Il Sole 24 Ore Pagina 1 di 1

Autonomia e subordinazione. Per non cadere nella etero-organizzazione l'attività deve essere concordata

Contratto minato per le collaborazioni

Indicare le modalità di svolgimento può essere controproducente

I dati pubblicati da «Il Sole 24 Ore » il 13 marzo confermano un dato di esperienza, comune a chiunqueoperi"sulcampo":icontratti di collaborazione autonoma sonocrollati. Nel 2017 ne sono stati attivati 397.727, contro i 686.859 del 2014. Un calo di oltre il 40%. Ele cessazioni, anche nel 2017, hanno superato i nuovi contratti.

Il primodrastico calonelle attivazioni (-206.940) si è verificato nel 2015 ed èstato il frutto della manovra "atenaglia" operata dal Jobs act. Da un lato la promozione del lavoro subordinato, incentivato economicamente e reso più flessibile e meno "insidioso" (tutele crescentieabolizione della causale nei rapporti a termine). Dall'altrolanuovanormadileggecheap-plica la disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate(articolo2 del Dlgs 81/2015). È lecito ritenere (anche con il conforto dei dati) che molte collaborazioni sisiano trasformate incontratti di lavoro subordina-

somministrazione) e che la tendenza sia stabile nel tempo.

Del resto, dopoil Dlgs81/2015il suggerimento di molti professionisti è stato di valutare con grande circospezione l'instaurazione dinuovi rapportidi collaborazione. Infatti l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato scatta, per le prestazioni continuative ed esclusivamente personali, ogni qual volta la prestazione venga organizzata dal committente quanto a tempi e luogo. La conseguenza pratica è che la presenza del collaboratore con regolarità presso gli uffici aziendali, o anche solo la necessità di eseguire la prestazione secondo precise cadenze temporali, potrebbero essere considerate for-me di organizzazione imposte dal committente, come tali sufficientiaifini dell'applicabilità del-la disciplina del lavoro subordinato, anche laddove la prestazione non sia eterodiretta.

Il carattere restrittivo della nor-

to (anche se spesso a termine o in ma è testimoniato dalla previsione di eccezioni alla sua applicazione, per garantire la possibilità di continuare a utilizzare con maggiore libertà le collaborazioni coordinate e continuative in determinati settori. Ma al di là delle eccezioni, restala difficoltà di individuare il discrimine tra eteroorganizzazione (che fa scattare la subordinazione) e coordinamento (compatibile con l'autonomia).

Un tentativo di "aiuto" viene dal Jobs act degli autonomi, che ha riscritto l'articolo 409 del Codice di procedura civile. La nuova norma offre una definizione di coordinamento compatibile con la natura autonoma del rap-porto, laddove stabilisce che il collaboratore organizza autonomamente la propria attività, mapuò esseretenuto (senza pregiudizio per la natura autonoma del rapporto) a rispettare moda-lità di coordinamento «stabilite di comune accordo tra le parti». Quindi il coordinamento è compatibile con l'autonomia del rapporto solo se le sue modalità sono concordate, e non imposte dal committente.

Eperdimostrarechetalimodalità sono concordate non sembrerebbe esservi altro modo che ricomprenderle nel contratto iniziale, o in successivi accordi contrattuali. Ciò tuttavia non è esente da rischi: modalità di coordinamentotroppo "stringenti", messe nero su bianco, potrebbero essere ritenute diperséprova (scritta) di unosconfinamento nella subordinazione, eportare adunari qualificazione per tabulas del rapporto. Senza contare che le previsioni contrattuali diventerebbero una sorta di binario rispetto al quale ogni scostamento presenterebbe rischi significativi

Un terreno minato, insomma, che induce alla massima attenzione nella attivazione di collabora zioni coordinate econtinuative.Il che costituisce un'ulteriore spiegazione del crollo di que statipologia contrattuale.



usopraggiunt i limit i di età si è rivolto ai giudici del lavoro per farsi riconoscere, previa eventuale declaratoria di illegittimità del licenziamento, il diritto al periodo di preavviso (10 mesi, da contratto). Il ricorrente ha sotto-lineato che il licenziamento, pur destinatoaaavereeffettoalcompimento del 65° anno, gli erastata comunicata un anno prima.