



ACADEMIA BRASILEIRA  
DE DIREITO DO TRABALHO

Studium et Labor



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A cura di

Giuseppe Ludovico, Alberto Levi,  
Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas

# I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NEGLI ORDINAMENTI ITALIANO E BRASILIANO



Milano University Press



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO  
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A cura di  
Giuseppe Ludovico, Alberto Levi,  
Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas

**I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE  
NEGLI ORDINAMENTI  
ITALIANO E BRASILIANO**



Milano University Press

*I contratti di lavoro flessibile negli ordinamenti italiano e brasiliano* / a cura di Giuseppe Ludovico, Alberto Levi, Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas. Milano University Press, 2021. (Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale; 2).

ISBN 979-12-5510-071-3 (print)

ISBN 979-12-5510-073-7 (PDF)

ISBN 979-12-5510-074-4 (EPUB)

DOI 10.54103/sdlps.148

Questo volume e, in genere, quando non diversamente indicato, le pubblicazioni della collana di Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale, sono valutate, riviste e approvate dal Comitato Scientifico, che si fa garante dei contenuti scientifici delle pubblicazioni.

Le edizioni digitali dell'opera sono rilasciate con licenza Creative Commons Attribution 4.0 – CC-BY-SA, il cui testo integrale è disponibile all'URL:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.



Le edizioni digitali online sono pubblicate in Open Access su:  
<https://libri.unimi.it/index.php/sdlps/index>.

© The Author(s) 2023

© Milano University Press per la presente edizione

Pubblicato da:

Milano University Press

Via Festa del Perdono 7 – 20122 Milano

Sito web: <https://milanoup.unimi.it>

e-mail: [redazione.milanoup@unimi.it](mailto:redazione.milanoup@unimi.it)

L'edizione cartacea del volume può essere ordinata in tutte le librerie fisiche e online ed è distribuita da Ledizioni ([www.ledizioni.it](http://www.ledizioni.it)).

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO  
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Direttori

Prof.ssa Thereza Christina Nahas                      Prof. Giuseppe Ludovico  
Prof. Luciano Dorea Martinez Carreiro              Prof. Lucio Imberti

Comitato Scientifico

Prof. Alexandre Agra Belmonte                      Prof. Ilario Alvino  
Prof. Carlos Henrique Bezerra Leite              Prof. Guido Canavesi  
Prof. Georgenor de Souza Franco Filho              Prof.ssa Maria Teresa Carinci  
Prof.ssa Yone Frediani                                  Prof.ssa Silvia Ciucciovino  
Prof.ssa Maria Cristina Ingoyen Peduzzi              Prof. Stefano Giubboni  
Prof. Vitor Salino de Moura Eça                      Prof. Alberto Levi

Comitato di Redazione

Prof.ssa Alessandra Ingrao  
Prof.ssa Naiara Posenato

Volumi della collana

1. G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T. C. NAHAS, *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2021
2. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *I contratti di lavoro flessibile negli ordinamenti italiano e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2023
3. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *Contratos de trabalho flexível nos sistemas jurídicos italiano e brasileiro*, Milano, Milano University Press, 2023

# Indice

Prefazione di Luiz Carlos Amorim Robortella	9
---	---

## **PARTE I**

### **I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NELL'ORDINAMENTO ITALIANO**

MICHELE SQUEGLIA, Collaborazioni coordinate e continuative	15
GABRIELE FRANZA, Contratto di lavoro a tempo determinato	27
GIUSEPPE PELLACANI, Contratto di lavoro a tempo parziale	47
MAURIZIO FALSONE, Contratto di lavoro intermittente	61
FRANCESCA MARINELLI, Lavoro occasionale e accessorio	75
FABIOLA LAMBERTI, Apprendistato	85
ILARIO ALVINO, Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato	103
LUCIO IMBERTI, GIUSEPPE LUDOVICO, Appalti e responsabilit� solidale	117
ALESSANDRA INGRAO, Il lavoro nelle piattaforme digitali	135
ALBERTO LEVI, Lavoro agile	153

## **PARTE II**

### **I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NELL'ORDINAMENTO BRASILIANO**

YONE FREDIANI, Lavoro autonomo e parasubordinazione	171
GUILHERME GUIMAR�ES FELICIANO, Contratto di lavoro a tempo parziale	189
ANDR� ARAÚJO MOLINA, Contratto di lavoro a tempo determinato	203
CAROLINA TUPINAMB�, Contratto di lavoro intermittente	217

LUCIANO DOREA MARTINEZ CARREIRO, <i>Apprendistato</i>	231
THEREZA CHRISTINA NAHAS, <i>Lavoro temporaneo ed esternalizzato</i>	249
ALEXANDRE AGRA BELMONTE, <i>Il lavoro nelle piattaforme digitali</i>	271
GUILHERME GUIMARÃES LUDWIG, <i>Telelavoro</i>	289
GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, <i>Lavoro e politiche pubbliche in Amazzonia</i>	307
Notizie sugli Autori	317

