

# Ai co.co.co etero-organizzati tutte le regole dei dipendenti

**Giampiero Falasca**

La circolare del Lavoro in tema di **collaborazioni coordinate e continuative** (numero 3/2016) ricostruisce alcuni aspetti della nuova disciplina introdotta dal Jobs act (Dlgs 81/2015), entrata in vigore dal 1° gennaio.

La riforma ruota intorno alla nozione di etero-organizzazione: la presenza di tale elemento, a determinate condizioni, comporta l'applicazione delle regole del lavoro subordinato alla collaborazione coordinata e continuativa. La circolare fornisce alcuni chiarimenti in merito a tale sistema ricordando, in primo luogo, quali sono le condizioni affinché si applichi la nuova disciplina.

A tale proposito, il ministero si preoccupa di ribadire che la misura introdotta dal Jobs act si applica solo quando il rapporto di collaborazione presenta congiuntamente tre caratteristiche: il rapporto deve avere carattere

continuativo, la prestazione deve avere natura personale (senza, quindi, l'ausilio di altri soggetti) e, come detto, la prestazione del lavoratore deve essere organizzata dal committente.

La circolare - seguendo il tracciato della legge - fa un esempio di

## TRE CONDIZIONI

La misura del Dlgs 81/2015 applicabile solo se il rapporto è continuativo, ha natura personale ed è organizzato dal committente

etero-organizzazione, ipotizzando il caso di un collaboratore tenuto a osservare determinati orari di lavoro decisi dal committente e obbligato a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dal medesimo committente. Se ricorrono tutte queste

condizioni, ricorda la circolare, opera la regola che prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

La formulazione della legge ha fatto sorgere alcuni dubbi interpretativi, in quanto la riforma non dispone la riqualificazione del rapporto (da collaborazione a subordinato), ma si limita a prevedere l'applicabilità del sistema di regole del lavoro dipendente a un rapporto che tale non è. Sul piano pratico questa distinzione non sembra avere particolari conseguenze. Anche ammettendo che il rapporto di collaborazione che risulti etero-organizzato non si converta in un contratto di lavoro subordinato, l'applicabilità delle regole di quest'ultimo produce un effetto identico alla conversione. Alcuni commentatori hanno ipotizzato, per la verità, che la norma autorizzasse un'applicazione solo parziale delle norme dei rapporti di lavoro

subordinati, ma questa strada sembra trovare uno scarso sostegno normativo, considerato che la legge non sembra operare alcuna distinzione al riguardo.

Anche la circolare scarta questa opzione interpretativa, sostenendo che il legislatore, quando dispone l'applicazione delle regole tipiche del lavoro subordinato, ha inteso far derivare le medesime conseguenze legate a una riqualificazione del rapporto. Sulla base di questa lettura, il ministero chiarisce che la nuova norma comporta, nei casi in cui venga riscontrata (insieme agli altri due) la sussistenza del requisito dell'etero-organizzazione, l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale normalmente applicabile al lavoro subordinato.

Nello stesso senso, si ricorda che l'applicazione della disposizione comporterà l'irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento (comunicazione di assunzione e dichiarazione di assunzione) i cui obblighi, del resto, attengono anch'essi alla disciplina del lavoro subordinato.