta pare dettata dalla medesima intenzione – questa volta non esplicitata ma comunque intuibile – che aveva portato all'introduzione delle collaborazioni a progetto: contrastare il ricorso alle “false” collaborazioni, separando le collaborazioni ritenute “genuine” (in quanto caratterizzate dalla preservazione di un certo livello di autonomia in capo al collaboratore) da quelle “fraudolente” (in quanto assimilabili, per soggezione del collaboratore e modalità esecutive della prestazione, al lavoro subordinato).

Lo strumento prescelto, tuttavia, è profondamente diverso rispetto al passato, in quanto si opta per l'enucleazione, all'interno del *genus* “collaborazioni continuative”, della *species* “collaborazioni organizzate”, che viene così a contrapporsi alle (già esistenti) “collaborazioni coordinate”. Le prime, evidentemente sospettate di elusività, o, quanto meno, ritenute strettamente contigue al lavoro subordinato, vengono regolate dalla disciplina propria di quest'ultima fattispecie; nelle seconde, invece, la posizione contrattuale del collaboratore (che conserva margini di autonomia, la quale può essere limitata ma non annullata dal coordinamento) è ritenuta tale da potere confluire, con comunanza di disciplina, nell'area del lavoro autonomo “rivisitato”.

2. Dalla formulazione del testo normativo si evince che la riconduzione di parte delle collaborazioni (quelle organizzate dal committente ed esclusivamente personali) al lavoro subordinato non avviene più, come in passato, attraverso una riqualificazione del rapporto attuata a mezzo di criticabili presunzioni, bensì mediante una mera estensione di disciplina. In tal senso depono la locuzione “si applica” utilizzata dall'art. 2, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015, che lascia intendere la volontà del legislatore di sottoporre all'intera disciplina del lavoro subordinato le collaborazioni “organizzate dal committente”, senza necessità di accertarne o presumerne la natura.

Proprio perchè alle collaborazioni “organizzate” si applicano le regole del lavoro subordinato non sul presupposto della loro qualificazione o ri-qualificazione, bensì per estensione di disciplina, deve escludersi che l'art. 2, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015 incida, modificandola o ampliandola, sulla fattispecie di subordinazione delineata dall'art. 2094 c.c.

D'altra parte, l'inclusione delle prestazioni etero-organizzate in una nuova fattispecie “allargata” di subordinazione, determinerebbe rilevanti criticità in ordine alle eccezioni previste dal co. 2 del medesimo articolo – il quale individua specifiche ipotesi di collaborazioni che, anche se etero-organizzate, non vengono assoggettate alla disciplina del lavoro subordinato – per contrasto con il principio della c.d. indisponibilità del tipo, in quanto si sottrarrebbero dei rapporti di natura subordinata alla loro naturale regolamentazione.

Si potrebbe sostenere che l'art. 2, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015, in realtà, è norma che non incide sulla fattispecie, ma neppure sulla disciplina, in quanto le collaborazioni etero-organizzate già costituirebbero dei rapporti di lavoro subordinato, sicchè si giungerebbe alle medesime conclusioni anche facendo diretta applicazione dell'art. 2094 c.c., specie alla luce dei più recenti indirizzi interpretativi giurisprudenziali della norma codicistica.

Assumono rilevanza, in proposito, quelle pronunce, sia di legittimità, sia di merito, che in riferimento a prestazioni di contenuto elementare e ripetitivo (richiamate anche nella prima formulazione dell'art. 2, ma poi espunte dal testo finale), nonché per prestazioni di elevato contenuto professionale – accomunate dalla difficoltà di rinvenire, *in facta*, l'assoggettamento del lavoratore ad ordini e direttive specifiche “a causa del concreto atteggiarsi del rapporto” – hanno elaborato una nozione di subordinazione “attenuata”, “dovendo, in tali ipotesi, la sussistenza o meno della subordinazione essere verificata in relazione alla intensità della etero-organizzazione della prestazione” (così, con formule ormai ricorrenti e standardizzate, tra le altre, Cass. 8 gennaio 2015, n. 66, in *Foro it.*, 2015, I, 1641, per prestazioni rese in un *call center*; Cass. 22 maggio 2013, n. 12572, Cass. 15 giugno 2009, n. 13858, in *Foro it.*, 2010, I, 116, Cass. 7 marzo 2003, n. 3471, in *Giust. civ. Mass.*, 2003, 490, con riferimento a prestazioni mediche; Cass. 14 febbraio 2011, n. 3594 in *Giust. civ. Mass.*, 2011, 241, Cass. 11 maggio 2005, n. 9894, *ivi*, 2005, 5, relativa a prestazioni di elaborazione buste paga, consulenza fiscale e revisione contabile).

