

STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO

Collana fondata da L. GALANTINO e S. HERNANDEZ

e diretta da F. Basenghi e G. Pellacani

STUDI DI  
DIRITTO  
del LAVORO

ANTONIO LEONARDO FRAIOLI

# LA DIPENDENZA ECONOMICA TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE: QUALI TUTELE?



G. Giappichelli Editore

STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO

*Collana fondata da L. GALANTINO e S. HERNANDEZ  
e diretta da F. Basenghi e G. Pellacani*

---

*Questo volume della presente Collana è stato sottoposto a valutazione scientifica da parte di professori ordinari di Diritto del lavoro, italiani e stranieri, individuati all'interno del Comitato di valutazione che ad oggi è così composto: Prof. Emilio Balletti (Seconda Università di Napoli); Prof. Jaime Cabeza Pereiro (Università di Vigo – Spagna); Prof. Belén Cardona Rubert (Università di Valencia – Spagna); Prof. Luigi Fiorillo (Università di Napoli – Federico II); Prof. Yone Frediani (Fondazione Armando Alvares Penteado - Brasile); Prof. Alessandro Garilli (Università di Palermo); Prof. Nelson Mannrich (Università di San Paolo, Brasile – USP); Prof. Arturo Maresca (Università di Roma – La Sapienza); Prof. Rolando Murgas Torrazza (Università di Panamá – Panamá); Prof. Alan C. Neal (Università di Warwick – Regno Unito); Prof. Hector Humeres Noguer (Università del Cile – Santiago del Cile); Prof. Giuseppe Pellacani (Università di Modena e Reggio Emilia); Prof. Antonio Pileggi (Università di Roma – Tor Vergata); Prof. Roberto Pessi (Luiss Guido Carli – Roma); Prof. Giampiero Proia (Università di Roma Tre); Prof. Wilfredo Sanguineti Raymond (Università di Salamanca – Spagna); Prof. Francesco Santoni (Università di Napoli – Federico II); Prof. Giuseppe Santoro Passarelli (Università di Roma – La Sapienza); Prof. Alberto Tampieri (Università di Modena e Reggio Emilia).*

*La valutazione viene effettuata:*

*– sui seguenti criteri: congruenza con le tematiche del settore scientifico-disciplinare (Diritto del lavoro); originalità; carattere innovativo dello studio; approfondimento ed organicità dello studio (ampiezza del respiro culturale e sistematico; costruttività e criticità dell'approccio); rigore metodologico; forma; aggiornamento e completezza della documentazione;*

*– e con un procedimento che in generale si articola nelle seguenti fasi:*

*a) una prima fase in cui il volume viene sottoposto a referaggio autonomo ed indipendente da parte di due professori della materia, facenti parte del Comitato di valutazione. In questa fase ogni valutatore ha la possibilità di esprimere un giudizio di adeguatezza dell'opera per la pubblicazione nella Collana, oppure la possibilità di indicare le modifiche e/o integrazioni da suggerire all'Autore al fine di rendere l'opera adeguata;*

*b) una seconda fase, soltanto eventuale, in cui i due valutatori, verificata la correttezza delle modifiche e/o integrazioni, esprimono un giudizio di adeguatezza dell'opera.*

ANTONIO LEONARDO FRAIOLI

LA DIPENDENZA ECONOMICA  
TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE:  
QUALI TUTELE?



G. Giappichelli Editore

© Copyright 2022 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO 21 - TEL.: 011-81.53.111 - FAX: 011-81.25.100

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 978-88-921-2452-3

ISBN/EAN 978-88-921-7653-9 (ebook - pdf)

*Stampa:* Stampatre s.r.l. - Torino

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail [autorizzazioni@clearedi.org](mailto:autorizzazioni@clearedi.org) e sito web [www.clearedi.org](http://www.clearedi.org).

# Indice

	<i>pag.</i>
<i>Prefazione</i>	IX
 <b>Parte I</b> <i>Dalla subordinazione al lavoro autonomo continuativo</i>	
1. Il lavoro subordinato come fattispecie assiologica del diritto del lavoro. Subordinazione tecnico-funzionale e dipendenza	1
2. Il problema della (re)distribuzione/imputazione delle tutele e le proposte di revisione	12
2.1. La subordinazione etero-direzione: fattispecie recessiva nell'attuale paradigma organizzativo-produttivo dell'impresa?	22
2.2. Il lavoro "destrutturato": lavoro agile e telelavoro	28
3. Il lavoro digitale e la tenuta delle categorie dogmatiche dell'autonomia e subordinazione	36
3.1. Il problema delle tutele per il lavoro digitale	45
4. Il contratto d'opera come tipologia residuale del contratto di lavoro nella sistematica del codice civile	50
5. Il lavoro autonomo continuativo	54
6. La continuità come elemento essenziale del concetto di dipendenza	63
7. Il tempo quale elemento rilevante ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro	70
8. La rilevanza del tempo nel lavoro digitale	72
9. L'elemento della continuità nei contratti di lavoro autonomo: le soluzioni dell'ordinamento	75
9.1. Il lavoro a progetto quale tentativo di disciplina del lavoro autonomo continuativo	77
9.2. La tecnica regolativa della subordinazione-sanzione nel lavoro a progetto	81
9.3. Continuità e dipendenza economica nell'art. 69 bis, d.lgs. n. 276/2003 e la sua rilevanza sistematica	88

Parte II

*“Qualificazione semplificata” della subordinazione  
ed estensione delle tutele*

1. L’art. 2, d.lgs. n. 81/2015: prove tecniche di “allargamento” della nozione di subordinazione o mera estensione di tutele al lavoro autonomo continuativo?	93
1.1. Sulla personalità esclusiva o prevalente della prestazione: le tutele della subordinazione estese al piccolo imprenditore?	100
2. La tecnica normativa delle esclusioni e il “problema” dell’indisponibilità del tipo	103
3. Quale disciplina per le collaborazioni eterorganizzate?	110
4. L’impatto dell’art. 2, d.lgs. 81/2015 sulla qualificazione del rapporto di lavoro: dal concetto di coordinamento a quello di organizzazione	115
4.1. <i>Direzione e organizzazione</i> : unicità o duplicità della nozione?	124
5. L’applicazione giurisprudenziale dell’art. 2, d.lgs. n. 81/2015: il caso dei <i>riders</i>	133
5.1. L’interpretazione “riduttiva” della norma	133
5.2. La teorizzazione del <i>tertium genus</i>	135
5.3. Una lettura pragmatica di una norma pragmatica e l’apertura alla <i>debolezza socio-economica</i>	137

Parte III

*La dipendenza economica in ambito comunitario ed internazionale*

1. Subordinazione e dipendenza economica nella giurisprudenza della Corte di Giustizia: la valorizzazione dell’organizzazione e della continuità del rapporto di lavoro	145
2. La dipendenza economica nelle fonti internazionali e comunitarie	149
3. L’elemento della eterorganizzazione della prestazione di lavoro quale indice rilevante della subordinazione nei diversi ordinamenti giuridici	157
4. Il superamento della dicotomia lavoro autonomo/subordinato. La dipendenza economica quale nuovo criterio di imputazione delle tutele lavoristiche	171

## Parte IV

*Le risposte dell'ordinamento al lavoro che cambia:  
i tentativi di tutela del lavoro autonomo e le questioni aperte*

1. La protezione del lavoro autonomo nell'ambito del c.d. quarto contratto: il Jobs Act degli autonomi quale tutela della dipendenza economica	175
2. La tutela prevista per i ciclofattorini autonomi	181
3. L'auspicabile distinzione delle tutele connesse allo <i>status</i> di cittadino e allo <i>status</i> di lavoratore	187
4. L'art. 36 della Costituzione ed il lavoro autonomo continuativo	193
4.1. L'equo compenso per i lavoratori autonomi professionisti	204
5. Prospettive <i>de jure condendo</i>	208
<i>Bibliografia</i>	213





## Prefazione

La monografia “*La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?*” affronta il tema cruciale ed ambizioso relativo alla ridefinizione dei criteri di imputazione della tutela lavoristica. Si tratta di tema che, a fronte degli epocali mutamenti nella organizzazione delle imprese e più in generale nel mercato del lavoro, ha conquistato una crescente attenzione, anche da parte del legislatore.

Senonché, come noto, le proposte dottrinali e lo stesso dibattito sul tema, anche a livello sovranazionale, mirano a riferire la categoria del lavoro economicamente dipendente al solo lavoro autonomo continuativo o lavoro autonomo cosiddetto di seconda generazione.

La monografia, più radicalmente, mira al superamento della dicotomia subordinazione/autonomia, non più idonea a cogliere le nuove forme di lavoro nell’ambito dei mutati processi organizzativi dell’impresa ed a tal fine propone un diverso criterio di imputazione delle tutele lavoristiche, quello della c.d. dipendenza economica.

In particolare, la trattazione rimarca l’insufficienza a fini qualificatori dell’elemento dell’eterodirezione, sempre meno in grado, da solo, di segnare il discrimine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. A tal riguardo l’autore si sofferma sulle crescenti difficoltà incontrate dalla giurisprudenza la quale, pur continuando formalmente a riconoscere l’elemento dell’eterodirezione quale parametro fondamentale di qualificazione ex art. 2094 c.c., finisce nella sostanza per dare rilievo ad altri e diversi elementi ricavati dalla fattispecie concreta, gli indici sintomatici della subordinazione, anch’essi peraltro sempre meno univoci ed efficaci ai fini qualificatori.

Ciò che emerge dalla ricostruzione dell’Autore è che la categoria della dipendenza economica evoca molto da vicino la nozione di *dipendenza* di cui all’art. 2094 c.c. intesa quale inserimento continuativo nell’organizzazione produttiva altrui, da cui discende la “dipendenza” economica del prestatore.

Consapevole della complessità teorica e dogmatica della nozione di dipendenza economica, l’Autore propone il superamento delle attuali ca-

tegorie qualificatorie ed una ricostruzione che muove dalle necessarie, eventuali, differenziazioni di trattamento normativo e retributivo che pure dovranno essere considerate, differenziazioni alle quali il legislatore è ricorso, come noto, anche nel cuore, per così dire, della stessa subordinazione in senso tecnico (si pensi ad esempio alla disciplina normativa relativa ai dirigenti).

E ciò nella prospettiva della piena attuazione dell'art. 35, comma 1 Cost., nel senso della rilevanza, all'interno dell'unica fattispecie qualificatoria proposta, delle diverse condizioni socio-economiche nelle quali il lavoro può essere declinato, della diversa implicazione della persona del lavoratore nello svolgimento della prestazione di lavoro, del *quantum* del lavoro svolto, ecc.

E nella piena consapevolezza che la tutela costituzionale del lavoro prescinde da qualificazioni tecnico-giuridiche di tipi contrattuali ed ha come destinatario il lavoratore-soggetto debole nel rapporto/mercato del lavoro.

Giuseppe Pellacani

## Parte I

# *Dalla subordinazione al lavoro autonomo continuativo*

SOMMARIO: 1. Il lavoro subordinato come fattispecie assiologica del diritto del lavoro. Subordinazione tecnico-funzionale e dipendenza. – 2. Il problema della (re)distribuzione/imputazione delle tutele e le proposte di revisione. – 2.1. La subordinazione eterodirezione: fattispecie recessiva nell'attuale paradigma organizzativo-produttivo dell'impresa? – 2.2. Il lavoro "destrutturato": lavoro agile e telelavoro. – 3. Il lavoro digitale e la tenuta delle categorie dogmatiche dell'autonomia e subordinazione. – 3.1. Il problema delle tutele per il lavoro digitale. – 4. Il contratto d'opera come tipologia residuale del contratto di lavoro nella sistematica del codice civile. – 5. Il lavoro autonomo continuativo. – 6. La continuità come elemento essenziale del concetto di dipendenza. – 7. Il tempo quale elemento rilevante ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro. – 8. La rilevanza del tempo nel lavoro digitale. – 9. L'elemento della continuità nei contratti di lavoro autonomo: le soluzioni dell'ordinamento. – 9.1. Il lavoro a progetto quale tentativo di disciplina del lavoro autonomo continuativo. – 9.2. La tecnica regolativa della subordinazione-sanzione nel lavoro a progetto. – 9.3. Continuità e dipendenza economica nell'art. 69 *bis*, d.lgs. n. 276/2003 e la sua rilevanza sistematica.

### *1. Il lavoro subordinato come fattispecie assiologica del diritto del lavoro. Subordinazione tecnico-funzionale e dipendenza*

La subordinazione, come noto, è la fattispecie fondamentale e fondante il diritto del lavoro; tale diritto, infatti, è nato e poi si è sviluppato proprio per tutelare il tipo sociale lavoro subordinato<sup>1</sup>.

La subordinazione, quindi, è il perno di tutto l'ordinamento lavoristico ed al contempo è il concetto più difficile da definire<sup>2</sup>, anche alla luce dei cambiamenti socio-economici intervenuti nel corso del tempo<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1988, 196.

<sup>2</sup> M. GRANDI, (voce) *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, XXXVIII, Milano, 1987, 322 ss.

<sup>3</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *In tema di lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 1990, 233 ss.

Il lavoro subordinato, per la sua storica funzione protettiva, è stato e continua ad essere, nonostante la insistita diagnosi di crisi della subordinazione, il fulcro del sistema di protezione della persona del lavoratore, sistema di protezione che ricomprende anche il complesso sistema di sicurezza sociale *interno* ed *esterno* al rapporto di lavoro<sup>4</sup>.

Il lavoro subordinato è stato dunque il portatore, accentrandone in sé, di tutte le tutele protezionistiche della persona del lavoratore<sup>5</sup>, assurgendo la subordinazione a fattispecie che perimetra e fa scattare l'applicazione delle regole del diritto del lavoro<sup>6</sup>.

Fattispecie e tutela lavoristica sono quindi esistiti l'una in funzione dell'altra ed in tale prospettiva la subordinazione ha coinciso storicamente con lo stesso ambito applicativo del diritto del lavoro, inteso come l'insieme delle tutele inderogabili di origine legale e contrattuale-collettiva volte a proteggere il lavoratore, considerato soggetto debole nell'ambito di una relazione contrattuale disparitaria.

In tal senso, a ragione, può parlarsi del lavoro subordinato come fattispecie assiologica, essendo noto, peraltro, come tale protezione sia stata erogata a valle di una formalizzazione della nozione di subordinazione c.d. giuridica<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> La nascita e lo sviluppo del contratto di lavoro subordinato è stato un bene in sé nel nostro ordinamento, perché a questo si è ricondotto molto di più della semplice tutela del lavoratore, ma ha ricompreso lo sviluppo della persona umana, sviluppo protetto dai molteplici interventi legislativi volti a tutelare la *persona* del lavoratore. Il diritto del lavoro, invero, è un "*diritto a misura di uomo*", essendo inscindibile il lavoro dalla persona umana, coincidendo cioè l'oggetto del contratto con la persona umana. L'espressione che rende perfettamente l'idea della portata del diritto del lavoro è di U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, 1995, 25.

<sup>5</sup> P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in *Tratt. dir. civ. e comm.*, diretto da Cicu e Mesineo, XXVII, 2, Milano, 2000, 258.

<sup>6</sup> M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione*, Milano, 1985, 35; M. PERSIANI-G. PROIA, *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, 2011, 6.

<sup>7</sup> La tecnica legislativa è sempre stata – e continua ad essere nonostante le spinte inesorabili dovute ai molteplici cambiamenti della società ad ogni livello – la medesima e cioè quella di garantire protezione a colui che è tecnicamente subordinato: l'ordinamento lavoristico è ancora formalmente costruito non per tutelare in via diretta colui che si trovi in una condizione di mera debolezza socio-economica o contrattuale, ma viene tutelato il soggetto perché è tecnicamente subordinato secondo lo schema originario dell'art. 2094 c.c., nel senso che la tutela deve passare per l'assoggettamento all'altrui potere direttivo, ciò che nel periodo della rivoluzione industriale poteva anche coincidere con la stato di debolezza. Tra i numerosi contributi si possono ad esempio vedere: G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 86, 2000; T. TREU, *Il diritto del lavoro: realtà e possibilità*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 467 ss.; L. NOGLER, *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordi-*

Il nostro ordinamento, del resto come gran parte degli ordinamenti giuridici europei, ha fatto propria una nozione originaria di subordinazione tecnico-funzionale<sup>8</sup>, fondata cioè sulla modalità attuativa della prestazione di lavoro, modalità che riguarda quindi la prestazione in senso stretto<sup>9</sup>, che viene scambiata, in tale assetto negoziale, con la retribuzione<sup>10</sup>.

L'ambito della protezione lavoristica, dunque, fa riferimento al *quomodo* della prestazione<sup>11</sup>, restando indifferente la condizione sociale della persona del lavoratore<sup>12</sup>.

Sotto tale profilo emerge il problema della c.d. *sfasatura* tra fattispecie ed effetti, formula evocativa di una irrazionale distribuzione delle tu-

---

nato nell'impresa, in *Arg. dir. lav.*, 2002; G. PROIA, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, 87; L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Fra subordinazione e autonomia*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, XII, 2002.

<sup>8</sup> M. DELL'OLIO, *I collaboratori dell'imprenditore*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da Rescigno P., vol. XV, tomo I, Torino, 1986, 331 ss.; per un'attenta ricostruzione della fattispecie del lavoro subordinato si veda anche I. MARIMPIETRI, *Il lavoro subordinato*, in *Trattato dei contratti*, diretto da P. Rescigno e E. Gabrielli, Torino, 2009, 25 ss.

<sup>9</sup> L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e impresa*, in *Orient. giur. lav.*, 1986, 987. Il dibattito sulle categorie giuridiche della subordinazione e autonomia risale a due secoli fa, allorché già si contrapponeva da un lato la scelta di impostare la differenza su rapporti socioeconomici volti a rimuovere le disuguaglianze sociali e dall'altro la via dei riferimenti alle categorie romanistiche e civilistiche della *locatio operis* e *locatio operarum*. La prima, quindi, era volta a proteggere il soggetto del rapporto di lavoro, la seconda diretta ad individuare il contratto sulla base di elementi oggettivi, in tal senso si veda In tal senso, da ultimo, si veda O. MAZZOTTA, *L'inafferabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, n. 1, 2020, 6, il quale ricorda come nella prima legislazione sociale si proteggevano il lavoro "manuale" (lavoro nelle miniere n. 1893/1907), gli operai (l. n. 295/1893), i padroni e gli operai (l. n. 105/1908), i lavoratori degli opifici industriali (l. n. 242/1902).

M. DELL'OLIO, *I collaboratori dell'imprenditore*, cit., 331 ss.; per un'attenta ricostruzione della fattispecie del lavoro subordinato si veda anche I. MARIMPIETRI, *Il lavoro subordinato*, in *Trattato dei contratti*, diretto da P. Rescigno e E. Gabrielli, Torino, 2009, 25 ss.

