

## LAVORO

www.quotidianolavoro.ilssole24ore.com

Jobs act degli autonomi: Modifica al Codice di procedura civile

# La collaborazione coordinata richiede sempre l'autonomia

## I rapporti definiti fra le parti non eliminano il requisito cardine

PAGINA A CURA DI  
Daniele Colombo

Il Jobs act degli autonomi (legge 81/2017, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale 135 del 13 giugno e in vigore dal 14 giugno) interviene nuovamente sui contratti di collaborazione, più volte interessati da modifiche negli ultimi anni, prima fra tutte l'abrogazione dei contratti a progetto (i co.co.pro), dal 25 giugno 2015.

Il legislatore ha ora inserito una precisazione all'articolo 409 n. 3 del Codice di procedura civile (articolo 15 della legge 81/2017). Non viene ritoccato, dunque, l'impianto normativo delle collaborazioni introdotto dal Dlgs 81/2015 (il cosiddetto Codice dei contratti) ma, a suo completamento, si chiarisce che la collaborazione coordinata sussiste tutte le volte in cui, nonostante le parti abbiano stabilito di comune accordo le modalità di coordinamento della prestazione, al collaboratore resta la libertà di organizzare la propria attività.

Questa precisazione è un "contrappeso" rispetto all'articolo 2, comma 1 del Dlgs 81/2015 che, nell'assimilare al lavoro subordinato le collaborazioni organizzate dal committente, aveva lasciato qualche dubbio sullo spazio da riservare alla collaborazione coordinata e continuativa prevista dal-

l'articolo 409 del Codice di procedura civile.

Ci si trova dunque fuori dal campo dell'etero-organizzazione, che fasciava la subordinazione - e quindi in presenza di cococo genuini - tutte le volte in cui le parti si accordano sulle modalità di reciproco coordinamento, lasciando comunque all'iniziativa autonoma del collaboratore la concreta attuazione delle modalità di svolgimento della prestazione.

E così, alle collaborazioni organizzate dal committente si applica la disciplina lavoro subordinato, mentre ai rapporti di collaborazione riconducibili al nuovo testo dell'articolo 409 n. 3 del Codice di procedura civile, si applicano le tutele per il lavoro autonomo.

Su questo punto la legge 81/2017 si pone nel solco tracciato dall'articolo 2 del Dlgs 81/2015 che, per evitare gli abusi sulle collaborazioni, già aveva previsto l'applicabilità della disciplina del rapporto di lavoro subordinato allorché queste fossero:

- continuative;
- esclusivamente personali;
- etero-organizzate (ossia organizzate dal committente) anche con riferimento al tempo e al luogo di lavoro.

### Le deroghe

Nulla cambia, e dunque continuano a valere le deroghe al regime della subordinazione stabilite dall'articolo 2 del Dlgs 81/2015, per:

- le collaborazioni regolate dai Ccnl stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, come ad esempio, quelle degli operatori di call center *outbound*;

- le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per cui è richiesta l'iscrizione a un albo;

- quelle degli organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti a collegi o commissioni;

- le collaborazioni rese per fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche in generale;

- le collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni musicali.

La disciplina dell'articolo 2, comma 1 del Dlgs 81/2015 potrà essere neutralizzata anche nell'ambito delle procedure di certificazione dei contratti di lavoro prevista dall'articolo 76 del Dlgs 276/2003, ove le parti decidano di far certificare l'assenza nel contratto dei requisiti dell'esclusività personale, della continuità e dell'etero-organizzazione da parte del committente.

### Le collaborazioni eliminate

Nel nuovo impianto normativo non trovano più spazio i contratti di collaborazione a progetto, le collaborazioni con durata inferiore a 30 giorni nell'anno solare e con un tetto massimo di 5 mila euro di incasso (le «mini-cococo»), né quelle con ex dipendenti che percepiscono una pensione di vecchiaia. I rapporti con questi lavoratori dovranno dunque essere stipulati nel rispetto dell'articolo 2 del Codice dei contratti, pena l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

## Le situazioni

IL CASO

LA SOLUZIONE

### IL TECNICO INFORMATICO

Un tecnico informatico ha un contratto di collaborazione continuativa con un'azienda, che svolge con modalità e tempi stabiliti in autonomia, pur coordinandosi con il committente per definire le attività da consegnare. Usa computer e altri strumenti di lavoro propri, senza obbligo di giustificare assenze o ritardi.

**Per questo rapporto è corretto l'inquadramento della collaborazione coordinata e continuativa. Anche dopo la modifica dell'articolo 409 del Codice di procedura civile, infatti, il requisito essenziale per la genuinità della collaborazione è che il collaboratore organizzi autonomamente la propria attività**

COLLABORAZIONE

AMMESSA

### IL BIOLOGO DI LABORATORIO PRIVATO

Un biologo ha un contratto di collaborazione continuativa con un laboratorio privato di analisi. La sua prestazione è svolta personalmente e senza la possibilità di farsi sostituire da terze persone. La sua figura professionale è inserita nell'organizzazione aziendale e la prestazione è organizzata e diretta dal committente per quanto riguarda gli orari e il luogo di lavoro.

