

**SINTESI ISTRUZIONI OPERATIVE INL  
 CIRC. N. 7/2020**

**COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE**

<p><b>Requisiti per l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni</b></p>	<p>L'Ispettorato ha, in primo luogo, ricordato che, ai sensi del comma 1 dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, è prevista l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <u>prevalentemente personali</u>;</li> <li>2) <u>continuative</u>;</li> <li>3) le cui modalità di esecuzione siano <u>organizzate dal committente</u> con c.d. "etero-organizzazione".</li> </ol> <p>Affinché si possa applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato i suddetti tre requisiti devono ricorrere tutti.</p>
<p><b>1) Personalità</b></p>	<p>Con la sostituzione, operata dal D.L. n. 101/2019, dell'espressione "esclusivamente personali" con "<u>prevalentemente personali</u>", sono rientrate, nell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, anche le seguenti prestazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le prestazioni che siano svolte anche con l'ausilio di altri soggetti (cfr. Cass. sent. 19 aprile 2002, n. 5698, secondo cui è sufficiente la prevalenza del lavoro personale del soggetto incaricato alla realizzazione dell'opera);</li> <li>- le prestazioni che vengono rese anche mediante l'utilizzo di strumentazione o mezzi nella disponibilità del collaboratore.</li> </ul> <p>Sul punto, è stato chiarito che, anche in presenza di una clausola contrattuale "di sostituzione" (che abilita il prestatore a farsi sostituire occasionalmente da un terzo nell'esecuzione della prestazione), non si può di per sé escludere il requisito della personalità. Il personale ispettivo, dovrà, infatti, verificare la concreta praticabilità della sostituzione, l'effettiva effettuazione della stessa e lo strumento – anche giuridico – utilizzato per la sostituzione.</p>
<p><b>2) Continuità</b></p>	<p>In merito, poi, al secondo requisito, relativo alla <u>continuità</u><sup>1</sup> della prestazione, è stato chiarito che tale caratteristica può evincersi anche dal perdurare dell'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa (senza la predeterminazione di un arco temporale) da parte del collaboratore, in modo tale da escluderne l'episodicità, anche con una</p>

<sup>1</sup> Quando la prestazione si ripete in un determinato ed apprezzabile arco temporale

	<p>ricostruzione ex post sulla base delle prestazioni effettivamente svolte (Cfr. sentenza n. 26/2019 Corte di Appello di Torino)<sup>2</sup>.</p> <p>Ai fini, dunque, dell'esclusione del carattere di occasionalità, non rileva esclusivamente la misurazione della durata del rapporto di lavoro, in quanto anche prestazioni rese in un arco temporale limitato, ma comunque significativo, possono realizzare un interesse continuativo del committente.</p> <p>L'Ispettorato ha, dunque, chiarito che <i>“il requisito della continuità va riconosciuto tutte le volte in cui la disponibilità del collaboratore sia funzionale alla soddisfazione di un interesse della committenza– ancorché non prestabilito ma costante in un arco temporale obiettivamente di rilievo –e tutte le volte in cui la stessa disponibilità si sia effettivamente concretata in una prestazione apprezzabile e significativa”</i>.</p>
<p><b>3) Etero- organizzazione</b></p>	<p>Con riferimento al terzo requisito, relativo alla c.d. <u>etero-organizzazione</u>, è stato ricordato che il D.L. n. 101/2019 ha abrogato il riferimento, contenuto nella previgente formulazione dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, alla necessaria predeterminazione da parte del committente dei tempi e del luogo di lavoro che, pertanto, non risultano più i parametri esclusivi per la definizione del modello etero-organizzato. <u>Restano, comunque, elementi di raffronto di assoluto rilievo per l'individuazione della fattispecie.</u></p> <p>Il requisito dell'etero-organizzazione è, però, rinvenibile nell'imposizione, da parte del committente, delle modalità esecutive della prestazione lavorativa, determinando una sorta di inserimento del collaboratore nell'organizzazione aziendale<sup>3</sup>.</p> <p>Sussiste, dunque, etero-organizzazione quando l'attività del collaboratore è pienamente integrata nell'attività produttiva e/o commerciale del committente e ciò risulti indispensabile per rendere la prestazione lavorativa, anche in presenza di un eventuale regime di pluricommitenza.</p>
<p><b>La contrattazione collettiva di settore</b></p>	<p>Il D.L. n. 101/19 non ha modificato il comma 2 dell'art. 2 qui in esame, che individua le fattispecie in cui non trova applicazione il disposto del comma 1.<sup>4</sup></p>

<sup>2</sup> la continuità va intesa “da un lato come non occasionalità e dall'altro, riguardo alla esecuzione della prestazione, come svolgimento di attività che vengono (anche se intervallate) reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti”

<sup>3</sup> Cass. sent. 24 gennaio 2020, n. 1663

<sup>4</sup> La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

**a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;**

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;

d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367;

d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74.