Non pare, tuttavia, che da tale orientamento giurisprudenziale possa ricavarsi la sussistenza nel “diritto vivente” di una nuova nozione di subordinazione fondata non più sulla etero-direzione, bensì sulla etero-organizzazione. Sia perchè si tratta di pronunce rese in relazione a particolari tipologie di prestazione lavorativa, sia perchè dalle stesse motivazioni delle sentenze emerge come la valorizzazione della “alienità della organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce” (per utilizzare l'espressione già posta da Corte Cost. 5 febbraio 1996, n. 30, in *Mass. giur. Lav.*, 1996, 155, a fondamento della teoria della c.d. doppia alienità del lavoro subordinato) rimane pur sempre nell'ambito dei criteri sussidiari da utilizzarsi quando “l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle altre direttive, quale tratto tipico della subordinazione, non sia agevolmente apprezzabile e valutabile a causa del concreto atteggiarsi del rapporto” (così, *ex plurimis*, Cass. 22 maggio 2013, 12572, cit.).

Che l'etero-direzione – pur nella consapevolezza delle problematiche che tale criterio pone nella prassi applicativa (tant'è che il sempre più frequente utilizzo di indici presuntivi

e sussidiari ne è la riprova) – continui ad essere, *de iure condito*, il fondamento della subordinazione trova recente ed autorevole conferma anche da parte della Corte Costituzionale (Corte Cost., 7 maggio 2015, n. 76, in *Foro it.*, 2015, I, 1849). La Consulta, infatti – con riferimento a prestazioni infermieristiche rese nelle carceri – giunge ad escludere la natura subordinata di attività lavorative indubbiamente etero-organizzate nel momento in cui non sia ravvisabile la soggezione al potere direttivo, da identificarsi – “pur nelle multiformi manifestazioni che presenta in concreto a seconda del contesto in cui si esplica e delle diverse professionalità coinvolte” – nella “emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza idonea a svilire l'autonomia del prestatore”.

Pare dunque preferibile riconoscere all'art. 2, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2015 una sostanziale funzione di estensione della disciplina del lavoro subordinato a collaborazioni che, pur etero-organizzate, non necessariamente verrebbero considerate subordinate all'esito di un accertamento qualificatorio fondato sull'art. 2094 c.c. D'altra parte, cercare di individuare l'esatta linea di confine tra lavoro subordinato e lavoro etero-organizzato perde di rilevanza pratica, posto che entrambi risultano assoggettati alla stessa disciplina senza necessità indagini di natura qualificatoria, in quanto l'identità di effetti non presuppone né richiede identità di fattispecie.

Certo, una volta ritenuto che le collaborazioni etero-organizzate non costituiscono una forma di lavoro subordinato – pur se accomunate sul piano della disciplina – rimane da verificare se la scelta legislativa possa dirsi conforme al dettato dell'art. 3 Cost. In proposito, va rilevato che pur dovendosi escludere identità tra lavoro subordinato e lavoro etero-organizzato, è innegabile una significativa contiguità tra le due fattispecie, tant'è che l'alienità dell'organizzazione ha assunto, ormai, come emerge dai richiamati orientamenti giurisprudenziali, indubbia preminenza tra gli elementi indiziari e sintomatici della subordinazione, così potersi ritenere ragionevole una comunanza di regolamentazione.

