



# Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 294/2016

© Mariella Magnani 2016  
Facoltà di Giurisprudenza – Università di Pavia  
mariella.magnani@unipv.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X  
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania  
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012  
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)  
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020  
csdle@lex.unict.it  
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



## **Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015<sup>α</sup>**

**Mariella Magnani  
Università di Pavia**

1. L'habitat culturale e normativo della riforma. ....	2
2. La prima fase del <i>Jobs Act</i> . ....	3
3. La seconda fase del <i>Jobs Act</i> e la centralità sistematica del c.d. Codice dei contratti. ....	4
4. Struttura e contenuti del Codice dei contratti.....	6
5. Segue: le innovazioni in materia di collaborazione coordinata e continuativa e associazione in partecipazione.....	8
6. La riespansione del lavoro autonomo coordinato e continuativo a tempo indeterminato.....	9
7. ... e i suoi nuovi condizionamenti: il lavoro eterorganizzato. .	10
8. La distinzione tra eterorganizzazione e coordinamento. ....	14
9. Le esclusioni. ....	16
10. Segue: le attuali declinazioni contrattuali dell'art. 2, comma 2. ....	19
11. Il regime transitorio. ....	21
12. La (persistente) finalità antielusiva della nuova normativa. ..	22
13. Proiezioni future: verso uno Statuto del lavoro autonomo. ...	24

---

<sup>α</sup> In corso di pubblicazione in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, Torino, 2016.

## 1. L'habitat culturale e normativo della riforma.

È ormai comune la constatazione che il nostro diritto del lavoro sta conoscendo una trasformazione profonda, anche se le coordinate di fondo di questa trasformazione non sono ancora chiaramente decifrabili<sup>1</sup>. Il rilievo è comune e fondato: l'operazione di riforma compiuta con il *Jobs Act* (ed in parte ancora da compiere: basti pensare ai decreti attuativi della riforma dei servizi per l'impiego e a quanto, della legge-delega, è rimasto incompiuto: il salario minimo legale) è profonda e complessa sicché, a volerne comprendere il senso (la direzione), non ci si può arrestare alla considerazione di un solo istituto, che va collocato nel contesto complessivo del programma di riforma.

Il centro, o il punto iniziale, della nostra riflessione come giuristi è inevitabilmente il c.d. Codice dei contratti (d.lgs. n. 81/2015), ma non si può ignorare l'habitat culturale e normativo in cui esso si colloca.

In particolare non si può ignorare che la riscrittura delle tutele nei rapporti di lavoro si accompagna ad una revisione delle tutele nel mercato del lavoro. Il binomio «tutele nel rapporto/tutele nel mercato» rimasto «asfittico» per almeno vent'anni – nel senso che alle riforme più compiute del diritto del lavoro, discusse, e con fervore, a partire almeno dagli anni Novanta nel dibattito scientifico, non si è dato seguito o si è dato un seguito molto parziale e limitato – ha ora trovato uno sbocco nel c.d. *Jobs Act*, che dovrebbe dare una svolta decisiva al nostro diritto del lavoro proprio nelle due proiezioni indicate.

Non è inopportuno ricordare il momento e le ragioni della connessione, fino ad un certo punto non affatto scontata, tra «tutela nel rapporto» e «tutela nel mercato». Essa è tributaria del concetto di «flessicurezza» (o *flexicurity*): un concetto di ascendenza europea, a sua volta originato dalle sfide che pongono all'Europa dapprima lo sviluppo tecnologico e, successivamente, la globalizzazione (senza contare la crisi economico-finanziaria che ha scosso fin dalle fondamenta tutte le istituzioni che ci governano).

Per usare le parole della comunicazione della Commissione europea al Consiglio e al Parlamento europeo (Verso principi comuni di flessicurezza. Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza) del 2007<sup>2</sup>: «Nel complesso la globalizzazione

---

<sup>1</sup> Cfr. M.V. BALLESTRERO, *La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità*, in *Lav. dir.*, 2015, p. 39.

<sup>2</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, COM(2007)359 def., 27 giugno 2007. Ma si vedano anche i *Key policy messages from the Peer Review on 'Flexicurity'* del

rappresenta un'occasione per la crescita e l'occupazione, ma i cambiamenti che essa reca con sé richiedono risposte rapide da parte delle imprese e dei lavoratori [...] l'Europa non si sta adeguando come potrebbe agli shock cui è esposta la sua economia». «Le imprese, soprattutto le piccole e le medie, devono essere in grado di adattare la loro forza lavoro al cambiamento delle condizioni economiche». «I singoli hanno sempre più bisogno di sicurezza dell'occupazione piuttosto che di sicurezza del posto di lavoro»<sup>3</sup>. Poi ci si avventura anche ad indicare le politiche attraverso le quali realizzare la strategia di flessicurezza; in sintesi, forme contrattuali flessibili e affidabili mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del lavoro moderne, strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, efficaci politiche attive del mercato del lavoro che aiutino le persone a far fronte ai cambiamenti rapidi e riducano i periodi di disoccupazione, sistemi moderni di sicurezza sociale che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro.

Nonostante il concetto di flessicurezza sia sottoposto a critica, in quanto ritenuto fumoso, anzi più una parola che un concetto, non abbiamo trovato ancora nulla di meglio. Si può criticare la politica dei due tempi (prima flessibilità e poi sicurezza) ma non sembra ci siano strade alternative a quella indicata. Nel quadro europeo non ci sono alternative al modello di *flexicurity* e, nonostante dichiarazioni bellicose, specie da parte di alcuni Governi di sinistra, non si vede alcun Paese che torni indietro significativamente sulle politiche di flessibilità<sup>4</sup>.

## 2. La prima fase del *Jobs Act*.

Per illustrare la complessità della riforma, che va sotto il nome di *Jobs Act*, è possibile scandirla in più fasi.

La prima fase del *Jobs Act* è stata quella sul contratto a termine, con la dilatazione della c.d. acausalità del contratto a tempo determinato

---

20-21 novembre 2014, elaborati dalla Commissione nell'ambito del *Mutual Learning Programme*.

<sup>3</sup> Nel panorama italiano, è la stessa diagnosi effettuata nel *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia* del 2001: «il progresso tecnologico così come i mutamenti nelle condizioni [del] mercato [hanno], negli ultimi decenni, modificato profondamente l'ambiente nel quale le imprese si trovano ad operare. Si è così determinata una crescente necessità di reagire con maggiore flessibilità ai cambiamenti sul fronte dell'offerta e della domanda, mentre gli sviluppi tecnologici hanno consentito alle imprese di introdurre modalità nuove e più flessibili nell'organizzazione dei processi produttivi».

<sup>4</sup> Cfr. T. TREU, *Le istituzioni del lavoro nell'Europa della crisi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, p. 597 ss.

fino a 36 mesi, addirittura attraverso un decreto-legge (d.l. n. 34/2014, convertito nella legge n. 78/2014), con lo scopo di dare una fiammata alle nuove assunzioni. La disciplina del contratto a termine poi, però, è stata sostanzialmente confermata dal d.lgs. n. 81/2015.

Non c'è da stupirsi perché, se si muove dal presupposto, avallato dalla teoria economica, che una certa quota di contratti di lavoro non standard, in particolare a termine, sia ormai immanente o strutturale nel sistema<sup>5</sup>, il problema della protezione sociale dei lavoratori coinvolti in queste forme di lavoro concerne l'integrazione del reddito e la conseguente copertura previdenziale, e la formazione professionale, in modo da mantenerne inalterate ed anzi aumentarne le capacità professionali. Dunque, più che adottare un'ottica punitiva nei confronti del contratto a termine, si tratta di prevenirne gli «abusi», in modo che il lavoratore non cada nella trappola della precarietà e, comunque, garantire che i lavoratori non standard siano tutelati sul piano del sostegno del reddito e di tutti gli altri strumenti che facilitino le transizioni da un impiego ad un altro. Ci si può domandare se con il decreto sulla Nاسpi<sup>6</sup> ci si stia muovendo, per questo segmento, nella linea della flessicurezza che richiede di promuovere, appunto, insieme alla flessibilità, la sicurezza del reddito e dell'occupazione. E ancor più ci si può domandare se la riforma dei servizi per l'impiego, attuata con il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, sarà all'altezza delle aspettative<sup>7</sup>.