<sup>10</sup> S. MAGRINI, (voce) *Lavoro (contratto individuale di)*, in *Enc. dir.*, XXII, Milano, 1973, 379 ss.

<sup>11</sup> M. D'ANTONA, *I mutamenti*, cit., 28. È chiaro che attraverso la *modalità* di svolgimento si cerca di arrivare in via mediata all'*obiettivo* da proteggere. Anche la giurisprudenza, a più riprese, ha contribuito a mischiare le carte del dibattito, con il suo granitico principio per cui ogni attività umana può essere oggetto sia di un lavoro autonomo che di un lavoro subordinato, sposando appieno la sola rilevanza del *quomodo* della prestazione: non esistono a priori lavori autonomi o lavori subordinati. *Ex multis* si può vedere Cass. 17 agosto 2004, n. 16038.

<sup>12</sup> G. GHEZZI-U. ROMAGNUOLI, *Il rapporto di lavoro*, 2ª ed., Bologna, 1995, 21 ss.

tele lavoristiche, causata proprio dalla formalizzazione della subordinazione esclusivamente in senso tecnico-giuridico<sup>13</sup>.

Ed invero, sia nell'elaborazione giurisprudenziale della nozione di subordinazione, che presso la dottrina dominante, la dipendenza e l'eterodirezione della prestazione di cui all'art. 2094 c.c. sono state lette a fini qualificatori come un'endiadi, in una inscindibile complementarità, attribuendo rilevanza all'elemento dell'eterodirezione della prestazione di lavoro e ritenendo che il concetto di dipendenza, del tutto irrilevante a fini qualificatori, si limitasse a descrivere la situazione giuridica di soggezione del lavoratore al potere di direzione del datore di lavoro, esprimendo "il profilo statico, passivo, del vincolo di subordinazione, il suo contenuto diremmo inerziale"<sup>14</sup>.

Tuttavia, è da rilevare come la giurisprudenza sulla subordinazione, intesa come assoggettamento al potere direttivo, ha da sempre ritenuto la necessità di *contestualizzare* l'esercizio di tale potere e, per tale via, nel tempo, ha garantito l'elasticità di tale nozione, consentendo a tale ricostruzione di adattarsi ad un contesto produttivo ed organizzativo in continua trasformazione<sup>15</sup>. In tale prospettiva, quindi, l'elaborazione giuri-

---

<sup>13</sup> Ed invero, come noto, a partire già dagli anni '90, sono proliferate nuove forme flessibili di lavoro che hanno spostato il problema delle tutele da garantire anche nei confronti dei c.d. "nuovi" lavori, e la dottrina sin da subito si è interrogata sui limiti della categoria della subordinazione nel distinguere il lavoratore bisognoso o meno di tutela. Per uno studio esaustivo della problematica si vedano i diversi autori in *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari, 1997. Sulla sfasatura tra fattispecie ed effetti si veda: L. MONTUSCHI, *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *Lav. dir.*, 1993, 21 ss.; U. ROMAGNOLI, *Un diritto da ripensare*, in *Lav. dir.*, 1995; R. DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in *Arg. dir. lav.*, 1997; M. PEDRAZZOLI, *Classificazione dei rapporti di lavoro e prospettive di riforma*, in *Mass. giur. lav.*, 1997; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 1997; G. PROIA, *Rapporti di lavoro e tipo (considerazioni critiche)*, Milano, 1997; G. SANTORO PASSARELLI, *Flessibilità e rapporto di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 75 ss.; M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *Riv. giur. lav.*, 1998, 311; M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998; M. PERA, *Sulle prospettive di estensione delle tutele al lavoro parasubordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, I, 371 ss.; E. GHERA, *Prospettive del contratto individuale di lavoro*, in *Scritti in onore di G. Giugni*, Tomo I, Bari, 1999; R. SCOGNAMIGLIO, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1999.

<sup>14</sup> M. ROCCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 65/2008, 35. *Contra* F. MAZZIOTTI, *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Napoli, 1974, 61 ss.

<sup>15</sup> L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, 2ª ed., Milano,

sprudenziiale ha potuto ritenere che, sempre tenendo conto delle mansioni attribuite al lavoratore, il potere direttivo dovesse estrinsecarsi in ordini specifici e nell'ambito di una continua attività di vigilanza e di controllo; così come si è ritenuta non necessaria l'esistenza di espressi e continui ordini sulle modalità di svolgimento della prestazione, sino a concepire che l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo potesse ravvisarsi anche in presenza di indicazioni di carattere generale e programmatiche e/o imposte dalla struttura aziendale<sup>16</sup>.

---

1915, 29. Proprio il protagonista della subordinazione-eterodirezione, Lodovico Barassi, ci spiega allo stesso tempo la forza ed i limiti della subordinazione: "Quando il creditore del lavoro è a contatto col lavoro, lo dirige, lo sorveglia, lo indirizza a quei risultati cui egli, mercé le prestazioni del debitore, intenda arrivare, vi ha locazione di opere. In tal caso il lavoratore è un strumento, e un strumento in un certo senso passivo, nel senso che presta le proprie attitudini fisiche e intellettive perché l'altra parte le abbia a plasmare e dirigere e indirizzare come egli intende. Questo avviene così per l'operaio come per il direttore di una banca. L'uno e l'altro non hanno di mira un risultato determinato, ma una semplice prestazione di energie a quei fini cui la guida, il controllo e la sorveglianza del capo-fabbrica o del consiglio di amministrazione della Banca intende condurle. Esiste dunque un contatto immediato, diretto tra il creditore di lavoro e i mezzi di lavoro offerti dall'altra parte ... Però questo contatto non ha sempre la medesima intensità; ma può andare da un *maximum*, come è per l'operaio o per lo scrivano che lavorano sotto l'incessante guida del capo di fabbrica o d'ufficio, sino ad un *minimum*, come è per il direttore di Banca, che ha anche un'iniziativa propria". Tale storica descrizione della subordinazione racchiude in sé cento anni di futuro dibattito dottrinario e giurisprudenziale sul concetto di subordinazione e lascia intendere pacificamente e allo stesso tempo la forza e la debolezza di tale categoria giuridica, capace comunque, se dinamicamente interpretata, di tenere il passo dei mutamenti sociali ed economici della società.

<sup>16</sup>Da ultimo, tra le tante, Cass. n. 24391/2020, per la quale "in ordine alla qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, in presenza di prestazione con elevato contenuto intellettuale, questa Corte ha costantemente affermato che è necessario verificare se il lavoratore possa ritenersi assoggettato, anche in forma lieve o attenuata, alle direttive, agli ordini e ai controlli del datore di lavoro, nonché al coordinamento dell'attività lavorativa in funzione dell'assetto organizzativo aziendale (cfr. Cass. 01/08/2013, n. 18414; Cass. 15/05/2012, n. 7517; Cass. 14/02/2011, n. 3594), potendosi ricorrere altresì, in via sussidiaria, a elementi sintomatici della situazione della subordinazione quali l'inserimento nell'organizzazione aziendale, il vincolo di orario, l'inerenza al ciclo produttivo, l'intensità della prestazione, la retribuzione fissa a tempo senza rischio di risultato; in particolare, ai fini della configurazione del lavoro dirigenziale – nel quale il lavoratore gode di ampi margini di autonomia ed il potere di direzione del datore di lavoro si manifesta non in ordini e controlli continui e pervasivi, ma essenzialmente nell'emanazione di indicazioni generali di carattere programmatico, coerenti con la natura ampiamente discrezionale dei poteri riferibili al dirigente – il giudice di merito deve valutare, quale requisito caratterizzante della prestazione, l'esistenza di una situazione di coordinamento funzionale della stessa con gli obiettivi dell'organizzazione aziendale, idonea a ri-



È poi consolidato il principio giurisprudenziale della subordinazione c.d. *attenuata* in relazione a “prestazioni lavorative dotate di maggiore elevatezza di contenuto intellettuale e creativo” ovvero anche ed all’opposto con riferimento a mansioni estremamente elementari e ripetitive<sup>17</sup>.

In tali ipotesi, invero, il potere direttivo perderebbe di significato qualificatorio, rilevando a tal fine altri elementi quali ad esempio l’inserimento del prestatore nell’organizzazione dell’impresa e la messa a disposizione delle proprie energie lavorative in favore del datore di lavoro per il perseguimento degli scopi imprenditoriali<sup>18</sup>.

---

condurre ai tratti distintivi della subordinazione tecnico-giuridica, anche se nell’ambito di un contesto caratterizzato dalla c.d. subordinazione attenuata aziendale (Cass. 13/02/2020, n. 3640; Cass. 10/05/2016, n. 9463; Cass. 15/05/2012, n. 7517)”.

<sup>17</sup> Ed invero proprio il concetto di eterodirezione, posto alla base del rapporto di lavoro subordinato, nelle fattispecie di subordinazione c.d. attenuata, è stato messo in discussione perché comune, in ipotesi, anche al lavoro autonomo. Ed invero, si è osservato sin da subito come i poteri di direzione, istruzione e controllo della prestazione non sono di esclusiva pertinenza del lavoro subordinato, ma possono essere rilevati anche nelle fattispecie del contratto d’opera e nelle altre di lavoro autonomo e dunque in tal senso l’eterodirezione perderebbe il suo carattere di tipicità della subordinazione, si veda L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto*, cit., 46 ss. e concordemente O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, cit., 45; A. PERULLI, *Subordinazione e autonomia*, in *Il lavoro subordinato*, a cura di Carinci, II, *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, coordinato da Perulli, in *Tratt. dir. priv.*, diretto da Bessone, XXIV, Torino, 2007, 15; P. TOSI-F. LUNARDON, *Subordinazione*, cit., 259. In giurisprudenza, di recente si veda Cass. n. 17384/2019.

Si è risposto a tale obiezione rilevando come l’eterodirezione discenda giuridicamente dal contratto di lavoro subordinato, si veda M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, 193 ss.; P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, art. 2094-2095, in *Il codice civile, Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1992, 21; si altresì obiettato come la subordinazione non sia un fatto meramente materiale, dunque, in ipotesi, proprio nel lavoro subordinato potrebbe anche restare solo eventuale, si veda P. ICHINO, *Il contratto*, cit., 25, per il quale “l’assoggettamento ad eterodirezione va considerato come modo d’essere non dell’attività (comportamento di fatto) ma della prestazione lavorativa, cioè come carattere strutturale della relativa obbligazione contrattuale: quel che rileva non è tanto la conformità dell’attività lavorativa a direttive effettivamente impartite dal creditore – le quali possono in concreto mancare – quanto l’assunzione di un obbligo di obbedienza”.

<sup>18</sup> Si veda Cass. n. 9167/2001 per la quale, comunque, non vi sarebbe un ritorno alle teorie c.d. istituzionalistiche, per le quali la cifra minima della subordinazione era lo stabile inserimento del prestatore nell’organizzazione aziendale, restando la fonte del rapporto di lavoro il contatto, “con il quale il lavoratore si obbliga a porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative, e ad impiegarle con continuità, con fedeltà e diligenza, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro ed in funzione dei programmi cui è destinata la prestazione: costituendo tali condizioni il requisito minimo ma sufficiente per ritenere la natura subordinata del rapporto di lavoro”.

Ma è sul piano generale del metodo di qualificazione utilizzato dalla giurisprudenza che emerge sia la presa d'atto della insufficienza qualificatoria del potere direttivo, sia, e al contempo, l'incapacità della lettura dell'art. 2094 c.c., incentrata sull'assoggettamento a tale potere, – e tenuta ferma formalmente e graniticamente dalla giurisprudenza – a governare i più vari “modelli storici di organizzazione del lavoro”<sup>19</sup>.

Ed infatti, in maniera risalente, accanto alla dominante ricostruzione della nozione di subordinazione in senso tecnico-funzionale si è affiancata quella della dipendenza socio-economica del prestatore di lavoro e, dunque, una nozione non fondata sulle modalità di svolgimento della prestazione, ma sulla effettiva condizione economico-sociale del lavoratore<sup>20</sup>.

Tale tesi, per la verità mai compiutamente elaborata, non è stata accolta dalla dottrina e dalla giurisprudenza maggioritarie, pur continuando carsicamente a circolare nell'ambito del dibattito sulla subordinazione, anche a fronte della *ratio* dell'impianto costituzionale sulla protezione del lavoro<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali*, cit., 80. D'altra parte gli stessi indici sintomatici della subordinazione di cui fa largo uso la giurisprudenza, nell'opera di qualificazione dei rapporti di lavoro, sono diventati nel tempo sempre più inaffidabili, giacché sono circostanze comuni anche al lavoro autonomo. Si veda per tutti M. PALLINI (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia ed in Europa*, Bologna, 2006, 107 ss.

<sup>20</sup> Sulla distinzione tra le due tesi si veda A. SUPIOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2000, 220 ss.; favorevolmente, seppur con diverse sfumature, alla tesi della dipendenza economica si veda: F. MAZZIOTTI, *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Napoli, 1974, 61 ss.; L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, 1979, 89 ss.; F. SANTONI, *La posizione soggettiva del lavoro dipendente*, Napoli, 1979, 189 ss.; U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1967, 194; O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, 1979, 279 ss. Contrario, tra gli altri, al concetto di dipendenza economica si veda U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post taylorismo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, 28, per il quale “l'indice normativo della dipendenza assolve alla funzione descrittiva della caratteristica generale di poteri del datore di lavoro mentre quello della direzione assolve alla funzione definitoria del necessario ed essenziale modo di essere di tale soggezione in relazione all'adempimento dell'obbligazione di effettuare la prestazione lavorativa, effetto necessario ed essenziale del contratto”.

<sup>21</sup> In tal senso si veda O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione*, cit., 6, per il quale il diritto del lavoro è quell'apparato di regole che ha come riferimento sociale “un soggetto che si trova in uno stato di inferiorità economica, caratterizzata dalla alienità del lavoro e del suo risultato, direttamente derivante dalla mancanza di disponibilità dei mezzi per produrre. Non è solo la storia che ci consegna questa immagine, ma, in modo assai più significativo, la Carta costituzionale, che in più luo-

Un'attenta considerazione va invece riservata alla elaborazione dottrinale e giurisprudenziale che ha attribuito alla *dipendenza* di cui all'art. 2094 c.c. autonoma rilevanza a fini qualificatori e che, pur nella irriducibile diversità della ricostruzione giuridica, prende in considerazione l'*organizzazione* del datore di lavoro e costruisce la nozione di subordinazione con riferimento alla posizione che il lavoratore si trova a ricoprire rispetto a detta organizzazione. In tale prospettiva, si attribuisce rilevanza alla situazione del prestatore di lavoro stabilmente e continuamente inserito nell'organizzazione produttiva predisposta e diretta dal datore di lavoro<sup>22</sup>.

Ai fini della nostra proposta ricostruttiva, tale dottrina va sicuramente recuperata depurandola, tuttavia, da ogni ambiguo riferimento relativo alla inferiorità socio-economica del prestatore nei confronti del datore di lavoro, che ne farebbe un lavoratore *dipendente* e che, a nostro avviso, costituisce il vero motivo che ha condotto la dottrina maggioritaria a prendere le distanze da tale ricostruzione, onde emancipare il diritto del lavoro dal carattere pauperistico cui lo condannerebbe la individuazione dei destinatari della protezione sociale da questo erogata ai soli lavoratori meno abbienti e meno professionalizzati<sup>23</sup>.

Di tale opzione dottrinale va però recuperata l'intuizione più profonda che potremmo ravvisare nel rilievo per cui la capacità produttiva del prestatore *dipende* dal suo inserimento nell'organizzazione del datore di lavoro e, dunque, anche la fonte del reddito di tale lavoratore *dipende* dall'essere parte dell'organizzazione produttiva del datore di lavoro.

Non si tratta di accogliere la nota teoria della subordinazione come *doppia alienità*, nell'ambito della quale si attribuisce rilievo al contestuale verificarsi "di due condizioni che negli altri casi non si trovano mai congiunte: l'alienità nel senso di destinazione esclusiva ad altri del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata e l'alienità

---

ghi (artt. 1, 3, comma 2, 4, 36, 37, 38, 41) evoca la figura del lavoratore dipendente e ne fa oggetto di una tutela privilegiata".

<sup>22</sup> U. ROMAGNOLI, *La prestazione*, cit., 189; L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, Milano, 1971, 42; M. NAPOLI, *Contratto e rapporto di lavoro oggi*, in M. NAPOLI, *Questioni di diritto del lavoro*, Torino, 1996, 54 ss. Altri ancora, sempre distinguendo la rilevanza dei due specifici termini, attribuiscono alla dipendenza il significato di passività ed altruità del prestatore ai mezzi datoriali necessari per svolgere l'iniziativa economica, in tal senso si veda F. MAZZIOTTI, *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Napoli, 1974, 71 ss.; O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, cit., 59 ss.

<sup>23</sup> M.G. GAROFALO, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in AA.VV., *Scritti in onore di E. Ghera*, Bari, 2008.

dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce"<sup>24</sup>.

Si tratta piuttosto di sviluppare compiutamente la risalente e feconda intuizione di una dottrina che, nella ricostruzione della nozione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c., aveva ritenuto sufficiente che "la prestazione di lavoro sia inserita continuativamente in una organizzazione eterodiretta"<sup>25</sup> ovvero che la subordinazione, nelle sue "componenti strutturali" risulta "sempre ... dal mix tra eterodirezione e dipendenza, cioè l'inserimento organizzativo nell'impresa"<sup>26</sup>.

