

IL CASO/ La sentenza che sbugiarda le tutele del Jobs Act

Antonio Pileggi

Con il Jobs Act si intendeva estendere le tutele del rapporto subordinato ad altre tipologie di lavoro. In realtà ciò non è avvenuto ed emerge chiaramente da una sentenza. ANTONIO PILEGGI



Lapresse

Pubblicazione: domenica 8 luglio 2018

La sentenza del Tribunale di Torino che ha rigettato il ricorso proposto da alcuni rider di Foodora è il primo precedente in assoluto sulla nuova fattispecie delle "collaborazioni organizzate dal committente" (art. 2, D.lgs. n. 81 del 2015) e ci

aiuta a capire bene come siano cambiate le controversie in materia di qualificazione del rapporto di lavoro dopo il Jobs Act. Un precedente che smentisce (per non dire sbugiarda) il legislatore, che, quale "corrispettivo" del "superamento" dell'art. 18 per i nuovi assunti, aveva promesso di *"estendere le tutele del lavoro subordinato ad alcuni tipi di collaborazione, morfologicamente contigue al lavoro subordinato, e di sopprimere l'istituto del lavoro a progetto sovente abusato a fini elusivi per acquisire sotto mentite spoglie prestazioni di lavoro subordinato"* [1].

Ora, se è vero che è stato "soppresso" l'istituto del lavoro a progetto (perché avrebbe favorito gli abusi), la domanda è se sia vero, o se sia falso, che siano state estese le tutele del lavoro subordinato *"ad alcuni tipi di collaborazione, morfologicamente contigue al lavoro subordinato"*. Secondo la sentenza è falso. I rider di Foodora, dopo avere dedotto in via principale di avere reso una prestazione subordinata, avevano dedotto soltanto in subordine che la stessa fosse stata quantomeno *"organizzata dal committente"*, chiedendo (non l'applicazione diretta, ma) l'estensione della disciplina del lavoro subordinato.

Questa è stata la risposta dei giudici torinesi (grassetto nostro). *"I ricorrenti hanno invocato in via subordinata l'applicazione dell'art. 2 D.lgs. 81/2015 secondo cui "a far data dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del lavoro subordinato 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". Forse nelle intenzioni del legislatore la norma avrebbe dovuto in qualche modo ampliare l'ambito della subordinazione, includendovi delle fattispecie fino ad allora rientranti nel generico campo della collaborazione continuativa. Ma così non è stato.*

*Come ha giustamente rilevato la difesa dell'azienda, infatti, la disposizione di cui all'art. 2 del D.lgs. 81/2015 non ha un contenuto capace di produrre nuovi effetti giuridici sul piano della disciplina applicabile alle diverse tipologie di rapporti di lavoro. La norma dispone infatti che sia applicata la disciplina del rapporto di lavoro subordinato qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente **anche** con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro: è quindi necessario che il lavoratore sia pur sempre sottoposto al potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro e non è sufficiente che tale potere si estrinsechi soltanto con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro perché deve al contrario riguardare **anche** i tempi e il luogo di lavoro. Così come è stata*

formulata la norma viene quindi ad avere addirittura un ambito di applicazione più ristretto di quello dell'art. 2094 c.c."

Secondo il Tribunale di Torino il legislatore, con un'operazione tautologica (per non dire truffaldina) ha dunque esteso la disciplina del lavoro subordinato al lavoro subordinato (anzi, al lavoro fortemente subordinato, perché totalmente etero-organizzato), e, dunque, non ha affatto esteso le tutele del lavoro subordinato "*ad alcuni tipi di collaborazione, morfologicamente contigue al lavoro subordinato*", come "forse" aveva intenzione di fare.

Poniamoci ora una domanda? Ma se il rapporto dei rider di Foodora si fosse svolto sotto la disciplina del lavoro a progetto come sarebbe finita la causa? Chi l'avrebbe vinta? La causa sarebbe finita in modo diametralmente opposto, e Foodora non avrebbe avuto scampo: i giudici torinesi avrebbero dovuto considerare costituito tra le parti un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 69, primo comma, D.lgs. n. 276 del 2003, essendo le prestazioni dei rider coordinate e continuative, non occasionali (se comportanti un impegno superiore ai trenta giorni o un compenso superiore a 5.000 euro nel corso dell'anno solare) e assolutamente non riconducibili a uno specifico progetto.

Evidentemente, la disciplina delle collaborazioni coordinate dal committente (fattispecie fantasma) è assai meno anti-abusiva della disciplina del lavoro a progetto (fattispecie trappola), oggi soppressa perché "abusata", e fa resuscitare le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. (fattispecie rifugio) che la fattispecie trappola aveva stroncato. Il legislatore dunque non solo non ha esteso le tutele del lavoro subordinato *ad alcuni tipi di collaborazione, morfologicamente contigue al lavoro subordinato*, ma ha fatto esattamente il contrario: ha reso inapplicabili le tutele del lavoro subordinato alle prestazioni non riconducibili a progetto.

Quindi qualcosa nelle cause di qualificazione del rapporto di lavoro è cambiato eccome. È stata soppressa quella *causa petendi* (in vigore dal 2003 al 2016) che conduceva assai facilmente all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato: bastava dedurre e provare che la prestazione fosse coordinata e continuativa, e non ricondotta, o non riconducibile, a progetto, e il gioco era fatto. E, com'è noto, erano moltissime le attività ontologicamente non riconducibili a progetto.

