

RGL 3/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 7/2025

APPROFONDIMENTI

TRIBUNALE GORIZIA, 23.1.2025.

Collaborazioni – Collaborazioni etero-organizzate – Art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

Ai fini della fattispecie di cui all'articolo 2, d.lgs. n. 81/2015, che prevede l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, non è necessario che quest'ultimo tratto abbia caratterizzato ogni profilo della prestazione, essendo sufficienti solo alcuni aspetti della cd. etero-organizzazione. (1)

(1) L'UTILITÀ DELL'ART. 2, D.LGS. N. 81/2015, OLTRE I RIDERS

1. — La sentenza in epigrafe si segnala per essere tra le prime ad aver applicato l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 alla figura del consulente aziendale, delineando un ambito interpretativo significativamente diverso rispetto a quello – ben più frequente – dei lavoratori impiegati tramite piattaforme digitali, cui la norma è stata prevalentemente riferita dalla sua entrata in vigore a oggi (Tra i pochi casi di applicazione della norma a un ambito diverso, si segnalano T. Milano 7.1.2021, con riferimento alla figura del dirigente sportivo, e T. Roma 15.6.2022, per il caso di un *claqueur*, entrambe reperibili in *DeJure*).

I fatti di causa possono essere così riassunti. A seguito di controllo ispettivo da parte dell'Ispettorato territoriale del lavoro di Gorizia, una società esercente attività di elaborazione elettronica di dati contabili si era vista recapitare un'ordinanza di ingiunzione per violazione degli artt. 39, cc. 1, 2 e 7, d.l. n. 112/2008, e 23, d.P.R. n. 1124/1965, in ragione della mancata registrazione nel Libro unico del lavoro delle prestazioni svolte da tre collaboratrici e dell'omissione della relativa Dna (Denuncia nominativa assicurati). L'accertamento ispettivo aveva infatti evidenziato come le tre lavoratrici, sulla base di incarichi verbali ricevuti dal titolare della società di consulenza, avevano prestato la propria attività in una modalità riconducibile allo schema della collaborazione etero-organizzata. Ne erano prova l'affiancamento costante da parte dell'amministratore delegato nello svolgimento dei compiti assegnati, l'impiego di modalità operative predefinite e dunque

il pieno inserimento nel contesto aziendale: addirittura, venivano accertati l'utilizzo del sistema gestionale proprio della società e la condivisione, mediante caricamento *online*, delle pratiche assegnate così da rendicontarne costantemente lo stato di avanzamento (e consentire, per l'effetto, la verifica del lavoro svolto e la quantificazione dei relativi compensi), e persino la partecipazione a una riunione settimanale, finalizzata allo scambio di informazioni sulle pratiche e alla formazione professionale.

Di fronte al ricorso dell'azienda committente, che rivendicava per le collaboratrici massima libertà di operare, anche con riferimento al luogo e all'orario di lavoro, l'assenza di un obbligo nell'utilizzo dei programmi aziendali e persino la stessa continuità delle prestazioni, che sarebbero state, a detta della ricorrente, marginali, il giudice isontino conferma la ricostruzione fornita dall'autorità ispettiva e la riconducibilità delle concrete modalità di svolgimento delle collaborazioni in parola nell'alveo dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015.

2. — Il Tribunale articola il proprio ragionamento verificando la ricorrenza dei tre requisiti richiesti dalla norma: (prevalente) personalità, continuità ed etero-organizzazione della prestazione. Se sul primo elemento non vi è nessuna contestazione ed esso si basa su circostanze pacificamente riconosciute dalle parti, sul secondo viene rilevato come la continuità della prestazione non abbia nulla a che vedere con la determinazione di un orario e di un compenso fisso, quanto piuttosto con il ripetersi ovvero il protrarsi nel tempo del *facere* oggetto dello scambio; circostanza che il Tribunale ha verificato per il tramite dei testi e delle parole dello stesso amministratore.

La questione dirimente riguarda il tratto dell'etero-organizzazione, rispetto al quale, in via preliminare, il giudice, facendo tesoro dell'unico arresto di legittimità sull'art. 2, esclude la rilevanza della (eventuale) libertà di determinazione dei tempi e luoghi di svolgimento dell'attività, nonché la possibile esclusività della prestazione, dovendo piuttosto accertare se le modalità di esecuzione della prestazione siano state organizzate dal committente tramite una «modulazione unilateralmente disposta» tale che l'operato possa «opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione d'impresa» (Cfr. Cass. 24.1.2020, n. 1663, in *LG*, 2020, n. 3, 213 ss.; in *RGL*, 2020, n. 2, II, 252 ss.; in *GI*, 2020, n. 7, 1797 ss.; per un commento, con varietà di accenti, cfr. almeno: Recchia 2020; Faioli 2020; Maio 2020; Persiani 2020; Biasi 2020). Appare opportuno segnalare come, tanto nella ricostruzione dell'Ispettorato del lavoro, quanto poi nella domanda giudiziale, è assente l'accertamento dell'esistenza, pure astrattamente possibile, dei cd. indici sussidiari della subordinazione: l'indagine è tutta incentrata sul discriminare tra i rapporti di lavoro autonomo qualificabili collaborazioni *ex* art. 409, n. 3, c.p.c. e quelli riconducibili alle collaborazioni (etero-organizzate) *ex* art. 2, d.lgs. n. 81/2015. Formulata così la domanda, al giudice non resta che verificare se le modalità di definizione delle prestazioni siano state consensualmente concordate con la società o, al contrario, siano state unilateralmente imposte, anche solo in parte, ma in modo comunque tale da ridurre sensibilmente lo spazio di autonomia delle lavoratrici, approfittando della loro debolezza economica e contrattuale.