D'altra parte, la più risalente giurisprudenza ravvisava la subordina-

---

<sup>24</sup> Si veda la nota sentenza della Corte cost. n. 30/1996, giudice relatore Luigi Mengoni, in tema di lavoro dei soci di cooperativa. La Corte ha confermato la legittimità di una legge che escludeva il socio-lavoratore dalla tutela del Fondo di garanzia per il TFR, sul presupposto che per un verso il prestatore è anche socio e quindi partecipa allo scopo dell'impresa e quindi non si verifica la doppia alienità del risultato e dell'organizzazione produttiva. A ben vedere, sulla scorta del teorema della doppia alienità sancito dalla Consulta si è anche ritenuto che allora proprio la dipendenza, piuttosto che l'eterodirezione, sia l'elemento tipico della subordinazione, essendo l'elemento comune ad ogni rapporto di lavoro subordinato, in tal senso si veda M. ROCCELLA, *Lavoro subordinato*, cit., 34, per il quale "l'elemento di qualificazione del tipo contrattuale va identificato nella dipendenza (da intendersi secondo le indicazioni della Corte) e non nell'eterodirezione che meriterebbe di essere collocata più propriamente sul piano degli effetti, secondo quanto previsto, in primo luogo, dall'art. 2104, 2° co., cod. civ., conseguenti ad una qualificazione già operata". Anche A. PERULLI, *Subordinazione*, cit., 16, ritiene che fino a che il lavoratore autonomo sia escluso da ogni protezione "sarebbe opportuno valorizzare il dato della doppia alienità, ovvero, in altra prospettiva, fornire un'interpretazione maggiormente elastica e dinamica di potere direttivo: una interpretazione che colga nel suo esercizio il collegamento tra ruolo lavorativo e progetto produttivo altrui". A ben vedere, però, il principio affermato dalla Corte delle leggi è nel senso che la subordinazione tecnica di cui all'art. 2094 c.c. è quella che si inserisce ed esaurisce nello schema negoziale tipico, schema in cui gli interessi in gioco sono contrapposti, come di regola avviene nei contratti di scambio, di tale avviso è I. MARIMPIETRI, *Il lavoro subordinato*, cit., 39. Tale pronuncia, secondo altra dottrina, non è ritenuta essenziale ai fini della qualificazione poiché, soprattutto nelle nuove forme di lavoro, il risultato della prestazione non appartiene al prestatore e per rendere la prestazione il lavoratore non può che collaborare in un'organizzazione altrui, M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. Lav.*, 1998, I, 206; P. ICHINO, *Il contratto*, cit., 273, secondo il quale "il dato dell'acquisizione a titolo originario del prodotto da parte dell'utilizzatore del lavoro altrui, al pari dell'inserimento, è caratteristico di tutti i rapporti aventi per oggetto una mera attività e non un *opus* indivisibile".

<sup>25</sup> M. NAPOLI, *Contratto e rapporto di lavoro oggi*, in ID., *Questioni di diritto del lavoro*, Torino, 1992-1996, 54-57.

<sup>26</sup> M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, in *Atti del Convegno AIDLASS*, Padova, 21-22 maggio 2004, in [www.aidlass.org](http://www.aidlass.org).

zione nell'inserimento della prestazione lavorativa nell'organizzazione del datore di lavoro<sup>27</sup>, e crediamo che un tale elemento, che va sicuramente precisato, possa essere pacificamente preso in considerazione, una volta acquisito alla dottrina giuslavoristica il fondamento contrattuale del rapporto di lavoro e dei relativi poteri datoriali, con il rifiuto di ogni suggestione organicistica.

Per tale via, viene data rilevanza all'organizzazione datoriale quale struttura indispensabile per l'esecuzione della prestazione lavorativa e all'inserimento del lavoratore all'interno dell'impresa<sup>28</sup>.

Ciò posto, la valorizzazione a fini qualificatori della dipendenza nell'ambito della formula dell'art. 2094 c.c., indica sicuramente che l'ambito applicativo del diritto del lavoro può prescindere dalle modalità attraverso cui viene svolta la prestazione di lavoro, identificandosi con l'inserimento continuativo nella organizzazione produttiva altrui, che diventa lo strumento indispensabile affinché il lavoratore possa esercitare la propria capacità produttiva<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> *Ex multis* Cass. 28 agosto 1986, n. 5301 per la quale "quello dell'organizzazione (più precisamente, dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione) non è affatto un "criterio sussidiario" o come dire un dato indiziario da utilizzare come mezzo di ricerca, ma costituisce ... il punto d'arrivo della ricerca stessa, l'elemento portante della figura giuridica in questione".

<sup>28</sup> M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, in *Atti del Convegno AIDLASS*, Padova, 21-22 maggio 2004, 54. Autorevole dottrina rileva ancora come i due termini abbiano valenza diversa, qualificando l'eterodirezione il tipo normativo e la dipendenza il tipo legale e proprio in quest'ultimo si identificherebbe l'inserimento organico del lavoratore nell'impresa. La dipendenza, pertanto, si accompagnerebbe normalmente al potere di direzione e, nei casi in cui fosse disgiunta dalla direzione, potrebbe servire a distinguere le istruzioni impartite nel lavoro autonomo per conformare l'opera alle proprie necessità, rispetto alle direttive vere e proprie. In tal senso si veda L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, 17.

<sup>29</sup> In tale prospettiva si rileva come alcune fattispecie tipiche legali, quali ad esempio il lavoro sportivo subordinato ed il lavoro a domicilio, fondino la natura subordinata del rapporto di lavoro su elementi tipici della dipendenza. Ed infatti, l'art. 2, legge n. 91/1981, nella definizione di lavoratore sportivo subordinato, indica gli elementi della continuità e non occasionalità, della sottoposizione ai poteri di coordinamento da parte della società sportiva, dell'apprezzabile durata, tutti indici tipici della dipendenza. Nel caso invece del lavoro subordinato a domicilio "il vincolo di subordinazione viene a configurarsi come inserimento dell'attività del lavoratore nel ciclo produttivo aziendale, del quale la prestazione lavorativa da lui resa, pur se in ambienti esterni all'azienda e con mezzi ed attrezzature anche propri del lavoratore stesso, ed eventualmente anche con l'ausilio dei suoi familiari, purché convinti e a carico, diventa elemento integrativo (c.d. subordinazione tecnica)" (Cass. n.

L'obiezione che da un certo momento in poi viene portata contro tale ricostruzione, e, cioè, che anche la collaborazione autonoma coordinata e continuativa si inserisce nell'organizzazione produttiva e, dunque, il criterio suddetto non sarebbe utilizzabile per distinguere la subordinazione dall'autonomia, deve essere superata in una prospettiva ricostruttiva evolutiva che tenga conto delle effettive esigenze di protezione del lavoratore e prescindano, appunto, dalle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro<sup>30</sup>.

Ora, a ben vedere, nell'attuale contesto normativo ed interpretativo, che distingue a fini protettivi tra subordinazione ed autonomia, fondando tale distinzione sulle diverse modalità attraverso cui viene svolta la prestazione di lavoro, una tale obiezione potrebbe risultare fondata. Coltivando, però, una diversa prospettiva che a fini protettivi e dunque qualificatori prescindano da tale distinzione tra le due tipologie contrattuali, è possibile prendere in considerazione l'inserimento continuativo nell'organizzazione produttiva del creditore, come primo fondamentale elemento per riconsiderare il criterio di imputazione della tutela lavoristica. In quest'ottica e nell'attuale contesto legislativo, che fa assurgere l'*organizzazione* a criterio distintivo rilevante tra autonomia e subordinazione, il concetto di dipendenza potrebbe essere rivalutato, oltre che con riguardo all'elemento della continuità, anche alla luce dei concetti di unilateralità ed estraneità del lavoratore rispetto al risultato della produzione<sup>31</sup>; ed infatti, a prescindere dalle differenze che si vogliono rile-

---

5840/2002; conf. Cass. n. 4118/1992, n. 11434/1995, n. 9516/1998, n. 7328/2002, n. 21594/2002, n. 15915/2004).

<sup>30</sup> Sull'individuazione della subordinazione mediante l'inserimento della prestazione lavorativa nell'organizzazione imprenditoriale si vedano da un lato le perplessità di R. DE LUCA TAMAJO, *Profili*, cit., 472 e dall'altro le certezze di P. ICHINO, *Il contratto*, cit., per il quale l'inserimento della prestazione nell'organizzazione dell'impresa può ben essere un indice presuntivo della subordinazione. Secondo A. PERULLI, *Il potere*, cit., 343 e E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, 196, l'organizzazione, come del resto l'eterodirezione, sarebbe ravvisabile anche nei rapporti di lavoro autonomo, in quelle fattispecie cioè in cui la prestazione di un'opera o di un servizio sia destinata ad un risultato o ad una serie di risultati inseriti stabilmente nell'organizzazione imprenditoriale.

Sempre secondo P. ICHINO, *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e "dipendenza" nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, in *Giust. civ.*, 2005, II, 135; R. DE LUCA TAMAJO, *Profili*, cit., 475, l'inserimento sarà riscontrabile nel lavoro autonomo continuativo, laddove la subordinazione può essere spesso confusa con le varieguate forme di coordinamento-integrazione con l'organizzazione del datore di lavoro. In giurisprudenza si veda Cass. n. 2171/2000 per la quale l'inserimento del lavoratore non può essere elemento esclusivo per l'accertamento della subordinazione.

<sup>31</sup> Sul senso di "risultato" si veda F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1956.

vare in relazioni ai poteri datoriali, unilaterali ed estraneità non possono essere messe in discussione, essendo sempre presenti nel rapporto di lavoro subordinato<sup>32</sup>.

## 2. Il problema della (re)distribuzione/imputazione delle tutele e le proposte di revisione

La riflessione dei giuslavoristi, dagli anni '80 in poi, si è tra l'altro incentrata sull'inadeguatezza, se non vera e propria crisi, della fattispecie subordinazione nel redistribuire adeguatamente l'apparato protettivo del diritto del lavoro<sup>33</sup> e sulle possibili soluzioni a tale esiziale problema<sup>34</sup>.

A differenza, tuttavia, dell'accennato risalente dibattito sulla c.d. sfasatura tra fattispecie ed effetti<sup>35</sup>, merita di essere sottolineato come i nuovi termini della questione evidenzino sempre un problema di irrazionale distribuzione delle tutele lavoristiche ma, questa volta, spingendosi molto oltre la tematica della c.d. *vis expansiva* del diritto del lavoro, si pone in una vera e propria ottica *rifondativa* ed *inclusiva* di estensione dell'ambito applicativo di tali tutele.

Il citato dibattito dottrinale prende le mosse dalla rilevazione della diffusione di rapporti di lavoro autonomo continuativo che, invero "trovano crescente sviluppo nei contesti delle nuove organizzazioni di lavoro, despazializzati e dematerializzati, interconnessi all'utilizzo di strumenti informativi e telematici, oltre che favoriti dal decentramento delle

---

<sup>32</sup> La riflessione è di O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione*, cit., 10-11. Proprio sul tema della distinzione tra coordinamento ed eteroorganizzazione si deve riflettere, da un lato, sul concetto di unilateralismo decisorio, direttivo ed organizzativo al quale dovrebbe conseguire la tutela della disciplina della subordinazione e, dall'altro, sul concetto di consensualità ed autorganizzazione del lavoratore autonomo per il quale possono essere previsti appositi apparati di tutela *ad hoc*. Sul punto, si veda F. MARTELLONI, *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, 7.

<sup>33</sup> M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 70.

<sup>34</sup> P. TOSI-F. LUNARDON, (voce) *Subordinazione*, in *Digesto comm.*, XV, Torino, 1998, 260.

<sup>35</sup> L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, NAPOLI, 1967, 139. G. GIUGNI, *Prospettive del lavoro per gli anni '80*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1982, 387.

prestazioni”<sup>36</sup>, ovvero sono caratterizzati da un apporto lavorativo “più vicino al *risultato* che non alla *messa a disposizione*, qualificato da uno specifico know how, da poteri di intervento e di autorganizzazione, magari da contenuti creativi ... non segnati da vistosa soggezione gerarchica ed eterodirezione ... non riconducibili, se non con evidente forzatura, al paradigma della subordinazione”<sup>37</sup>.

Tali forme di lavoro rappresentano ormai lo strumento che consente alle imprese di poter ricorrere, con continuità, all'utilizzo del lavoro autonomo (secondo l'elaborazione sin qui ricevuta delle nozioni di subordinazione e autonomia) inserito nell'organizzazione produttiva e capace di concordare con il committente le modalità di svolgimento del rapporto<sup>38</sup>.

Il maggiore ricorso al lavoro autonomo continuativo ha coinciso con l'aumento delle attività produttive fondate sui servizi, dando così corpo a quel lavoro autonomo c.d. di “seconda generazione”<sup>39</sup> che rappresenta ormai una componente stabile del nostro mercato del lavoro.

Ed invero, in passato, l'imprenditore capitalista, attraverso il lavoro subordinato, acquisiva una disponibilità di forza lavoro da dirigere (e quindi da controllare) secondo le mutevoli esigenze della propria organizzazione produttiva. Il diffondersi delle forme di lavoro autonomo si può far coincidere con la transizione dal modello produttivo del *taylorismo-fordismo* a quello del *postfordismo*, transizione guidata dall'avvento

---

<sup>36</sup> M. PEDRAZZOLI, in AA.VV. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Bologna, 2004, *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, 682.

<sup>37</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 41 ss.

<sup>38</sup> Tale lavoro autonomo continuativo, invero, era estraneo, al legislatore del codice civile che ha disciplinato soltanto la fattispecie del contratto d'opera e del lavoratore autonomo e dunque di un contratto ad esecuzione istantanea, individuandolo in colui che esaurisce la propria obbligazione nella realizzazione di un'opera o di un servizio. In sostanza, nell'art. 2222 c.c. il fattore tempo può rilevare solo come durata necessaria alla realizzazione dell'opera o del servizio, durata che viene pattuita tra le parti.

<sup>39</sup> Tale espressione è stata introdotta da S. BOLOGNA-A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione: scenari del postfordismo in Italia*, Milano, 1997, 13 ss. e S. BOLOGNA, *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo*, in S. BOLOGNA-A. FUMAGALLI, *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, 2007, con la quale si sono definite le diverse tipologie di lavoro autonomo economicamente dipendente in quanto collegato all'impresa flessibile o postfordista. Si veda anche G. BRONZINI, *Postfordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, in *Il lavoro autonomo*, cit., 319 ss., il quale parla di “sostituto commerciale del lavoro dipendente” e di “dipendenza esistenziale”.



del modello di produzione sviluppatosi per primo in Giappone, che ha aperto la strada alla globalizzazione dell'economia<sup>40</sup>. Ed infatti, il fordismo è entrato in crisi proprio con l'avvento della tecnologia che ha permesso alle imprese di organizzare i propri modelli produttivi e quindi lavorativi in modo più flessibile<sup>41</sup>.

Tale mutamento di modello produttivo ed organizzativo ha determinato rilevanti cambiamenti nella gestione dei rapporti di lavoro, destinati ad integrarsi necessariamente nell'organizzazione produttiva del committente, secondo modalità sempre più "orizzontali", stanti i più o meno ampi margini di autonomia (nell'esecuzione e nella gestione della prestazione) concessa ai lavoratori *uti singuli*, ovvero per gruppi<sup>42</sup>. Il lavoro, dunque, non è più soltanto una modalità prevedibile di esecuzione di fasi di un processo produttivo realizzato in un ambiente predeterminato, ma diventa un'attività nella quale assume rilievo significativo la dimensione di un risultato.

Nel tempo, dunque, è risultato evidente che, nell'esercizio dell'attività di impresa, fosse proficuamente possibile ricorrere a collaborazioni di lavoro che, sebbene abbiano la caratteristica della stabilità, non si abbia necessità di dirigere o controllare, dunque tecnicamente autonome, ma stabili nel tempo<sup>43</sup>.

<sup>40</sup> R. HOLLIGSWORTH, *Continuità e mutamento nei sistemi sociali di produzione, I casi di Giappone, Germania e Stati Uniti*, in LODIGIANI R.-MARTINELLI M. (a cura di), *Dentro e oltre i post-fordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Milano, 2002; M. ELAM, *Puzzling out the Post-Fordist debate: Technology, Markets anche Institutions*, in A. AMIN (a cura di), *Post Fordism, A reader*, Oxford-Cambridge, 1994. Si veda anche A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione, Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Padova, 1999; A. PERULLI, *Diritto sociali fondamentali e mercato globale*, in *Riv. giur. lav.*, 2000, I, 939 ss.

<sup>41</sup> D. HARVEY, *The condition of postmodernity*, Oxford-Cambridge, 1989. In Italia il dibattito sulla ridefinizione delle categorie giuridiche ha investito il diritto del lavoro dagli anni '80 ed ha preso in considerazione diverse fasi che si sono succedute dal fordismo/taylorismo al c.d. post fordismo.

Si è infatti passati da un sistema di occupazione c.d. piena prima degli anni '70, ad una fase di riduzione degli organici già alla fine degli anni '70, ad una successiva fase di introduzione delle tipologie flessibili di lavoro dove si iniziano a mettere in discussione gli elementi tipici del rapporto di lavoro subordinato. Si veda G. BRONZINI, *Autonomia e subordinazione nel rapporto di lavoro: verso l'unificazione?*, in *I destini del lavoro, Autonomia e subordinazione nella società postfordista*, a cura di F. Amato, Milano, 1998, 40.

<sup>42</sup> S.P. VALLAS, *Ripensare il postfordismo. La rilevanza della flessibilità nell'organizzazione del lavoro*, in R. LODIGIANI-M. MARTINELLI, *Dentro e oltre i post-fordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Milano, 2002.

<sup>43</sup> Detti rapporti sarebbero caratterizzati da una forma di integrazione e coordi-

Si tratta, in sostanza, dal punto di vista strettamente giuridico, di una vasta gamma di rapporti di lavoro che si svolgono con modalità non riconducibili al paradigma della subordinazione tecnico-funzionale, seppure caratterizzati dalla continuità, dalla personalità e da un'integrazione della prestazione nell'organizzazione del committente<sup>44</sup>.

Sempre in una prospettiva giuridica, ma generale, alcune di tali figure si caratterizzano per uno stringente coordinamento spazio-temporale della prestazione, altre, pur in assenza di tale coordinamento, presentano un collegamento stabile con il ciclo produttivo del committente, per altre ancora, si registra un'inserzione c.d. intermittente nell'organizzazione aziendale.

In questa fase che ha dato origine al diritto del lavoro attuale, anche con l'avvento della tecnologia giunta sino all'intelligenza artificiale, vengono messi seriamente in discussione i postulati fondanti la prestazione di lavoro subordinato, quali il tempo, la sua misurabilità, lo stesso luogo di lavoro ed è in questo contesto che si sviluppa il maggiore ricorso al lavoro *autonomo*, per sua natura più adattabile alle nuove forme di produzione<sup>45</sup>. In tale contesto l'impresa non necessita più di quel rigido

---

nazione con l'organizzazione imprenditoriale più o meno stringente, non caratterizzata da rilevante soggezione gerarchica ed eterodirezione. Si veda F. LISO, *Brevi note a proposito dell'iniziativa legislativa in materia di lavori atipici*, in *Mass. giur. lav.*, n. 8/9, 2000. Sul concetto di attività lavorativa coordinata si veda M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966; G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro "parasubordinato"*, Milano, 1979; M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987; R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989; P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, 1989.

<sup>44</sup> Il lavoro coordinato si caratterizza per una prestazione personale (senza un'organizzazione imprenditoriale) e continuativa, per l'autonomia di esecuzione in relazione anche ai tempi e ai modi, sempre nei limiti del necessario rispetto di un programma predisposto dal committente, per la responsabilità della produzione del risultato, anche con riferimento alla determinazione del compenso. In tale area dovrebbero rientrarvi tutte quelle figure intermedie caratterizzate da una tipicità sociale emergente, bisognose di discipline e tutele eteronome decrescenti, ad esempio il lavoro svolto all'interno dell'impresa con tratti di elevata autoregolazione, professionalità e creatività; lavoro nei team autogestiti; lavoro fornito all'esterno dell'azienda ma con alto grado di integrazione nel ciclo produttivo; il lavoro dei consulenti continuativi ed integrati; l'agente ed il rappresentante.