### **3. La seconda fase del *Jobs Act* e la centralità sistemica del c.d. Codice dei contratti.**

La seconda fase del *Jobs Act* è stata segnata dalla legge-delega 10 dicembre 2014, n. 183, e dalla gragnuola dei decreti legislativi da essa previsti, che rappresentano il più ampio programma di riforma del diritto del lavoro attuato dopo lo Statuto dei lavoratori (rimane fuori la materia, controversa, della rappresentanza sindacale).

---

<sup>5</sup> E ciò sembrerebbe confermato dai dati del Ministero del lavoro, dell'Inps e dell'Istat che convergono nel segnalare la crescita degli occupati a tempo indeterminato (+34,6% ad agosto 2015 rispetto all'anno precedente, secondo i dati Inps e del Ministero del lavoro), senza che sia diminuita la quota di assunzioni a termine, semmai lievemente incrementata (+1,3% ad agosto 2015 rispetto all'anno precedente).

<sup>6</sup> Cfr. il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22.

<sup>7</sup> Per un primo commento sulle novità introdotte dal decreto cfr. P. ICHINO, *Un bilancio dei decreti attuativi: i punti deboli delle nostre politiche attive del lavoro* (intervista a cura di R. Bisceglie), in *www.pietroichino.it*, 4 settembre 2015; ID., *Politiche attive del lavoro: ne saremo capaci?* (intervista a cura di A. Giorgiutti), *ivi*, 11 settembre 2015.

Per ordinare questa gragnuola di provvedimenti legislativi<sup>8</sup>, è necessario partire dal d.lgs. n. 81/2015 contenente la «disciplina organica dei contratti di lavoro», perché esso ci delinea la nuova tassonomia dei rapporti di lavoro, attorno a cui si dispone, a raggiera, l'intero programma di riforma.

Il decreto legislativo ha un impianto interessante, a metà strada tra un codice – di cui forse può costituire l'archetipo o l'ossatura – ed un Testo Unico.

Come ho già avuto modo di osservare<sup>9</sup>, rispetto a quanto ventilato nel dibattito che ha accompagnato la gestazione del *Jobs Act*, non è chiaramente leggibile nella legge n. 183/2014 la delega alla redazione di un Codice unico semplificato del lavoro – alla Ichino per intenderci<sup>10</sup> – volto a far fronte al fenomeno della complessità, dispersione e quindi inconoscibilità del diritto del lavoro. La legge-delega, infatti, fa riferimento ad uno o più decreti legislativi di cui «uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro» (art. 1, comma 7, legge n. 183/2014), in cui sembra più facile leggere il riferimento ad un (eventuale) disboscamento/riscrittura delle tipologie contrattuali conosciute nel nostro sistema.

Tra l'altro, l'idea di far confluire tutto il diritto del lavoro in un codice del lavoro non sembra oggi realistica: non siamo nell'epoca delle codificazioni. Molto più realistica è l'ipotesi di adottare discipline organiche parziali, come è stato fatto, in parte, per la Cassa integrazione guadagni, istituto caratterizzato da tale stratificazione normativa che, per individuarne la disciplina, si doveva addirittura risalire al decreto legislativo luogotenenziale n. 788/1945<sup>11</sup>, ed anche per il c.d. Codice dei contratti.

---

<sup>8</sup> Si tratta dei d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22; d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23; d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80; d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81; d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148; d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149; d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150; d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

<sup>9</sup> Cfr. M. MAGNANI, *Il formante contrattuale: dal riordino dei "tipi" al contratto a tutele crescenti (ovvero del tentativo di ridare rinnovata centralità al lavoro subordinato a tempo indeterminato)*, in M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona» Collective Volumes, 3/2014, p. 23.

<sup>10</sup> La sua idea è stata poi tradotta in proposta legislativa: cfr. il d.d.l. n. 1873/2009 e il d.d.l. n. 1006/2013 presentati alle Camere, rispettivamente, l'11 novembre 2009 e il 7 agosto 2013.

<sup>11</sup> Ora abrogato dall'art. 46 del d.lgs. n. 148/2015.

#### 4. Struttura e contenuti del Codice dei contratti

Il c.d. Codice dei contratti si compone di capi e di sezioni.

Il capo I si apre con la proposizione per cui «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro» (art. 1). È la stessa affermazione contenuta nel d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 92/2012 e dal d.l. n. 34/2014, convertito nella legge n. 78/2014, che viene premessa, a mo' di cappello, alla disciplina dei rapporti di lavoro, scomparendo dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato. Essa tuttavia, nel nuovo contesto, pare essenzialmente un'enunciazione politica, priva di concreti effetti normativi<sup>12</sup>. Neppure è agevolmente prospettabile una sua valenza interpretativa della disciplina delle successive figure contrattuali, partitamente contemplate e regolate nel decreto. Tale disciplina è infatti stata riformulata in modo tale da risolvere quei dubbi interpretativi su cui la disposizione relativa alla «forma comune di rapporto di lavoro» avrebbe potuto incidere<sup>13</sup>.

All'art. 2 vi è la disciplina delle «collaborazioni organizzate dal committente», mentre all'art. 3 vi è la «disciplina delle mansioni»<sup>14</sup>.

Il capo II è dedicato, invece, alla disciplina del lavoro a orario

---

<sup>12</sup> Cfr., negli stessi termini, F. CARINCI, *Forma contrattuale comune*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour Studies e-book series, 2015, n. 48, p. 4 ss.

<sup>13</sup> Si pensi, ad es., al contratto di lavoro a termine, ove la premessa all'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 del comma 01 da parte della legge n. 247/2007 poteva corroborare la tesi, allora non chiaramente espressa, circa la «conversione» del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato in caso di illegittima apposizione del termine. Secondo S. BELLOMO, *La "forma comune" tra il Jobs Act e i principi costituzionali*, Intervento all'XI Seminario di Bertinoro, *Jobs Act: un primo bilancio*, Bologna, 22-23 ottobre 2015, dattiloscritto, rimarrebbe tale valenza interpretativa anche nel nuovo contesto regolativo, segnatamente dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 relativamente alle c.d. collaborazioni eterorganizzate, nel senso che corroborerebbe la riconduzione del lavoro eterorganizzato al lavoro autonomo piuttosto che al lavoro subordinato. Ma mi pare che l'A. giunga a tale conclusione, più che sulla base del disposto dell'art. 1, sulla base delle controindicazioni sistematiche che, a suo avviso, presenterebbe la riconduzione del lavoro eterorganizzato alla subordinazione.

<sup>14</sup> L'art. 3 del decreto legislativo, oltre ad abrogare l'art. 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, novella l'art. 2103 c.c., rubricato ora *Prestazione del lavoro*. Per il commento alla norma cfr. F. LISO, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 257/2015; U. GARGIULO, *Lo jus variandi nel "nuovo" art. 2103 cod. civ.*, *ivi*, 268/2015; C. PISANI, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2015, *passim*.

ridotto e flessibile ed è articolato in due sezioni: la prima sul lavoro a tempo parziale, la seconda sul lavoro intermittente; il capo III è dedicato alla disciplina del lavoro a tempo determinato; il capo IV a quella della somministrazione di lavoro; il capo V all'apprendistato; il capo VI al lavoro accessorio; nel capo VII sono raggruppate le disposizioni finali, comprendenti quelle, come sempre molto rilevanti, sulle abrogazioni.

Se consideriamo sinotticamente proprio le disposizioni sulle abrogazioni con quelle sui rapporti di lavoro c.d. non standard, risulta che l'unica figura a venir meno è il c.d. *job sharing*, il lavoro ripartito.

Ricordo gli sforzi compiuti, prima della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 276/2003, al fine di inquadrare questa forma di lavoro<sup>15</sup>. Era intervenuta addirittura una circolare del Ministro del lavoro (la circolare 7 aprile 1998, n. 43, dell'allora Ministro Treu) a spiegare che il *job sharing* era ammissibile nel nostro ordinamento e come andavano disciplinati gli obblighi previdenziali<sup>16</sup>.