In tale prospettiva devono essere valutate anche le eccezioni, eterogenee, previste dall'art. 2, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015, che in parte ripropongono le “vecchie” eccezioni del lavoro a progetto. In tali casi, anche se le collaborazioni sono etero-organizzate, non opera l'estensione di disciplina *ex lege*, il che se può essere condivisibile per alcune ipotesi (per le collaborazioni che saranno regolamentate dalla contrattazione collettiva, alla quale viene affidato il compito di “personalizzare” il livello di protezione economico-normativo in base alle particolari esigenze organizzativo-produttive di settore; per le attivi-

tà prestate come componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società, che presentano caratteristiche tali da discostarsi dal lavoro subordinato e, peraltro, ben difficilmente si rivelano etero-organizzate), lo è meno per altre ipotesi (pare norma di favore basata più sulla natura dei committenti che sulla tipologia e sul contenuto delle collaborazioni quella riferita alle associazioni e società sportive dilettantistiche).

In ogni caso, deve ritenersi comunque salva la facoltà, per tali collaboratori, di chiedere l'accertamento della natura subordinata del rapporto, *ex art.* 2094 c.c., essendo loro preclusa solo la “facilitazione” di cui all'art. 2, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015, che consente di accedere alla disciplina del lavoro subordinato senza azione di accertamento della subordinazione (e conseguente riqualificazione del rapporto), bensì con il solo accertamento di fatto della etero-organizzazione.

Lascia perplessi, tuttavia – pur nell'ambito di una condivisibile scelta di fondo incentrata sull'estensione di disciplina e non più su presunzioni e qualificazioni coattive – la previsione di applicabilità dell'intero *corpus* normativo del lavoro subordinato e non del suo “statuto” protettivo. In tal modo, l'effetto non è solo quello di riconoscere al collaboratore etero-organizzato tutte le tutele di cui gode il lavoratore subordinato, ma anche – stante l'applicabilità, tra l'altro, delle norme che governano i poteri e gli obblighi delle parti, si pensi *in primis* all'art. 2104 c.c. – di incidere inevitabilmente sull'assetto originario della fattispecie. Sicchè riesce difficile immaginare che le collaborazioni etero-organizzate, pur se qualificabili *ab origine* come parasubordinate o autonome, possano rimanere tali anche dopo che ad esse venga applicata – ad esempio a seguito di pronuncia giudiziale – la disciplina del lavoro subordinato, in quanto ciò significa che al committente verranno attribuiti poteri di direzione e conformazione della prestazione che prima non aveva e, di converso, il collaboratore vedrà svanire anche quel residuo grado di autonomia che caratterizzava la sua prestazione.

3. Nel nuovo assetto delineato dal D.Lgs. n. 81/2015 assume indubbia centralità non tanto l'individuazione della linea di confine, ormai interna alla disciplina del lavoro subordinato, tra “subordinazione” e “organizzazione”, bensì quella esterna, che costituisce la nuova soglia di ingresso alle tutele, tra “organizzazione” e “coordinamento”.

Su tale questione – più che sugli altri aspetti di differenziazione, quali l'esclusiva personalità vs la prevalente personalità della prestazione e la prestazione d'opera vs la prestazione di lavoro, che pure contribuiscono a delineare la fattispecie – dottrina e giurisprudenza sono chiamati ad una non agevole opera interpretativa.

Dall'analisi della giurisprudenza formatasi in riferimento

alle “vecchie” co.co.co. emerge – pur nell’ambito di indirizzi non sempre univoci – che il coordinamento è inteso come “combinazione” della prestazione lavorativa “in senso funzionale, spaziale o temporale, con altri fattori od apporti occorrenti per l’attingimento di un fine produttivo” e qualora “si inserisca nella dinamica di una struttura imprenditoriale da altri predisposta, comporta una perdita più o meno accentuata di autonomia nella spendita delle proprie energie fisiche da parte del lavoratore e cioè l’assoggettamento della sua prestazione ad un regime di eterodirezione, che può essere totale oppure presentare carattere di relatività” (per tutte Cass. S.U. 22 febbraio 1994, n. 1682, in *Foro it.*, 1994, I, 1765).

E’ evidente che il coordinamento, se inteso come “connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell’organizzazione aziendale o più in generale nelle finalità perseguite dal committente e caratterizzate dall’ingerenza di quest’ultimo nell’attività del prestatore” (così, con formula ricorrente, ex plurimis Cass. 19 aprile 2002, n. 5698, in *Lav. giur.*, 2002, 1164; Cass. 25 giugno 2007, n. 14702, in *Giust. civ. Mass.*, 2007, 6) presenta significativi spazi di sovrapposizione con l’etero-organizzazione, sicché diviene imprescindibile individuare nuovi criteri discretivi.