Il giudice propugna così, nel caso di specie, il riconoscimento della etero-organizza-

zione sulla base di tre elementi. Innanzitutto, la scelta del *software* da impiegare per la gestione delle pratiche, contrariamente a quanto dichiarato dall'azienda, non si presentava come libera, ma prestabilita dal creditore: ne è prova che veniva fatta una formazione iniziale sul suo utilizzo e in più serviva anche per contabilizzare le attività svolte dalle collaboratrici tra quelle svolte dallo studio; elemento, quest'ultimo, che depone perfettamente a favore di un inserimento e integrazione con l'organizzazione del committente.

Il secondo elemento riguarda l'obbligo aziendale della redazione giornaliera di un file *Excel* riportante l'attività svolta; circostanza che, come si legge nella decisione, è «ulteriormente sintomatic[a] dell'etero-organizzazione», posto che non è il controllo in sé a rilevare (né un relativo potere connesso all'eventuale subordinazione), ma il fatto che sia imposto in via unilaterale nelle sue modalità esecutive (Nello stesso senso, in dottrina: Perulli 2017, 173; Carabelli 2018, 54; Martelloni 2020, 5).

Da ultimo, ha assunto rilievo la partecipazione delle collaboratrici alle riunioni dei venerdì pomeriggio presso lo studio; in questo caso, seppur non formalmente richiesta, la partecipazione era percepita come obbligatoria, sulla base di quello che il giudice definisce come un «condizionamento ambientale», al fine di continuare a imparare, partecipare e crescere nell'attività di studio (si sottolinea in particolare in una testimonianza come «tutti coloro che erano presenti in ufficio [...] interrompevano il loro lavoro per partecipare alla riunione; alcuni venivano sollecitati a farlo, al fine di iniziare la riunione; coloro che fino a quel momento erano assenti, giungevano in studio per la riunione; presso lo studio, non si rispondeva più al telefono, forse veniva anche inserita la segreteria. Tutta l'attività dello studio veniva bloccata e l'attenzione era totalmente assorbita dalla riunione»). La percezione di una prassi aziendale cui doversi rigorosamente attenere comporta allora una ulteriore riduzione della sfera di autonomia, ancor più evidente per chi, più giovane e con meno esperienza professionale, come nel caso delle tre collaboratrici, si trovava nella impossibilità di evitare, o quantomeno contrattare, «precise e specifiche modalità procedurali e comportamentali».

A parere di chi scrive, si tratta di uno snodo importante, anche rispetto a quanto affermato in Cass. n. 1663/2020, sulla situazione di debolezza economica, che la Suprema Corte considerava come causa giustificatrice dell'estensione dello statuto protettivo *ex art.* 2094 c.c. ai collaboratori etero-organizzati (In dottrina, D'Ascola 2020, 4), e che qui invece il giudice di merito indica quale terreno fertile per la «torsione» in senso unilaterale ed eterodeterminato delle modalità di esercizio della prestazione, o anche solo di alcuni aspetti più significativi.

In più, la pronuncia sembra andare anche oltre quella giurisprudenza di merito sui *riders* (*Ex multis*, T. Milano 20.10.2023, n. 3239, in *DRI*, 2024, n. 1, 111 ss., con nota di Squeglia; in maniera più approfondita, su tale arresto, Martelloni 2023), che ai fini del riconoscimento della etero-organizzazione ha richiesto la compresenza di tre elementi: l'unilaterale definizione, da parte della piattaforma, di istruzioni vincolanti sull'intero processo esecutivo, dal ritiro alla consegna; l'attribuzione alla piattaforma di un (implicito) potere sanzionatorio, esercitabile tramite la disattivazione dell'*account* in caso di inadempienze; la ridotta autonomia del *rider* nella fase esecutiva, nonostante la libertà di accettare o meno le prestazioni nella fase iniziale (la cd. fase genetica) (Per una rico-

struzione delle diverse posizioni in giurisprudenza sulla qualificazione del lavoro dei ciclofattorini, vd., da ultimo, D'Oriano 2024).

Se, almeno in generale, la giurisprudenza ritiene che l'integrale disciplina del lavoro subordinato si giustifichi in ragione del coordinamento esterno e unilateralmente imposto dal committente al collaboratore, la decisione in commento sembra suggerire un percorso più agevole (e un orizzonte più limitato di indagine) quanto alla verifica della «ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione», per dirla con i giudici di legittimità (In tal senso, anche Buscema 2025). Tale approccio è ancor più giustificato proprio dal superamento (operato dal d.l. n. 128/2019) della locuzione «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» (che proprio nel caso di specie non erano quasi per nulla vincolati) e con una maggiore attenzione proprio alla determinazione delle modalità di integrazione nell'organizzazione produttiva.

3. — Da un punto di vista sistematico, la decisione in commento si muove nel solco della Cassazione n. 1663/2020, ribadendo come l'etero-organizzazione si sostanzia ogni qual volta la determinazione unilaterale delle modalità di esecuzione della prestazione sia funzionale all'integrazione con l'organizzazione d'impresa e sottolineando come il contratto di collaborazione non rechi di per sé al suo interno l'elemento della etero-organizzazione, ma sia la concreta modalità di esecuzione del contratto a realizzare l'ingerenza del committente e la limitazione dell'autonomia (Martelloni 2020, 6). E, sempre seguendo l'arresto della Suprema Corte del 2020, viene confermata la lettura dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, come norma di disciplina la cui portata rimediale ha una esplicita funzione antielusiva.

V'è di più. Al netto di quelle che continueranno inevitabilmente a essere le critiche e le valutazioni mosse verso questa fattispecie normativa, anche dopo le modifiche intervenute nel 2019, le argomentazioni del Tribunale rafforzano quella posizione espressa dalla dottrina (In particolare: Carabelli, Spinelli 2019; Carabelli 2020, 11, e *Id.* 2021) secondo cui l'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015, in special modo nella sua formulazione attuale, disegna delle collaborazioni che si collocano all'interno del più ampio campo di applicazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c., caratterizzate però dal fatto che il potere di coordinamento dell'attività è attribuito – o già originariamente attraverso l'accordo delle parti, o perché esercitato di fatto successivamente (come nel caso di specie) – al committente. Tale potere organizzativo non è (co)essenziale alla collaborazione – ed è questo tratto che la distingue rispetto all'eterodirezione per il lavoro subordinato –, ma è elemento accessorio, attribuito e/o esercitato dal committente su base consensuale o di fatto.

In altre parole, la norma sulle collaborazioni etero-organizzate che «si [è] fa[tta] strada... sulle ruote dei *riders*» (Carinci 2019) sembra poter trovare applicazione in ambiti lavorativi sempre più disparati, in cui anche una genuina condizione di autonomia, in ragione di una condizione di debolezza economica o comunque di permeabilità a un potere (unilaterale) di coordinamento più invasivo, può richiedere tutele più incisive, eguali a quelle del lavoro subordinato.

Riferimenti bibliografici

Biasi M. (2020), *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *GI*, n. 7, 1806 ss.

Buscema G. (2025), *Quando è applicabile la disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Ius Lavoro*, 24 febbraio.

Carabelli U. (2018), *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, I seminari della Consulta giuridica della Cgil, n. 1, Futura editrice, Roma, 41 ss.

Carabelli U. (2020), *Introduzione*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, I seminari della Consulta giuridica della Cgil, n. 3, Futura editrice, Roma, 9 ss.

Carabelli U. (2021), *Anche il lavoro dei ciclofattorini ha un'essenza subordinata*, in *RGL*, *RGL Giurisprudenza online*, n. 1.

Carabelli U., Spinelli C. (2019), *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *RGL*, n. 1, II, 91 ss.

Carinci M.T. (2019), *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, in *RIDL*, 2, 350 ss.

D'Ascola S. (2020), *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, in *LD*, n. 1, 3 ss.

D'Orlando M. (2024), *La tutela dei riders tra etero-organizzazione e subordinazione*, in *LDE*, n. 4, 1 ss.

Faioli M. (2020), *Situazione italiana delle tutele del lavoro nella gig-economy. I ciclofattorini (riders) tra giurisprudenza del 2020 e legge del 2019*, in *RGL*, n. 2, II, 252 ss.

Maio V. (2020), *I «riders» nella «terra di mezzo», tra crisi dei rimedi e necessità logica della fattispecie*, in *GI*, n. 7, 1797 ss.

Martelloni F. (2020), *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*, in *LDE*, n. 1, 2 ss.

Martelloni F. (2023), *Collaborazioni etero-organizzate e libertà nel lavoro. Le implicazioni della distinzione tra fase genetica e fase esecutiva del rapporto in una recente pronuncia di merito*, in *DLRI*, n. 4, 643 ss.

Persiani M. (2020), *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei «riders»*, in *GI*, n. 7, 1801 ss.

Perulli A. (2017), *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *RIDL*, n. 2, 1, 173 ss.

Recchia G.A. (2020), *La Cassazione «consegna» ai «riders» la collaborazione eterorganizzata*, in *LG*, n. 3, 245 ss.

Antonio Valentini

*Dottorando di ricerca in Diritti e tutele nei mercati globalizzati
presso l'Università di Bari «Aldo Moro»*