**PARTE I**  
**I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE**  
**NELL'ORDINAMENTO ITALIANO**

# Collaborazioni coordinate e continuative

*Michele Squeglia*

SOMMARIO: 1. Definizione dell'ambito di indagine. – 2. Le collaborazioni organizzate dal committente. – 2.1. L'applicazione dall'esterno della “disciplina del rapporto di lavoro subordinato”. – 2.2. Le deroghe ammesse. – 2.3. L'estensione della disciplina alle collaborazioni etero-organizzate che si avvalgono di piattaforme anche digitali: rinvio. – 3. Le collaborazioni organizzate dal collaboratore “di comune accordo” con il committente. – 3.1. La riqualificazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in prestazione di lavoro subordinato. – 3.2. La stabilizzazione dei collaboratori e titolari di partita IVA.

## 1. Definizione dell'ambito di indagine

A seguito delle modifiche operate dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e dal d.l. 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modificazioni nella legge 2 novembre 2019, n. 129, la collaborazione coordinata e continuativa da intendersi, alla stregua dell'art. 409, n. 3, c.p.c., come una tipologia contrattuale «(...) che si concreta in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato», ha assunto una rinnovata centralità, tanto alla possibilità di instaurazione quanto al regime di tutela, nella disciplina della cd. “parasubordinazione”<sup>1</sup>, dopo alcune stagioni vissute all'ombra, prima delle collaborazioni a progetto (*ex artt.* 61-69 d.lgs. n. 276/2003) e, successivamente, delle collaborazioni etero-organizzate (*ex art.* 2, d.lgs. n. 81/2015).

Il d.lgs. n. 81/2015, nell'intento di riordinare le tipologie contrattuali nel lavoro subordinato ed autonomo, se da un lato aveva posto fine, dal 1° gennaio 2016, all'esperienza delle collaborazioni a progetto<sup>2</sup> – di cui agli artt. 61-69 *bis* del d.lgs. n. 276/2003 – , dall'altro lato, aveva introdotto una variante o,

---

1 Trattasi, come è noto, di una categoria funzionale di tipo teorico elaborata dalla dottrina per designare una vasta tipologia dei rapporti non definiti univocamente che presenta caratteristiche proprie tanto del lavoro autonomo quanto del lavoro subordinato. Per un'ampia letteratura sul tema, si veda G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1975; P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, 1989; G. GHERA, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in *Dir. Lan.*, 2004, p. 1103 ss.

2 Per la disciplina del soppresso lavoro a progetto, sia consentito rinviare a M. SQUEGLIA, *Lavoro a progetto, co.co.co. e prestazioni occasionali dopo la Riforma Fornero*, Esselibri, Napoli, 2013.



comunque, un sotto-tipo, della collaborazione coordinata e continuativa nel momento in cui stabiliva che «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 ai luoghi di lavoro si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato» (art. 2, comma 1).

Sembrava dunque che il legislatore, prendendo riferimento dal tradizionale concetto di “coordinamento” presente nella collaborazione coordinata e continuativa – da intendersi come un collegamento funzionale tra la prestazione predeterminata contrattualmente e la struttura organizzativa del committente e, dunque, come una ingerenza non invasiva nell’attività del collaboratore<sup>3</sup> – avesse voluto tracciare un solco tra la collaborazione di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c. e le collaborazioni etero-organizzate, di cui all’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, posto che per queste ultime l’autonomia del collaboratore, in ordine al «quando», al «come» e al «dove» svolgere la prestazione, non doveva semplicemente modellarsi sul piano funzionale all’organizzazione del committente, bensì doveva soggiacere ad una dipendenza, per l’appunto, “organizzativa” al fine di fornire un *opus* (o più *opera*) morfologicamente più prossimo, ma pur sempre differente, al lavoro subordinato.

La dottrina italiana si è presentata da subito divisa in ordine alla linea di confine della nuova collaborazione etero-organizzata con la subordinazione e con l’autonomia: se per alcuni commentatori, il legislatore italiano aveva introdotto una nuova fattispecie di subordinazione – precisamente “dei rapporti di collaborazione etero-organizzati”, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro – che si affiancava, puntualizzandola, alla tradizionale fattispecie dei rapporti di lavoro eterodiretti di cui all’art. 2094 c.c.<sup>4</sup>; per altri, la norma offriva due differenti schemi contrattuali di lavoro autonomo (il primo, costruito sulla base della previsione contenuta nell’art. 409, n. 3, c.p.c. ed il secondo, formulato alla stregua dell’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015)<sup>5</sup>.

