

Il lavoro autonomo coordinato

Il lavoro occasionale

Il lavoro autonomo coordinato

Lavoro autonomo / Lavoro subordinato

Lavoro autonomo (art. 2222 cod. civ.)

“Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti di un committente”.

Lavoro subordinato (art. 2094 cod. civ.)

“E’ prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”.

Da sempre la giurisprudenza afferma che:

*“ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto **sia** di rapporto di lavoro subordinato, **sia** di rapporto di lavoro autonomo”.*

Cass. Sez. Lav. 8 febbraio 2010, n. 27828

La distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato

I tratti salienti del lavoro autonomo, interpretando **a contrario** i criteri giurisprudenziali che definiscono la tipologia “*lavoro subordinato*” sono essenzialmente:

- assenza di etero direzione;
- assenza di potere di controllo e disciplinare;
- non inserimento del lavoratore nell'impresa.

La **distinzione** tra “*lavoro subordinato*” e “*lavoro autonomo*” costituisce un tratto ricorrente in tutti i sistemi giuridici europei.

Il diritto del lavoro, che ha per oggetto il **lavoro subordinato**, è ispirato a istanze di tutela del lavoratore, considerato – giuridicamente ed economicamente – la parte debole del contratto.

Il **lavoro autonomo**, invece è trattato come un contratto disciplinato secondo le regole generali dettate dal diritto civile e, in molti casi, dal diritto commerciale.

Vi sono rapporti che non rivestono pienamente né i caratteri tipici della subordinazione, né i caratteri tipici dell'autonomia, presentando una **commistione degli uni e degli altri**.

A questa categoria di rapporti la dottrina ha dato il nome di rapporti di *lavoro parasubordinato* (espressione generica, sostituita poi nell'uso dall'espressione più tecnica di *collaborazione coordinata e continuativa*, abbreviata in co.co.co.)

Caratteri essenziali comuni di tali rapporti sono:

- l'oggetto del contratto, che consiste in una **prestazione di lavoro**;
- la **dipendenza economica** del prestatore di lavoro dal proprio committente.

Il lavoro autonomo coordinato

Art. 409 n. 3 cod. proc. civ.

Si osservano le disposizioni sulle controversie in materia di lavoro anche nelle controversie relative a:

“rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”.

Il confine

tra lavoro autonomo e collaborazioni coordinate continuative

Il fondamentale discrimine tra prestazioni “*autonome*” vere e proprie e prestazioni “*coordinate e continuative*” è costituito dalla presenza in queste ultime dei tre seguenti requisiti:

la **continuità**, di una prestazione che non sia occasionale ma che perduri nel tempo e comporti un impegno costante del collaboratore a favore del committente

la “**prevalente personalità**” della prestazione, intesa come prevalenza del lavoro personale del collaboratore

il **coordinamento**, inteso come connessione o collegamento funzionale con la struttura organizzativa del committente

Il coordinamento

Collegamento funzionale

tra le prestazioni dedotte in contratto e l'organizzazione del committente

Perché sia configurabile un rapporto di parasubordinazione ai sensi dell'art. 409 n. 3 c.p.c. è necessario che la prestazione d'opera del collaboratore autonomo con il preponente sia continuativa e personale, o prevalentemente personale, e che l'attività si svolga in connessione o collegamento con il preponente stesso, per contribuire al conseguimento delle finalità cui esso mira.

(Cass. 1° ottobre 2008, n. 24361)

Il contratto a progetto

art. 61 d.lgs. n. 276/2003, modificato dalla l. n. 92/2012

“i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincoli di subordinazione, di cui all’art. 409, n.3 c.p.c., devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore”.

‘Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell’oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l’organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale’.

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

art. 69 d.lgs. n. 276/2003
comma 1°

“I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l’indicazione di uno specifico progetto ai sensi dell’art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto”.

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

art. 69 d.lgs. n. 276/2003

comma 2°

“Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell’art. 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. ...”.

Forma – art. 62 d.l.gs. 276/2003

Il contratto di lavoro a progetto é stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- a) indicazione della **durata**, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;*
- b) descrizione del **progetto**, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;*
- c) il **corrispettivo** e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;*
- d) le **forme di coordinamento** del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;*
- e) le eventuali **misure per la tutela della salute e sicurezza** del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.*

Estinzione

art. 67 d.lgs. 276/2003 come modificato dalla l. 92/2012

I contratti di lavoro a progetto si risolvono: “al momento della realizzazione del progetto”.

“Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro”.

Altri diritti del collaboratore a progetto

art. 66 d.lgs 276/2003

- la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane **sospeso**, senza erogazione del corrispettivo.
- in caso di **malattia e infortunio** la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile;
- in caso di **gravidanza**, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Il corrispettivo

*“Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere **proporzionato** alla quantità e qualità del lavoro eseguito e ... non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati...*

In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto”. (art. 63)

Il lavoro occasionale

Il lavoro occasionale

ai sensi dell'art. 61, comma 2, d.lgs 276/2003, per **prestazioni occasionali** si intendono:

i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, allorché il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare non sia superiore a 5 mila euro.