Ma il fatto che la relativa normativa sia stata abrogata non implica che non si possa far ricorso al *job sharing*, tornandosi alla situazione *ante legge Biagi*<sup>17</sup>. La questione peraltro non è di grande rilevanza pratica, visto che l'istituto non ha mai veramente decollato<sup>18</sup>. Ma, appunto, l'argomento è reversibile: perché mai, allora, eliminarne la disciplina?

---

<sup>15</sup> Cfr., tra tutti, M. FERRARESI, *Job sharing*, in M. MAGNANI, P. A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, Torino, 2005, p. 440 ss. Sull'ammissibilità del *job sharing* prima del d.lgs. n. 276/2003, e sul suo regime, cfr. soprattutto P. ICHINO, *Il contratto di lavoro. II*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. Cicu, F. Messineo, L. Mengoni, Giuffrè, Milano, 2003, p. 465 ss.

<sup>16</sup> La circolare del Ministero del lavoro n. 43/1998 precisava che la mancanza di una legge sul *job sharing* non pregiudicava la possibilità del ricorso a questo schema negoziale purché non si trattasse di un «mero espediente per aggirare la normativa vigente del lavoro subordinato in generale e del lavoro a tempo parziale in particolare». La circolare prevedeva, altresì, in materia di obblighi previdenziali, che la determinazione dell'ammontare dei contributi sarebbe stata effettuata «non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in modo da poterne calcolare con precisione l'esatto ammontare per ciascun lavoratore».

<sup>17</sup> Cfr. le considerazioni di S.M. CORSO, «*Lavoro ripartito: la scelta di delegificare*, in corso di pubblicazione in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, Torino, 2016.

<sup>18</sup> Se ne contano solo poche centinaia di casi dalla sua disciplina legislativa espressa, avuti grazie ai contratti collettivi di «aziende modello», come Luxottica o Ferrero, che lo hanno previsto: cfr. M. TIRABOSCHI, *Colpevole di innocenza. La breve stagione del job sharing in Italia*, in *Boll. Adapt*, 2015, n. 7.

## **5. Segue: le innovazioni in materia di collaborazione coordinata e continuativa e associazione in partecipazione.**

Se consideriamo che, per quanto riguarda le altre forme contrattuali, vi è sostanzialmente una riscrittura della disciplina esistente, con modifiche che spesso tengono conto delle acquisizioni giurisprudenziali, il baricentro del decreto è rappresentato dalle disposizioni in materia di collaborazione e associazione in partecipazione (artt. 2, 52, 53 e 54): si tratta delle aree ritenute da bonificare, quelle in cui si concentrano i fenomeni elusivi della normativa sul lavoro subordinato, secondo le valutazioni prima della c.d. legge Biagi, poi della c.d. legge Fornero ed infine del «decreto Poletti».

Tralasciando l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, di cui l'art. 53 del d.lgs. n. 81/2015 decreta la morte (con modifica dell'art. 2549 c.c.), la lettura delle disposizioni sulle collaborazioni coordinate e continuative evidenzia criticità esegetiche e teoriche, già colte dagli interpreti.

Il primo punto assodato è che vengono «abrogate»<sup>19</sup> le disposizioni del d.lgs. n. 276/2003 sul lavoro a progetto (artt. 61-69-*bis*), che, tuttavia, continuano ad applicarsi «per i contratti già in atto alla data di entrata in vigore del [...] decreto». Dunque, viene meno la costruzione della legge Biagi, poi in qualche modo potenziata dalla legge Fornero, che impiantava sui rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. il requisito del progetto/temporaneità, in funzione di discriminazione rispetto ai rapporti di lavoro subordinato; e però, nello stesso tempo, e in un certo senso contraddittoriamente, introduceva un nucleo di disciplina specifica protettiva per i lavoratori a progetto<sup>20</sup>: contraddittoriamente, perché se il progetto serve a discriminare ciò che è autonomo – e quindi non meritevole di particolare protezione nell'ottica binaria o dicotomica della legge Biagi – rispetto a ciò che è subordinato, non si capisce perché corredare proprio il lavoro a progetto di una disciplina ricalcata sul lavoro subordinato.

---

<sup>19</sup> Così dispone l'art. 52 del d.lgs. n. 81/2015, recante la rubrica «Superamento del contratto a progetto».

<sup>20</sup> Cfr. P. Tosi, *L'improbabile equilibrio tra rigidità "in entrata" e flessibilità "in uscita" nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, p. 823 ss.; G. FERRARO, *Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, p. 586 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, p. 1 ss.; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, p. 802 ss.

Il vero è che il legislatore probabilmente partiva dalla considerazione che, in sé, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa fossero caratterizzati da una situazione di dipendenza del prestatore d'opera rispetto al committente e perciò li dotava di una disciplina protettiva specifica. Il progetto come elemento discreitivo rispetto ai rapporti di lavoro subordinato, in questo contesto, non c'entrava nulla (quindi già in ciò si annidava una contraddizione): anzi, come è stato notato da tutti, il requisito del progetto non poteva avere questa funzione discretiva perché esso è in sé un elemento neutro: anche il lavoratore subordinato può lavorare a progetto<sup>21</sup>.

Si aggiunga un'ulteriore criticità derivante dall'introduzione del requisito del progetto: la sostanziale inibizione del lavoro autonomo coordinato e continuativo a tempo indeterminato<sup>22</sup>. Perché ricondurre nell'ambito del lavoro subordinato il lavoro autonomo coordinato e continuativo a tempo indeterminato, in luogo, semmai, di estendervi alcune protezioni nel caso in cui lo si ritenga necessario?

## **6. La riespansione del lavoro autonomo coordinato e continuativo a tempo indeterminato.**

Il secondo punto assodato è che l'abrogazione degli artt. 61-69-*bis* del d.lgs. n. 276/2003 non implica che non possano più essere stipulati contratti di lavoro autonomo che comportano una collaborazione coordinata e continuativa; e questo, non tanto e non solo perché nel decreto legislativo vi è il richiamo all'art. 409 c.p.c., ma perché continua ad esistere nell'ordinamento l'art. 2222 c.c. che, a mio avviso, come ad avviso di altra parte della dottrina<sup>23</sup>, comprende pure i contratti di durata. Ed in ogni caso, continua ad esistere la libertà contrattuale: dunque, se il contratto di lavoro autonomo continuativo non rientrasse nell'art. 2222 c.c., sarebbe un contratto atipico<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> L'osservazione è comune. Cfr., tra gli altri, A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Lav. dir.*, 2004, p. 92; G. FERRARO, *Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile*, cit., p. 577 ss.; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., p. 803; E. GHERA, *Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, I, p. 513.

<sup>22</sup> Cfr., sinteticamente, A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro. II. Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 2008, p. 30.

<sup>23</sup> Sulla questione cfr. E. GHERA, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 503; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. Cicu, F. Messineo, L. Mengoni, Giuffrè, Milano, 1996, p. 12 ss.

<sup>24</sup> Cfr. G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in F. CARINCI (a cura di),

## **7.... e i suoi nuovi condizionamenti: il lavoro eterorganizzato.**

Si può dire allora di essere tornati alla situazione *ante* c.d. legge Biagi (col problema ad un tempo teorico e pratico di distinguere il coordinamento dalla eterodirezione<sup>25</sup>)? E, tra l'altro, con un certo regresso rispetto alla stessa in termini di tutela, perché col lavoro a progetto sembrerebbe scomparire la relativa disciplina.

I riflettori subito accesi dalla dottrina sull'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 ci indicano che non è così. Con una nuova tecnica, la norma dispone 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» (corsivo mio)<sup>26</sup>.

Il disposto crea numerose sofferenze esegetiche e sistematiche, sia dal lato della distinzione con la subordinazione, sia, soprattutto, dal lato della distinzione con la autonomia (la coordinazione) (tant'è vero che nel decreto è stata introdotta la possibilità di utilizzare l'istituto della certificazione)<sup>27</sup>.

Come giustamente si è osservato<sup>28</sup>, le questioni centrali sono almeno due: la prima riguarda il significato della formula adottata dal

---

*Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, cit., p. 10. Il saggio è stato poi pubblicato, in una versione più elaborata, nel Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 278/2015, cui d'ora in poi si farà riferimento.

<sup>25</sup> Si veda, sui termini della questione, M. MAGNANI, *Contratti di lavoro e organizzazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, spec. p. 134 ss.

<sup>26</sup> L'art. 2, comma 4, precisa, in relazione al pubblico impiego, che «fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1». Per il commento alla disposizione cfr. C. RUSSO, *Le collaborazioni coordinate e continuative nella P.A.*, in corso di pubblicazione in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, cit.

<sup>27</sup> L'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 prevede che le parti possono richiedere alle Commissioni di cui all'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003 la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1 (carattere esclusivamente personale, continuità, eterorganizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro) precisando che, in tale ipotesi, il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

<sup>28</sup> Cfr. T. TREU, *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, in corso di pubblicazione ne *Il libro dell'anno del diritto 2016*, Treccani, Roma.

legislatore per segnalare il nuovo confine; la seconda il significato «strutturale» della nuova formula.

L'esistenza di un discorso mai veramente concluso<sup>29</sup> – né forse concludibile – sull'essenza della subordinazione ha fatto sì che il nutrito dibattito già formatosi in materia abbia, per così dire, superato, se non addirittura ignorato, la necessaria fase analitico-interpretativa, per privilegiare la questione della collocazione sistematica della norma. Così, i giuslavoristi si sono divisi sulla riconducibilità della nuova fattispecie al lavoro subordinato ovvero al lavoro autonomo<sup>30</sup>; con la ulteriore variante che si tratti di un sottotipo del lavoro subordinato<sup>31</sup>.

Va da sé che l'una o l'altra delle due (grandi e iniziali) opzioni (si tratta di lavoro subordinato, ovvero sempre e comunque di lavoro autonomo, sia pure parasubordinato) dipendono in larga misura dalle proprie pregresse opinioni in merito alla nozione di subordinazione.

Ma se, in luogo di muovere dal dibattito, come si è detto mai veramente concluso<sup>32</sup>, sulla nozione di subordinazione, si muove dal dato letterale, è doveroso prendere atto, da una parte, che l'art. 2094 c.c. non viene toccato e, d'altra parte, che il legislatore delegato non qualifica questi contratti come di lavoro subordinato ma di essi dichiara doversi applicare la disciplina. Il disposto legislativo è sotto questo profilo inequivoco: si applica la disciplina del lavoro subordinato «anche ai

---

<sup>29</sup> Su cui si veda M. MAGNANI, *Contratti di lavoro e organizzazione*, cit., p. 121 ss.; ID., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., p. 797 ss.

<sup>30</sup> Alcuni AA. vedono nell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 nulla più che una specificazione degli indici di subordinazione: cfr. P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1130; L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 267/2015, p. 24 (che ravvisa nella disposizione l'introduzione di una presunzione assoluta di subordinazione). Per T. TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, p. 155 ss., vi sarebbe una nuova definizione di subordinazione. Diversamente, nega la riconducibilità della collaborazione eterorganizzata allo schema legale tipico della subordinazione, costituendo una diversa figura gravitante nella soglia tra subordinazione e autonomia, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 272/2015, spec. p. 11 ss.

<sup>31</sup> O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 266/2015, p. 4.

<sup>32</sup> Lo nota, tra gli altri, giustamente anche C. CESTER, *Intervento*, in A. VALLEBONA (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, suppl. a *Guida lavoro*, 2015, 50, p. 29, il quale, tra l'altro, rileva la sovrabbondanza terminologica della giurisprudenza nel descrivere la subordinazione e la sostanziale coincidenza tra potere organizzativo e potere direttivo: in sostanza una sopravvalutazione del concetto di eterorganizzazione in funzione qualificatoria.

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». Tra l'altro, esclusivamente a partire dal 1° gennaio 2016.

È bene precisare subito, contro un modo di argomentare diffuso, che il problema della ragionevolezza della differenziazione di trattamento, quanto alle esclusioni previste dal comma 2 dell'art. 2 (v. *infra*, § 9), rimane immutato, sia che si qualifichi il rapporto come subordinato, sia che lo si qualifichi come autonomo, con applicazione della disciplina del lavoro subordinato<sup>33</sup>.

Orbene, è lo stesso legislatore che presuppone la natura non subordinata (o non «qualificata») di questi contratti nel momento in cui afferma che si applica la disciplina del lavoro subordinato *anche* ad essi e a partire dal 1° gennaio 2016<sup>34</sup>.

È probabile che il legislatore muova dalla, assolutamente dominante, concezione della subordinazione come eterodirezione<sup>35</sup> ed intenda allargare lo statuto protettivo del lavoro subordinato anche a tutti i casi in cui il prestatore, pur non essendo assoggettato al potere direttivo, è comunque assoggettato al «potere organizzativo» del committente «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

Giustamente si è osservato<sup>36</sup> come il termine «organizzare» abbia in sé scarso valore qualificatorio: l'attività organizzativa costituisce un elemento strutturalmente intrinseco all'attività d'impresa che, di per sé, non ha valore qualificante se non integrata da altri elementi che

---

<sup>33</sup> Sugli equivoci dottrinali in merito alla c.d. indisponibilità del tipo mi permetto di rinviare a M. MAGNANI, *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 3 ss.; ID., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., pp. 807-808. Nello stesso senso, di recente, proprio in relazione al d.lgs. n. 81/2015, v. anche L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit., p. 25. V. inoltre M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in corso di pubblicazione in *Riv. giur. lav.*, 2016.

<sup>34</sup> Si veda anche la relazione illustrativa allo schema di decreto legislativo n. 81, trasmesso alla Presidenza del Senato il 9 aprile 2015: «lo schema interviene in materia di collaborazioni coordinate e continuative e di lavoro autonomo, al fine di estendere le tutele del lavoro subordinato ad alcuni tipi di collaborazione morfologicamente contigue al lavoro subordinato».

<sup>35</sup> Cfr., da ultimo, R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, p. 467 ss., che affronta anche i problemi posti dalla c.d. subordinazione attenuata. Ma v. anche C. CESTER, *Intervento*, cit.

<sup>36</sup> Cfr. G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, Intervento all'XI Seminario di Bertinoro, *Jobs Act: un primo bilancio*, Bologna, 22-23 ottobre 2015, dattiloscritto.

qualificano una funzione specifica. Ed infatti deve essere sottolineato che non è una generica eterorganizzazione che rileva ai fini della norma, ma una organizzazione «da parte del committente» delle modalità di esecuzione della prestazione anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro<sup>37</sup>.

È evidente che la distinzione tra eterodirezione ed eterorganizzazione è difficile da tracciare<sup>38</sup>: lo dimostra il fatto che v'è nella giurisprudenza una sovrabbondanza terminologica nella descrizione della subordinazione e spesso una sostanziale coincidenza tra potere organizzativo e potere direttivo<sup>39</sup>.

Tuttavia la difficoltà di distinzione, come si è detto non agevole sul piano concettuale, sembra non porre particolari problemi giacché ai rapporti eterorganizzati si applica la stessa disciplina del lavoro subordinato<sup>40</sup>. E ciò anche se qualcuno si domanda se, sul presupposto che resti autonomo, al lavoro eterorganizzato si applichi l'integrale statuto del lavoro subordinato (compreso il regime previdenziale ed assistenziale)<sup>41</sup>. Anche sotto questo profilo tuttavia – se non ci si vuole

---

<sup>37</sup> Lo sottolineano giustamente G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 3 e G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 15.

<sup>38</sup> Si veda G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 15.

<sup>39</sup> Giustamente osserva L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit., p. 22 ss., come l'identificare la subordinazione solo con le direttive *ad hoc* al singolo e non con la prescrizione di regole generali non è coerente con l'art. 2104 c.c., che fa riferimento in generale a «disposizioni» per l'esecuzione e la disciplina del lavoro.

<sup>40</sup> Lo sottolinea ancora G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 15.