In effetti, l’art. 2, d.lgs. n. 81/2015 palesava, nel confronto con l’art. 2094 c.c., diverse ambiguità che finivano per rendere sovrapponibili i modelli contrattuali. Si trattava di distinguere non solo il coordinamento dalla subordinazione, ma anche il coordinamento dalla nuova nozione di “etero-organizzazione”.

3 V., ad esempio, Cass. civ., n. 3485/2001.

4 Cfr. P. TOSI, *Autonomia, subordinazione e coordinazione in Labour*, 17, p. 245 ss.; secondo L. NOGLER (*La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’autorità dal punto di vista giuridico*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, p. 47 ss.) si tratterebbe di una presunzione assoluta di subordinazione.

5 Per tale posizione A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate continuative e le prestazioni organizzate dal committente*, in A. PERULLI - L. FIORILLO (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Giappichelli, 2016, p. 320; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eteroorganizzata: fattispecie e disciplina*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, p. 33 ss.

Quando una collaborazione poteva dirsi solo «prevalentemente personale» e quando invece «esclusivamente personale»? Quando le «modalità di esecuzione individuate dal committente» invadevano l'organizzazione del collaboratore? Quando il tempo o il luogo di lavoro stabiliti dal committente erano segnali di una collaborazione non genuina? Era sufficiente per la configurazione dell'etero-organizzazione che il committente avesse indicato puntualmente, ed in maniera unilaterale, l'orario di lavoro del collaboratore? E ciò anche se avesse indicato solo delle fasce orarie di riferimento nelle quali coordinarsi con la sua organizzazione? E se l'oggetto della prestazione si fosse svolto nel luogo del committente, anche nei casi in cui non potesse oggettivamente svolgersi in luoghi diversi, era comunque indice di etero-organizzazione? Il riferimento alla "prestazione di lavoro" e non alla "prestazione d'opera", come invece previsto dall'art. 409, n. 3, c.p.c., estendeva il requisito della continuità e, dunque, lo riconduceva anche a prestazioni non collegate alla realizzazione di un *opus*, ma anche di attività?

Le incertezze sul piano interpretativo, rivelandosi particolarmente insidiose tanto sul piano strutturale quanto su quella funzionale, hanno spinto il legislatore italiano, da un lato, ad introdurre nuovi elementi utili alla fattispecie dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e, dall'altro, a meglio definire, tanto sul piano esegetico quanto su quello qualificatorio, quella introdotta dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, senza però in definitiva incidere sulla definizione dell'ambito di applicazione dell'etero-organizzazione sia rispetto al lavoro subordinato sia alle collaborazioni coordinate e continuative.

Cosicché, se l'art. 15, d.lgs. 22 maggio 2017, n. 81 ha aggiunto un nuovo capoverso all'art. 409, n. 3, c.p.c., chiarendo 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»; il d.l. n. 101/2019, convertito con modificazioni nella legge n. 121/2019, ha modificato ulteriormente i requisiti delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, prevedendo che la prestazione lavorativa del collaboratore etero-organizzato, ai fini della sua riconduzione alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, deve essere, oltre che continuativa, "prevalentemente personale" (e dunque non più esclusivamente personale), ed organizzata dal committente senza più tenere conto del riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

La nuova formulazione delle due norme amplia, e non marginalmente, la discrezionalità dell'interprete in sede di sussunzione del caso concreto nella fattispecie. Stiamo dunque assistendo in Italia ad un processo evolutivo che arricchisce di forme e contenuti nuovi il vigente assetto del diritto del lavoro. Il lavoro subordinato seguita a costituire la figura centrale dell'ordinamento giuridico del lavoro mentre i modelli emergenti di rapporti di lavoro che si vanno delineando a suo fianco, senza poterlo sovrachiare, prospettano ad onta dell'autonomia

gestione dell'attività lavorativa, situazioni di dipendenza economica ed organizzativa tali da sollecitare misure, anche di genesi previdenziale e assistenziale, derivate in parte dalla disciplina del lavoro subordinato.

L'operazione complessiva, che ne è derivata, ha imposto di definire i requisiti di genuinità di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa attraverso una lettura combinata tra l'art. 409 c.p.c. e l'art. 2 D. Lgs. n. 81/2015; cosicché se la prima disposizione declina i requisiti civilistici che deve possedere una collaborazione coordinata e continuativa genuina, la seconda individua gli elementi che possono determinare lo scivolamento nella disciplina della subordinazione.

