

## **SUBORDINAZIONE, AUTONOMIA E COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE (c.d. CO.CO.CO.) - SCHEDA DIDATTICA 8.10.19**

**La forma comune di rapporto di lavoro.** La norma di apertura (art. 1) del D.Lgs. n. 81/2015 sancisce il principio che: *“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”*. L'idea di fondo che ha guidato l'intervento legislativo è quella di rendere più **“ATTRATTIVO”** il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rispetto a tutte le altre forme contrattuali sino a oggi ampiamente utilizzate per far fronte alle esigenze di flessibilità delle imprese.

**Le eccezioni.** Le altre forme di lavoro che non sono subordinate (v. le collaborazioni coordinate personali e continuative) o che, pur essendo subordinate, non sono a tempo indeterminato (v. il contratto a termine), devono, quindi, considerarsi eccezioni rispetto alla forma comune di rapporto di lavoro.

### **LAVORO SUBORDINATO E ART. 2094 C.C.:**

*“E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa (intesa sia come datore di lavoro che come entità organizzata di fattori della produzione), prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*.

**Significato della formula. La subordinazione è tecnico-funzionale, oggettiva e soggettiva.**

1. La subordinazione è **“tecnico-funzionale”**, nel senso che è limitata alle energie lavorative, cioè alla sfera professionale del lavoratore, riguarda cioè la sua attività lavorativa e non la sua vita privata.
  2. La subordinazione è **“oggettiva”**, nel senso che il prestatore lavora **“alle dipendenze” dell'impresa, inserendosi nell'organizzazione della stessa**, in quanto il **datore di lavoro eterocoordina ed eteroorganizza il suo lavoro**.
  3. La subordinazione è **“soggettiva”**, nel senso che la prestazione è eterodiretta. Il lavoratore cioè svolge la propria attività **“sotto la direzione”** del datore di lavoro, che determina le modalità di esecuzione (tempo, luogo, modo) della prestazione di lavoro, impartendo direttive (con pedissequa ingerenza) e ricorrendo al potere disciplinare: **subordinazione in sintesi = messa a disposizione delle proprie energie lavorative x collaborare alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro** vale a dire con: **etero-coordinamento + etero-organizzazione + etero-direzione delle energie lavorative**.
- **Lavoro autonomo “puro”.** Il lavoratore autonomo opera "senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente" ed organizza liberamente la propria attività (art. 2222 c. c.), (intesa come esercizio di arte o professione - es. calzolaio, avvocato -). Egli svolge una **prestazione “a risultato” caratterizzata da auto-direzione delle energie lavorative + auto-coordinamento + auto-organizzazione**. In altre parole, nel lavoro autonomo “puro” (non parasubordinato) il soggetto si obbliga ad un risultato senza etero-direzione, né coordinamento, né organizzazione da parte del committente. Mancano perciò sia la etero-direzione che l'etero-coordinamento e l'etero-organizzazione.

### **COME VALUTARE SE SI TRATTA DI LAVORO SUBORDINATO O AUTONOMO**

Un lavoratore viene considerato subordinato, ex art. 2094 c.c., quando sussistono taluni indici rivelatori, fra i quali:

**indici primari: subordinazione soggettiva e oggettiva.**

- la soggezione al potere **direttivo** del datore;
- la sottoposizione al **potere disciplinare**;
- l'**inserimento** nell'organizzazione dell'impresa, ad es., mediante svolgimento del lavoro nei locali dell'impresa (subordinazione oggettiva);

**indici secondari:**

- la **prestazione lavorativa resa** non “a risultato”, ma **a tempo** = ossia con “messa a disposizione delle energie nel tempo”;
- l'**assenza di rischio economico**;
- il **vincolo di orario** (ad es., timbratura del cartellino);
- il **contenuto del contratto** (*nomen iuris*), vale a dire ciò che è scritto nel contratto.

**LAVORO PARASUBORDINATO E CO.CO.CO.** Nel concreto svolgersi della prestazione lavorativa esiste una forma di rapporto che non appartiene né al lavoro subordinato, né a quello autonomo. Si tratta della c.d. **collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale** (d'ora

in poi **co.co.co.**), contemplata dall'art. 409 c.p.c., co. 1, 3) [così come modificato dall'art. 15, co. 1, lett. a), L. 22 maggio 2017, n. 81] e disciplinata dal D.Lgs. n. 81/2015 (artt. 2 e 52).