	<p>Con particolare riferimento alla prima di tali fattispecie, la legge esclude l'estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate che siano state disciplinate dalla contrattazione collettiva. A tal fine, <b>deve trattarsi di contrattazione di livello nazionale che coinvolga associazioni comparativamente più rappresentative e che disciplini il trattamento economico e normativo del rapporto "in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore"</b>.</p> <p>E' l'esistenza stessa di accordi aventi le suddette caratteristiche a determinare l'esclusione. Di conseguenza, l'eventuale scostamento, rilevato in sede di vigilanza, fra il trattamento economico e normativo in concreto applicato al collaboratore e quello previsto dall'accordo collettivo di cui sopra comporterà il ricorso ai tipici provvedimenti ispettivi legati alla mancata applicazione degli accordi collettivi, ivi inclusa la diffida accertativa ex art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004, in relazione alle differenze tra gli importi contrattualmente previsti e quelli effettivamente corrisposti.<sup>5</sup></p>
<p><b>Applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato</b></p>	<p>In una recente sentenza<sup>6</sup> la Corte di Cassazione, chiamata a pronunciarsi sulla natura da attribuire alla estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, <u>non</u> individua in queste ultime una diversa tipologia contrattuale costituente un "<i>tertium genus</i>" intermedio fra il lavoro autonomo e quello subordinato.</p> <p>In altri termini, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato costituisce un "rimedio" dell'ordinamento alla particolare posizione di soggezione del collaboratore, che tuttavia non interferisce sul tipo contrattuale scelto dalle parti.</p> <p>Per quanto riguarda l'individuazione degli istituti del rapporto di lavoro subordinato da applicare, la Corte, nel prendere atto che la legge non vi provvede in maniera esplicita, <b>ritiene applicabile l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato, con l'unico limite delle disposizioni "ontologicamente incompatibili con le fattispecie da regolare che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 cod. civ."</b>. Si tratta quindi di un rinvio alla relativa disciplina legale e contrattuale concretamente applicabile.</p> <p>Trova così conferma l'orientamento espresso a suo tempo dal Ministero del Lavoro nella citata circolare n. 3/2016.</p>
<p><b>L'intervento ispettivo</b></p>	<p>In considerazione della sentenza sopra illustrata, l'Ispettorato chiarisce che la sussistenza di una etero-organizzazione non determina la riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato in lavoro subordinato (fatte salve le ipotesi in cui la etero-organizzazione sconfini in una vera e propria etero-direzione).</p> <p>Di conseguenza, <b>è esclusa l'applicazione delle sanzioni previste per la violazione degli obblighi connessi all'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato, quali la comunicazione preventiva e la consegna della</b></p>

<sup>5</sup> Cfr. Trib. Roma sent. n. 4243 del 6 maggio 2019.

<sup>6</sup> Sentenza n. 1663/2020.

	<p><b>dichiarazione di assunzione.</b> Su questo specifico aspetto, pertanto, devono ritenersi superate le indicazioni contenute nella suddetta circolare n. 3/2016.</p>
<p><b>Profili sanzionatori</b></p>	<p>Possono invece determinarsi conseguenze sanzionatorie in relazione a quelle condotte che, ferma restando la tipologia contrattuale (che rimane formalmente quella della collaborazione), il committente avrebbe dovuto osservare applicando la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ad esempio in relazione ai tempi di lavoro e specificatamente <b>in relazione ai limiti massimi dell'orario, alle pause e ai riposi.</b></p> <p>Tuttavia, su tali aspetti l'accertamento ispettivo può risultare particolarmente complesso, sia per l'assenza di sistemi finalizzati a tracciare la prestazione lavorativa svolta dal collaboratore che per l'eventuale regime di pluricomittenza in cui quest'ultimo può trovarsi a operare.</p> <p>Per quanto riguarda il rispetto delle <b>disposizioni in materia di salute e sicurezza</b>, il D.Lgs. n. 81/2008 trova applicazione <i>"a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo"</i> (art. 3 c. 4).<sup>7</sup></p> <p>Sotto questo profilo, dunque, ai fini dell'individuazione delle tutele da applicare, non risulta sempre dirimente la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, bensì altri criteri, primo fra tutti quello della presenza del collaboratore in uno specifico contesto lavorativo.</p> <p>Laddove una collaborazione coordinata e continuativa svolta presso i locali del committente venga considerata etero-organizzata, non vi saranno differenze rispetto al regime di tutele applicabile, posto che il D.Lgs. n. 81/2008 prevede già la propria integrale applicazione alle collaborazioni coordinate e continuative (art. 3 c. 7).</p> <p>Invece, nel caso di collaborazione resa al di fuori dei locali del committente, l'accertamento della natura etero-organizzata della stessa comporterà l'estensione della disciplina in materia di salute e sicurezza del rapporto di lavoro subordinato con particolare riguardo ad alcuni profili, quali la formazione e l'informazione dei collaboratori, il controllo del committente sulle attrezzature di lavoro, la denuncia di infortunio, la sorveglianza sanitaria e la completezza del documento di valutazione dei rischi, oltre all'obbligo a carico del datore di lavoro di fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale.</p>