Il che ci porta a concludere che le (anche) le collaborazioni etero-organizzate (al pari delle collaborazioni coordinate e continuative), conservano la loro natura di lavoro autonomo<sup>6</sup>, dal momento che resta salvo l'assetto negoziale stabilito dalle parti in sede di stipulazione del contratto, posto che la legge, come si avrà modo di riferire più avanti, si limita ad imporre l'intervento correttivo dell'estensione delle tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato nel solo caso in cui si constata l'assenza dei requisiti per essa espressamente previsti (personalità, continuità ed etero-organizzazione).

Da questo ragionamento, ne deriva anche un importante risvolto in chiave segnatamente applicativa: l'estensione della disciplina del lavoro subordinato al collaboratore etero-organizzato, configurandosi come un meccanismo di tutela del singolo lavoratore, non incide sugli istituti normativi e contrattuali connessi alle soglie dimensionali dell'azienda (si pensi, ad esempio, agli obblighi derivanti dal collocamento mirato di cui alla legge n. 68/1999)<sup>7</sup>.

## 2. Le collaborazioni organizzate dal committente

Nell'una e nell'altra tipologia di collaborazione occorre indagare sul significato dei requisiti previsti per ciascuno dei due schemi contrattuali, al fine di operare il raffronto tra una collaborazione genuina da quella che, pur ispirata da un *animus* di libertà di dipendenza organizzativa, "scivola" nel regime della subordinazione. Ebbene, l'osservazione rivela che è solo il requisito dell'etero-organizzazione a differenziare i due schemi, posto che tanto il requisito della prevalente personalità quanto quella della continuità non sembrano in grado di tipizzare l'una rispetto all'altra.

Si è già riferito della novella operata dal d.l. n. 101/2019 che ha eliso dall'art. 2, c.1, del D. Lgs. n. 81/2015 il riferimento a prestazioni «esclusivamente personali»; dacché ne consegue che, al pari di quanto sancito dall'art. 409, n. 3 c.p.c.,

6 Parla di «figura trans-tipica di lavoro autonomo», M. T. CARINCI, *Tutele crescenti e lavoro etero-organizzato al vaglio delle alte Corti*, in M. T. CARINCI, A. TURSI (a cura di), Giappichelli, Torino, 2020, p. 82.

7 Cfr. circ. Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7 del 30 ottobre 2020.

anche per le collaborazioni etero-organizzate è sufficiente che la personalità della prestazione sia «prevalentemente personale».

La *prevalente personalità* riguarda il profilo soggettivo del collaboratore e, precisamente, è da circoscrivere alla possibilità di avvalersi di assistenti, di aiutanti o di sostituti nell'esecuzione della prestazione dedotta in contratto. Sono prevalentemente personali le prestazioni che siano svolte anche con l'ausilio di altri soggetti, dal momento che è sufficiente la prevalenza del lavoro personale del collaboratore, nonché le prestazioni che vengono rese mediante l'utilizzo di strumentazione o di mezzi nella sua disponibilità<sup>8</sup>. Vale invece ad escludere la prevalente personalità lo svolgimento di un'attività non da parte di una persona fisica, ma da una società, anche se di persone o irregolare ovvero di fatto<sup>9</sup>.

Quanto alla *continuità* della prestazione professionale, essa indica che la prestazione non deve essere occasionale (o istantanea o episodica e, dunque, limitata ad una opera specifica e determinata), bensì si deve protrarre per un arco temporale che prevede l'impegno costante del collaboratore a favore del committente<sup>10</sup>.

Cosicché non potrà parlarsi di occasionalità, allorché la ripetizione di una medesima prestazione lavorativa sia oggetto o presupposto del contratto, anche laddove non sia definito l'arco temporale di esecuzione. Sotto tale aspetto, quindi, non rileva tanto la misurazione della durata del rapporto di lavoro, bensì rileva il perdurante interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa da parte del collaboratore. Ad esempio, è proprio il difetto di continuità a caratterizzare il rapporto di procacciamento di affari, la cui raccolta consiste nella raccolta di proposte o di ordinazione dei clienti da trasmettere in via successiva al proponente da cui il procacciatore ha ricevuto il relativo incarico.

È indubbio che i due requisiti, presentandosi in entrambi i modelli di collaborazione, non assumono efficacia dirimente: rispetto alla collaborazione coordinata e continuativa, nell'etero-organizzazione il collaboratore opera all'interno di una organizzazione aziendale rispetto alla quale è tenuto ad osservare direttive impartite dallo stesso committente. Questa lettura è stata accolta dalla Corte di Cassazione nel caso Foodora (24 gennaio 2020 n. 1663) nella quale i giudici di legittimità definiscono il requisito della etero-organizzazione come «da modulazione unilateralmente disposta dal committente delle modalità esecutive della prestazione lavorativa in modo tale che, possa inserirsi ed integrarsi nell'organizzazione d'impresa del committente stesso»<sup>11</sup>. Sulla stessa lunghezza d'onda