Tali tratti sono indicati nella definizione di lavoratore subordinato sportivo di cui all'art. 2, legge n. 91/1981 che indica gli elementi della continuità, della sottoposizione ai poteri di coordinamento da parte della società sportiva e di un'apprezzabile durata temporale, elementi espressivi della dipendenza.

<sup>45</sup> Per uno studio socio-economico recente si veda R. BALDWIN, *The great Convergence: Information Technology and the New Globalization*, Harvard, 2016.

coordinamento spazio-temporale della prestazione tipico del lavoro subordinato come storicamente inteso, di quella suddivisione della prestazione in fasi di tempo prestabilite, in luoghi territoriali ben definiti. Si registra, dunque, l'affievolimento dei tipici poteri del datore di lavoro, i quali si riducono o addirittura scompaiono, in una problematica ed inedita rilevanza del contratto.

Il dibattito non è di certo solo una questione italiana, ma coinvolge tutti i paesi che vantano uno sviluppato sistema di diritto del lavoro<sup>46</sup>, ove le nuove modalità produttive accentuano la crisi del lavoro salariato<sup>47</sup>.

È necessario, allora, mettere in discussione alcune convinzioni che descrivono, da un lato, il lavoratore autonomo come quella figura specializzata ed autorganizzata simile all'imprenditore che lavora nel mercato, dall'altro, il lavoratore subordinato come colui che sconta una situazione di subalternità tecnica e debolezza socio economica. Ed invero, si va sempre più verso una situazione che vuole sì lavoratori sempre più "intelligenti", autorganizzati e professionalizzati, ma tali elementi non sono di per sé sufficienti a capire se tali lavoratori siano bisognosi o meno dell'apparato protettivo del diritto del lavoro<sup>48</sup>.

Ed infatti, il legislatore del 1970 aveva come riferimento un modello di lavoratore che aveva già raggiunto tutte le tutele e limitava a tale figura l'impianto delle stesse. Il legislatore degli ultimi decenni, invece, ha esteso alcune tutele, soprattutto quelle tipicamente previdenziali, al lavoro autonomo continuativo, ma non è riuscito a creare un compiuto stato regolativo e protettivo dello stesso. Ha preferito piuttosto ricondurre a subordinazione tutto ciò che gli assomigliasse (nel senso tecnico-funzionale della somiglianza), lasciando quindi senza una compiuta specifica regolazione e tutela i lavori autonomi continuativi seppur dipendenti dal committente. Da ultimo, come vedremo, ha emanato l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, la legge n. 81/2017 e, nel 2019, con il Capo V *bis* inserito nel d.lgs. n. 81/2015, ha introdotto un minimo di regolazione e tutele per i lavori autonomi ex artt. 2222 ss.<sup>49</sup>.

---

<sup>46</sup> Per un'interessante ricostruzione dei tratti generali dei diversi ordinamenti, si veda *Riv. giur. lav.*, n. 1, 1996 e *Revue internationale du travail*, n. 6/1996.

<sup>47</sup> Queste tematiche sono affrontate compiutamente da J. RIFKIN, *La fine del lavoro*, cit.; A. GORZ, *Metamorfosi del lavoro*, Torino, 1992; D. MÈDA, *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Paris, 1995.

<sup>48</sup> Si tratta, come noto, di quella c.d. *zona grigia* del diritto del lavoro, dove la dicotomia autonomia/subordinazione viene a sfumare, ma al contempo la necessaria qualificazione nell'uno o nell'altro senso, determina l'applicazione o meno dell'intero diritto del lavoro e dell'intero apparato protezionistico dallo stesso disciplinato.

<sup>49</sup> Sebbene siano auspicabili interventi legislativi in tali termini, resta fonamen-

In tale contesto normativo si dovrebbe, allora, cercare di riconsiderare la subordinazione più in termini di situazione effettiva che in termini di fattispecie, al fine di eliminare le disfunzioni del sistema di tutele, tutto sbilanciato verso la fattispecie del lavoratore subordinato che, invero, risulta essere oggi molto meno *subordinato* di un certo tipo di lavoro autonomo<sup>50</sup>.

Nell'ottica di prevedere tutele per il lavoro autonomo, non è semplice ribaltare il ragionamento in termini di effettività delle situazioni quando sino ad oggi si è perlopiù ragionato in termini di fattispecie. Dunque, una protezione vera del lavoro autonomo continuativo non può che passare per una rivisitazione delle tutele oggi offerte anche al lavoratore subordinato, nel senso di rendere più "ragionevole" ed "effettivo" il sistema delle tutele nei confronti dei soggetti che ne hanno in concreto più bisogno.

In tale prospettiva, diverse possono essere le tecniche utilizzate per garantire protezione al lavoratore autonomo che mette *continuativamente* a disposizione le proprie energie lavorative alle dipendenze della stessa controparte.

La strada c.d. *contrattuale* può essere perseguita attraverso l'allargamento dell'area protetta, ovvero attraverso il superamento della dicotomia autonomia/subordinazione, ovvero ancora attraverso la via dei contratti atipici.

L'opzione dell'allargamento dell'area protetta del diritto del lavoro, prevede una nuova nozione di subordinazione che includa anche una parte del lavoro autonomo, quello di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c.; ovvero, sempre nell'area dell'allargamento della subordinazione, potrebbe resistere una nozione restrittiva di subordinazione, con la contestuale, però, estensione *ex lege* di alcune tutele previste per il lavoro subordinato al lavoro autonomo continuativo.

La seconda opzione sarebbe quella volta a superare la classica distinzione tra autonomia e subordinazione, per costruire una impalcatura comune di regolazione e protezione minima, per lasciare poi il resto della contrattazione alle parti.

La terza possibilità, non di facile attuazione, sarebbe quella che va ol-

---

tale la spinta del movimento sindacale per emancipare tale categoria di lavoratori che, se presi, singolarmente, non hanno la forza per imporre le proprie condizioni. Si veda G. BRONZINI, *Autonomia e subordinazione*, cit., 52.

<sup>50</sup> In questo senso si veda L. SPAGNUOLO VIGORITA, in *Subordinazione e autonomia: fattispecie astratta e situazioni effettive*, in *I Destini del lavoro, Autonomia e subordinazione*, Milano, 1998, 98.

tre la regola della tipicità, aprendo le porte ai contratti atipici con tutele costruite *ad hoc* sui singoli contratti<sup>51</sup>.

La prima opzione, relativa all'allargamento dell'area protetta del diritto del lavoro, attraverso la creazione di una nuova nozione giuridica di subordinazione "allargata e affievolita", riprenderebbe quella concezione di subordinazione c.d. economica, spesso utilizzata nei discorsi sulla parasubordinazione, sulla dipendenza socio-economica, sul lavoro *sans phrase*. In realtà, stante la formulazione "aperta" e "indifferente" dell'art. 2094 c.c.<sup>52</sup>, l'allargamento della subordinazione sarebbe solo interpretativo, poiché in tale disposizione si potrebbero fare entrare diverse accezioni di subordinazione, anche molto allargate e affievolite. Nell'opera di qualificazione si dovrebbero allora valorizzare alcuni elementi piuttosto che altri, enfatizzare alcune caratteristiche invece di altre, per permettere la riconduzione della fattispecie concreta in quella astratta prevista dalla norma. Pertanto, la riconduzione a subordinazione del lavoro autonomo continuativo eterorganizzato già potrebbe essere operata con gli strumenti attuali senza particolari problemi di contrasto con l'art. 2094 c.c. Il risultato sarebbe quello, dunque, di estendere la normativa lavoristica e quindi il pesante impianto di tutele al lavoro autonomo continuativo. Ma l'estensione *sic et simpliciter* della disciplina del lavoro subordinato porta con sé il problema dell'incompatibilità di parte della disciplina con la tipologia concreta di rapporto di lavoro, con riferimento ad esempio ai poteri tipici del datore di lavoro e agli obblighi tipici del lavoratore, all'applicazione della disciplina contrattuale collettiva e a quella previdenziale.

A ben vedere tale via, seppur indirettamente, è stata quella seguita dal legislatore prima con la riconduzione a subordinazione delle collaborazioni coordinate e continuative prive del progetto (artt. 61-69, d.lgs. n. 276/2003), poi con la valorizzazione dell'elemento dell'eterorganizzazio-

---

<sup>51</sup> Tale via, però, si scontra con il carattere di inderogabilità della maggior parte delle norme lavoristiche, ciò che impedirebbe l'utilizzo di forme atipiche al sol fine di eludere la normativa inderogabile. Ed invero, come noto, la Corte costituzionale ha posto un veto alla c.d. manipolazione del tipo contrattuale persino allo stesso legislatore (Corte cost. sentenze nn. 121/1993 e n. 115/1994; principio ribadito anche dalla sentenza n. 76/2015), anche se continuerebbero le spinte verso la flessibilizzazione delle tutele all'interno del tipo indisponibile e, dunque, verso l'avvicinamento al traguardo dell'atipicità. Questa è la ricostruzione di M.V. BALLESTRERO, in *Osservazioni critiche sulla persistente vitalità del diritto del lavoro, sulle proposte di riforma della subordinazione e sulla tutela da accordare al lavoro autonomo*, in *I destini del lavoro, Autonomia e subordinazione*, cit., 118.

<sup>52</sup> L'espressione "indifferente" è di L. GAETA, *Contro l'unificazione tra lavoro autonomo e subordinato*, in *Subordinazione e autonomia: fattispecie astratta e situazioni effettive*, in *Autonomia e subordinazione*, cit., 123 ss.

ne nelle collaborazioni ex art. 409 n. 3 c.p.c. per estendere loro la disciplina del lavoro subordinato (art. 2, d.lgs. n. 81/2015)<sup>53</sup>. Invece, con la legge n. 81/2017 (c.d. Jobs Act degli autonomi), così come con il Capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015 (inserito ad opera della legge n. 128/2019), il legislatore è intervenuto direttamente sulle tutele, senza toccare la fattispecie, prevedendo un pacchetto *ad hoc* di protezione per i lavoratori autonomi, continuativi e non.

In tale direzione, quella dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, deve essere letta la volontà del legislatore di applicare il criterio regolativo della dipendenza economica non ai rapporti di lavoro subordinato, bensì ai rapporti di lavoro autonomo, nel senso di prevedere tutele *ad hoc* per lavoratori autonomi bisognosi di tutele, secondo la tecnica di individuare volta per volta le situazioni da tutelare. In quest'ottica, nel nostro ordinamento, riacquisterebbe centralità il lavoro autonomo perché non sarebbe più lasciato nella più completa anomia, ma inizierebbe a rilevare anche sotto il profilo delle tutele, che devono essere proporzionate al loro grado di dipendenza economica.

L'altra via contrattuale, si fonderebbe sul superamento della dicotomia autonomia/subordinazione e sulla creazione di un minimo comune denominatore contrattuale, presupponendo però la modifica del dato legale dell'art. 2094 c.c., operazione che richiederebbe un enorme sforzo definitorio e avrebbe ripercussioni a cascata su tutto il diritto del lavoro.

Invece, l'opzione relativa alla creazione di nuovi contratti tipici, dopo l'esperienza infausta del contratto a progetto, è stata fatta propria da una buona parte della dottrina ed anche dalle organizzazioni imprenditoriali, le quali hanno presentato diverse proposte di riforma sull'introduzione di nuovi tipi legali e delle rispettive tutele. Ad esempio la proposta di Confindustria, tenendo ferma la tradizionale distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, cercava di introdurre il nuovo tipo di lavoro dipendente non subordinato, con un suo particolare statuto regolatorio e di protezione. Sulla stessa linea, in dottrina, si evidenzia la proposta c.d. Smuraglia, la quale cercava di introdurre anch'essa un terzo tipo, tra autonomia e subordinazione, meritevole di una tutela *ad hoc*<sup>54</sup>.

La proposta di Alleva e D'Antona, poi, mantenendo la norma inderogabile, prevedeva uno statuto unico (con tutele differenziate) per i lavo-

---

<sup>53</sup> Come si vedrà *infra*, con tale ultimo intervento, oggi vigente, non viene però risolto il fondamentale problema di quale disciplina "subordinata" sia applicabile alla collaborazione autonoma, lasciando al singolo interprete l'ingrato compito di individuare la disciplina effettivamente applicabile a quel rapporto.

<sup>54</sup> Così il disegno di legge n. 2049, Norme di tutela dei lavori "atipici", d'iniziativa dei Senatori Smuraglia, De Luca e altri, Seduta n. 823 dell'11 dicembre 2000.

ratori autonomi e per quelli subordinati e la previsione di tutele minime per i lavoratori parasubordinati<sup>55</sup>.

L'idea di Ichino prevedeva invece regole comuni ai rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, ma l'eliminazione della tutela inderogabile, con conseguente maggior potere all'autonomia individuale di poter disporre del rapporto e delle tutele.

Interessante è stata anche la prospettiva di Biagi che, partendo anch'esso dal necessario superamento delle tradizionali distinzioni autonomia/subordinazione che non riuscivano più a garantire tutele ai soggetti effettivamente bisognosi, cercava di risolvere il problema non tanto con le tecniche qualificatorie, ma con quelle delle tutele. In sostanza, Biagi cercava di redistribuire la protezione in base ad una classificazione "omogenea" delle tutele, con tutela piena per il lavoratore subordinato e via via tutele minori (sulla base della teoria dei cerchi concentrici) per i lavori che si allontanavano dalla subordinazione<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> L'orientamento di Alleva era quello tradizionalista, quello di D'Antona era riformista. Il primo si incentrava sul lavoratore subordinato quale unico riferimento e tentava di estendere la relativa disciplina protettiva a tipologie di lavoratori c.d. atipici e precari, anche mediante l'introduzione di nuove fattispecie contrattuali più idonee a redistribuire tale protezione. La tesi riformista di D'Antona, invece, si fondeva sull'intuizione di rimodulare la disciplina protettiva del lavoro subordinato, "spalmandola" però tra le diverse tipologie contrattuali già esistenti, garantendo delle tutele minime per tutti i lavoratori e poi a seguire, a cerchi concentrici, sempre maggiori tutele via via per coloro che assomigliavano maggiormente alla figura del lavoratore salariato. Quest'ultimo orientamento cercava di "legificare" gli indici c.d. tipologici, già utilizzati dalla giurisprudenza, al fine di fornire protezione a tutti coloro che svolgessero una prestazione di lavoro in modo prevalentemente personale e coordinato, che erano integrati nell'organizzazione imprenditoriale. Entrambi gli orientamenti, con le dovute differenze, si occupavano quindi del problema di garantire una più equa redistribuzione della disciplina protettiva del lavoro subordinato, partendo da un perimetro minimo di tutele. Quindi la proposta di Alleva cercava di redistribuire le tutele del lavoro subordinato tramite l'elaborazione di nuovi regimi contrattuali, ponendo alla base un contratto di lavoro *sans phrase* che avrebbe garantito le tutele minime a tutti i collaboratori che lavorano in modo prevalentemente personale e con integrazione con l'organizzazione del datore di lavoro. La proposta di D'ANTONA era invece quella di accorpate tutte le collaborazioni prevalentemente personali e coordinate in un'unica fattispecie, alla quale garantire idonea tutela.

<sup>56</sup> Tra i tanti scritti si può leggere tale idea in M. BIAGI-M. SACCONI, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia: Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, 2001. Secondo l'Autore, le tutele dovevano essere rimodulate ponendo alla base una cifra minima di diritti inderogabili rinvenuti sia nell'ordinamento interno che in quello sovranazionale, tra i quali, ad esempio, il diritto ad un equo compenso, diritto di libertà, diritto alla salute e sicurezza sul lavoro, tutela antidiscriminatoria, tutela della maternità, diritti sindacali. In tale prospettiva questo nuovo insieme di

Anche in ambito sovranazionale, si rinvergono interessanti teorie, sempre volte ad una più equa distribuzione del diritto del lavoro e cioè delle sue tutele.

La tesi di Freedland, poi sposata da Countouris, sempre partendo dall'inadeguatezza del binomio qualificatorio autonomia/subordinazione, attribuisce rilevanza alla *personalità* del rapporto e cerca di riscrivere l'accesso alle tutele proprio sulla nuova categoria concettuale del rapporto di lavoro *personale*, la tesi del c.d. *Personal Work Relation*. Con questa espressione gli autori fanno riferimento al fenomeno per cui una persona si impegna in modo esclusivamente personale a lavorare in favore di un'altra o altre persone, non volendo però introdurre un altro tipo legale, ma volendo spostare l'attenzione su quel lavoro caratterizzato da situazioni di dipendenza economica ed operativa, abbracciando così sia i lavoratori subordinati, che una parte di quelli autonomi/parasubordinati. In tale prospettiva, quindi, un indice fondamentale cui fare riferimento, oltre a quello della personalità della prestazione, viene rinvenuto nella *monocommittenza*, che vincola (anche temporalmente) il collaboratore al committente in modo assorbente<sup>57</sup>.

Un'ultima teoria della quale si deve dar conto è quella del c.d. "*Purposive Approach*"<sup>58</sup>, ossia dell'Approccio Mirato, per la quale, partendo da un'interpretazione teleologica, il diritto del lavoro dovrebbe cambiare più che altro il modo di affrontare i problemi, aggiornando gli strumenti tecnici, quali le norme, l'interpretazione giurisprudenziale, l'autonomia individuale e quella collettiva, in modo conforme alla *ratio* delle tutele lavoristiche<sup>59</sup>. Secondo Davidov, invero, problemi del diritto del lavoro

---

diritti avrebbe dovuto essere raccolto in uno "Statuto dei lavori" che andava ad aggiungersi ed integrarsi con lo Statuto dei lavoratori del 1970. Secondo Biagi, tale tecnica regolativa, oltre ad investire di tutele di coloro che sino ad allora ne erano sprovvisti, sarebbe stata un utile disincentivo ai fenomeni di c.d. *dumping* sociale e di lavoro nero.

<sup>57</sup> Questa teoria britannica, diversamente da quelle italiane che mirano ad offrire comunque a tutti i lavoratori un insieme minimo di tutele, cerca di estendere le tutele del lavoro subordinato a quello c.d. semi-dipendente, estendendo quindi detta disciplina ad una fetta rilevante di lavoro autonomo. Pertanto l'orientamento anglosassone si interessa specificamente di quei lavoratori autonomi a rischio economico e sociale e tale approccio è seguito anche dalle istituzioni europee.