Rimanendo in una prospettiva quantitativa, se non si vuole comprimere oltre misura l’area delle collaborazioni coordinate, sino a decretarne una sopravvivenza solo nominalistica, si dovrebbero escludere dalle collaborazioni etero-organizzate tutte le ipotesi in cui l’organizzazione del committente, pur sussistente, lasci margini più o meno ampi di autonomia al collaboratore. E’ il caso, ad esempio, in cui al collaboratore sia richiesta la presenza in azienda per partecipare a riunioni o incontri periodici, pur mantenendo autonomia nello stabilire il luogo di svolgimento della prestazione; ovvero siano previste fasce orarie entro le quali il collaboratore decide in autonomia durata e collocazione temporale dell’attività; o, ancora, quando siano previsti turni di lavoro definiti sulla base delle disponibilità espresse dallo stesso collaboratore.

Tuttavia, i limiti di tale soluzione, già emersi e testimoniati proprio dalle pronunce giurisprudenziali che ne hanno fatto applicazione per distinguere la subordinazione dal coordinamento, sarebbero destinati ad accentuarsi di fronte ad una più marcata vicinanza delle fattispecie (dovendosi ora tracciare una linea di confine interna alle collaborazioni).

Si potrebbe, allora, in linea di discontinuità con il passato, fare riferimento ad una differenziazione qualitativa, riconducendo il coordinamento ad una dimensione consensuale. Tale soluzione – peraltro già prospettata da alcuni con riferimento alle “vecchie” co.co.co. e valorizzata dal riferimento normativo alla predeterminazione negoziale delle modalità di coordinamento nel lavoro a progetto – pare ora fatta propria

dal d.d.l. collegato alla legge di stabilità 2016.

Così, alla definizione di “collaborazione organizzata dal committente” (formulata nell’art. 2, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015) si affiancherebbe quella di “collaborazione coordinata” (mediante una modifica all’art. 409 c.p.c.), configurabile “quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa”.

Il disegno di legge incentra, dunque, le collaborazioni “coordinate” sull’auto-organizzazione, contrapposta all’etero-organizzazione. Auto-organizzazione che, peraltro, potrà essere limitata (posto che le modalità di coordinamento continuano a costituire, sotto il profilo fattuale, una limitazione al libero svolgimento della prestazione) solo consensualmente e non più in via unilaterale dal committente e, comunque, mai annullata (neppure dall’accordo delle parti).

Peraltro, pur valorizzandosi la differenza qualitativa – in un caso, le limitazioni all’autonomia del collaboratore sono concordate tra le parti; nell’altro, sono stabilite e imposte dal committente – rimane comunque sullo sfondo un (insopprimibile) profilo quantitativo: la collaborazione “coordinata” è tale non solo perchè le modalità di coordinamento sono concordate, ma anche perchè viene preservata l’auto-organizzazione del collaboratore; la collaborazione “etero-organizzata” è tale non solo perchè il committente conserva un potere unilaterale nella definizione delle modalità esecutive, ma anche perchè tale potere è di estensione tale da escludere ogni residua autonomia del collaboratore.

In definitiva, pare potersi affermare che l’estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate possa conseguire solo ad una verifica rigorosa dei requisiti richiesti dall’art. 2, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015, sicché, se anche vi è esercizio del potere organizzativo da parte del committente, ma questo riguarda solo alcune modalità di esecuzione e non altre (ad esempio il luogo ma non il tempo), non può dirsi integrata la fattispecie etero-organizzata, indipendentemente dal fatto che il rapporto possa essere ricondotto alla prospettata nuova definizione di lavoro “coordinato”.

Andrea Lassandari

Il tentativo di dare una breve risposta al quesito sulla “esatta interpretazione della fattispecie di lavoro parasubordinato organizzato dal committente” induce ad un confronto con la operazione tecnico-giuridica nonché di politica del diritto realizzata dal legislatore.

Sottolineando subito come non appaia corretta l’opinione piuttosto diffusa, secondo cui il legislatore avrebbe accompagnato alla (ri)attribuzione di piena centralità al potere unila-