


# Vicende di una norma quasi dimenticata: il lavoro etero organizzato

- a cura di **Filippo Capurro** - Settembre 2022



STUDIO LEGALE ASSOCIATO  
**BECCARIA e CAPURRO**  
MILANO

Segnalo l'interessante pronuncia **Trib. Bergamo 30/06/2022 n. 386 est. Bertoncini** , in materia di rapporti di lavoro c.d. etero organizzati.

La sentenza attinge una delle più dimenticate norme dei decreti *Jobs Act*, che però è forse una delle più importanti, complesse e controverse.

Si tratta dell'art. 2, comma 1, , d.lgs. 81/2015, secondo il quale (nel testo riformato nel novembre 2019):

*“A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di 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. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.”.*

Quindi, per semplificare - salve alcune eccezioni esplicitamente indicate nei commi successivi - quando una prestazione di lavoro autonomo, prevalentemente personale, coordinata e continuativa è anche eteroorganizzata dal committente, le si applicherà la stessa disciplina del lavoro subordinato.


Per un quadro più generale della questione rinvio su questo sito a ***“Le collaborazioni coordinate e continuative “etero organizzate”: il magico viaggio in un mondo incantato”*** [!\[\]\(3dfb8d66e81160ad61421a3452093d1b\_img.jpg\)](#).

Il contributo contiene anche alcuni riferimenti di giurisprudenza, benché nell'insieme va detto che la produzione di sentenze sia sulla materia meno significativa di quanto forse sarebbe stato prevedibile.

Pur essendo stato il contributo scritto in vigenza del testo originario della norma, l'impianto d'insieme è ancora attuale, giacché la riforma ha semplicemente chiarito che la personalità della prestazione poteva essere anche solo **prevalente** e che l'organizzazione **dei tempi e dei luoghi di lavoro** non era essenziale ai fini della sussistenza della c.d. etero organizzazione.

Sulle modifiche appena menzionate rinvio comunque, sempre su questo sito, a ***“Lavoro autonomo e etero organizzazione: un correttivo della riforma che “stringe le maglie”*** [!\[\]\(339a16584d5da0f0a3ca4e9ec17bf6a1\_img.jpg\)](#).

Il caso trattato nella sentenza che qui segnalo riguarda un rapporto contrattualizzato come collaborazione coordinata e continuativa di un'addetta alla promozione di prodotti e offerte per la telefonia all'interno di uno stand nei corridoi di un centro commerciale. La domanda riguardava proprio l'applicazione dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs 81/15, ritenendo di essere etero-organizzata.

Fatto un **inquadramento giuridico della norma**, in linea con quanto già affermato dalla precedente giurisprudenza e principalmente da **Cass. 24/01/2020 n. 1663**  (circa tale pronuncia si veda su questo sito ***“Lavoro etero organizzato e rider Foodora: l'assolo finale di un giudizio “superstar”*** [!\[\]\(cef08d8c15d8a8acd5e25ab0d65432c3\_img.jpg\)](#)), il giudice ha analizzato la situazione di fatto ritenendo che *“l'istruttoria testimoniale non lascia dubbi sul fatto che l'attività lavorativa della ricorrente fosse etero-organizzata dalla committente (...) trattandosi di prestazione prevalentemente personale, le cui modalità di svolgimento, quanto ai tempi e luoghi di svolgimento della prestazione erano fissate in via esclusiva dalla società”*.

Benché la fattispecie cadesse in larga parte sotto la norma riformata, il giudice **ha valorizzato, ai fini dell'accertamento dell'etero-organizzazione, gli elementi del tempo e del luogo di lavoro**, cosa che appare pienamente congrua. Infatti, pur non essendo più indispensabile che l'etero-organizzazione si riferisca **“anche”** a tali ambiti, ben agli stessi essa può riferirsi in misura sufficiente all'applicazione della norma.

In particolare interessanti sono i seguenti passaggi:

*“E’ incontestato, infatti, che la società convenuta avesse il proprio stand presso diversi centri commerciali, il che implica un’attività di organizzazione dei vari collaboratori, **essendo impensabile che costoro decidessero autonomamente, durante tutta la settimana, presso quale centro commerciale andare ed in quali fasce orarie.***

*In altri termini, anche ammesso che i collaboratori offrissero delle disponibilità di massima, cosa che comunque non è stata ben chiarita dal teste , è indubbio che fosse **la società a distribuirli presso i vari centri commerciali**, indicandogli anche la fascia oraria da osservare.*

*Deve quindi ritenersi attendibile la deposizione del [...], laddove ha dichiarato che **“i turni venivano indicati dall’azienda settimanalmente tramite messaggi whatsapp”**”.*

Irrilevante è stata considerata la tesi della società che faceva valere il regime di esenzione ex art. 2, co. 2, per sussistenza di una regolazione collettiva (accordo del 1° agosto 2013): il Tribunale ha infatti ritenuto che l’accordo collettivo invocato potesse applicarsi solo agli operatori telefonici *outbound*, restando invece escluse le figure di coloro che svolgono attività di promozioni tariffarie al di fuori dell’ambito del *call center*.

Il Giudice ha pertanto ritenuto applicabile la disciplina di cui all’art. 2, comma 1, d.lgs 81/15, condannando la datrice di lavoro al pagamento delle **differenze retributive che la lavoratrice avrebbe maturato con contratto di lavoro subordinato**, applicando il CCNL Commercio, VI livello.