<sup>58</sup> G. DAVIDOV, *A Purposive Approach*, Oxford, 2016.

<sup>59</sup> In tal senso il giudice nazionale dovrebbe interpretare la norma interna sulla base di un nucleo di diritti fondamentali, di rango sovranazionale, quale il diritto internazionale ed europeo, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e la Convenzione Europea dei Diritti Umani. Tale approccio teleologico, che avrebbe il pregio di comprendere la volontà del legislatore nell'ottica di un'applicazione con-



derivano da un disallineamento tra il fine per il quale il diritto del lavoro esiste ed i mezzi con i quali cerca di raggiungere detto fine e ciò sia a causa del noto sbilanciamento delle tutele a favore dei soli lavoratori tradizionalmente subordinati, sia a causa di un oramai insostenibile inadeguatezza delle categorie giuridiche del diritto del lavoro stesso<sup>60</sup>.

### 2.1. *La subordinazione etero-direzione: fattispecie recessiva nell'attuale paradigma organizzativo-produttivo dell'impresa?*

Quella che fino a qualche decennio fa era considerata la primaria tipologia contrattuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa e cioè il lavoro subordinato, viene quindi da diverso tempo fortemente messa in discussione dalle nuove esigenze delle imprese e dai loro nuovi modelli organizzativi e produttivi<sup>61</sup>.

Nell'attuale contesto economico-produttivo caratterizzato dall'informatica, dalla robotica e dall'intelligenza artificiale, una tipologia di lavoro che si fonda sulla messa a disposizione continuativa delle energie lavorative potrebbe diventare residuale, per lasciare spazio a nuove forme di collaborazione discontinue o di risultato, a contratti in cui elementi sino a ieri fondamentali quali il *tempo* ed il *luogo* possono diventare residuali e persino talvolta irrilevanti<sup>62</sup>.

---

forme delle disposizioni europee, rappresenta il canone di interpretazione privilegiato di tutto il diritto europeo, anche per la minor importanza attribuita all'interpretazione letterale. In tal senso si veda anche A. BOGG, *Common Law and Statute in the Law of Employment*, in *Current Legal Problems*, 2016, 67 ss.

<sup>60</sup> G. DAVIDOV, *Re-matching Labour Law with their Purpose*, in G. DAVIDOV-B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford, 2011, 179 ss.

<sup>61</sup> P. TOSI, *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in AA.VV., *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, Quad. n. 21, Torino, 1998, 33 ss., per il quale "Di crisi ha iniziato a parlare la dottrina fin dall'inizio degli anni '80, quando ormai poteva dirsi compiuto il processo di appannamento dello stereotipo del lavoratore subordinato, su cui era stato come noto costruito il c.d. tipo legale, ovvero la fattispecie oggettiva e quasi sublimata di subordinazione accolta dall'art. 2094 c.c.". Si veda anche A. PERULLI, *Postfordismo, forme dello stato e diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, I, 1998, 252 ss.; A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro*, Bologna, 1997; A. ACCORNERO, *Spunti per un'agenda sui cambiamenti del lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2000, 254 ss.; L. MONTUSCHI, *Sulla discussa "centralità" della fattispecie "contratto di lavoro subordinato"*, in *Le ragioni del diritto, scritti in onore di L. Mengoni*, tomo II, Milano, 1995, 1025 ss.

<sup>62</sup> Sull'idea che la rivoluzione tecnologica avrebbe favorito l'espansione dell'area del lavoro autonomo, si veda G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, n. 3, I, 369 ss.

Infatti, negli attuali sistemi di produzione caratterizzati dalle costanti innovazioni tecnologiche non viene richiesta quell'eterodirezione costante, così come non è più richiesta l'assidua organizzazione spazio-temporale della prestazione; il prestatore di lavoro è in grado di organizzare la propria attività lavorativa e di gestire il tempo da dedicare allo svolgimento di detta attività, poiché gli strumenti tecnologici rendono plausibile tale cambiamento, consentendo alle parti del contratto di lavoro di rapportarsi e di dialogare con diverse modalità, spesso da remoto, concordando i tempi di connessione e di disconnessione dall'attività.

Ed invero, anche attraverso le c.d. piattaforme digitali, in un certo senso, è consentito ai lavoratori di offrire la propria prestazione direttamente all'utilizzatore finale, senza la necessaria consueta organizzazione da parte del datore di lavoro.

Le tecnologie determinano un mutamento continuo delle condizioni in cui viene resa la prestazione di lavoro<sup>63</sup> ed in tale prospettiva anche il fattore *tempo* assume una rilevanza sia in termini di velocità con cui assumere le decisioni per lo svolgimento della prestazione, sia come tempo-risultato.

Nell'industria c.d. intelligente<sup>64</sup> viene, in qualche modo, richiesto al prestatore di partecipare alla progettazione della prestazione, al fine di produrre nuovi obiettivi e risultati. Sarà difficile determinare *ex ante* tutte le condizioni di adempimento della prestazione ed il perimetro delle mansioni. Emergerà quindi l'autodeterminazione del lavoratore (sempre che non vi sia l'eterodeterminazione da parte del committente) alla progettazione oltre che alla realizzazione della prestazione<sup>65</sup>. Dunque, la correttezza nell'adempimento della prestazione non sarà tanto e solo misurata con riguardo all'esecuzione della prestazione, quanto piuttosto sarà valutata in relazione alla capacità del lavoratore di trovare le soluzioni ai problemi che si presentano nel corso dell'adempimento<sup>66</sup>.

Se si pensa solo all'esempio del contratto di trasporto, oggi dominato dai ciclofattorini/*riders*, si può comprendere la rilevanza del problema.

---

<sup>63</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, n. 2, 467 ss.

<sup>64</sup> Parla di "produzione intelligente" G. BERTA, *Produzione intelligente*, Torino, 2014.

<sup>65</sup> Per uno studio sull'apprendimento nel rapporto di lavoro si veda S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Torino, 2013.

<sup>66</sup> L. CORAZZA, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2018, 1069, la quale parla di "potere direttivo ascendente"; A. VISCOMI, *Diligenza e prestazione di lavoro*, Torino, 1997; M. MARAZZA, *Lavoro e rendimento*, in *Arg. dir. lav.*, n. 2, 2004, 554.

Si può ricorrere all'assunzione diretta del cicofattorino<sup>67</sup>, oppure si può far consegnare la propria merce da un fattorino che si connette con una piattaforma digitale, mediante un contratto di tipo commerciale che garantisce la consegna del prodotto e quindi il conseguimento del risultato dedotto in contratto<sup>68</sup>.

Proprio la *digital economy* ha contribuito a creare forme di collaborazione lavorativa fuori dall'ambito del diritto del lavoro in senso stretto, basate sulla compartecipazione ai risultati o agli utili, sulla responsabilità comune, sulla partecipazione ai processi decisionali. Ma in tali collaborazioni, caratterizzate dall'utilizzo di una piattaforma, se è vero che il lavoratore può restare estraneo all'inserimento nell'organizzazione imprenditoriale, si dovrà valutare se la piattaforma lo assoggetta, prima ancora che giuridicamente, socio-economicamente, alla competitività e al libero mercato, al fine di accertare un'eventuale asimmetria del rapporto contrattuale<sup>69</sup>. Ed invero, nell'attuale economia (c.d. *gig economy*), i rapporti di lavoro tendono sempre più ad autoregolarsi conformemente alla propria autonomia negoziale<sup>70</sup>, restando estranei alla pervasiva regolamentazione lavoristica ed anche i poteri tipici della subordinazione finiscono per scemare e sbiadirsi, restando pressoché impercettibile la differenza tra "personale e professionale"<sup>71</sup>.

In quest'ottica dovrà essere attentamente valutata l'attitudine delle relazioni di stampo privatistico ad escludere un obbligo assicurativo nei confronti della parte più debole, sul presupposto che la distribuzione ottimale dei diversi interessi sarà negoziata liberamente tra le parti.

Si deve infatti riflettere se anche queste nuove modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, ove gli ordinari canoni della subordinazione sono sempre più sbiaditi, necessitano della protezione sino ad oggi riservata ai soli lavoratori subordinati.

---

<sup>67</sup> Vedi il caso, ad esempio, del colosso americano Domino's Pizza che ha scelto, come filosofia aziendale, l'assunzione di tutti i fattorini con contratto di lavoro a tempo indeterminato ai quali si applica il contratto collettivo del turismo e dei pubblici esercizi.

<sup>68</sup> Si veda *infra* Parte IV, par. 2.

<sup>69</sup> Si veda A. CONSIGLIO, *L'assorbimento dei rapporti di lavoro della gig economy nel diritto privato*, in *Lav. dir. Europa*, n. 2, 2018 che riporta P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione*, cit.

<sup>70</sup> A. VALLEBONA, *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, 2017; A. ALAIMO, *Il diritto del lavoro fra Costituzione nazionale e Carte europee dei diritti: un diritto "aperto" e "multilivello"*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 60/2008.

<sup>71</sup> G. SMORTO, *Caso Uber, l'impatto su tutta la sharing economy*, in *Il Sole 24 ore*, 15 maggio 2017.

Ed ancora, dovremo capire se approcciarci a questo interrogativo con le consuete categorie giuridiche della subordinazione ed autonomia, ovvero piuttosto affrontare il problema utilizzando anche diverse e più ampie categorie che investono la tutela e protezione della persona in senso più generale e compiuto.

Infatti, l'innovazione tecnologica da un lato aumenta la libertà del prestatore di organizzare il lavoro a proprio piacimento, ma dall'altro scardina i sistemi di protezione pensati per il lavoro tradizionale.

Negli attuali sistemi economico-produttivi, invero, le imprese ricorrono sempre più alla forza lavoro mediante contratti autonomi di natura civilistico-commerciale, passando dal contratto di opera, al lavoro parasubordinato, al contratto di appalto e agli altri tipici contratti codicistici. I servizi richiesti dalle imprese vengono assolti da piccoli imprenditori che adempiono l'obbligazione assumendosi il relativo rischio ed impegnandosi a garantire un risultato.

Il lavoro subordinato, da solo, non riesce più a sintetizzare con efficacia tutte "le variegate forme post industriali di integrazione contrattuale del lavoro nell'attività economica"<sup>72</sup>: si pensi al lavoro post-industriale, al lavoro informatico, al lavoro creativo, alle piattaforme digitali, al lavoro con elementi di imprenditorialità.

Il nostro sistema rigido di garanzie legate alla subordinazione, soprattutto nelle zone di confine tra autonomia e subordinazione, rischia di concentrare le tutele in base a circostanze del tutto marginali e lasciate alla discrezionalità troppo ampia dell'interprete<sup>73</sup>. All'opposto, nei sistemi di *common law*, non viene data una definizione astratta di lavoro subordinato, ma di volta in volta la legge individua pragmaticamente la fattispecie cui riconnettere determinate tutele.

Nel nostro ordinamento, a ben vedere, sempre più assistiamo ad una commistione tra elementi tipici della subordinazione con quelli di contratti autonomi: il lavoratore/collaboratore si impegna a raggiungere determinati risultati pattuiti con il datore di lavoro/committente, contrattando le modalità di svolgimento, utilizzando gli strumenti aziendali e lavorando continuativamente per lo stesso in regime di monocommitenza. Sempre più realtà imprenditoriali lasciano al collaboratore la libertà di organizzare e gestire la propria prestazione di lavoro.

Se pensiamo, poi, al lavoro agile (il c.d. *smart working*), sul quale da ultimo (art. 17, legge n. 81/2017) a causa della situazione di emergenza

---

<sup>72</sup> M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995.

<sup>73</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 4.

sanitaria si è stati costretti a ricorrere non solo nelle pubbliche amministrazioni ma anche nell'impiego privato<sup>74</sup>, possiamo comprendere la commistione sopra citata, trattandosi di una dichiarata modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinata stabilita *ex lege*, ma che in sé racchiude molti elementi tipici del lavoro autonomo, primi fra tutti l'assenza del tipico luogo di lavoro datoriale, l'assenza di orario prestabiliti, la fissazione di risultati da raggiungere<sup>75</sup>.

Ma allora ci dobbiamo interrogare se tali rapporti autonomi siano compatibili con un'assenza di tutele e, dunque, dovremo indagare se davvero il collaboratore possa considerarsi autonomo, nell'accezione più sostanziale che conosciamo, e non versare in una condizione di effettiva dipendenza organizzativa e, quindi, di debolezza contrattuale e socio-economica nei confronti dell'impresa e della sua organizzazione<sup>76</sup>.

Ed invero, nel corso degli anni, il legislatore è intervenuto da un lato riconducendo a subordinazione quei rapporti di lavoro autonomi spuri, ove erano preponderanti elementi tipici della subordinazione o, come da ultimo, ove sussisteva un'intromissione del committente nell'organizzare il lavoro del collaboratore<sup>77</sup>, dall'altro ha introdotto specifici apparati di

---

<sup>74</sup> D.l. n. 6/2020; direttiva 1-2020; DPCM 4 marzo 2020; d.l. n. 9/2020; circolare n. 1/2020 del 4 marzo 2020.

<sup>75</sup> Autorevole dottrina, P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, 1989, 231-232, già alla fine degli anni '80, riteneva che: "Un dato di notevole rilievo sul quale occorre riflettere discutendo delle prospettive di riforma dei criteri di qualificazione dei rapporti di lavoro è costituito dalla tendenza attuale all'espansione del lavoro autonomo ... ai danni del lavoro subordinato: tendenza comunemente riconosciuta, almeno in riferimento alla situazione italiana attuale, anche se non è dato sapere se essa corrisponda a un dato strutturale permanente dell'organizzazione del tessuto produttivo, o costituisce soltanto una fase del 'movimento del pendolo' contrapposta alla fase precedente di espansione del lavoro subordinato a spese del lavoro autonomo. Lo sviluppo dei mezzi di comunicazione delle informazioni, e in particolare gli strumenti informatici e telematici, fa sì che per l'inserimento organico della prestazione lavorativa nel processo produttivo sia sempre meno necessario il coordinamento spazio-temporale della prestazione con il resto dell'organizzazione aziendale; l'imprenditore ha così sempre meno bisogno di grandi unità produttive e di lavoro subordinato nell'impresa".

<sup>76</sup> Per una rivalutazione del lavoro subordinato che non sarebbe invece vetusto per disciplinare l'attuale contesto socio economico si veda V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018, 35 ss. Nel medesimo senso si veda G. DE SIMONE, *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2019, 3 ss.

<sup>77</sup> Prima con il lavoro a progetto (artt. 61 ss., d.lgs. n. 276/2003), poi con la disciplina sulle partite iva non genuine (art. 1, comma 26, legge n. 92/2012), poi con le collaborazioni coordinate e continuative eterorganizzate (art. 2, d.lgs. n. 81/2015,

tutela leggera per i lavoratori autonomi (c.d. Jobs Act degli autonomi, legge n. 81/2017), prevedendo un ristretto cerchio di tutele previdenziali ed ancora ha previsto un sistema di tutele *ad hoc* solo per i ciclofattorini autonomi che lavorano mediante piattaforme (la legge n. 128/2019).

Inoltre, la recessione del lavoro subordinato si palesa anche con riferimento all'incessante esternalizzazione di interi settori di attività, attraverso il ricorso sempre più assiduo ai contratti di appalto o all'utilizzo dello schema del contratto di rete o ancora ricorrendo alle agenzie di somministrazione di lavoro. Il risultato è sempre lo stesso: limitare le assunzioni dirette dei lavoratori, preferendo lasciare l'organizzazione del servizio, e quindi indirettamente del rapporto di lavoro, in capo alla società appaltatrice, alla società retista, all'agenzia di somministrazione o alla cooperativa<sup>78</sup>.

Insomma, con parole magistrali è stato detto che vi è "una quantità di subordinazione che è fuori dalla subordinazione"<sup>79</sup>. Ma questo non significa, necessariamente, rivedere *ab origine* le categorie fondamentali sulle quali è nato e si è sviluppato il diritto del lavoro, ma ci fa capire che bisogna attribuire a queste un nuovo significato in linea con il mutato contesto sociale, economico e produttivo<sup>80</sup>.

L'art. 2094 c.c., del resto, come detto, contempla già saggiamente in sé il concetto di "dipendenza" del prestatore di lavoro nei confronti del datore di lavoro ed anche su tale presupposto, quindi sarebbe possibile una rivisitazione delle tutele. Ed infatti, in tale contesto le tutele potranno *appoggiarsi* anche su una debolezza contrattuale e socio-economica del prestatore di lavoro, attribuendo invece minore importanza ad indici che sempre più si affievoliscono<sup>81</sup>. Tale debolezza è infatti propria non

---

modificato dal d.l. n. 101/2019 conv. in l. n. 128/2019) ed ancora con la modifica dell'art. 409 c.p.c. (art. 15, legge n. 81/2017).

<sup>78</sup> Sia che l'esternalizzazione sia lecita sia che sia illecita, si assiste alla c.d. fuga dal lavoro subordinato, sostanzialmente al fine di ridurre le responsabilità ed i costi in capo all'effettivo utilizzatore della prestazione. P. ICHINO, *La fuga dal lavoro subordinato*, in *Democrazia e diritto*, n. 1, 1990, 69 ss.

<sup>79</sup> L'espressione è di M. D'ANTONA, *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, in *I "destini" del lavoro, Autonomia e subordinazione nella società postfordista*, a cura di F. Amato, Milano, 1998, 138.

<sup>80</sup> Secondo L. NOGLER, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, n. 2, I, 182 ss., cambia il "tipo sociale" lavoratore subordinato che era stato posto alla base di tutti gli studi sulla subordinazione.

<sup>81</sup> Si veda sempre M.G. GAROFALO, *Unità e pluralità*, cit., 448 il quale auspica un intervento protettivo per ogni attività che sia svolta "in condizione di debolezza contrattuale, sottoprotezione ovvero subordinazione sociale o economico-sociale, ovvero debolezza economica" e P. ICHINO, *Sul contenuto e l'estensione della tutela del lavoro*

solo del lavoratore subordinato ma, come noto, colpisce da ultimo i lavoratori autonomi e finanche i piccoli imprenditori ed i liberi professionisti<sup>82</sup>. Questo non significa che il tradizionale rapporto di lavoro subordinato non abbia più ragione di essere, perché al contrario questo risulta essere ancora oggi, comunque, una delle modalità più utilizzate per rendere la prestazione di un lavoro in determinati settori produttivi<sup>83</sup>.

## 2.2. Il lavoro “destrutturato”: lavoro agile e telelavoro

In questa “mutazione genetica”<sup>84</sup> del diritto del lavoro che si interroga sulla capacità delle “storiche categorie qualificatorie a reggere e a governare gli attuali fenomeni di trasformazione dei processi produttivi e delle modalità di lavoro”<sup>85</sup>, una risposta data dal legislatore è quella del lavoro agile, nel gergo *smart working*<sup>86</sup>.