<sup>7</sup> A tal fine, le disposizioni del medesimo art. 3 prese in considerazione dall'Ispettorato sono:

- **comma 7:** *"Nei confronti [...] dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente."*
- **comma 10:** *"A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. [...]"*
- **comma 11:** *"Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26."*

	<p>In particolare, risulta decisivo che le specificità legate alle modalità esecutive della prestazione del lavoratore etero-organizzato siano contemplate all'interno della valutazione dei rischi effettuata dal committente (si consideri, a titolo meramente esemplificativo, la necessità di inserire nella valutazione dei rischi l'utilizzazione da parte dei lavoratori di attrezzature proprie o di propri mezzi di spostamento).</p>
<p><b>Tutela retributiva</b></p>	<p>L'applicazione della disciplina della subordinazione comporta l'applicazione del contratto collettivo di riferimento. Pertanto, <b>il compenso del collaboratore non potrà essere inferiore alla retribuzione minima previste dal CCNL di settore, riferita al livello e alla qualifica individuata in ragione delle mansioni svolte e riparametrata in base all'estensione temporale della prestazione.</b></p> <p>Peraltro, nel caso in cui il committente applichi uno specifico CCNL, anche sulla base della propria affiliazione all'organizzazione firmataria, le eventuali differenze retributive andranno calcolate facendo riferimento ai livelli retributivi previsti da tale contratto collettivo.</p> <p>Solo nel caso in cui il CCNL applicato non consenta di rinvenire alcuna coerenza tra le attività del collaboratore e le qualifiche contrattuali, si dovrà effettuare l'eventuale recupero sulla base del CCNL del settore di riferimento, stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Per il recupero delle eventuali differenze retributive così riscontrate, <b>sarà possibile l'adozione della diffida accertativa.</b><sup>8</sup></p>
<p><b>Obblighi contributivi</b></p>	<p><b>La base imponibile deve essere individuata secondo il criterio generale dei minimi contrattuali previsti dai contratti collettivi leader</b><sup>9</sup>, applicando le aliquote previste per i lavoratori subordinati dal Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti.</p> <p>Qualora il committente abbia già versato contributi ad un'altra gestione previdenziale, questi ultimi dovranno essere scomputati dall'ammontare dei contributi complessivamente dovuti.</p>
<p><b>Sanzioni civili, tutele e automaticità delle prestazioni</b></p>	<p>Trovano applicazione le <b>sanzioni previste per l'omissione contributiva</b>, di cui all'art. 116, c. 8 lett. A, della legge n. 388/2000.</p> <p>Ai lavoratori etero-organizzati si applicano, inoltre, le tutele connesse alla cessazione del rapporto di lavoro (es. NASPI), l'indennità di malattia, l'indennità di maternità e gli assegni al nucleo familiare nella misura riconosciuta ai lavoratori subordinati.</p> <p>Trova applicazione, altresì, la tutela dell'automaticità delle prestazioni propria del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti.</p>

<sup>8</sup> Inoltre, al fine di armonizzare il sistema di tutele previste per il lavoratore etero-organizzato rispetto a quelle del lavoratore etero-diretto, l'Ispettorato afferma che sarà possibile adottare il provvedimento di diffida accertativa per il recupero dei crediti patrimoniali del lavoratore anche nel caso di riqualificazione dei rapporti di lavoro autonomo in rapporti di lavoro subordinato. Viene così superato il diverso orientamento espresso su questo specifico punto nella circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2013.

<sup>9</sup> Art. 1 c. 1 D.L. n. 338/89

<p><b>Tutela assicurativa</b></p>	<p>L'Ispektorato ha chiarito che, in via generale, per i collaboratori, la retribuzione imponibile è individuata nel compenso effettivamente erogato nel rispetto del minimale e massimale di rendita di cui al d.P.R. n. 1124/1965.</p> <p>L'applicazione della disciplina della subordinazione ai collaboratori etero-organizzati, impone il riferimento, in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, a quanto previsto dall'art. 27, comma 1, del d.P.R. n. 1124/1965, secondo il quale <i>"la spesa dell'assicurazione è a esclusivo carico del datore di lavoro"</i>.</p> <p>Pertanto, per tali lavoratori non trova applicazione il principio, di carattere eccezionale, sancito dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 38/2000, secondo il quale <i>"il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente"</i>.</p>
<p><b>Incidenza sull'organico aziendale</b></p>	<p>E' stato, infine, chiarito che l'estensione della disciplina del lavoro subordinato al collaboratore etero-organizzato non incide sulla determinazione dell'organico aziendale e, di conseguenza, sugli istituti normativi o contrattuali connessi alle soglie dimensionali dell'azienda (ad es. obblighi disciplinati dalla L. n. 68/1999).</p>