<sup>41</sup> Cfr. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., p. 15 ss., per cui non è chiaro «se anche la disciplina previdenziale/assistenziale ed amministrativa relativa al rapporto di lavoro subordinato venga ricompresa nell'estensione, ovvero, trattandosi di rapporti aventi natura autonoma, permanga vigente, sotto questi profili non strettamente attinenti alla "disciplina del rapporto", il diverso regime previdenziale/assistenziale del lavoro parasubordinato»; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, Working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», 282/2015, p. 14 ss., ritiene, invece, che dovrebbe applicarsi la disciplina del lavoro subordinato quanto ai profili amministrativi e previdenziali, in quanto strettamente connessi allo statuto protettivo e, quindi, alla *ratio* della sua estensione, e quella del lavoro autonomo quanto ai profili gestionali, in ragione della persistente conferma della natura intrinseca del rapporto instaurato; diversamente, ancora, L. FAILLA-E. CASSANETI, *La riforma delle collaborazioni e dell'associazione in partecipazione*, in *Guida lavoro*, 2015, 27, p. 7, per i quali la disciplina del lavoro subordinato dovrebbe applicarsi esclusivamente per la regolamentazione sostanziale del rapporto e non per gli aspetti previdenziali e assistenziali «perché non siamo

affidare unicamente alle proprie pre-comprensioni – è imprescindibile il dato letterale, che rende applicabile a questi rapporti l'intera disciplina del lavoro subordinato, senza consentire all'interprete graduazioni<sup>42</sup>.

## **8. La distinzione tra eterorganizzazione e coordinamento.**

A parte il problema sopra segnalato (della distinzione tra eterodirezione ed eterorganizzazione, che sembra avere rilevanza soprattutto sul piano dogmatico a meno che non si ritenga di poter «spacchettare» la disciplina applicabile, secondo un'opzione interpretativa che non si condivide), la tensione maggiore si riscontra sul piano della distinzione tra coordinamento ed eterorganizzazione. E ciò perché, a qualificare una prestazione come semplicemente coordinata e non anche eterorganizzata, ne discende un evidente salto di tutela. A colui che presta lavoro – oltre che prevalentemente personale e continuativo – (unicamente) coordinato potranno essere applicate la disciplina processuale di cui all'art. 409 c.p.c.; la disciplina sostanziale delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c.; la tutela previdenziale costituita dall'assicurazione obbligatoria presso la c.d. gestione separata; la normativa concernente gli assegni al nucleo familiare e l'indennità di maternità o paternità; la normativa in materia di dimissioni e quella relativa ai termini decadenziali di cui all'art. 6 della legge n. 604/1966; la tutela contro la disoccupazione involontaria (Dis-coll), prevista in via sperimentale per il 2015 e riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, con la legge n. 208/2015, anche nel 2016<sup>43</sup>.

---

in un caso di conversione/riqualificazione in un diverso rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. con le conseguenze del caso e perché una diversa interpretazione di fatto azzererebbe ogni differenza della fattispecie, riconducendola invece in una ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro tout court esclusa invece dalla norma»; da ultimo anche M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1256 ss., sia pure nell'ambito di un'argomentazione più elaborata, dubita sull'applicabilità della tutela previdenziale dei lavoratori subordinati. Tra i primi ad affermare invece l'integrale applicazione dello statuto protettivo del lavoro subordinato, C. PISANI, *Eterorganizzazione ed eterodirezione, quale differenza tra l'art. 2 D.lgs. 81/2015 e l'art. 2094 c.c.?*, in *Guida lavoro*, 2015, 48, p. 65, per il quale essa si ricava dal dato letterale.

<sup>42</sup> In questo senso v. anche G. SANTORO PASSARELLI, *Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 9 ss. L'applicabilità dell'intera disciplina del lavoro subordinato al lavoro eterorganizzato è stata affermata anche dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella circolare n. 3/2016 del 1° febbraio 2016.

<sup>43</sup> La legge 28 dicembre 2015, n. 208 assicura la Dis-coll, nei limiti dello stanziamento di 54 milioni di Euro per il 2016 e di 24 milioni di euro per il 2017, salvi eventuali incrementi, in

Anche il coordinamento comporta l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e un certo grado di ingerenza del committente sulle modalità, anche spazio-temporali, di esecuzione della prestazione<sup>44</sup>. Sono già stati operati tentativi di distinguere. È possibile sostenere che, mentre nella coordinazione le modalità di tempo e di luogo devono essere concordate dalle parti nel contratto o di volta in volta durante lo svolgimento del rapporto, nella eterorganizzazione compete sempre al committente un potere di determinare ed imporre le modalità di tempo e di luogo della prestazione<sup>45</sup>. Pare questa la distinzione suggerita anche dall'art. 12 del disegno di legge recante «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»<sup>46</sup>, che, sotto la rubrica «Modifiche al codice di procedura civile», precisa: «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa»; dove, appunto, l'accento viene posto innanzitutto sulla definizione concordata dalle parti delle modalità di coordinamento, anche se, come si vedrà subito, non si può fare a meno di richiamare l'*autonomia* del prestatore nell'organizzare la propria attività lavorativa.

Bisogna infatti essere consapevoli che se, sul piano concettuale, può essere agevole distinguere il lavoro organizzato dal committente dal lavoro coordinato, nel concreto svolgimento del rapporto anche questa

---

relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016.

<sup>44</sup> Cfr., tra gli altri, G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 19.

<sup>45</sup> *Ibidem*; in senso apparentemente analogo A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., p. 44, per cui, mentre nella collaborazione eterorganizzata, che risulta a sua volta «formattata» secondo le esigenze che l'organizzazione imperativamente ed unilateralmente pone al lavoratore, vi è uno squilibrio contrattuale tra le parti «tale per cui il committente incide organizzativamente sulle modalità esecutive della prestazione, nonché sui tempi e sul luogo di esercizio dell'attività prestatoria», nel coordinamento l'interesse del committente non potrà manifestarsi attraverso prerogative organizzative, ma sarà oggetto di «una programmazione negoziale concordata tra le parti, ancorché in modo "rudimentalissimo o desumibile dal loro comportamento"»; O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 19, secondo la quale il coordinamento, a differenza dell'eterorganizzazione, comporta un'attività svolta di comune accordo delle parti: il debitore eseguirà poi la prestazione in condizioni di autonomia organizzativa ed esecutiva nel rispetto delle modalità di coordinamento predefinite consensualmente.

<sup>46</sup> Si tratta del disegno di legge n. 2233, di iniziativa governativa, presentato al Senato l'8 febbraio 2016.

distinzione può sfumare<sup>47</sup>. Tanto è vero che, appunto, il citato d.d.l., accanto alla definizione concordata delle modalità di coordinamento, continua a ribadire il requisito della autonoma organizzazione della propria attività lavorativa da parte del collaboratore<sup>48</sup>. Si ritorna, dunque, in un certo senso da capo.

## 9. Le esclusioni.

Prima di svolgere qualche osservazione conclusiva, in ossequio al canone metodologico adottato, che impone, in questa materia ad alto rischio di autoreferenzialità dell'argomentazione giuridica, di restare aderenti al dato testuale, consideriamo il regime delle esclusioni dal campo di applicazione dell'art. 2.

Si tratta di ipotesi tra loro disomogenee che trovano un minimo comun denominatore nel fatto di riprendere alcune<sup>49</sup> di quelle per le quali l'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 escludeva il requisito del progetto: in primo luogo, le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali<sup>50</sup>; le attività prestate

---

<sup>47</sup> Cfr. sempre G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 19; T. TREU, *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit.

<sup>48</sup> La difficoltà di individuare un *discrimen* certo tra eterorganizzazione e coordinamento ha indotto taluno ad interrogarsi se debba essere inteso in modo diverso da quanto fin qui ritenuto il requisito della *continuatività*, che, nel caso della collaborazione coordinata, implicherebbe il compimento di più opere ripetute nel tempo, collegate ad un interesse più ampio di quello derivante dal singolo adempimento. In difetto, il protrarsi di un'attività prestatoria non collegata al raggiungimento di un risultato dovrebbe indurre a verificare se la continuità non indichi una più pregnante organizzazione da parte del committente: A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., p. 42. Ma v. anche O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., pp. 7-8.