---

nel titolo III della Costituzione, in AA.VV., *Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, 1999, 542, il quale crede necessaria la protezione per ogni attività svolta “in modo continuativo e prevalente o esclusivo per un unico committente”.

<sup>82</sup> Sul problema dell'equo compenso per i liberi professionisti si veda *infra* Parte IV, par. 4.1.

<sup>83</sup> È chiaro che estendere le tutele a nuovi rapporti lavoro porta con sé il problema strettamente giuridico che riguarda la ragionevolezza di estendere le tutele previste per i lavoratori subordinati a lavoratori che tecnicamente possono anche non essere subordinati; il secondo, di tipo economico che riguarda l'aumento del costo del lavoro connesso all'aumento della protezione nei confronti dei soggetti oggi privi della stessa.

<sup>84</sup> L'espressione è presa da M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre: una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, anche in B. CARUSO-S. SCIARRA (a cura di), M. D'ANTONA, *Opere*, vol. III, t. III, 1222, il quale indagando sulla crisi della subordinazione afferma: “declina la fabbrica fordista, un modo di organizzazione del lavoro che si collega strettamente ad un'idea di subordinazione che abbiamo profondamente interiorizzato, la subordinazione come continuità e coordinamento spazio-temporale rigido della prestazione, la subordinazione come etero direzione fondata su elementi di gerarchia e autocrazia imprenditoriale, l'altra faccia di un modello di organizzazione che non è mai stato l'unico, ma che era caratterizzante”.

<sup>85</sup> Le parole sono di R. DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del “lavoro coordinato”*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 41, il quale scrive “il diritto del lavoro, dopo aver conseguito nel corso di questo secolo la piena identità e autonomia scientifica e la compiuta maturità del proprio statuto normativo sia chiamato imperiosamente a ridefinire il proprio oggetto, i propri confini, nonché le metodologie di imputazione dei regimi garantistici”. Nello stesso L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2000, 96 per il quale “il diritto del lavoro si trova impegnato, sul piano dell'interpretazione, dalla crisi della subordinazione sia come criterio di discriminazione dal lavoro autonomo sia come categoria unificante della disciplina del lavoro subordinato”.

<sup>86</sup> P. MENZELLA-F. NESPOLI, *Le parole del lavoro: agile o smart?*, in E. DAGNINO-M.

Il primo intervento legislativo in materia di “lavoro da remoto” si trova nella legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare all’art. 14, rubricato “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”<sup>87</sup>. Con tale disposizione il legislatore ha spinto le pubbliche amministrazioni ad adottare “misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”<sup>88</sup>.

Come è evidente, anche questo primo intervento legislativo, gradualmente, persegue proprio lo scopo di avvicinare sempre più la prestazione di lavoro ad un’obbligazione di risultato, attraverso nuove modalità spaziali e temporali e anche al fine di migliorare l’assistenza parentale<sup>89</sup>.

Con il secondo intervento del 2017, il legislatore introduce la nuova espressione “lavoro agile”<sup>90</sup>. Il dichiarato intento del legislatore, con tale nuova modalità esecutiva della prestazione è stato quello “di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro” (art. 18, comma 1, legge n. 81/2017) ed in particolare quello di poter modellare il rapporto di lavoro subordinato rispetto alle nuove tecnologie “senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ... in parte all’interno dei locali aziendali ed in parte all’esterno senza una postazione fissa” (art. 18, comma 1, legge n. 81/2017)<sup>91</sup>.

---

TIRABOSCHI (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, in *Adapt Labour Studies, eBook Series*, n. 50, 2016, 23 ss.

<sup>87</sup> Si veda C. SPINELLI, *Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018, 127 ss.

<sup>88</sup> Sulle differenze tra telelavoro e lavoro agile si veda *infra* Parte I, par. 2.2.

<sup>89</sup> A tale normativa è seguita la direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che disciplina minuziosamente l’applicazione concreta di tale tipologia lavorativa, fornendo le “Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.

<sup>90</sup> Precedentemente, la Risoluzione del Parlamento Europeo del 19 settembre 2016, al punto 48, definisce “il lavoro agile come un approccio all’organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione ...”, lasciando pensare ad una forma autonoma di lavoro piuttosto che subordinata.

<sup>91</sup> Per una prima ricostruzione della disciplina del lavoro agile si veda M. MARTONE, *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017 n. 81: un inquadramento*, in G. ZILIO GRANDI-



Pertanto, il legislatore ha deciso di infrangere le due tradizionali coordinate lavoristiche del tempo e del luogo<sup>92</sup>, sino ad allora caratterizzanti la subordinazione e ciò in contraddizione con quanto invece disposto nella prima versione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 dove veniva estesa la disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni che fossero state proprio etero-organizzate “anche con riferimento al tempo e al luogo di lavoro”.

Ora, se la nascita e lo sviluppo della subordinazione coincidevano con il lavoro all'interno della fabbrica secondo orari e turni ben determinati e, quindi, il lavoro in fabbrica non poteva essere che subordinato, tale assioma ha iniziato a “scricchiolare”, come si è visto, con l'avvento del mercato dei servizi e poi si è frantumato con l'avvento della rivoluzione tecnologica e dell'intelligenza artificiale che da un lato hanno inventato nuovi lavori, e dall'altro hanno proprio modificato le modalità di svolgimento della prestazione<sup>93</sup>.

In primo luogo si deve però riflettere sul fatto che il lavoro subordinato è ancora considerato la forma “comune” di lavoro<sup>94</sup> ed invero anche il legislatore, nella sfida di adattare il lavoro alle nuove tecnologie, ha scelto di flessibilizzare il lavoro subordinato, piuttosto che ad esempio scegliere un rapporto di lavoro autonomo<sup>95</sup>. Solo partendo da tale

M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, 461 ss.; si veda sul tema della destrutturazione del lavoro subordinato proprio a seguito dell'introduzione del lavoro agile A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2019, 40 ss.

<sup>92</sup> Per G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro ieri, oggi e domani*, in AA.VV., *Contratto e lavoro subordinato*, Padova, 2000, 117 ss., il diritto del lavoro per tutto il secolo scorso si è incentrato su tre assi portanti, costituiti dallo svolgimento del rapporto di lavoro all'interno dell'impresa, a tempo pieno ed esclusivo; A. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, Torino, 2017, 77 ss.

<sup>93</sup> Sulla coincidenza tra lavoro subordinato e lavoro in fabbrica, si veda M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 1 ss.; per l'identificazione del lavoro subordinato con l'immagine chapliniana dei “Tempi Moderni” si veda M. DELL'OLIO, *Le nuove tipologie e la subordinazione*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, 2004, 21.

<sup>94</sup> Le ultime riforme invero, anche in controtendenza rispetto al passato, riportano il lavoro subordinato al centro delle tipologie contrattuali, si veda R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, relazione al Convegno “Lavoro ed esigenze dell'impresa: garanzie ed effettività fra diritto sostanziale e processo”, Pisa, 3-4 dicembre 2015.

<sup>95</sup> La scelta del legislatore non è andata, quindi, nel senso del d.d.l. n. 2229/2016 che voleva ricondurre il lavoro in modalità agile sia a forme di lavoro autonomo che subordinato.

scontato, quanto fondamentale dato, si può indagare sulla valenza di questa nuova “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato” (art. 18, legge n. 81/2017), che rappresenta, dunque, una subordinazione c.d. agile<sup>96</sup>.

Si deve poi rilevare come la modalità di esecuzione del rapporto può essere determinata «anche mediante forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario», essendo quindi chiaro che la prestazione lavorativa non è più incentrata sulla presenza fisica del lavoratore sul posto di lavoro, quanto invece risulta settata sul raggiungimento di obiettivi o, in ogni caso, sulla esecuzione lavorativa organizzata per obiettivi<sup>97</sup>. Tale previsione di una prestazione organizzata per obiettivi è suscettibile di mettere in discussione la natura del rapporto di lavoro come obbligazione di mezzi, avvicinandosi molto di più ad un’obbligazione di risultato, che caratterizza il lavoro autonomo<sup>98</sup>.

Il disposto per cui le modalità di esecuzione devono essere concordate tra le parti ed in particolare, quella che sancisce che la prestazione viene eseguita in parte all’interno in parte all’esterno dei locali aziendali senza una postazione fissa, con tutte le ripercussioni sui tipici poteri datoriali, rendono il lavoro agile del tutto peculiare e diverso dal normale schema subordinato. Il potere direttivo, che rappresenta il *quid* del lavoro subordinato, sarebbe sostituito dalla pattuizione negoziale tra le parti. Ed anche a voler cercare di razionalizzare il senso di tale disposizione, tentando di affermare che il patto individuale non esclude il potere di controllo unilaterale del datore di lavoro, non si può non ammettere che le categorie del lavoro subordinato puro (art. 2094 c.c.), del lavoro agile e delle collaborazioni coordinate continuative genuine e di quelle spurie, risultano compresse e sempre meno distanti tra loro.

---

<sup>96</sup> R. CASILLO, *La subordinazione agile*, in *Dir. lav. merc.*, n. 3, 2019.

<sup>97</sup> In tali termini anche la direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, contenente le linee guida inerenti forme di organizzazione del lavoro che concilino tempi di vita e di lavoro tra cui anche il lavoro agile, ribadisce come l’individuazione ed il raggiungimento degli obiettivi rappresentino la portata essenziale della prestazione di lavoro agile, diversamente dalla prestazione resa nell’ambito di un rapporto di lavoro subordinato tradizionale, basato invece sulla presenza fisica del lavoratore.

<sup>98</sup> Ed infatti la previsione legislativa per cui le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato possono essere stabilite anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, rievoca la tipologia contrattuale del lavoro a progetto, tipologia contrattuale autonoma. Pertanto, nel lavoro agile, qualora non si raggiungessero gli obiettivi concordati, potrebbe riemergere la fattispecie del licenziamento per scarso rendimento, sino ad oggi difficilmente praticata e sostanzialmente non accolta dalla giurisprudenza perché di difficile configurazione in un’obbligazione di mezzi.

Il legislatore, invero, attribuisce rilievo proprio alle modalità esecutive della prestazione, che costituiscono la tecnica legislativa utilizzata nell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 e poi ripresa dal nuovo art. 409 c.p.c., per applicare o meno la disciplina del lavoro subordinato, fondando la distinzione a seconda che, nella fase di esecuzione, le modalità di coordinamento siano unilaterali da parte del committente, oppure siano oggetto di accordo nel contratto individuale.

Pertanto, l'organizzazione per fasi e cicli congiunta alla determinazione pattizia dell'esecuzione del lavoro mettono in evidente crisi la subordinazione così come conosciuta nell'evoluzione legislativa e nella qualificazione giurisprudenziale sino ad oggi conosciuta.

Ma a ben vedere, l'affrancamento dalla categoria spazio-temporale era stato già collaudato con il telelavoro ed il lavoro agile presenta allo stesso tempo tratti simili e diversi rispetto a quest'ultimo<sup>99</sup>.

Ed infatti il telelavoro, come ricorda l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004<sup>100</sup>, costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali dell'impresa.

*Prima facie* si potrebbe sostenere che una differenza risieda nell'assenza della "postazione fissa" prevista nel lavoro agile, ma in teoria, a ben vedere, non esiste nel telelavoro un divieto a lavorare in un luogo diverso dalla propria abitazione, anche se bisogna considerare che in pratica in tutte le esperienze di telelavoro il luogo di lavoro è l'abitazione del lavoratore ed infatti anche gli obblighi di sicurezza vengono adottati con riferimento all'abitazione del lavoratore.

Solo terminologica è poi la differenza con riguardo al riferimento tecnologico: nel 2004 si faceva riferimento alle "tecnologie dell'informazione" mentre 13 anni dopo, nel 2017, si parla del possibile utilizzo di "strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

---

<sup>99</sup> Sulle distinzioni tra lavoro agile e telelavoro, anche se in termini di una non reale differenza, si veda M. TIRABOSCHI, *Smart working e digitalizzazione del lavoro (1) Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 335/2017.

<sup>100</sup> L'accordo Interconfederale recepisce l'Accordo Quadro Europeo del 16 luglio 2002 che regola le speciali tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il diritto del datore ad accedere nell'abitazione del lavoratore per la verifica della conformità a legge dei luoghi di lavoro.

Una distinzione letterale, ma sostanziale, sta nel fatto che se nel telelavoro l'utilizzo della tecnologia sembra indispensabile con l'espressione "una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione", nel lavoro agile l'utilizzo della tecnologia sarebbe solo eventuale con l'espressione "con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Ora, in concreto, si deve prendere atto che è vero che la modalità del telelavoro o del lavoro agile con la tecnologia sono un tutt'uno, fosse anche per l'utilizzo di uno *smartphone*, ma in linea teorica il lavoro agile potrebbe essere svolto anche senza l'utilizzo di tale tecnologia<sup>101</sup>.

Si deve dare rilievo, poi, al fatto che il telelavoro si svolge "regolarmente" al di fuori dei locali aziendali, quando invece il lavoro agile può essere svolto parimenti "in parte all'interno e in all'esterno", potendo dunque quest'ultimo atteggiarsi con prestazioni svolte sia dentro che fuori i locali aziendali, quando invece nel telelavoro sembrerebbe esserci una sostanziale prevalenza del lavoro da svolgersi fuori l'azienda<sup>102</sup>. Anche nella disciplina sul lavoro agile, in ogni caso, non si ravvisa un limite a svolgerlo interamente dentro o fuori l'azienda, essendo solo previsto "entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva" (art. 18, comma 1, legge n. 81/2017).

In tale prospettiva non è così scontata l'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro previste per il telelavoro al lavoro agile, anche se tali norme sono di diretta derivazione comunitaria e sfuggono alla sovranità del legislatore nazionale<sup>103</sup>. Si ritiene che l'applicazione della disciplina sulla salute e sicurezza sul lavoro debba essere ap-

---

<sup>101</sup> Il lavoratore potrebbe quindi "portarsi il lavoro a casa", qualora l'ambito della sua attività lavorativa glielo consenta. *Contra* M. MARTONE, *Il lavoro agile*, cit., 466 e 467, il quale riporta la scheda di lettura n. 516 del 6 dicembre 2016 alla redazione dell'art. 18 in questione, con la quale si definisce il lavoro agile come quella "particolare modalità di esecuzione del lavoro ... caratterizzata principalmente da una maggiore utilizzazione degli strumenti informatici e telematici e delle possibilità tecnologiche esistenti".

<sup>102</sup> In questo senso si veda M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 335/2017; M. MISCIONE, *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, in *Lav. giur.*, 2009, 7, 664; sul fatto che "prevalenza" non vuol dire "esclusività" si veda V. MAIO, *Il telelavoro*, in M. PERSIANI (diretto da), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010, 777 ss.

<sup>103</sup> G. CASIELLO, *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, 645 ss.

plicata secondo il criterio della ragionevolezza<sup>104</sup>, al fine di non ostacolare lo sviluppo di tale modalità esecutiva della prestazione che sembra ormai sempre più necessitata<sup>105</sup>. Resta inteso che da un lato il lavoratore dovrà rispettare gli obblighi previsti dall'art. 20, d.lgs. n. 81/2008, comunque applicabili anche al lavoratore agile, e dall'altro il datore di lavoro dovrà garantire la sicurezza ai sensi dell'art. 22, legge n. 81/2017, anche consegnando al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso, il tratto distintivo più rilevante tra le due fattispecie risiede nel fatto per cui la disciplina del telelavoro è demandata all'autonomia collettiva, mentre quella del lavoro agile è rimessa completamente all'autonomia privata che la può regolare in base alle esigenze aziendali e a quelle del lavoratore<sup>106</sup>. Ed invero la prestazione di lavoro agile può essere "stabilita mediante accordo tra le parti" (art. 18, comma 1, legge n. 81/2017).

Bisogna allora comprendere se tale fiducia riposta nel lavoratore, da sempre e tutt'oggi considerato parte debole del rapporto<sup>107</sup>, si fondi sull'assenza del lavoratore dai locali aziendali, ovvero vada oltre tale assunto<sup>108</sup>. Ed invero, con il lavoro agile, il legislatore si è sentito da un la-

<sup>104</sup> In cosa dovrebbe consistere la conformità a legge dell'abitazione privata di un lavoratore? L'eventuale non conformità (si pensi ad un impianto elettrico non a norma, una presa elettrica non regolare, un locale senza agibilità, una soluzione architettonica pericolosa, un mobilio non a norma, uno schermo del computer datato, ecc.) impedirebbe la prestazione?

<sup>105</sup> Diverso è il problema del funzionamento degli strumenti tecnologici dati in dotazione dal datore di lavoro al lavoratore e per il quale il datore è responsabile, sul punto si veda A. PRETEROTI, *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., 593 ss.

<sup>106</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in WP CSD-LE "Massimo D'Antona".IT, n. 327/2017, 16, il quale scrive che "il telelavoro appare una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro certamente configurabile attraverso un patto di lavoro agile, almeno per la parte realizzata all'esterno dell'azienda per mezzo di un collegamento telematico, ma non può essere considerato un sinonimo del lavoro agile perché nel patto di lavoro agile è possibile rinvenire contenuti ed effetti esclusivi e del tutto peculiari". Si veda anche A. ANDREONI, *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018, 105 ss.

<sup>107</sup> Su tutti L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, 2ª ed., Milano, 1915; L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, cit., 192.

<sup>108</sup> Secondo R. SCOGNAMIGLIO, (voce) *Lavoro subordinato*, in *Enc. giur. Treccani*, XVIII, Roma, 1990, 1 ss., il vincolo di dipendenza del lavoratore dal datore di lavoro

to sicuro di esaltare l'autonomia individuale, perché comunque espressa all'interno di un rapporto di lavoro subordinato e quindi all'interno di un granitico sistema di protezione sociale e giuridico e, dall'altro, si è sentito libero di far relazionare il lavoratore con le nuove tecnologie utili per il lavoro.

In tale prospettiva, piuttosto che affidare la materia del lavoro agile alla contrattazione collettiva<sup>109</sup>, come di consueto è avvenuto per le altre tipologie di lavoro e soprattutto nel telelavoro, il legislatore ha preferito investire il singolo lavoratore del potere di modellare a proprio piacimento la conciliazione dei propri tempi di vita e lavoro<sup>110</sup>. In verità, prima dell'emanazione della legge n. 81/2017 la contrattazione collettiva aveva sperimentato alcuni accordi che sono serviti da guida allo stesso legislatore, soprattutto per l'ipotesi di prestazione di lavoro svolta all'esterno dell'impresa<sup>111</sup>.