**La disciplina del lavoro subordinato non si applica alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione agli albi. In questo caso, però, la deroga per i professionisti stabilita dall'articolo 2 del Dlgs 81/2015 non vale, perché manca il requisito dell'autonomia del lavoratore**

COLLABORAZIONE

NON AMMESSA

### L'OPERATORE DI CALL CENTER OUTBOUND

Un operatore telefonico "outbound" dedicato all'attività di telemarketing svolge la propria attività per una specifica campagna con l'obbligo di eseguire l'attività entro un termine, ma con libertà di ritmo di lavoro. Non è vincolato a un orario e può decidere, in coordinamento con il committente, in quali giornate eseguire la prestazione, a che ora iniziare, senza obbligo di giustificare le assenze. Lavora con determinati sistemi operativi o software concordati per fare le chiamate.

**Per gli operatori dei call center "outbound", addetti alla vendita diretta di beni e servizi e ad attività connesse e accessorie a questa, vige un Contratto collettivo nazionale ad hoc, che giustifica una deroga alla regola generale prevista per le collaborazioni dall'articolo 2 del Dlgs 81/2015. Nonostante la etero-organizzazione, la collaborazione è dunque ammessa**

COLLABORAZIONE

AMMESSA

### IL CONSULENTE MARKETING

Un consulente marketing di un'azienda ha un contratto di collaborazione coordinata e continuativa per la quale è tenuto a sottostare a determinati orari e a viaggiare, prestando la propria opera presso clienti e luoghi di lavoro decisi dal committente e comunicati di volta in volta

**La formula della collaborazione non è appropriata. In base alla modifica dell'articolo 409 del Codice di procedura civile, la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti, il collaboratore organizza comunque autonomamente l'attività lavorativa**

COLLABORAZIONE

NON AMMESSA

Le tutele. Vietato anche il recesso senza preavviso

# Stop a modifiche unilaterali del contratto

Stop alle modifiche unilaterali del contratto di collaborazione da parte del committente anche quando questa facoltà sia espressamente prevista nel contratto. È una delle principali novità contenute all'articolo 3 della legge 81/2017 sulla tutela del lavoro autonomo.

**Clausole economiche stabili**  
In base all'articolo 3 della legge, si considerano infatti abusive le clausole che consentono al committente di variare unilateralmente le condizioni economiche del contratto. Se il contratto ha per oggetto una prestazione continuativa è, inoltre, vietato il recesso senza «congruo preavviso». Quando il preavviso può dirsi congruo? Su questo punto la norma tace e, nella sua applicazione pratica, in assenza di ulteriori specificazioni, non mancherà di generare dubbi interpretativi e interpretazioni difformi.

**Pagamenti entro 60 giorni**  
Stretta anche su termini e modalità di pagamento dei lavoratori autonomi. Si considerano infatti abusive le clausole con le quali le parti prevedono termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data della ricezione della fattura da parte del committente o dalla richiesta di pagamento. Sarà considerata inefficace, ad esempio, la clausola con la quale il committente si riserva il diritto di pagare entro novanta e/o centoventi giorni.

**Contratti in forma scritta**  
Stop anche al rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta. Il rifiuto, recita la norma, è «abusivo». Il concetto di clausola abusiva è di per sé poco chiaro anche se si affronta

ad altri testi normativi, come ad esempio il Codice del consumo e il Dlgs 231/2002 sulle transazioni commerciali. In questi casi, in presenza di clausole simili, il legislatore ha previsto espressamente la sanzione della nullità, che non è espressamente prevista dalla nuova legge. Allo stesso modo, c'è poca chiarezza sul concetto di abusività del rifiuto del committente di stipulare un contratto scritto: è evidente che la ratio della norma sia quella di considerare obbligatoria la forma scritta, ma meglio sarebbe stata un'esplicita previsione in questo senso.

**Risarcimento del danno**  
In tutte queste ipotesi il lavoratore autonomo avrà diritto al risarcimento del danno subito, anche promuovendo un tentativo di conciliazione di fronte agli organismi abilitati.

La legge 81/2017 precisa che ai rapporti contrattuali si applica la normativa sull'abuso di dipendenza economica (articolo 9 della legge 192/1998) che considera quest'ultima, in generale, la situazione in cui una impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra, un'eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi.

Il regime giuridico approvato è di particolare favore per il lavoratore autonomo. Infatti, non solo deroga alla normativa dettata dal Codice civile in materia di clausole vessatorie (articoli 1341 e seguenti del Codice civile che richiede la separata e duplice approvazione per iscritto delle stesse), ma l'articolo 3 della legge 81/2017 appare più garantista anche rispetto a quanto previsto dal Codice del consumo a tutela del consumatore.