8 Cfr. Cass. civ. 26 febbraio 1996, n. 1495.

9 Cass. civ. 21 aprile 2011, n. 9273; Cass. civ. 25 settembre 1997, n. 2509.

10 Cfr. Cass. civ. 19 aprile 2002, n. 5698; Cass. civ., 20 agosto 1997, n. 7785.

11 La sussistenza di una collaborazione etero-organizzata non determina una riqualificazione della fattispecie, fatte salve ovviamente le ipotesi in cui la etero-organizzazione sconfini in una vera e propria etero-direzione. Ne consegue che è esclusa l'applicazione delle sanzioni previste per la violazione degli obblighi connessi all'instaurazione di rapporti di

anche una recente interpretazione dei tecnici ministeriali secondo cui sussiste etero-organizzazione quando l'attività del collaboratore è pienamente integrata nell'attività produttiva del committente e questo elemento risulta indispensabile per rendere la prestazione lavorativa<sup>12</sup>.

Il che contribuisce a spiegare lo sforzo, operato dal nuovo capoverso dell'art. 409 n.3, c.p.c., di qualificare come genuina la sola collaborazione coordinata e continuativa la cui prestazione di lavoro è concordata tra le parti, ovvero è da esse convenzionalmente stabilita, prima dell'esecuzione della prestazione (v. *infra*). In sostanza, la collaborazione coordinata genuina si caratterizza per il requisito preliminare dell'autonomia nell'esecuzione della prestazione correlata alla responsabilità e all'assunzione di rischio in capo al collaboratore. Ciò significa che nella collaborazione coordinata e continuativa genuina le parti si accordano al fine di rendere utile la prestazione dedotta in contratto. Precisamente, nella cd. programmazione negoziale concordata il collaboratore svolge la propria attività, concordando con il committente le modalità di esecuzione della sua prestazione, in modo che la medesima si presenti funzionalmente integrata nel ciclo produttivo dell'impresa del committente pur senza vincoli di alcuna tipologia o natura<sup>13</sup>.

## 2.1. L'applicazione dall'esterno della “disciplina del rapporto di lavoro subordinato”

Giunti a questo punto, occorre soffermarsi, sia pure brevemente, al caso in cui la collaborazione autonoma etero-organizzata si presenti non genuina e sconfini nella subordinazione.

Come si è già riferito, verificandosi tale circostanza, l'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 sancisce l'applicazione «(...) della disciplina del rapporto di lavoro subordinato».

Tale previsione ha suscitato un vivace dibattito in giurisprudenza<sup>14</sup> e in dottrina tra coloro che ritengono l'art. 2, comma 1, una “norma di fattispecie” che incide cioè sul tipo lavoro subordinato<sup>15</sup> ed altri che la inquadrano quale “norma

---

lavoro subordinato, quali la comunicazione preventiva e la consegna della dichiarazione di assunzione.

12 Cfr. circ. Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7 del 30 ottobre 2020.

13 Secondo la Corte Costituzionale (sent. 30 luglio 1997, n. 293) è proprio il pieno coinvolgimento del collaboratore nell'organizzazione del committente a giustificare le diverse modalità di svolgimento della prestazione rispetto a quelle proprie del regime di autonomia.

14 Trattasi delle note pronunce Trib. Torino 7 maggio 2018 in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, II, p. 283 ss., nt. P. Ichino; Trib. Milano 10 settembre 2018 in *Guida Lav.*, 2018, n. 37, p. 16 ss.; App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26 in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, p. 340 ss., nt. di M.T. CARINCI e di R. DEL PUNTA.

15 Per tale posizione, R. GRECO, *Le prospettive di applicazione dei criteri di distinzione fra lavoro autonomo e subordinato dopo il D.Lgs 81/15*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 265 ss.; G. SANTORO

di disciplina”, offrendo dunque una lettura non in chiave estensiva del tipo legale, quanto della relativa disciplina protettiva<sup>16</sup>.

Così, ad esempio, la Corte di Cassazione (nel testo precedente alla novella contenuta nel d.l. n. 101/2019), prendendo atto del fatto che il legislatore non vi ha provveduto in maniera esplicita, ne trae la conseguenza che deve ritenersi applicabile l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato con il solo limite delle disposizioni «ontologicamente incompatibili con le fattispecie da regolare che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 cod. civ.». In sostanza, tale rinvio è inteso come rinvio alla disciplina legale e contrattuale concretamente applicabile<sup>17</sup>.

Su cosa consiste questa “estensione” della disciplina del lavoro subordinato non è dato comprendere, dato l'assenza di ogni indicazione ad opera del

PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT - 278/2015; E.M. TERENCEZIO, *La riaffermata centralità della subordinazione*, in 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. 131 ss.

- 16 A questo proposito v. la lettura di M. MAGNANI, *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il codice dei contratti*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, p. 961 ss.; C. LAZZARI, *Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il D.Lgs 81/15*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 311 ss.; A. PERULLI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 11 ss.; F. STOLFA, *Il ritorno alla co.co.co.*, in E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, p. 395 ss.; R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT - 318/2017; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eteroorganizzata. Fattispecie e disciplina*, cit., p. 33 ss. Altre opinioni fanno leva sulla effettiva efficacia ed utilità della norma: in particolare, secondo P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1117 ss. si tratterebbe di una norma meramente apparente che collega ad una fattispecie preesistente gli effetti che le sono già propri.
- 17 Il giudice di appello aveva ritenuto che non fosse «praticabile un'estensione generalizzata dello statuto della subordinazione», dovendosi optare «per un'applicazione selettiva delle disposizioni per essa approntate, limitata alle norme riguardanti la sicurezza e l'igiene, la retribuzione diretta e differita (quindi relativa all'inquadramento professionale), i limiti di orario, le ferie e la previdenza ma non le norme sul licenziamento» (il corsivo è dell'autore). Di tali argomentazioni la Corte di cassazione, chiamata a pronunciarsi nel successivo giudizio di legittimità, non ne trae la (logica) conclusione del lavoro etero-organizzato come *tertium genus* di contratto di lavoro, “avente caratteristiche tanto del lavoro subordinato quanto di quello autonomo, ma contraddistinto da una propria identità, sia a livello morfologico, che funzionale e regolamentare”. Anzi la Suprema Corte, dissentendo in merito alle conclusioni formulate dal giudice di secondo grado, ricorda che il legislatore “ha stabilito che quando l'etero-organizzazione, accompagnata dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio della applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato” (Cass. civ. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *CED Cassazione*, 2020). Per un'analisi della soluzione interpretativa sul caso Foodora, cfr. i contributi di M.T. CARINCI e di A. TURSI nel volume degli stessi autori, *Licenziamento subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 57 ss. e 65 ss.

legislatore. Ed è evidente che il risultato si presenta diverso a seconda che si accolga la riconduzione delle collaborazioni etero-organizzata a norma di fatti-specie oppure di tutela.

In altre parole, si tratta di scegliere se applicare l'intera disciplina del lavoro subordinato o solamente un nucleo di essa, dal momento che il legislatore non ha indicato un'alternativa al problema qualificatorio, bensì ha imposto una soluzione «senza prevedere alcuna clausola di salvezza»<sup>18</sup>.

Ma al di là che si protenda per l'una o per l'altra impostazione, si può ad ogni modo convenire di applicare lo statuto protettivo del lavoro subordinato con riferimento alla retribuzione, alla contribuzione, alle ferie e ai permessi, ai limiti legali e contrattuali all'orario di lavoro, alle pause e riposi; alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; alla parte normativa del contratto collettivo di riferimento con riferimento agli istituti del lavoro subordinato compatibili con la natura del particolare rapporto di lavoro.

Quanto poi al profilo contributivo va anzitutto ricordato che la Corte di Cassazione, nel far proprie le argomentazioni della Corte di Appello di Torino, ha evidenziato che «il lavoratore etero-organizzato resta tecnicamente “autonomo” ma per ogni altro aspetto ed in particolare per sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (e quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo». Ne consegue che la base imponibile va calcolata secondo il criterio generale dei minimi contrattuali previsti dai contratti collettivi (art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989), applicando le aliquote previste per i lavoratori subordinati dal Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti<sup>19</sup>.

Ai lavoratori etero-organizzati vanno, inoltre, applicate le tutele connesse alla cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità di malattia, di maternità e gli assegni al nucleo familiare nella misura riconosciuta ai lavoratori dipendenti.

## 2.2. Le deroghe ammesse

Non tutte le collaborazioni etero-organizzate sono attratte nella disciplina del lavoro subordinato perché alcune tipologie di collaborazioni sono escluse dall'applicazione dell'art. 2 per espressa previsione legislativa.

In particolare, all'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 sono individuate alcune ipotesi per le quali non si applica il primo comma: a) le collaborazioni disciplinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore, con specifica definizione del trattamento economico e normativo da applicare ai collaboratori; b) le

18 Così R. RIVERSO, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori* in *Questione Giustizia* 15 novembre 2019.

19 È il caso di sottolineare che, laddove si registri l'avvenuto versamento da parte del committente di contributi presso altra gestione previdenziale, gli stessi dovranno essere scomputati dall'ammontare dei contributi dovuti.

collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; c) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) le collaborazioni rese 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'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Tra le deroghe previste, quella riconosciuta alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro presenta profili di indubbio interesse, non fosse altro perché, se adeguatamente esercitata, consentirebbe di recuperare le forme di lavoro sottoprotette, presenti sul mercato, ed incanalarle in schemi che riconoscano una specifica tutela normativa ed economica<sup>20</sup>.