Con il lavoro agile, pertanto, la risposta del legislatore ai mutati contesti economici, produttivi e sociali è stata quella di riaffermare la centralità di una subordinazione, ma in chiave attenuata e flessibile, e nella "disponibilità" delle parti.

Ed infatti, da un lato assistiamo all'introduzione del lavoro agile che è nient'altro che una flessibilizzazione della modalità di svolgimento del lavoro subordinato in chiave moderna, al passo con la rivoluzione tecnologica ed organizzativa delle imprese. Dall'altro lato prendiamo atto dell'estensione della disciplina della subordinazione ai rapporti di lavoro autonomi coordinati (art. 2, d.lgs. n. 81/2015) che non spiccano per la presenza di elementi puri della subordinazione (ai sensi dell'art. 2094 c.c.), ma presentano tuttavia indici sintomatici di debolezza contrattuale.

---

non consiste "nel nesso tra l'impegno ad espletare un'attività e la pretesa ad ottenere l'adempimento", potendo ciò ravvisarsi in ogni altra obbligazione di lavoro, bensì "in un legame che incide fortemente sulla attività lavorativa della persona che, nella società moderna, riveste un valore essenziale per la realizzazione dei suoi interessi vitali".

<sup>109</sup> Sul ruolo ridimensionato dell'autonomia collettiva si veda M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 335/2017.

<sup>110</sup> R. DEL PUNTA, *Verso l'individuazione dei rapporti di lavoro?*, in L. CORAZZA-R. ROMEI (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014, 33, per il quale si impone un modello "le cui regole debbono quindi potersi adattare come un vestito fatto su misura, ad una molteplicità di caratteristiche e situazioni differenti".

<sup>111</sup> Su tali accordi, si veda M.L. PICUNIO, *La questione relativa agli accordi sullo "smart working" sottoscritti prima dello statuto del lavoro agile*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., 515 ss.

Si può dunque prendere atto che con il lavoro agile il legislatore non ha avuto il coraggio di rimettere in discussione le categorie giuridiche sino ad oggi conosciute, ma si è spinto per la prima volta a qualificare *ex ante* come subordinata una forma di lavoro di nuova generazione resa con il possibile ausilio di mezzi tecnologici<sup>112</sup>, eliminando ad origine una sicura giungla di incertezza giurisprudenziale, ma non di certo eliminando il fervente dibattito dottrinario su tale poliedrica tipologia contrattuale.

### 3. Il lavoro digitale e la tenuta delle categorie dogmatiche dell'autonomia e subordinazione

Come visto, dunque, l'avvento della digitalizzazione delle attività economiche ha modificato ulteriormente il modo di lavorare, cioè il modo in cui la persona presta la propria attività e si relaziona con le piattaforme digitali datrici di lavoro<sup>113</sup>.

Si tratta di quel lavoro anche "disintermediato", a chiamata, occasionale, temporaneo, ove il lavoratore si interfaccia con una piattaforma digitale che incuba le richieste degli utenti finali<sup>114</sup>.

---

<sup>112</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, n. 3, I, 369 ss., il quale parla di *favor prestatoris* nei confronti del lavoratore agile in ordine alla tutela stabilita dal legislatore.

<sup>113</sup> Si parla di quarta o quinta rivoluzione industriale. Nell'ordinamento italiano il dibattito risale agli anni '80, si veda F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, relazione al congresso nazionale dell'AIDLASS, Napoli, 12-14 aprile 1985, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985, 210 ss.; da ultimo si veda S. MAINARDI, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2020; A. SALENTO, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, I, 174 ss.; per il rapporto tra diritto e rivoluzione tecnologica si veda E. GABRIELLI-U. RUFFOLO (a cura di), *Intelligenza Artificiale e diritto*, in *Giur. it.*, 2019, 1657 ss.; per un'analisi comparata si veda D. AARONSON-B.J. PHELAN, *The evolution of Technological Substitution in Low-Wage Labor Markets*, Brookings, 2020; M. BIASI, *Uno sguardo oltre confine: i "nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Labour & Law Issues*, 2018, n. 2. F. BASENGHI, *Modelli analogici e digitali nella regolazione del rapporto di lavoro: qualche spunto minimo di riflessione*, in *Le politiche del lavoro della XVIII legislatura: dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19*, Torino, 2020, 3-18.

<sup>114</sup> Il fenomeno nasce nei primi anni del nuovo millennio e la dottrina si è già cimentata abbondantemente sul tema: M. WEISS, *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 715 ss.; AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali, nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tu-*

È quel lavoro in cui non esiste più un datore di lavoro fisico che concentra le occasioni di lavoro per i lavoratori, ma tali occasioni sono rese “liquide” a tutti i lavoratori per mezzo della tecnologia, che arriva sugli *smartphone* di ogni lavoratore<sup>115</sup>.

Assistiamo, così, ad un nuovo modo di lavorare, di vivere, di pensare, che rivoluziona le categorie giuridiche che sino ad oggi abbiamo utilizzato. Categorie ancora fondate, in qualche modo, sul modello industriale taylorista/fordista, incentrato sulla tecnologia meccanica e sui turni fissi di lavoro, e che oggi devono confrontarsi con gli algoritmi che governano i sistemi di produzione<sup>116</sup>.

Si parla della rivoluzione dell’Industria 4.0, che individua, per quel ci interessa, il diverso rapporto tra le parti del contratto<sup>117</sup> e la necessaria rivisitazione delle tecniche di tutela del lavoratore<sup>118</sup>.

---

*tela*, Atti convegno Roma, 20 ottobre 2017, in *Riv. giur. lav.*, Quad. n. 2, 2017; V. FERRANTE, *Subordinazione, dipendenza, abitualità, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei “nuovi” lavori*, in *Labor*, 2019; E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell’economia digitale*, Torino, 2018; J.R. DELGUE, *I rapporti di lavoro nell’era digitale*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 953 ss.; V. MAIO, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2019, 582-598; C. PISANI, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2019, 1191 ss. A. LEVI, *Il lavoro e le piattaforme digitali: evoluzione dell’impresa ed esercizio dei poteri datoriali*, in *Le politiche del lavoro della XVIII Legislatura: dal Decreto Dignità alla gestione dell’emergenza Covid-19*, Torino, 2020, 385 ss.

<sup>115</sup> Si veda il Report della Commissione Europea, *Jrc Science for Policy Report, Platforms Workers in Europe*, 2018, secondo il quale la piattaforma informatica assume a vero e proprio strumento di gestione efficiente della prestazione di lavoro e di regolazione del servizio offerto all’interno del relativo mercato. Si potrebbe arrivare a sostenere che la piattaforma finisce per coincidere e quindi per essere il servizio offerto.

<sup>116</sup> F. MALZANI, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in Atti del Convegno Internazionale su *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.

<sup>117</sup> Si veda A. PERULLI, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Milano, 2018, 116-117, secondo il quale “il neocapitalismo camuffato da *sharing economy* altro non esprimerebbe se non l’ultima razionalità capitalista di sfruttamento del lavoro, che, superando la distinzione tra imprenditore e dipendente, rimette i prestatori nelle condizioni dell’inizio del XX secolo”; nello stesso senso si veda R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, n. 336/2017, 5.

<sup>118</sup> Per uno studio europeo si veda R. FLORISSON-I. MANDI, *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*, Eurofound, 2018. Sull’ordinamento italiano si veda C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari, 2018; S. FADDA, *Industria 4.0: prospettive e problemi per il mondo del lavoro*, in *Sinda-*



Il lavoro tradizionale, come noto, era ancorato ad una netta divisione di spazio e tempo, due categorie generali che sono state surclassate dalla rivoluzione digitale, che contempla una riduzione dei cicli di vita dei prodotti e l'essere in grado di rispondere in tempo reale alle diverse richieste di una domanda in continuo mutamento e sempre meno prevedibile.

Non esiste più la domanda costante, crescente ed omogenea tipica del modello fordista, i cambiamenti dell'era digitale fanno sì che l'impresa non risolva la propria *mission* nella produzione di beni e servizi, ma fa sì che questa debba essere un camaleonte nel mercato, pronta a soddisfare le diverse richieste degli utilizzatori<sup>119</sup>.

L'urgenza (c.d. *just in time*) caratterizza oramai il lavoro, le richieste devono essere assolte a tempo di record e quindi l'essere umano, allo stesso tempo lavoratore e consumatore, si "auto sfrutta", rivoluzionando il proprio stile di vita<sup>120</sup>.

Ma la rivoluzione digitale, creando nuovi servizi, ha chiaramente la capacità di creare nuovi lavori e nuova occupazione, lavori che si caratterizzano per smorzare sempre di più la demarcazione tra autonomia e subordinazione.

Le trasformazioni tecnologiche portano il lavoro ad espandersi sia nello spazio che nel tempo, eliminando lo schema tipico della giornata lavorativa scandita da un orario e da un luogo determinato. Emergono

---

*calismo*, 2017, n. 35; P. LOI-V. SPEZIALE (a cura di), *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. giur. lav.*, n. 2, 2017; P. TULLINI, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *Riv. giur. lav.*, n. 4, 2016; M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2016; M. TIRABOSCHI-F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industri 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, 2016; S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'Industria 4.0 e nella gig economy: un problem frame work per la riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2018, 1043 ss.; L. CORAZZA, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2018, 1066. Per un interessante studio del tema nell'ordinamento lavoristico brasiliano, si veda A. LEVI, *A platform economy e os reflexos na fisionomia da figura patronal*, in *Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho*, Editoria Mizuno (Brasile), 2022, 261 ss.

<sup>119</sup> Si parla notoriamente di produzione *just in time*, espressione inglese che significa "appena in tempo", è una filosofia industriale che ha invertito il vecchio metodo di produrre prodotti finiti per il magazzino in attesa di essere venduti (detto logica *push*) passando alla logica *pull*, secondo cui occorre produrre solo ciò che è stato già venduto o che si prevede di vendere in tempi brevi: si produce a domanda, non esistendo più, di conseguenza, le scorte ed i magazzini.

<sup>120</sup> Si pensi alla nota piattaforma di acquisti on line Amazon, che consente di avere in poche ore a destinazione, e a prezzi competitivi, i prodotti ivi acquistati.

abitudini di lavoro flessibili, basate su contratti a breve o brevissimo termine, basati sull'esecuzione di mini-supiot, il tutto con l'ausilio della tecnologia che è diventata alla portata di tutti e che si interfaccia con sé stessa (c.d. internet delle cose).

La tecnologia ha cambiato il nostro modo di vivere imponendoci una mentalità c.d. a breve termine, che ha sostituito quella a lungo termine. Non vogliamo più attendere per ricevere una prestazione o un servizio, quello che non funziona non si ripara ma si sostituisce, la nostra ansia ed incertezza viene fortemente individualizzata: "le paure, le ansie e le sofferenze contemporanee sono destinate ad essere vissute in solitudine"<sup>121</sup>.

Le piattaforme, per loro natura, sono trasversali ad ogni tipo di attività, potendo "intermediare" i lavori tipici che tutti conosciamo, come anche i nuovi lavori concettuali, reperendo la manodopera o il servizio anche oltre i confini nazionali, laddove il servizio lo consenta, con tutti i problemi legati *in primis* alla legislazione applicabile al rapporto di lavoro<sup>122</sup> e poi alla disciplina interna applicabile (autonomia o subordinazione)<sup>123</sup> e con tutte le ricadute, quindi, in ordine all'evasione dalle tutele previste per il *labor loci*.

Si deve in primo luogo rilevare come il lavoro digitale della *gig/on demand economy* non si esaurisca nelle consegne a domicilio da parte dei ciclofattorini, ma implichi diverse altre applicazioni e, in astratto, ne può prevedere una miriade difficilmente immaginabili<sup>124</sup>.

Se ne accennano qui solo alcuni, quali il caso del *micro-tasking crowd-work*, che si esplica in piccoli lavori organizzati mediante una piattaforma informatica gestita dal *provider*<sup>125</sup> della stessa piattaforma. Si tratta di micro-prestazioni svolte in favore di singoli committenti dispersi nel mondo, in cui la determinazione delle tempistiche di esecuzione e delle modalità di svolgimento è in capo al prestatore che si è connesso alla

---

<sup>121</sup> Z. BAUMAN, *Modernità liquida*, Bari, 2011.

<sup>122</sup> R. VOZA, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *Riv. giur. lav. Quad.*, n. 2, 2017, 71 ss.

<sup>123</sup> Si passa dalle attività di autista, di fattorino, di collaboratori domestici al fenomeno del *crowd working* con il quale l'utilizzatore richiede un servizio che viene "vinto" all'asta del ribasso da un lavoratore che renderà la prestazione intellettuale o manuale.

<sup>124</sup> E. D'AGNINO, *Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n. 1663/2020 al di fuori del food delivery*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020.

<sup>125</sup> Azienda di servizi che dispone di computer costantemente connessi ad Internet tramite linee speciali: ad essi, attraverso una normale linea telefonica e un modem, si possono collegare gli utenti abbonati, avendo così accesso alla rete.

piattaforma. In quest'ottica, quindi, anche ove vi fosse la continuità della prestazione, potrebbe essere difficile ravvisare l'esercizio unilaterale delle modalità di esecuzione della prestazione da parte del committente.

Vi è poi il caso dei c.d. *freelance marketplace*, soggetti che offrono prestazioni di lavoro autonomo (ad es. piccole manutenzioni, riparazioni, baby sitting, ecc.) e nei quali la piattaforma assume un ruolo fondamentale tra domanda ed offerta di lavoro ed agisce quale vero e proprio intermediario, ma non entra nelle dinamiche interne al rapporto.

Esiste poi il c.d. *local micro-tasking* che fa riferimento a prestazioni minime che prevedono minimi guadagni (addirittura centesimi di euro) per ogni *task* (compito) svolto ed una volta raggiunto un tetto considerevole viene rilasciato un *voucher* da spendere in altri servizi<sup>126</sup>.

Allo stato tali lavori ancora non sono meritevoli, per le loro modalità concrete di svolgimento e per il loro carattere minimale, di essere annoverati in vere e proprie forme di lavoro, ma in ipotesi si pongono le medesime problematiche oggi già affrontate per i *riders*.

Finora il nostro ordinamento si è occupato dei lavori tradizionali svolti nel territorio del nostro paese, offerti tramite piattaforma, che si sono protratti per un rilevante periodo di tempo<sup>127</sup> e proprio su questi si è incentrato un interessante dibattito dottrinario e giurisprudenziale.

I casi, a tutti noti, degli autisti di Uber e dei c.d. *riders* (un tempo conosciuti sotto il nome di fattorini o pony express) ripropongono solo in parte l'annoso problema della qualificazione dei rapporti di lavoro<sup>128</sup>, problema che, invero, si è posto in diversi paesi europei<sup>129</sup>, i quali hanno

---

<sup>126</sup> I micro-task sono semplici e minimi compiti che non richiedono competenze specifiche per essere risolti e possono essere più o meno strutturati. Possono derivare o fanno parte di un problema macro che è frazionato in molteplici parti e le cui unità sono facilmente risolvibili. Spesso la somma di micro-task non professionalizzati può ricomporsi in una mansione, prestazione di lavoro o in un servizio, che può risultare tale solo dalla ricomposizione di tutti i componenti di micro-task.

<sup>127</sup> L'elemento della continuità è proprio quello che più plasticamente può condizionare le scelte dell'interprete, facendo propendere per l'una o per l'altra categoria giuridica.

<sup>128</sup> Sempre che la piattaforma digitale possa essere considerata, a fronte del suo concreto funzionamento, un vero e proprio datore di lavoro (cfr. ad esempio il caso Uber) che esercita i relativi poteri, cfr. per tutti R. VOZA, *Il lavoro reso mediante piattaforme*, cit., 73 ss. per il quale "... qualora la piattaforma digitale, lungi dall'essere mero luogo di incontri tra fornitori e fruitori di servizi, funga da vero datore di lavoro, esercitando i relativi poteri, la risposta in termini regolativi e protettivi è rinvenibile nell'ordinamento".

<sup>129</sup> Si veda *infra* Parte III, ma sin d'ora si rileva come in Spagna, il Tribunale di Valencia 1° giugno 2018, n. 244 ed il Tribunale di Madrid 11 febbraio 2019, n. 53

offerto letture diverse rispetto a quelle fornite dai giudici italiani<sup>130</sup>.

Sull'onda del proliferare di tali nuovi lavori, il legislatore italiano è intervenuto da ultimo con il d.l. n. 101/2019, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e delle crisi aziendali e poi con la legge di conversione 2 novembre 2019, n. 128. Con tale legge si proceduto ad una modifica della norma sulle collaborazioni etero-organizzate di cui al comma 1 dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, da un lato eliminando il riferimento al tempo e al luogo di lavoro e dall'altro inserendo le modalità di lavoro mediante piattaforme anche digitali<sup>131</sup>.

Vengono poi introdotti livelli minimi di tutela per i *riders* autonomi, quelli cioè né subordinati né eterorganizzati ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015, inserendo una definizione di piattaforma digitale, indicata in quei "programmi" e quelle "procedure informatiche utilizzate dal committente

---

hanno qualificato tali prestazioni di lavoro quali rapporti di lavoro non autonomo. In Francia si veda la Cour d'Appel de Paris, Chambre 22 novembre 2017, n. 16/12875, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, n. 1 che ha escluso la subordinazione sul presupposto che il lavoratore avesse la libertà di lavorare quanto voleva, senza soggiacere a vincoli di durata minima o di esclusiva. Si veda anche Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 novembre 2018, n. 1737 che afferma l'esistenza di un potere di direzione e di controllo della esecuzione della prestazione in ragione della presenza, nell'applicazione della piattaforma, di un sistema di geolocalizzazione che permette di seguire in tempo reale la posizione dei corrieri e di contabilizzare il numero totale di chilometri percorsi. In Gran Bretagna il Tribunale Central London 26 ottobre 2016, Case n. 2202551/2015, Aslam Farrar et al. Vs. Uber et. al., ha riconosciuto alcuni diritti dei lavoratori subordinati in capo agli autisti di Uber, riconoscendo una loro dipendenza funzionale all'organizzazione del lavoro.

<sup>130</sup> In Italia si veda la sentenza della Corte di Appello di Torino 4 febbraio 2019, n. 26, commentata da R. DE LUCA TAMAJO, *La Sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. dir. Europa*, 2019, n. 1. Si veda anche P. TULLINI, *Le collaborazioni etero organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2019; C. PISANI, *Riders "quasi subordinati", un improbabile tertium genus*, in *Guida lav.*, 2019, n. 11, 21 ss. Per le differenze tra la giurisprudenza dei diversi paesi si veda Parte III, par. 3.

