

RAPPORTO DI LAVORO E COLLABORAZIONI ORGANIZZATE

Giulio Prosperetti professore ordinario di Diritto del Lavoro – Università di Roma Tor Vergata

Il Jobs Act, segnatamente gli artt. 1 e 2 del d.lgs. n. 81/15, stabiliscono rispettivamente che il lavoro subordinato è la forma comune del rapporto di lavoro; all'art. 2 rubricato "Collaborazioni organizzate dal committente", si stabilisce che se il rapporto tra committente e collaboratore è svolto secondo modalità di esecuzione organizzate dal committente, si applica "la disciplina del rapporto di lavoro subordinato".

Rimane, pertanto, una tenue distinzione tra il contratto di lavoro subordinato e il contratto di collaborazione organizzata dal committente: la differenza potrebbe essere riscontrata nel diverso regime previdenziale (anche se le aliquote si sono ormai molto ravvicinate) e assistenziale e, forse, nella disciplina delle mansioni, del contratto a termine e del trasferimento d'azienda, istituti che per le loro peculiarità non sembrerebbero applicabili ad un contratto che rimane pur sempre di collaborazione.

Tale norma sembra concludere la lunga marcia di riavvicinamento tra la disciplina del rapporto di lavoro subordinato e i rapporti di consulenza che, oggi, promiscuamente, si mescolano nelle diverse organizzazioni aziendali e che hanno creato una fascia debole di lavoratori che sono appunto i collaboratori parasubordinati.

Il lavoro parasubordinato si riferisce alle collaborazioni coordinate e continuative e, tale fattispecie, ha avuto nel nostro ordinamento i seguenti riconoscimenti legislativi: la legge n. 741/1959 ha dato efficacia *erga omnes* agli accordi economico-collettivi che riguardano, appunto, i lavoratori parasubordinati, l'art. 409 n. 3 c.p.c. che prevede la possibilità per i lavoratori parasubordinati che svolgono una prestazione prevalentemente personale di accedere al rito del lavoro, la legge n. 335/95 che ha istituito la previdenza obbligatoria per ogni categoria di collaboratori nonché l'estensione dell'assicurazione INAIL ai lavoratori parasubordinati (d.lg. 38/2000); l'influenza decisiva nell'ordinamento è, comunque, da attribuirsi alla fattispecie tributaria (art. 49 DPR 22.12.1986 n. 917, oggi prevista dal vigente art. 5 del T.U.I.R.) che parla espressamente di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Ecco allora che, la fattispecie legale della parasubordinazione risulta prevista ai fini dell'estensione della contrattazione collettiva, della disciplina processuale, del regime previdenziale e di quello tributario.

Mancava, tuttavia, una definizione ontologica riferita al diritto privato e, l'introduzione con il decreto Biagi (d.lgs. n. 276/2003) del lavoro a progetto, è stata salutata come una formalizzazione della fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative.

Per la verità, rimase comunque insoluto il problema in ordine ad un assorbimento esaustivo della fattispecie co.co.pro. rispetto a tutto il fenomeno della parasubordinazione, per cui (a prescindere dalle esclusioni previste dall'art. 61) si è sostenuto che, alcune fattispecie di collaborazione coordinata e continuativa, non rientrassero nel lavoro a progetto, ma costituissero un'autonoma figura giuridica.

Con la riforma Fornero (l. 28 giugno 2012, n. 92) la fattispecie lavoro a progetto è stata irrigidita, ma la stessa legge ha previsto un'ampia eccezione non solo per le prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali ordinistiche, ma anche per quei lavoratori in possesso di significative competenze teoriche e tecnico-pratiche con un reddito di lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimo imponibile previdenziale.

Tale previsione ha fatto refluire molti contratti a progetto nel regime di partita IVA, così determinando una nuova area di sostanziale parasubordinazione distinta dalla fattispecie co.co.co..

Pertanto, opportunamente il d.lgs. n. 81/2015 (Jobs Act) ha abrogato per i futuri rapporti la fattispecie lavoro a progetto, diventata ormai inutile a seguito del suo irragionevole irrigidimento, che l'aveva marginalizzata rispetto al nuovo dilagare delle partite IVA.

In questa evoluzione, l'art. 2 del ricordato d.lgs. n. 81/2015 viene a ridisegnare la fattispecie del lavoro parasubordinato.

L'art. 2, comma 1, pone l'accento sul carattere "esclusivamente" personale della collaborazione, per configurare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, e in ciò si mantiene il discrimine rispetto al lavoro parasubordinato che, anche, nella riforma Fornero continuava a riferirsi al carattere "prevalentemente" personale della collaborazione.

Altro elemento è quello della continuità, ma questo di per sé non è significativo giacché è tipico anche della parasubordinazione.

L'organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione in quanto disposte dal committente, con particolare riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, costituiscono il dato saliente di questa nuova normativa che implicitamente porta a distinguere tra forme di lavoro parasubordinato, cui si applica lo statuto del lavoro subordinato, e altre forme (dove il lavoro sia solo prevalentemente personale e l'organizzazione non sia esclusivamente rimessa al committente) dove la disciplina della collaborazione rimane consegnata alla volontà delle parti.

A ben vedere, già il DPR 22 dicembre 86, n. 914 al suo art. 49 prevedeva che potessero essere considerati reddito da lavoro autonomo quelli derivanti da rapporti professionali svolti senza vincolo di subordinazione a favore di un terzo "nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati".

A mio avviso, la norma in questione intende superare l'ambigua nozione di "coordinamento" e la sua difficile distinzione dalla parallela nozione di "direzione", riconducendo il discrimine, tra rapporto di lavoro subordinato e parasubordinato, ad elementi più concreti quali sono, appunto, gli aspetti organizzativi, sicché in riferimento alle concrete modalità di esecuzione, in quanto organizzate dal committente-datore di lavoro, consentono un'indagine più agevole ai fini della qualificazione della fattispecie.

Se, pertanto, fino ad oggi, un'impresa poteva teoricamente essere organizzata con tutti lavoratori parasubordinati, giacché le specializzazioni professionali, di cui oggi si avvale un'azienda, finivano con il prescindere quasi totalmente dai connotati della subordinazione (spesso ridotte al solo potere sanzionatorio e al rispetto dell'orario di lavoro), con l'attuale normativa viene data sanzione a tutele legali che parificano la collaborazione organizzata dal committente alla subordinazione tecnico-funzionale, nel caso in cui i poteri direttivi vengono riassorbiti in quelli organizzativi ai fini del riconoscimento dell'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

(il presente scritto è destinato ai Colloqui Giuridici di Diritto del Lavoro nel Massimario di Giurisprudenza del Lavoro)