### **2.3. L'estensione della disciplina alle collaborazioni etero-organizzate che si avvalgono di piattaforme anche digitali: rinvio**

La legge n. 128/2019, di conversione al d.l. n. 101/2019, nell'ambito delle modifiche operate al primo comma dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, ha stabilito che le disposizioni sulle collaborazioni etero-organizzate si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali, nelle quali rientrano le prestazioni svolte dai ciclofattorini che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui (i cd. *riders*)<sup>21</sup>. Sul punto si rinvia alla specifica trattazione contenuta nel saggio di Alessandra Ingrao in questo volume.

## **3. Le collaborazioni organizzate dal collaboratore “di comune accordo” con il committente**

Una volta chiarita la portata dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015, possiamo ora soffermarci sulle collaborazioni coordinate e continuative di cui al nuovo art. 409, n. 3, c.p.c. La disposizione, come è noto, estende le garanzie processuali e sostanziali alle categorie di lavoratori che, pur in assenza di formale subordinazione, prestano un rapporto di lavoro che si esplica in una prestazione di lavoro, manuale o intellettuale, che si presenta coordinata, continuativa e

20 V. anche Tribunale di Roma, 6 maggio 2019, n. 4243.

21 Differentemente da altri paesi europei che si presentano divisi tra la ricerca di una soluzione qualificatoria all'interno delle tipizzazioni esistenti e l'opportunità di un intervento legislativo *ad hoc*. Ad esempio, per un approfondimento della vicenda spagnola in merito alla riconduzione dell'attività dei ciclo-fattorini nella fattispecie della dipendenza economica all'interno del lavoro autonomo, si rinvia a M. SQUEGLIA, “*Quante miglia deve camminare un uomo prima di sapere di essere un uomo?*”. *La vicenda irrisolta dei riders in Spagna: analisi di un dibattito de iure condendo*, in *Mass. givr. lav.*, 2, 2020, p. 423 ss.



prevalentemente personale. Siamo dunque di fronte ad uno schema contrattuale trasversale nel quale la generica indicazione di *genus a sé* stante non è sufficiente a preservarlo dal rischio di una diversa qualificazione giuridica. In esso sono identificabili una gamma di rapporti di lavoro, in parte avvicinati al lavoro subordinato e in parte al lavoro autonomo puro, ma che se ne distaccano per alcuni profili caratterizzanti la figura.

Tale è la ragione per cui in dottrina si parla di “parasubordinazione”<sup>22</sup>, la quale, presentandosi come una zona grigia di frontiera, si affiancherebbe all’area della subordinazione e dell’autonomia, presentando elementi e caratteristiche proprie, tali da essere riconducibile ad un *tertium genus*. Una ricostruzione che è però respinta legislativamente, dal momento che l’individuazione di una terza area non è stata mai oggetto di una specifica codificazione, ma anche dalla giurisprudenza di legittimità e di merito, la quale ha costantemente sostenuto negli anni che la nozione di parasubordinazione non rappresenta un *tertium genus* nell’ordinamento italiano, assumendo di volta in volta le diverse colorazioni di cui si può naturalmente tingersi il rapporto di lavoro autonomo<sup>23</sup>.

Al di là di tali posizioni, resta il fatto che la ricostruzione della figura del collaboratore coordinato e continuativo è affidata ad una attenta valutazione dei compiti a lui devoluti e, soprattutto, dell’invasione, o, se si preferisce, dell’ingerenza, del committente nello svolgimento della sua prestazione.

Ebbene, ai fini dell’inquadramento di una genuina collaborazione coordinata e continuativa occorre allora porre attenzione alle citate modifiche introdotte dalla d.l. n. 101/2019, e dunque alla circostanza che la prestazione, svolgendosi in assoluta autonomia, deve svolgersi nel quadro delle finalità e delle necessità organizzative concordate per iscritto con il committente<sup>24</sup>. Ciò significa che l’effettiva autonomia del collaboratore, rispetto alle modalità della prestazione, andrà valutata non tanto dal punto di vista soggettivo quanto piuttosto da quello oggettivo, dal momento che il risultato della collaborazione si inserisce nell’organizzazione aziendale del committente senza alcun vincolo né di spazio né di tempo.

Cosicché il collaboratore non ha nessun vincolo riguardo al luogo dove esegue l’incarico e può scegliere di volta in volta se svolgere la prestazione lavorativa presso i locali in propria disponibilità oppure presso i locali aziendali. Allo stesso tempo, non sarà vincolato al rispetto di orari predeterminati né di tempi

22 Per un’ampia panoramica sull’argomento, si v. F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 2003; F. ROSELLI, *Il lavoro parasubordinato* in G. SANTORO PASSARELLI (diretto da), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2000; V. BALLESTRERO, *L’ambigua nozione della parasubordinazione*, in *Lav. Dir.*, 1987, p. 417 ss.

23 Cass. civ. 7 novembre 1995, n. 11581; Pret. Napoli, 23 gennaio 1989.

24 Cass. civ. 19 aprile 2002, n. 5698; Cass. civ. 8 gennaio 1989, n. 92.

di durata della prestazione che saranno liberamente scelti, al più sulla base degli accordi di coordinamento e di condivisione pattuiti con il committente.

Non è dunque escluso che il committente fornisca delle direttive al collaboratore sempreché ciò avvenga nei limiti dell'autonomia professionale del collaboratore stesso e, comunque, di quanto preventivamente concordato con lo stesso; in ogni caso, non può essere pretesa una prestazione o un'attività che esuli da quanto originariamente pattuito con il collaboratore, né può privare il collaboratore della sua autonomia nello svolgimento della prestazione. In particolare, il committente non deve esercitare un controllo sull'attività svolta del collaboratore. La prestazione non deve presentarsi meramente occasionale, bensì continuativa e resa in misura apprezzabile nel tempo.

Conseguentemente, l'accordo fra le parti deve comportare lo svolgimento costante da parte del collaboratore a favore del committente di una serie imprecisata di attività e di prestazioni. Esulano, pertanto, da tali rapporti quelli che, estrinsecandosi in una relazione occasionale con il committente, sono destinati ad esaurirsi con il compimento dell'unica prestazione oggetto dell'accordo delle parti.

Trattandosi di una prestazione prevalentemente personale, il collaboratore potrà avvalersi anche di altri soggetti, sempreché non perda la preminenza della sua personale partecipazione, né l'unicità della responsabilità su di lui ricadente<sup>25</sup>.

Infine, accanto a questi elementi ve ne sono altri, sussidiari, di una collaborazione genuina, quali la corresponsione di una retribuzione periodica prestabilita, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. c) *bis* del D.P.R. n. 917/1986, oppure l'iscrizione alla Gestione Separata istituita presso l'INPS per effetto dell'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995.

### **3.1. La riqualificazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in prestazione di lavoro subordinato**

Nel caso di assenza dei citati requisiti (continuità, coordinamento, personalità), per iniziativa del collaboratore o a seguito di vigilanza ispettiva, alla pseudo collaborazione coordinata e continuativa si applicheranno le conseguenze legate alla riqualificazione in sede giudiziale del rapporto di lavoro da autonomo in prestazione di lavoro subordinato. Cosicché i compensi erogati dal committente al collaboratore andranno riqualificati come "retribuzione", e come tali commisurati agli specifici emolumenti previsti dal contratto collettivo nazionale applicabile per la relativa categoria.

Peraltro, il recesso del committente comporterà per il collaboratore il diritto al preavviso e ove il recesso è illegittimo, alle forme di tutela reale od obbligatoria. Senza trascurare che il committente, a seguito della riqualificazione del rapporto, sarà tenuto al versamento della contribuzione sociale nella misura dovuta

---

25 Cass. Civ. 26 febbraio 1996, n. 1495.

per il rapporto di lavoro subordinato e le sanzioni per evasione contributiva, calcolate sulla base dell'ammontare dei contributi omessi.

### **3.2. La stabilizzazione dei collaboratori e titolari di partita IVA**

Il d.lgs. n. 81/2015, nell'intento di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, ha introdotto una «sanatoria» delle “dubbe” collaborazioni coordinate e continuative e delle prestazioni svolte dalle cosiddette partita IVA.

In particolare, l'art. 54 del d. lgs. n. 81/2015 ha previsto che dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato soggetti titolari di partita IVA o di contratti di collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, potranno vedersi estinguere gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro instaurato<sup>26</sup>.

Affinché vi sia l'effetto estintivo previsto dalla procedura di stabilizzazione debbono, tuttavia, essere rispettate due specifiche condizioni: a) i lavoratori devono sottoscrivere atti di conciliazione in «sede protetta» (vale a dire in una delle sedi di cui all'art. 2113, c. 4, c.c., ovvero innanzi alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del d. lgs. n. 276/2003); b) il datore di lavoro non può procedere al licenziamento nei 12 mesi successivi, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

La norma fa in ogni caso salvi eventuali illeciti accertati dagli organi di vigilanza prima dell'assunzione del lavoratore.

---

26 Sul punto, si v. la circ. Min. Lav. 22 gennaio 2016, n. 2.