

IL LAVORO DOPO IL COVID-19 IL SOLE 24 ORE

L'EVOLUZIONE

Collaborazione fa rima con lavoro subordinato

di Luca Failla

La sentenza 1663/2020 della Corte di cassazione, che conclude il caso Foodora avviato dalla decisione del tribunale di Torino del 2018, apre nuovi e preoccupanti scenari sul futuro delle collaborazioni coordinate e continuative, senza peraltro tenere conto delle particolarità del lavoro attraverso piattaforma che fa da sfondo alla decisione.

La Suprema corte ci induce a ritenere che si siano voluti cancellare tutti gli aspetti positivi delle riforme degli ultimi

anni per riaffermare – con mero rinvio alla legge, svuotando di contenuti il proprio ruolo interpretativo – il primato del lavoro subordinato su quello autonomo e sulle collaborazioni coordinate.

L'intento sembra chiaro: spostare in modo significativo i principi di qualificazione /attrazione del rapporto di lavoro autonomo verso il lavoro subordinato quale che sia il rapporto oggetto di analisi, la collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata oppure la prestazione autonoma etero-diretta. Probabilmente non tenen-

In sintesi

Le collaborazioni nel Jobs act

Nella versione originaria, l'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 81/2015 stabiliva che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica «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»

Con il decreto legge 101/2019 «esclusivamente» è diventato «prevalentemente»

Prima applicazione

Tale previsione, che non riguarda, tra le altre, le collaborazioni regolate da accordi collettivi nazionali e quelle di tipo intellettuale degli iscritti ad albi professionali è rimasta sostanzialmente inapplicata (anche perché di non facile interpretazione) fino alla sentenza 778/2018 del tribunale di Torino

Le co.co.co del Codice

articolo 409 del codice di procedura civile è stato precisato che «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»

La Cassazione

A fronte dell'evoluzione normativa, le collaborazioni sono state ritenute lavoro autonomo, subordinato, un terzo genere tra autonomo e subordinato (come ha fatto la Corte d'appello di Torino).

Con la sentenza 1663/2020 la Corte di cassazione ha deciso che i collaboratori etero organizzati sono lavoratori autonomi ma hanno diritto a tutele del lavoro subordinato

do nella dovuta considerazione che nella società dei servizi e nel mondo delle imprese esistono ormai molte tipologie di prestatori di lavoro e che molte di tali figure si collocano, anche per scelta, al confine tra autonomia e subordinazione, tanto da aver richiesto l'introduzione di una specifica disciplina di legge, quale quella oggi contenuta negli articoli 47 bis e seguenti del decreto legislativo 81/2015 sul lavoro attraverso piattaforma. Lavoro che tuttavia il legislatore qualifica come autonomo.

IL LAVORO DOPO IL COVID-19 IL SOLE 24 ORE

Riforme e tutele

La norma contenuta nell'articolo 2 del Dlgs 81/2015 è stata utilizzata dalla Cassazione per affermare in modo molto forte, e con pedissequa applicazione del dettato normativo, l'applicazione delle norme del lavoro subordinato a quello autonomo senza tenere conto della bontà delle riforme degli ultimi anni tra cui proprio le tutele specifiche per l'attività autonoma non imprenditoriale contenute nella legge 81/2017.

La stessa, peraltro, con la quale è stato altresì introdotto il lavoro agile, quindi il ripensamento dell'attività subordinata in chiave di obiettivi e di risultato con la finalità di accompagnare i meccanismi di innovazione richiesti dall'organizzazione del lavoro da remoto, come l'esperienza di questi mesi ha potuto evidenziare.

Una cornice di regolazione dell'attività autonoma parasubordinata che oggi appare molto ridimensionata e privata dei suoi elementi tipici di flessibilità (buona). Se, infatti, è elemento tipico del diritto del lavoro la capacità di evolvere divenendo strumento - effettivo - di accompagnamento del lavoro nell'impresa, l'evoluzione che ne impone la giurisprudenza pone a volte - soprattutto nel contesto dell'emergenza sanitaria di questi ultimi mesi, come avvenuto con i decreti dei Tribunali di Firenze e di Bologna rispettivamente del 1° e del 14 aprile - importanti e nuovi interrogativi, ulteriori rispetto a quelli generati dalla decisione della Cassazione.

Lettura restrittiva

La Cassazione ci dice che il legislatore del 2015, in una prospettiva anti-elusiva, ha

inteso limitare le possibili conseguenze negative delle forme di collaborazione etero-organizzate ovvero sbilanciate a favore del committente, prevedendo comunque l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ogniqualvolta nella collaborazione venga riscontrata - su un piano fattuale da provare tuttavia anche mediante presunzioni - l'ingerenza funzionale dell'organizzazione del committente.

Quindi, in forza dell'articolo 2 del Dlgs 81/2015, dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di lavoro autonomi caratterizzati da etero-determinazione si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato (ma quale? tutta o solo una parte?) tutte le volte in cui la prestazione - personale e continuativa - del collaboratore (autonomo) sia svolta in maniera continuativa nel tempo e con modalità di esecuzione organizzate dal committente (in via generale essendo sparito dalla norma il riferimento ai criteri dei tempi e del luogo di lavoro).

Futuro incerto

Le conseguenze per il futuro di tale interpretazione sono molteplici e tutte negative sia per le aziende sia per i lavoratori, comportando altresì importanti incertezze applicative. Viene infatti da chiedersi quale dovrà essere la disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato che dovrà trovare applicazione al lavoro autonomo etero-organizzato. In pratica tutto l'impianto normativo pensato per la gestione del rapporto di lavoro (articolo 2103 del Codice civile, mansioni e trasferimenti) e per la sua tutela (malattia, infortunio, maternità e

paternità, permessi della legge 104 e così via) e financo – soprattutto – quella relativa al licenziamento illegittimo. Senza peraltro tenere conto della disciplina specifica di tutela per gli iscritti alla gestione separata Inps.

Interrogativi di non poco conto, soprattutto considerando che tale normativa sarà sempre applicata ex post da un giudice in caso di contenzioso e su contratti e atti del committente posti in essere, invece, avendo in mente unicamente la disciplina del lavoro autonomo (e per ciò ad altissimo rischio di loro caducazione se analizzati col senno di poi e con le “lenti” del rapporto di lavoro subordinato).

Si faccia l'esempio dei decreti del Tribunale di Firenze e di Bologna. Con il ricorso d'urgenza viene ordinato (e per la prima volta) a un datore di lavoro di dotare i rider (collaboratori autonomi) dei dispositivi di protezione individuale per l'emergenza Covid-19 (guanti monouso, gel disinfettanti e prodotti a base alcolica per la pulizia dello zaino oltre ovviamente alle mascherine, spesso introvabili ancora per molti, compresi i medici e sanitari oggi in prima linea). Alla base del provvedimento vi è che il collaboratore, seppure sia qualificabile come autonomo, vada comunque tutelato come un lavoratore subordinato, in applicazione dell'articolo 2 del Dlgs 81/2015, come ricordato anche dalla Cassazione. Lo scenario aperto nel mondo delle collaborazioni autonome è davvero preoccupante e l'incertezza che ne deriva non fa bene alle nostre imprese e, si ritiene, neppure ai lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA