

- La questione della (non) applicabilità della legge sui licenziamenti alle collaborazioni etero-organizzate -

Conversazioni sul Lavoro del Convento di San Cerbone



I LICENZIAMENTI **nella stagione breve delle riforme** ***Principi, fattispecie, regole, tutele*** ***nel dialogo tra la dottrina e la giurisprudenza***

Lucca – Convento di San Cerbone
8, 9 e 10 novembre 2024

VENERDÌ 8 NOVEMBRE 2024

Prima sessione - ore 16,30

Marcello Basilico *coordina la discussione introdotta da*

Pietro Ichino e Stefano Visonà

La disciplina dei licenziamenti, oggi, e la sua conformità ai principi costituzionali: profili generali

interventi programmati di **Pasqualino Albi, Luca Busico, Riccardo Diamanti, Maurizio Falsone, Raffaele Galardi, Giovanni Orlandini e Carlo Pisani**

papers di **Filippo Capurro, Luca Nogler e Simone Varva**
interventi liberi e dibattito

CENA nel REFETTORIO e a seguire CONCERTO nella CHIESA del CONVENTO

a cura di *Filippo Capurro*

Segnalo **Tribunale di Civitavecchia 15/05/2024, est. Bertillo** , che applica alle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, d.lgs. 81/2015, la **disciplina sui licenziamenti**.

Nel segnalare la evidenzio di aver posto in discussione questa soluzione interpretativa, nel *paper* che ho preparato per i lavori che si terranno a Lucca, dal titolo ***"I licenziamenti nella stagione breve delle riforme. Principi, fattispecie, regole, tutele nel dialogo tra la dottrina e la giurisprudenza"*** , presso il Convento di San Cerbone, l'8, 9 e 10 novembre 2024.

Allego la locandina e ringrazio gli organizzatori ed in particolare l'**avv. Vincenzo Antonio Poso** per l'opportunità.

In particolare, dal mio punto di vista, la complessa questione dell'applicabilità della normativa sui licenziamenti alle collaborazioni etero-organizzate mette in evidenza numerose criticità interpretative ed applicative.

Da un lato, il legislatore, con l'art. 2 d.lgs. 81/2015, ha esteso ai collaboratori etero-organizzati le tutele tipiche del lavoro subordinato, evidenziando la volontà di proteggere anche chi si trova nella "zona grigia" tra autonomia e subordinazione. Dall'altro, la natura autonoma di tali rapporti, fondata sulla libertà del lavoratore di determinare se e quando prestare l'opera, si scontra con l'applicazione di istituti giuridici concepiti per la rigidità del lavoro subordinato. Il **principio di compatibilità** – che è stato espressamente richiamato in più occasioni dalla giurisprudenza per le collaborazioni etero-organizzate – emerge come fondamentale per distinguere quando le norme sul lavoro subordinato possano o meno applicarsi a tale tipo di lavoro.

Del resto numerose disposizioni del lavoro subordinato, come quelle relative allo *ius variandi*, all'obbligo di fedeltà e alla modifica consensuale del corrispettivo, risultano difficilmente conciliabili con la flessibilità propria del lavoro autonomo.

Fondamentale è a mio avviso un approccio all'estensione delle tutele, selettivo su basi oggettive e non meccanico.

Non mi pare arbitraria una selezione che metta a sistema la disciplina del lavoro subordinato – in funzione di tutela del collaboratore – con la distinzione tra la **fase genetica** del rapporto (per la facoltà del lavoratore ad obbligarsi o meno alla prestazione), nella quale è stato rilevato che l'autonomia rimane integra, e la **fase funzionale**, ossia quella di esecuzione del rapporto, relativa alle modalità della prestazione.

E' sullo scoglio di questa distinzione che – a mio giudizio – si infrange e si seleziona la disciplina applicabile.

Segnalo che i *paper* predisposti per l'evento, che ho avuto modo di leggere fino ad oggi, mi sono parsi davvero di grande interesse.

Da quanto so al termine dei lavori saranno diffusi.