Ma il legislatore c'è o ci fa? Colpa grave o dolo? Insipienza o ipocrisia? Propendo per la seconda. Me lo fa supporre la circostanza che nell'introdurre una fattispecie

(a suo dire) ancor più anti-abusiva della disciplina del lavoro a progetto, abbia avvertito l'impellente necessità di suggerire alle imprese di disinnescarla, facendosi certificare l'assenza dei requisiti della stessa (art. 2, comma 3, D.lgs. n. 81 del 2015). Una norma ipocrita allora e non solo apparente come ritenuto dai giudici torinesi. Il legislatore in realtà con la disciplina del lavoro a progetto aveva un unico fine: quello di estendere il più possibile l'aliquota contributiva del lavoro subordinato al lavoro parasubordinato [2]. Raggiunto per un'altra e più diretta via il fine del pareggio contributivo [3], la fattispecie trappola non serviva più, e le imprese ne reclamavano lo scalpo (non senza ragione). E così l'ha soppressa per lo stesso (ipocrita) motivo per cui l'aveva introdotta: combattere la precarietà del lavoro.

Ma al netto della certificazione, disinnescata la fattispecie trappola, si è tornati alla fattispecie rifugio? Le lancette della qualificazione del rapporto sono state spostate al 2003 (al prima della legge Biagi)? Ritengo di no. E non solo perché prima del 2003 non c'era quella certificazione cui il legislatore suggerisce di ricorrere per disinnescare la nuova fattispecie antiabusiva. La nuova "fattispecie" - creata all'interno, più che nei dintorni della subordinazione, avendo la norma disegnato un cerchio concentrico nel cerchio dell'art. 2094, come dicono i giudici torinesi - crea una gran confusione. È una bordata sparata da incoscienti sull'incerto confine tra autonomia e subordinazione che ha lasciato macerie e sollevato un polverone.

Il legislatore considera come parasubordinate prestazioni totalmente eterorganizzate cui estende la disciplina del lavoro subordinato, confidando sull'improbabile distinzione tra eterodirezione (che qualificherebbe la subordinazione) ed eterorganizzazione (che qualificherebbe la parasubordinazione intensa, cui estendere le tutele). Una distinzione priva di senso con riferimento ai casi di cosiddetta subordinazione attenuata dove non c'è eterodirezione, e utile magari come spunto per scrivere articoli e trattati (che non a caso sono fioccati), ma non certo sentenze. E infatti i giudici torinesi hanno completamente snobbato la nuova fattispecie. Applicazione diretta o (asserita) estensione delle tutele, il risultato non cambia, potrebbe dirsi.

Non è così. Quanto meno con riferimento alle eccezioni all'estensione delle tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente (art. 2, comma 2, D.lgs. n. 81 del 2015). Facciamo qualche esempio.

Un addetto a un call center (il cui rapporto sia assoggettato a un accordo collettivo nazionale come previsto dalla lett. a) del citato art. 2, comma 2) svolge una mansione elementare e ripetitiva e non è eterodiretto perché sa già cosa fare. Un

giornalista, un medico, un ingegnere non sono assoggettati a ordini specifici conformativi della prestazione considerata la natura intellettuale della prestazione che non si presta ad essere eterodiretta. In passato, i giudici avrebbero applicato direttamente alle collaborazioni in questione la disciplina del lavoro subordinato, ritenendo sufficiente a integrare il vincolo della subordinazione, sia pure attenuata, proprio l'eteroorganizzazione della prestazione, oltretutto non necessariamente totale (essendo ritenuta compatibile con la subordinazione attenuata l'autorganizzazione del tempo e/o del luogo della prestazione). E ora?

Un giudice che prendesse sul serio un legislatore che non lo merita, nei casi più dubbi, e su sollecitazione della difesa del datore di lavoro (che la carta se la giocherà certamente), non potrebbe forse "aiutarsi" a decidere utilizzando proprio la norma che esclude l'estensione delle tutele del lavoro subordinato persino nei casi di prestazione totalmente organizzata? E nell'ipotesi considerata, il legislatore che pretenderebbe di avere esteso le tutele del lavoro subordinato "*ad alcuni tipi di collaborazione, morfologicamente contigue al lavoro subordinato*" non avrebbe piuttosto incostituzionalmente disposto del tipo lavoro subordinato, rendendo non estensibili le tutele a rapporti cui in precedenza sarebbero state direttamente applicate? Ai giudici l'ardua sentenza.

[1] Così la relazione sullo schema di decreto attuativo del Presidente della commissione lavoro al senato, On. Sacconi, che, però, era sottosegretario al lavoro del governo Berlusconi ai tempi della legge Biagi e, dunque, promotore del lavoro a progetto come strumento per combattere gli abusi, che ora sopprime perché strumento che ha consentito gli abusi! Ma la "stabilità" di chi da anni asserisce di combattere la precarietà del lavoro non è mai messa in discussione!

[2] Si leggeva nella relazione di accompagnamento allo schema di decreto legislativo attuativo della legge Biagi, nel paragrafo relativo alla copertura finanziaria, che con la disciplina del lavoro a progetto venivano introdotte " *misure stringenti volte a ridurre il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative*" e che "*un numero relevantissimo di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con aliquota contributiva del 12% saranno convertiti in contratti di lavoro subordinati che, quantunque temporanei o modulati, prevedono una contribuzione al 33%*".

[3] L'art. 2 comma 57, l. n. 92 del 2012, accelerando l'obiettivo del pareggio contributivo al 33% già previsto dall'art. 1, comma 79, l. n. 247 del 2007, conseguito ora "*a decorrere dall'anno 2018*".