<sup>49</sup> Non tutte: non sono, in particolare, menzionate le collaborazioni con i percettori di pensione di vecchiaia, sulla cui esclusione v. i dubbi avanzati dal sen. Sacconi, nella relazione alla Commissione Lavoro del Senato del 16 aprile 2015. Diverso è il problema del *lavoro occasionale*, che deve ritenersi escluso dal campo di applicazione dell'art. 2, comma 1, nella misura in cui difetti il requisito della continuità. Vi è ovviamente il problema di individuare quando la prestazione deve considerarsi occasionale, una volta venute meno le soglie quantitative indicate dall'art. 61 del d.lgvo n. 276/2003 (su cui, criticamente, v. M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004, p. 717 ss.), posto che, abrogato l'art. 61, il limite quantitativo (di 5.000 euro) vale solo per l'iscrizione alla gestione separata INPS.

<sup>50</sup> Cfr. l'art. 61, comma 3, d.lgs. n. 276/2003. In merito al rapporto tra questa disposizione e l'art. 2, comma 2, cfr. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., p. 22 ss., che rileva giustamente che, posto che tale ipotesi era esclusa dalla disciplina del

nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni<sup>51</sup>; le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali<sup>52</sup>; in secondo luogo, le «collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore».

La disposizione fa venire alla mente il caso degli operatori telefonici dei call center in modalità outbound<sup>53</sup>, per i quali, a seguito di un'intricata vicenda, il ricorso a contratti di collaborazione a progetto è stato consentito «sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento»<sup>54</sup>.

---

lavoro a progetto nel caso in cui il «contenuto concreto» dell'attività svolta dal collaboratore fosse riconducibile alle attività professionali per cui è richiesta l'iscrizione all'albo professionale (art. 1, comma 27, legge n. 92/2012), «*mutatis mutandis* (...) l'esclusione dal campo di applicazione del rapporto di lavoro subordinato per collaborazioni professionali "organizzate dal committente" ex art. 2, comma 1, è riservata solo [a] quei professionisti iscritti all'albo che deducano nel contratto di collaborazione *prestazioni esclusive* (*id est* tipiche e tassativamente proprie della professione protetta), il cui contenuto concreto attiene a quella specifica attività professionale protetta».

<sup>51</sup> Cfr. ancora l'art. 61, comma 3, d.lgs. n. 276/2003.

<sup>52</sup> La previsione dell'art. 2, comma 2, lett. d) riprende alla lettera la formula già contenuta nell'art. 61, comma 3.

<sup>53</sup> Richiamato dai primi commentatori: cfr., fra tutti, G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 21.

<sup>54</sup> Cfr. art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, così come modificato dall'art. 24-bis, comma 7, d.l. 22 giugno 2012, n. 83, conv. con modificazioni nella legge 7 agosto 2012, n. 134. A seguito della previsione normativa qui in commento sono stati stipulati, con riferimento al CCNL telecomunicazioni, due accordi collettivi (il primo sottoscritto da Assocall e UGL Terziario Nazionale il 6 luglio 2015, il secondo sottoscritto da Assotelecomunicazioni-Asstel, Assocontact, SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL il 30 luglio 2015) che hanno stabilito che le previsioni e i trattamenti economici e normativi fissati dai precedenti accordi collettivi (stipulati nel 2013) per la disciplina del lavoro a progetto nei call center outbound devono intendersi riferiti ai contratti di collaborazione esclusivamente personale e continuativa stipulati per lo svolgimento delle stesse attività outbound ivi regolate e continuano ad applicarsi per la regolazione dei contratti di lavoro a progetto già in atto alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015. Sulla specifica vicenda dei call center, in particolare dopo le modifiche apportate dal d.l. n. 83/2012, cfr. E. GHERA, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 506; S. CASSAR, *La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center: "a passo di gambero" sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti sociali*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 159 ss.; G. BUBOLA, *I contratti di collaborazione coordinata e continuativa*

Sebbene tragga ispirazione dal caso dei call center, la disposizione assume, invero, una più ampia portata consentendo ai contratti collettivi nazionali – stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi<sup>55</sup> – di graduare il trattamento economico e normativo dei lavoratori impiegati in rapporti di collaborazione. Giustamente si è osservato<sup>56</sup> che la norma consente di «adattare la disciplina, al di là degli schemi legali tipici, in varie direzioni e aspetti diversi». La contrattazione nazionale può utilizzare la delega per escludere in tutto o in parte alcune ipotesi di collaborazione dalla disciplina del lavoro subordinato. Ma il testo non esclude che la contrattazione possa individuare tipi di collaborazione da ricondurre invece all'area del lavoro subordinato. L'articolazione di fattispecie e discipline che ne può conseguire costituisce un terreno per graduare le protezioni in relazione alle esigenze di tutela (come nel progetto di Statuto dei lavori).

Deve però essere sottolineato che condizioni per la non applicazione del comma 1 dell'art. 2 sono le «particolari esigenze produttive ed organizzative del settore» ed al contempo l'esistenza di un regolamento del trattamento sia economico, sia normativo<sup>57</sup>. In mancanza, se questi rapporti presentano le caratteristiche tipologiche della subordinazione, saranno attratti nel campo di applicazione della relativa disciplina. Sorge naturalmente il problema dei limiti del sindacato giurisdizionale sulla sussistenza, vuoi delle particolari esigenze del settore, vuoi della definizione di trattamenti sufficientemente compiuti. C'è da augurarsi che, a fronte di un'esplicitazione delle esigenze ad opera dei contraenti collettivi e di una definizione di un trattamento non solo economico, ma appunto anche normativo, il giudice eserciti un opportuno *self-restraint*, soprattutto se si tiene conto che deputati a graduare

---

*a progetto (e non) e le cosiddette partite iva*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, 2013, p. 211 ss.

<sup>55</sup> Si noti il requisito soggettivo – il provenire il contratto (nazionale) da sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale – in mancanza del quale non scatta l'esenzione dalla applicazione del comma 1, art. 2. V., in proposito, la risposta all'interpello n. 27/2015 da parte del Ministero del lavoro in data 15 dicembre 2015, il quale ha precisato che «a partire dal 2016, 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”, ancorché disciplinati da un contratto collettivo (evidentemente privo dei requisiti in questione), si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato».

<sup>56</sup> Cfr. T. TREU, *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., p. 8.

<sup>57</sup> Sottolinea la rilevanza della duplice condizione A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., p. 19 ss.

fattispecie e tutele sono solo sindacati particolarmente qualificati<sup>58</sup>.

Con tutto ciò, non pare affatto che la deroga dell'art. 2, comma 2, sia irragionevole, in quanto si fonda su *ragioni apprezzabili*. E, a ben vedere, neppure negli altri casi menzionati (lett. b, c e d) appare irragionevole escludere l'applicazione del comma 1, in ragione dei particolari caratteri funzionali e qualitativi delle attività indicate<sup>59</sup>.

## **10. Segue: le attuali declinazioni contrattuali dell'art. 2, comma 2.**

Proprio l'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 dimostra che la norma non è «apparente»<sup>60</sup>. Anche a voler ritenere che l'art. 2 non faccia altro che consacrare una definizione aggiornata di subordinazione, esso conserverebbe un autonomo valore precettivo proprio nella misura in cui consente ai contratti collettivi, in presenza dei requisiti indicati, di sterilizzare l'applicazione dello statuto protettivo del lavoro subordinato<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> Si tratta dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale come già osservato a nt. 55. Sottolinea espressamente che il limite posto all'autonomia collettiva quanto a settori ed esigenze è molto elastico e comunque resistente al sindacato del giudice e che la norma di cui al comma 1 dell'art. 2, essendo cedevole nei confronti dell'autonomia collettiva, è da ritenere semi-inderogabile: E. GHERA, *Introduzione* a E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2015, p. 14.

<sup>59</sup> Cfr. T. TREU, *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., p. 8; L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit., p. 25, per il quale in tali casi «non sussiste una situazione patologica di lavoro subordinato mascherato»; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate*, cit., p. 19, per cui le fattispecie escluse per ragioni legate alla natura dell'attività esercitata o per scelta dell'autonomia collettiva «non esprimono quel bisogno di protezione che ha indotto il legislatore ad estendere loro la disciplina del rapporto di lavoro subordinato».