In base all'art. 409 c.p.c., i co.co.co. si concretano in una "prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. 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".

Il c.d. rapporto di lavoro parasubordinato è dunque costituito da una **prestazione lavorativa svolta in forma autonoma, continuativa, prevalentemente personale e coordinata** (ad es., tecnico informatico che collabora con l'impresa per installare e seguire, con ripetuti interventi anche manutentivi, un sistema informatico o un sito; oppure, consulente aziendale che collabora con un'azienda per un piano di riorganizzazione della risorsa umana).

**CONTINUITÀ DELLA PRESTAZIONE.** Il rapporto del collaboratore con il committente è un rapporto che perdura nel tempo e che non si esaurisce con il compimento dell'unica prestazione oggetto dell'accordo delle parti.

Pertanto, la prestazione:

- non deve essere meramente occasionale, bensì continuativa e resa in misura apprezzabile nel tempo;
- è svolta con un impegno costante del collaboratore a favore del committente.

Non è necessario che la continuità sia convenzionalmente stabilita, ben potendo tale requisito essere accertato a posteriori, in base alla reiterazione di fatto delle prestazioni.

**CARATTERE PREVALENTEMENTE PERSONALE DELL'APPORTO LAVORATIVO.** Elemento tipico della collaborazione è la necessaria **prevalenza del carattere personale dell'apporto lavorativo del collaboratore** rispetto all'impiego di mezzi o di soggetti dei quali può avvalersi.

Il collaboratore infatti può impiegare altri mezzi o avvalersi di altri soggetti a condizione che non venga meno:

- la preminenza della sua personale partecipazione;
- l'unicità della responsabilità gravante su di lui.

**COORDINAMENTO: il centro del lavoro parasubordinato e' il coordinamento.** "...La collaborazione s'intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa" [art. 409, c.p.c., co. 1, 3), ult. period.]. **Posto l'accordo delle parti, il coordinamento può essere visto sotto un duplice profilo: dal lato del committente e dal lato del lavoratore.**

**DAL LATO DEL COMMITTENTE = ETERO-COORDINAMENTO "SOFT"**, cioè attuato, predisponendo condizioni di carattere generale - né specifiche né puntuali - e strettamente collegato alla natura ed alle caratteristiche dell'opera o del servizio oggetto del contratto (cioè **non organizzato tramite direttive specifiche** com'è tipico del lavoro subordinato). Questo tipo di etero-coordinamento *soft* si traduce perciò in una sorta di **POTERE ISTRUTTIVO** e non nei **poteri tipici del lavoro subordinato**.

**In particolare,** nelle co.co.co. mancano 4 poteri tipici del lavoro subordinato:

- a) **Potere organizzativo marcato** (è invece ammissibile, come detto, il potere organizzativo *soft*, che equivale al potere di istruzione).
- b) **Potere direttivo** (direttive con "pedissequa ingerenza").
- c) **Potere di controllo**.
- d) **Potere disciplinare**.

**DAL LATO DEL LAVORATORE = AUTO-ORGANIZZAZIONE.** Il co.co.co. genuino opera nell'ambito di un **quadro di istruzioni nel quale egli si autoorganizza in funzione del risultato**, cioè in vista della realizzazione dell'oggetto dedotto in contratto. La **SCelta AUTONOMA del risultato** è intesa come: a) **autonomia dalla STRUTTURA:** il co.co.co. "non fa parte di un organico strutturato e gerarchico", ossia è svincolato dall'inserimento strutturale nell'organizzazione gerarchica dell'impresa destinataria della sua opera; b) **scelta del MODO,** ossia delle **modalità esecutive della prestazione in funzione del risultato** (seppur nel rispetto delle forme di coordinamento, anche temporale, concordate); c) **scelta del TEMPO,** cioè del proprio ritmo di lavoro.

**Il co.co.co., infatti, svolge prestazioni senza:**

- ◆ il Vincolo dell'orario di lavoro.
- ◆ il Vincolo di giustificare le assenze dal lavoro.

**Simulazione:** è sempre possibile che il lavoratore agisca in giudizio (con onere a suo carico) per l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, laddove la fattispecie concreta sia sussumibile nell'art. 2094 c.c., sostenendo che: **1.** l'obbligazione, fin dall'origine, non è strutturata in funzione dell'esecuzione di una opera o di un servizio; **2.** oppure, che il datore di lavoro ha modificato il risultato originariamente dedotto nel contratto e lo ha sostituito con una prestazione subordinata. **In particolare, la legge prevede quanto segue.**

#### **IL CO.CO.CO. SIMILSUBORDINATO**

Art. 2, co.1, (D.Lgs. n. 81/2015): "... si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato 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**".

Dalla lettura della norma si evince che il co.co.co. viene equiparato ad un rapporto di lavoro **similsubordinato** ed è sanzionato con l'applicazione (a partire dal 1 gennaio 2016) della disciplina del rapporto di lavoro subordinato quando **la collaborazione, oltre che continuativa, sia esclusivamente personale e, soprattutto, organizzata marcatamente dal committente**, nel senso che **le modalità di esecuzione della collaborazione sono "organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"**.

Questa formula ha un duplice significato. **A) In generale, il committente non può organizzare marcatamente le modalità di lavoro del co.co.co., ad es. modificando, mediante una eterodirezione quotidiana, il risultato** oggetto della prestazione convenuta nel contratto di co.co.co. (ossia, ad es., affidando al prestatore un risultato diverso al giorno); **B) In particolare, il committente non può comunque organizzare il lavoro del co.co.co. nelle modalità temporali e spaziali** (ad es. facendogli timbrare il cartellino o organizzando il suo lavoro secondo un *timesheet* definito).

Pertanto, per evitare di vedersi applicare la disciplina del lavoro subordinato, **il committente dovrà limitarsi ad esercitare un potere di coordinamento/istruzione senza organizzare in modo marcato l'attività del co.co.co.**

#### **😊 I 6 CASI IMMUNI DALLA FORZA ATTRATTIVA DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO SUBORDINATO.**

Anche nell'ipotesi di marcata organizzazione del committente, la "sanzione" dell'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato non si applica quando [art. 2, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015, come mod. dall' art. 1, co. 1, lett. 0a), D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. Decreto dignità), conv. dalla L. 9 agosto 2018, n. 96]:

👉 **CCNL.** In ragione di "particolari esigenze produttive ed organizzative", vi sia una disciplina specifica, riguardante il trattamento economico e normativo dei co.co.co., da parte di accordi **collettivi nazionali** stipulati **"da"** associazioni **sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** (non, dunque, territoriali o aziendali). Con l'attribuzione ai ccnl di questa funzione, si tende a conservare l'utilizzo delle co.co.co. in quei settori, come i **call center**, in cui il ccnl aveva già definito uno specifico assetto regolamentare [art. 2, co. 2, lett. a)];

👉 **AMMINISTRATORI.** Le attività siano prestate, limitatamente all'esercizio della loro funzione, dai **componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni** [art. 2, co. 2, lett. c)];

👉 **PROFESSIONISTI.** Sia necessaria l'**iscrizione in appositi albi professionali**, con riguardo alle collaborazioni prestate nell'esercizio di **professioni intellettuali** [art. 2, co. 2, lett. b)];

👉 **SPORTIVI.** La collaborazione sia resa a fini istituzionali in favore delle **associazioni e società sportive dilettantistiche** affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. (come individuati e disciplinati dall'art. 90 della L. 27 dicembre 2002, n. 289) [art. 2, co. 2, lett. d)];

👉 **ATTORI.** la collaborazione sia prestata nell'ambito della **produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni** di cui al D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 367 [art. 2, co. 2, lett. d-bis)].

👉 **ALPINI E SPELEOLOGI.** La collaborazione sia resa dagli operatori del Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico (CNSAS), ai sensi della L. 21 marzo 2001, n. 74 [art. 2, co. 2, lett. d-ter)], aggiunta dall'art. 1, co. 1, lett. 0a), D.L. n. 87/2018, conv. dalla L. 9 agosto 2018, n. 96/2018].

**A. T.**