



Collaborazione coordinata: non si applicano le regole del lavoro subordinato.

(Trib. di Roma 6 maggio 2019 n. 23581)

Con una recente sentenza il Tribunale di Roma (sentenza n. 23581/2019 del 6 maggio 2019, est. Daniela Bracci) ha affrontato il tema delle **collaborazioni coordinate e continuative cd. eteroorganizzate (co.co.org.)**, ossia collaborazioni autonome *“le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”* (art. 2, comma 1, D.lgs. 81/2015). Con tale pronuncia il Tribunale, nel solco già tracciato dalla Corte d’Appello di Torino nel caso dei riders di Foodora (App. Torino, sentenza 26/2019 del 4 febbraio 2019), conferma l’esistenza di un **“tertium genus”** di collaborazione, che si colloca in posizione intermedia tra il lavoro subordinato caratterizzato dall’eterodirezione e la collaborazione coordinata ex art. 409 c.p.c. in cui il collaboratore organizza autonomamente la propria prestazione.



Ciò comporta secondo il Tribunale che *“il lavoratore etero-organizzato resta tecnicamente autonomo ma per ogni altro aspetto, e in particolare per quel che riguarda sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo del lavoro subordinato, a meno che non sia applicato al rapporto, come nel caso di specie (collaboratori di call center), un accordo collettivo che regoli il trattamento economico e normativo dei collaboratori autonomi”*.

Si legge nella sentenza in commento che esistono dei criteri che evitano di applicare tutte le tutele che caratterizzano il lavoro subordinato. Ciò avviene quando la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative è affidata ad un Accordo collettivo nazionale di lavoro, ai sensi dell’art. 2, co.2 del D.Lgs. n.81/2015, sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

E’ il caso, ad esempio, dell’Accordo sulle Co.co.co. nelle Istituzioni AGIDAE SCUOLA firmato il 13.04.2016 (cfr. *Allegato n.3 CCNL AGIDAE SCUOLA 2016/2018*) che prevede apposita disciplina normativa ed economica in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore scolastico, formativo ed educativo.

In conclusione, la sopra citata sentenza evidenzia l'ampio potere affidato alle parti sociali, al fine di definire le tutele dei collaboratori anche nei casi in cui il confine tra lavoro subordinato e autonomo sia molto labile proprio per la mancanza di una disciplina legislativa di dettaglio. Il consolidarsi di tale orientamento giurisprudenziale, che ammette l'esistenza delle **co.co.org.** come tipologia contrattuale a sé stante, potrebbe aprire nuovi margini di utilizzo delle collaborazioni nel panorama legislativo generale e nello specifico contesto in cui operano le Istituzioni scolastiche AGIDAE.

Riportiamo una sintesi della sentenza n.23581/2019.

I FATTI

I lavoratori impiegati presso un'impresa che eroga servizi di *call center outbound*, ove svolgevano campagne telefoniche per la gestione di disservizi riscontrati dagli utenti, al termine dei loro rapporti, impugnano in via stragiudiziale i contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati con l'azienda.

La società, in via preventiva, presenta ricorso al Tribunale di Roma per ottenere l'accertamento della legittimità dei relativi contratti.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Il Tribunale di Roma afferma, preliminarmente, che i rapporti in questione non sono riconducibili nell'alveo della subordinazione, dal momento che i collaboratori potevano decidere di svolgere o non svolgere la prestazione ed avevano l'obbligo di farlo solo quando sceglievano una specifica fascia oraria.

Ciò premesso, il Giudice ritiene che i predetti rapporti lavorativi possano essere ricondotti all'ipotesi delle collaborazioni etero-organizzate (c.d. co.co.org.), disciplinate dal D.Lgs. 81/2015, nelle quali il collaboratore è soggetto al potere organizzativo, inteso come integrazione funzionale del medesimo nell'organizzazione del Committente.

Per tale fattispecie, osserva la sentenza, vale la regola introdotta dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, secondo cui, nei rapporti di collaborazione etero-organizzati, il Committente ha l'obbligo di applicare le norme tipiche del lavoro subordinato con riferimento ad alcuni aspetti specifici, quali la sicurezza sul lavoro, la retribuzione diretta e differita, l'inquadramento, l'orario, le ferie e la previdenza.

Tuttavia, il Giudice rileva che, nel caso di specie, il suddetto obbligo di applicare le tutele del lavoro subordinato non sussiste in concreto, posto che l'azienda applicava un accordo collettivo - stipulato dai soggetti comparativamente più rappresentativi - che già regolava in maniera specifica il trattamento economico e normativo dei collaboratori parasubordinati, mediante la definizione di un complesso adeguato di regole e tutele.

Su tali presupposti, il Tribunale di Roma accoglie il ricorso proposto dalla società, dichiarando legittimi i contratti di collaborazione coordinata e continuativa sottoscritti con i lavoratori.