<sup>60</sup> Cfr. P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit., p. 1130.

<sup>61</sup> Se si versa in una situazione di esonero, a me pare che il giudice abbia solo - e non è poco - il compito di accertare se ricorrono i requisiti tipologici indicati dalle norme collettive esoneratrici (o alternative). Solo se essi non ricorrono, il giudice potrà qualificare il collaboratore come lavoratore subordinato (contrariamente a quanto indicato nella già citata circolare n. 3/2016). Né vale opporre il c.d. principio della indisponibilità, neppure ad opera del legislatore ordinario, del tipo lavoro subordinato: principio non sempre a proposito invocato, perché non vi sono vincoli costituzionali - a meno di ritenere costituzionalizzata la definizione di lavoratore subordinato contenuta nell'art. 2094 c.c. o che vi sia una nozione ontologica di subordinazione nell'ordinamento e consacrata in Costituzione - ad una revisione delle categorie, cioè delle fattispecie, ovvero dei criteri di imputazione delle tutele, salvo il limite generalissimo della ragionevolezza delle differenziazioni di trattamento ex art. 3 Cost. (Corte cost. n. 121/1993; 115/1994; 76/2015). Cfr., oltre agli AA., richiamati *supra* nt. 33, R. SCOGNAMIGLIO, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir.*

Nel momento in cui si scrive vi è già un variegato campione di contratti collettivi, non riducibile al settore degli operatori telefonici dei call center outbound, specchio, innanzitutto, delle varieguate figure professionali presenti in diversi contesti produttivi, specie nel mondo dei servizi.

Così, se prima, in data 6 luglio 2015, era stato stipulato l'accordo Assocall/UGL Terziario Nazionale, successivamente, in data 22 dicembre 2015, è stato stipulato l'accordo Assotelecomunicazioni-Asstel, Assocontact/SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL che aggiorna, sostanzialmente confermandolo, il precedente accordo del 1° agosto 2013 sui collaboratori a progetto, rinviando ad una valutazione successiva l'adeguamento della parte normativa di siffatto accordo alla luce delle modifiche legislative intervenute. Ma, appunto, non è solo il settore dei call center ad essere interessato. In data 22 luglio 2015 tra ANINSEI Confindustria Federvarie e FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola, SNALS-CONFISAL è stato stipulato l'accordo relativo ai rapporti di collaborazione nella scuola non statale<sup>62</sup>; in data 30 dicembre 2015 è stato stipulato tra ARIS e FP CGIL, CISL FP e UIL FPL l'accordo per i collaboratori di enti di ricerca privati, IRCSS e strutture sanitarie private; in data 10 dicembre 2015, e con durata sperimentale fino al dicembre 2016, tra Luiss, Università Commerciale Luigi Bocconi, Università Cattolica del Sacro Cuore e altre università private e FLC CGIL, CISL Università e UIL RUA è stato stipulato un accordo sulla regolazione dei contratti di collaborazione nelle università non statali; in data 14 settembre 2015 è stato stipulato un accordo tra Link 2007, AOI e Felsa CISL, NidiL CGIL, UILTEMP per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa esclusivamente personale nelle Organizzazioni non governative, al fine di aggiornare il precedente accordo del 24 aprile 2013 sulle collaborazioni a progetto; in data 7 agosto 2015 tra FORMA e CENFOP e FLC-CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola e SNALS-CONFISAL è stato stipulato un accordo relativo ai contratti di collaborazione negli enti di formazione professionale; in data 16 dicembre 2015 tra Confindustria Radio Televisioni, ANICA, RNA, da una parte, e FISTEL-CISL e UILCOM UIL, dall'altra, è stato stipulato l'accordo sui «rapporti di lavoro autonomo» nel settore delle radiotelevisioni private.

Sono soprattutto interessanti gli accordi relativi ai settori in cui i

---

*lav.*, 2011, I, p. 95 ss.; M. PEDRAZZOLI, *Dai lavoratori autonomi ai lavoratori subordinati*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 546 ss.

<sup>62</sup> Mentre in data 6 agosto 2015 è stato poi stipulato anche un altro accordo per i rapporti di collaborazione tra Federterziario Scuola, Federterziario, Confimea, C.F.C. e UGL Scuola e UGL Confederazione Nazionale.

contratti di collaborazione sono compresenti con contratti di lavoro subordinato in relazione ad identiche od analoghe figure professionali. In questo caso, particolare attenzione è prestata nel ribadire che le modalità di coordinamento, stabilite di comune accordo tra le parti, non devono compromettere il requisito fondamentale della autonomia<sup>63</sup>; mentre, dal punto di vista regolativo, le (variegate) garanzie concernono di norma la forma scritta del contratto, le ipotesi di malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, le cause di cessazione del contratto, la protezione della salute e della sicurezza ed infine il compenso, variamente determinato, ma comunque non inferiore ai minimi retributivi previsti dal CCNL per le figure professionali analoghe dei lavoratori dipendenti.

Si tratta di un nucleo di garanzie minime che ricordano quelle previste dalle elaborazioni dottrinali (e da alcuni progetti di legge) sul lavoro economicamente dipendente.

## 11. Il regime transitorio.

La nuova normativa trova applicazione unicamente a decorrere dal 1° gennaio 2016 (art. 2, comma 1), mentre dalla data di entrata in vigore del decreto (25 giugno 2015) cessa di avere vigore la disciplina sul lavoro a progetto di cui agli artt. 61-69-*bis* del d.lgs. n. 276, che continuerà ad applicarsi solo per i contratti in corso fino alla loro scadenza.

Il decreto legislativo incentiva la «stabilizzazione» (*sic*) dei collaboratori coordinati e continuativi pure a progetto – sebbene solo dal 1° gennaio 2016, per ragioni finanziarie – attraverso la previsione, in presenza di alcune condizioni, dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi alla qualificazione del rapporto (salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione)<sup>64</sup>.

Peraltro già dal 1° gennaio 2015 (art. 1, comma 118, legge 23 dicembre 2014, n. 190) la assunzione dei co.co.co. e dei titolari di partita IVA con contratto a tutele crescenti dava diritto ai benefici contributivi

---

<sup>63</sup> Che implica anche il divieto di esclusiva: così i contratti degli Enti di ricerca, Università non statali, Televisioni private, Scuole non statali. Il requisito della mancanza di obbligo di esclusiva, al fine dell'accertamento della natura autonoma del rapporto, è valorizzato anche dalla giurisprudenza: v., da ultima, Corte cost. n. 76/2015 a proposito del regime di lavoro autonomo in cui sono inquadrati gli infermieri degli istituti di prevenzione e pena, non appartenenti ai ruoli organici dell'amministrazione penitenziaria.

<sup>64</sup> Cfr. l'art. 54, d.lgs. n. 81/2015, sul quale v. V. PIETRA, *La stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi e dei titolari di partita IVA*, in corso di pubblicazione in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P. A. VARESÌ (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, cit.

previsti dalla legge di stabilità.

C'è dunque una sorta di sfasatura tra il beneficio contributivo della stabilizzazione, che scattava subito, e l'ulteriore beneficio relativo all'estinzione degli illeciti. La spiegazione è, a quanto pare, di carattere finanziario: diluire nel tempo la «stabilizzazione» per gli oneri economici che una sua ondata potrebbe comportare.

Al netto di questa sfasatura è comunque chiaro – anche perché più volte annunciato dal Governo e tradotto nell'art. 1, comma 7, lett. b) della legge-delega – il disegno principale sotteso a questa seconda fase del *Jobs Act*: rimodellare la disciplina del lavoro subordinato a tempo indeterminato per consentire il travaso in esso, non solo dei rapporti di lavoro subordinato c.d. precari, come il contratto a termine, ma anche delle collaborazioni coordinate e continuative. Ma non è chiaro se per queste ultime gli operatori troveranno le convenienze a farlo.

Oltre tutto le restrizioni apportate dalla legge Fornero al lavoro a progetto e l'innalzamento dell'aliquota contributiva hanno già in larga misura bonificato il campo.

## **12. La (persistente) finalità antielusiva della nuova normativa.**

Il vero è che, con le disposizioni sulle collaborazioni che comportano prestazioni esclusivamente personali, continuative e le cui modalità esecutive sono organizzate dal committente, il legislatore si è mosso, come nella legge Fornero, in un'ottica esclusivamente antielusiva (per la quale basterebbero e avanzerebbero l'art. 2094 c.c. e la vigilanza ispettiva, oltre al controllo giurisdizionale<sup>65</sup>) cercando di delineare un elemento discrezionale dei rapporti di co.co.co. rispetto ai rapporti di lavoro subordinato – appunto in un'ottica antifraudolenta – più efficiente della nozione di progetto.

È, come è stato detto, una «disposizione di normalizzazione»<sup>66</sup>, con contenuto pragmatico, che suona come un invito al giudice ad affinare gli indici di subordinazione. Esattamente quanto è avvenuto con la normativa sul lavoro a progetto<sup>67</sup>. Se quanto detto è vero, scontato

---

<sup>65</sup> Cfr. M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., p. 808.

<sup>66</sup> Cfr. G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 2.

<sup>67</sup> Cfr., per una più ampia dimostrazione in ordine all'applicazione giurisprudenziale degli artt. 61 ss. del d.lgs. n. 276/2003, M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., p. 804 ss.; ID., *Diritto dei contratti di lavoro*, cit., p. 47 ss., sulla funzione creatrice e razionalizzatrice svolta dalla giurisprudenza in materia di disciplina del lavoro a progetto.

che l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 rinfocolerà le discussioni sull'essenza della subordinazione<sup>68</sup>, è sconsigliabile edificare su questo nuovo concetto (collaborazione eterorganizzata) apparso nell'ordinamento ardite ed impegnative costruzioni<sup>69</sup>.

Dal punto di vista regolativo resta scoperta l'area del lavoro autonomo tout court e (sostanzialmente) del lavoro coordinato, per i quali non si è seguito alcuno dei sofisticati tentativi riformistici proposti dalla dottrina (e sfociati anche in sede parlamentare); e che si possono sintetizzare nell'esigenza di prendere in considerazione tutto il lavoro personale (o prevalentemente personale) in qualunque forma esso si dispieghi (autonoma o subordinata) e graduare l'intensità della protezione in relazione alle esigenze di tutela: e ciò anche per il lavoro autonomo economicamente dipendente (si pensi, per parlare dei progetti dottrinali, alle proposte che vanno dal *tertium genus* di D'Antona allo Statuto dei lavori di Biagi e Treu)<sup>70</sup>.

Fin qui, insomma, il legislatore continua a muoversi in una logica dicotomica (del tutto o – quasi – niente): vent'anni di discussione ci hanno, in definitiva, ancora portato al problema di come affinare gli indici di subordinazione. Anche se, a ben vedere, deve essere valutata ancora appieno la portata dell'affidamento alla contrattazione collettiva del potere di disciplinare «alternativamente» le collaborazioni nei settori che presentano «particolari esigenze produttive ed organizzative»<sup>71</sup> (art. 2, comma 2). Una via alternativa da valorizzare, e non da esorcizzare, al

---

<sup>68</sup> Si veda l'ampio dibattito raccolto in A. VALLEBONA (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, cit.

<sup>69</sup> Pronostica che se, nel breve periodo, la lettura della nuova normativa nei termini di «riscrittura» dell'art. 2094 c.c. potrà risultare prevalente, nel più lungo periodo potrebbero affermarsi tesi più impegnative quale quella per cui la collaborazione eterorganizzata costituirebbe una fattispecie al confine tra autonomia e subordinazione (dunque ancora nell'ambito dell'art. 2222 c.c.) cui applicare, ma selettivamente, la disciplina del lavoro subordinato R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, cit. Naturalmente anche questo pronostico dovrà fare i conti con lo "Statuto del lavoro autonomo" di cui al citato d.d.l. n. 2233, se approvato.

<sup>70</sup> Mi permetto di rinviare ancora, per la ricostruzione del dibattito, al mio *Diritto dei contratti di lavoro*, cit., p. 159 ss.

<sup>71</sup> Se la mente corre immediatamente al settore dei call center, per cui già esisteva una normativa specifica delegante la contrattazione collettiva, la portata della norma è più ampia e, come detto, tutta da esplorare: cfr., oltre a quanto osservato sopra nel testo, T. TREU, *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit.; O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 25. Scettico circa la portata pratica del disposto al di fuori, appunto, del settore dei call center è G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 17.

fine di costruire assetti di tutele adeguati ai sempre più variegati modi di prestare lavoro a favore (anche) di altri.

### **13. Proiezioni future: verso uno Statuto del lavoro autonomo.**

Ora comunque pare che il legislatore si sia finalmente accorto che non tutti i rapporti di collaborazione sono «fraudolenti e falsi»<sup>72</sup>; in altre parole, che non tutti possono accomodarsi nel contratto a tutele crescenti, tant'è che si parla di uno Statuto del lavoro autonomo<sup>73</sup>. Siamo alla terza fase del *Jobs Act*?

Sembra esserci una certa torsione tra l'impostazione del *Jobs Act* (legge-delega e decreti attuativi, compreso il d.lgs. n. 81/2015) e quanto si sta prospettando per il futuro.

Il disegno principale sotteso alla seconda fase del *Jobs Act* (quella successiva alla ri-regolazione del contratto a termine) è chiaro, anche perché più volte annunciato dal Governo e tradotto nell'art. 1, comma 7, lett. b), della legge-delega: rimodellare la disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per incentivare, non solo nuove assunzioni, ma anche il travaso in esso dei rapporti di lavoro temporaneo e delle collaborazioni coordinate e continuative.

In sostanza, il *Jobs Act* punta alla centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, caratterizzato da discipline più leggere in materia di licenziamenti e connotato da flessibilità funzionale (in tema di mansioni e controlli a distanza) e vi annette quella parte di lavoro coordinato (oggi organizzato) più sospetto di abuso.

Una cultura di fondo del sospetto – rispetto alle «false» collaborazioni non bastava l'art. 2094 c.c.? – ancora lontana dalla valorizzazione del lavoro autonomo di nuova o nuovissima generazione. In sostanza, la finalità della bonifica seguita dal d.lgs. n. 81/2015 non è lontana dalle finalità perseguite dalla legge Fornero e dalla legge Biagi.

Ora il Governo ha varato uno Statuto del lavoro autonomo, comprensivo dei rapporti di collaborazione, che dovrebbe riguardare il lavoro "genuinamente" autonomo e contenente una disciplina innanzitutto di tipo incentivante e promozionale (ad es., tutela nelle transazioni commerciali; divieto di clausole abusive; tutela delle invenzioni; deducibilità dal reddito delle spese di formazione; accesso a servizi personalizzati per l'impiego; accesso agli appalti pubblici; indennità di

---

<sup>72</sup> Così M. PEDRAZZOLI, *Prefazione* a F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2012, p. 9.

<sup>73</sup> Cfr. il già citato d.d.l. n. 2233.

maternità a prescindere dall'astensione dal lavoro).

Come si è già accennato, nel d.d.l. il futuro legislatore torna sulla distinzione tra eterorganizzazione e coordinamento<sup>74</sup>. Poiché parte delle norme (in questo caso, di tutela: congedi parentali; tutela della gravidanza; tutela della malattia) concernono solo i collaboratori continuativi non pare che sia scomparsa dall'orizzonte l'idea del lavoro economicamente dipendente da tempo discussa dalla dottrina. Una figura che è nei fatti, prima ancora che suggerita da altre esperienze europee<sup>75</sup>.

Se questo è vero, non potrà che determinarsi un nuovo rimescolamento delle carte, che sconsiglia di edificare, sui nuovi concetti apparsi nel d.lgs. n. 81/2015, ardite ed impegnative costruzioni.

---

<sup>74</sup> Con il già citato art. 12 del d.d.l., su cui v. *supra* nt. 46 e testo corrispondente.

<sup>75</sup> Ne discutono ancora, con varietà di accenti, T. TREU, *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., che giustamente sottolinea la delicatezza dell'operazione di individuazione dei tratti della figura; A. PERULLI, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lav. dir.*, 2015, p. 259 ss.; in senso critico, G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 23.