<sup>131</sup> La prima versione della norma recitava: "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 esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

L'attuale versione, a seguito della modifica di cui alla legge n. 128/2019 recita: "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".

che, indipendentemente dal luogo di stabilimento sono strumentali alle attività di consegna dei beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione” (art. 1, lett. c, legge n. 128/2019, che introduce l’art. 47 *bis* nel d.lgs. n. 81/2015).

Anche se, quindi, sono cambiate le tecnologie ed anche se queste sono incomprensibili perché non si comprende il loro funzionamento, l’interprete dovrà mettere in atto la medesima operazione vecchia di molti anni e cioè procedere alla sussunzione<sup>132</sup> della fattispecie concreta in quella astratta dell’art. 2094 c.c., ancora oggi vigente, nonostante tutto<sup>133</sup>.

La difficoltà risiede nel fatto che non si potrà inseguire la fattispecie concreta caso per caso con il rischio di creare un diritto “a la carte”, ma la dottrina dovrà cercare di creare quel perimetro fondato su punti certi ove la giurisprudenza possa poi esercitare il suo *juris dicere*<sup>134</sup>.

I punti certi dovranno però tener conto del concetto di subordinazione e dei suoi indici presuntivi, dell’influenza alla subordinazione causata dall’art. 2, d.lgs. n. 81/2015, della nozione legale di coordinamento introdotta dall’art. 15, d.lgs. n. 81/2017.

Si dovrà poi considerare ed interpretare a fini qualificatori, l’elemento della eventuale messa a disposizione delle energie lavorative, nel senso di essere *disponibili* a svolgere l’attività lavorativa, elemento che con il lavoro tramite piattaforma torna in auge perché si può ben distinguere il momento in cui il lavoratore si iscrive alla piattaforma, dal momento in cui il lavoratore effettivamente accetta di svolgere una determinata attività.

In tale prospettiva, riprendendo proprio il caso dei *riders*, il Tribunale di Torino<sup>135</sup> ha fondato la propria decisione circa la natura autonoma

<sup>132</sup> Sulla razionalità sussuntiva si veda N. IRTI, *Un diritto incalcolabile*, Torino, 2006, 33 ss.

<sup>133</sup> M.D. FERRARA, *Poteri datoriali e lavori digitali tra organizzazione condivisa e nuova verticalizzazione dei processi decisionali*, in Atti del Convegno internazionale su *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Brescia 12-13-ottobre 2017.

<sup>134</sup> Si veda C. PISANI, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate*, cit., 1193, che parla del timore di “andare alla deriva del diritto liquido”, riportando il pensiero di G. CANZIO, *Calcolo giuridico e nomofilachia*, in AA.VV., *Calcolabilità giuridica*, Bologna, 2017, 172. Sull’attuale debolezza dell’opera della dottrina giuslavoristica si è espresso anche M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e autorità dal punto di vista giuridico*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 10 ss. e S. CASSESE, *Degli usi e abusi della giurisprudenza (e dei suoi limiti) nel diritto pubblico*, in *Riv. it. scienze giur.*, 2013, 137, il quale evidenzia come la dottrina sia oggi intenta a commentare “ogni singolo vagito dei giudici, piuttosto che svolgere il ruolo proprio della scienza che è quello di interpretare, ordinare a sistema, fissare nuovi punti di vista, anticipare svolte della giurisprudenza”.

<sup>135</sup> Trib. Torino 7 maggio 2018.

del loro rapporto di lavoro sul presupposto che è “evidente che se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo ed organizzativo”. In altre parole, non essendoci la messa a disposizione dell’attività lavorativa non vi sarebbe il vincolo di subordinazione<sup>136</sup>.

Tale affermazione, in parte ripresa dalla Corte di Appello di Torino, non può però costituire una verità assoluta poiché il tenere o meno a disposizione le proprie energie lavorative non è sempre stato ritenuto un elemento decisivo ai fini della qualificazione nel senso dell’autonomia o della subordinazione<sup>137</sup>. Ed invero, parte della giurisprudenza riconosce la subordinazione “anche in mancanza di vincoli visibili e dichiarati” e “nonostante la intermittenza e la saltuarietà delle prestazioni lavorative”<sup>138</sup>, rilevando comunque che, come sottolinea la dottrina<sup>139</sup>, il legislatore ha codificato come forma di lavoro subordinato il lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità.

Con riferimento ai *riders*, il fatto che questi offrano saltuariamente le proprie prestazioni e che queste possano essere accettate o meno dalla piattaforma, non offre spunti decisivi al fine di comprendere se siano o meno inseriti nella struttura organizzativa dell’impresa e siano assoggettati al potere direttivo del datore di lavoro. Il tenersi a disposizione, insomma, può costituire un indice rilevante ai fini del processo qualificatorio, ma non può essere l’unico elemento determinante<sup>140</sup>.

---

<sup>136</sup> A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., 176 ss.

<sup>137</sup> In dottrina si veda M. DELL’OLIO, *Subordinazione e lavori “atipici”*, in G. CIOCCA-D. VERDUCCI (a cura di), *Cento anni di lavoro. Ricognizione multidisciplinare sulle trasformazioni del lavoro nel corso del XX secolo*, Atti Conv. Macerata 10 dicembre 1998. In giurisprudenza si veda Cass., sez. lav., 10 luglio 1999, n. 7304 per la quale il vincolo di subordinazione non ha tra i suoi tratti caratteristici essenziali la permanenza nel tempo dell’obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro; nello stesso senso Cass., sez. lav., 13 febbraio 2018, n. 3457; Cass. 4 luglio 2017, n. 16377.

<sup>138</sup> Si veda, in tempi risalenti Cass. 1° settembre 1986, n. 5363 e Cass. 3 novembre 1987, n. 5807. Secondo Cass. 4 settembre 2003, n. 12926 la saltuarietà è compatibile con la subordinazione ma “è tuttavia necessario che risulti che il lavoratore discontinuo assicuri al datore di lavoro la propria disponibilità in caso di chiamata”.

<sup>139</sup> Vedi per tutti G. DE SIMONE, *Lavoro digitale e subordinazione: prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2019, 12 ss.

<sup>140</sup> Secondo la Corte di Appello di Torino del 4 febbraio 2019, n. 26 l’obbligo di lavorare e cioè il tenersi a disposizione sarebbe requisito essenziale del contratto di lavoro subordinato. Secondo V. MAIO, *Il lavoro per le piattaforme digitali*, cit., 124, tale obbligo di lavorare può essere astrattamente compatibile anche con lo svolgimento di “micro prestazioni” di lavoro, con una conseguente durata dell’obbligazione ridotta.

Ciò che complica la partita è l'elemento tecnologico, inteso addirittura come intelligenza artificiale che gestisce il servizio in questione (di autisti, di fattorini, ecc.), sistemi che sono in grado di ricevere le richieste degli utenti, lavorarle, filtrarle ed inviarle ai lavoratori, dare a questi ultime indicazioni di tempo e spazio per svolgere la prestazione<sup>141</sup>.

A ben vedere, in tal senso, il sistema informatico, una volta accettata la prestazione da parte del lavoratore, può risultare molto più invasivo di un datore di lavoro vecchio stampo, potendo individuare scientificamente il lavoratore più idoneo cui affidare l'attività, potendo controllare istantaneamente dove si trova il lavoratore, indicargli percorsi alternativi, disporre l'ordine delle consegne, effettuare resoconti sulla sua attività sulle chiamate accettate, su quelle rifiutate, sui chilometri percorsi, sui ritardi accumulati, ecc.

Ci sono sistemi digitali, infatti, che in base all'attività svolta dai *riders*, premiano il loro merito, facendoli accedere alle fasce giornaliere ed orarie di consegna migliori, alle consegne più remunerative, con possibilità di escludere dalle consegne i *riders* meno produttivi. Tali funzioni della piattaforma vengono esercitate unilateralmente dalla stessa e non sono, chiaramente, concordate con il lavoratore.

Si tratta, pertanto, di un sistema ove non esiste l'esercizio del potere direttivo nei termini tradizionalmente conosciuti, ma questo si può spiegare attraverso indicazioni frutto di calcoli matematici effettuati dal sistema.

A ben vedere, anche nella fabbrica fordista il lavoratore adibito alla catena di montaggio, non era soggetto al costante potere direttivo del datore di lavoro, ma eseguiva ripetitivamente la propria prestazione di lavoro su un determinato segmento della catena e nessuno ha però mai

---

<sup>141</sup> A tal fine è utile lo studio di G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. dir.*, n. 1/1986, 75 ss., per il quale il rapporto di lavoro si distingue in base a chi organizza tecnicamente la prestazione, non in base a chi ha la conoscenza dei mezzi "È in definitiva il mutamento del rapporto con la tecnica ... che determina il mutamento della struttura (oltre che della funzione) del contratto di lavoro, L'artigiano povero, avendo interrotto il rapporto di funzionalità diretta precedentemente esistente fra il proprio lavoro e la tecnica, offre solo delle "prestazioni lavorative", che, proprio in quanto private di ogni contenuto tecnico-professionale, possono essere solo eterorganizzate". Ed ancora, Id., sempre in *op. cit.*, 81 "L'essenza della 'nuova strumentalità' della tecnica sta in questa sua duttilità (non più materiale) rispetto ai bisogni dell'Unternehmer: egli ed egli solo deve poter utilizzare e impiegare la tecnica ai propri fini, ma non più in termini empirici (di funzionalità diretta rispetto ad un bisogno diretto e immediato), come faceva l'artigiano medievale, bensì in quelli, ben più astratti, della 'impiegabilità' ai fini che egli avrà di volta in volta 'liberamente scelto'".

sostenuto che questo non fosse un lavoratore subordinato. Lo stesso discorso vale per la c.d. subordinazione attenuata, in tutti quei casi in cui il potere direttivo è meramente eventuale e cioè potrebbe anche mai concretizzarsi nel rapporto di lavoro.

Negli attuali sistemi produttivi governati dall'intelligenza artificiale dobbiamo allora comprendere compiutamente il loro funzionamento, come vi si relaziona il lavoratore, come vengono gestite in concreto le singole prestazioni di lavoro, al fine di ravvisare o meno la subordinazione ovvero una dipendenza compatibile con l'art. 2094 c.c.<sup>142</sup>, con un'operazione quindi non dissimile da quello che già conosciamo.

La sfida allora, si sposta poi sul piano delle tutele.

Bisognerà capire, in primo luogo, se anche il lavoratore delle piattaforme possa essere considerato un lavoratore subordinato a tutti gli effetti e se sia quindi applicabile in suo favore il medesimo regime di disciplina e di tutela del lavoratore subordinato tradizionale, senza particolari correttivi.

Qualora, invece, questo lavoratore non possa essere considerato subordinato, si dovrà comprendere se sia facilmente separabile il regime di tutela previsto per i lavoratori subordinati dalla fattispecie del lavoro subordinato e quindi se si possa applicare con disinvoltura ad un rapporto di lavoro autonomo continuativo ed economicamente dipendente le stesse tutele previste per il subordinato, o piuttosto se occorra pensare un sistema diversamente gradato di tutela per tale diversa fattispecie<sup>143</sup>.

### 3.1. *Il problema delle tutele per il lavoro digitale*

Il dibattito giuslavoristico negli ultimi anni si è incentrato, quindi, sui nuovi modelli contrattuali e sulle conseguenti necessarie tutele da offrire ai lavoratori nell'ambito del capitalismo tecnologico, che si fonda sulla ennesima rivoluzione informatica (quarta, quinta?) e sul capitale c.d. "documediale"; questo, sebbene "richieda pochissimo lavoro ... in realtà

---

<sup>142</sup> Si veda G. BOLEGO, *Intelligenza artificiale e regolazione delle relazioni di lavoro: prime riflessioni*, in *Labor*, n. 1, 2019, 51 ss.; L. NOGLER, *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, 337 ss.; G. SMORTO, *La tutela del contraente debole nella platform economy*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, 423 ss.; V. MAIO, *Il diritto del lavoro e le nuove frontiere della rivoluzione robotica*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2018, 1414 ss.

<sup>143</sup> Sull'applicabilità delle tutele subordinate agli autonomi si veda A. BAVARO, *Questioni in diritto*, cit., 48 ss.



mette al lavoro il mondo intero, senza retribuirlo”<sup>144</sup>.

Come si è visto, il dibattito si è incentrato sostanzialmente sul lavoro dei ciclofattorini, c.d. *riders*, ed ha riguardato l'inquadramento concettuale nelle tradizionali categorie del lavoro subordinato ovvero autonomo, a fronte di una prestazione di lavoro caratterizzata dalla discontinuità, dall'intermittenza e dalla esclusività e ciò ovviamente al fine di calibrare la tutela lavoristica erogabile<sup>145</sup>.

Proprio gli attuali modelli di organizzazione del lavoro pongono il problema *qualiquantitativo* della tutela lavoristica da erogare, problema che, come si vedrà, ha visto soluzioni giuridiche diverse nei diversi ordinamenti<sup>146</sup> e che in taluni casi in qualche modo prescinde dalla qualificazione della fattispecie, nel senso che, anche con riferimento alla disciplina lavoristica tipica, risultano graduazioni o modulazioni della relativa tutela.

Per la verità, prima ancora che a livello giuridico, si è posto il problema a livello culturale e sociologico, se tale modello sociale di lavoro fosse meritevole di tutela<sup>147</sup>.

Parte della dottrina aveva concluso per la opportunità di garantire a tali lavoratori un nucleo duro di tutele<sup>148</sup>, al di fuori di ogni intervento sulla fattispecie e dunque senza la configurazione di un nuovo tipo contrattuale<sup>149</sup>,

<sup>144</sup> L'espressione è di M. FERRARIS, riportata da A. SALENTO, *Digitalizzazione delle imprese e trasformazione delle competenze. Quadro analitico e riscontri empirici*, in *Labor*, 2019, 131 ss.

<sup>145</sup> Si deve rilevare come i *riders*, se assunti come collaboratori coordinati e continuativi, godono di un compenso a cottimo, ovvero orario di euro 5,60/h, dell'iscrizione all'INAIL per gli infortuni sul lavoro, del rito del lavoro, dell'art. 2113 c.c., del divieto di discriminazione. Quelli assunti "a partita iva" occasionale, chiaramente non godono di tali tutele.

<sup>146</sup> Si veda *infra*, Parte III.

<sup>147</sup> Si veda, ad esempio, P. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Labour & Law Issues*, 2019, 1 ss.; A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, Bologna, 2019; A. PERULLI, *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy?*, in *Labor*, 2019, 320 ss.; T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. dir.*, 2017; P. TULLINI, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav. dir. Europa*, 2019, 1; V. FERRANTE, *Subordinazione, dipendenza, abitudine, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei "nuovi" lavori*, in *Labor*, 2019, 23 ss.

<sup>148</sup> T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig Economy*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 136/2017; T. TREU, *In tema di Jobs act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, 155 ss.

<sup>149</sup> In tal senso A. FALZEA, (voce) *Efficacia giuridica*, in *Enc. dir.*, XIV, Milano, 1965 e *Voci di Teoria generale del diritto*, Milano, 1985; invece per M. DELL'OLIO, *I*

riconnettendo gli effetti giuridici protettivi al ricorrere di determinate condizioni.

In una prospettiva, tanto suggestiva quanto radicalmente diversa, autorevole dottrina ha auspicato lo spostamento dell'obbligo di protezione su società che dovrebbero raggruppare tali lavoratori autonomi digitali (le c.d. *umbrella company*) e che dovrebbero "intermediare" il lavoro tra ad esempio i *riders* ed il cliente finale, attraverso le piattaforme digitali. Il corrispettivo pagato dal cliente finale, che trae beneficio dalla prestazione di lavoro e dal servizio offerto, dovrebbe remunerare il lavoro del collaboratore, il servizio organizzato dalla piattaforma e quello offerto dalla *umbrella company*<sup>150</sup>.

Il dibattito dottrinario ha invero influenzato anche il legislatore, il quale ha tentato (con il decreto dignità nell'estate del 2018) di introdurre nuove specifiche tutele per i lavoratori subordinati delle piattaforme ("Norme in materia di lavoro subordinato anche tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi"), introducendo addirittura una nuova definizione di prestatore di lavoro subordinato forse sostitutiva, forse additiva dell'art. 2094 c.c.<sup>151</sup>.

---

*soggetti e l'oggetto*, Torino, 1991, 24, "il diritto non può sfuggire alla tipizzazione, né delle fattispecie né delle discipline, tra cui deve anzi stabilire la corrispondenza".

<sup>150</sup> Il pensiero è di P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4, 2017, 536 ss. A ben vedere, tale schema ricorda il sistema consortile-cooperativo che, come noto, si concretizza in un soggetto (che può essere un consorzio) che "rastrella" sul mercato le commesse ed organizza il servizio richiesto aggiudicandosi l'appalto, per poi affidare in subappalto le lavorazioni ad un altro soggetto (di solito una cooperativa consorziata) che dovrebbe fungere concretamente da datore di lavoro. Il problema di tale schema, ricorrente soprattutto nei settori dei servizi, ma che ormai ha preso piede anche in altri settori quali la logistica e l'edilizia, riguarda le condizioni di lavoro adottate dalla cooperativa, in molti casi al ribasso, nei confronti dei propri lavoratori. Pertanto, si dovrebbe vigilare attentamente anche sullo schema delle c.d. *umbrella company*, al fine di non replicare le patologie ed i problemi del sistema attuale.

<sup>151</sup> "Art. 1 (Prestatore di lavoro subordinato) 1. È considerato prestatore di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, chiunque si obblighi, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale, alle dipendenze e secondo le direttive, almeno di massima e anche se fornite a mezzo di applicazioni informatiche, dell'imprenditore, pure nei casi nei quali non vi sia la predeterminazione di un orario di lavoro e il prestatore sia libero di accettare la singola prestazione richiesta, se vi sia la destinazione al datore di lavoro del risultato della prestazione e se l'organizzazione alla quale viene destinata la prestazione non sia la propria ma del datore di lavoro. 2. È subordinata anche la prestazione di attività chiesta e remunerata direttamente da un terzo e resa personalmente nei suoi confronti qualora il datore di lavoro, anche per il tramite di programmi informatici o applicazioni digitali e a scopo di lucro, realizzi un'intermediazione tra lavoratore e terzo, al-

Il legislatore, in sostanza, voleva riprendere il vecchio principio della doppia alienità, al fine di far rientrare nella subordinazione ogni prestazione di lavoro personale intermediata da una piattaforma, anche se autonoma o saltuaria, il cui risultato fosse destinato al datore di lavoro e connotata da un potere direttivo anche se affievolito o di massima.

Tale tentativo ha incontrato però la ferma opposizione della parte datoriale (costituita in gran parte dalle grandi multinazionali), ciò che ha condotto ad abbandonare tale tentativo, anche sul presupposto di lasciare alle parti sociali del singolo settore il compito di trovare un compromesso tra le esigenze imprenditoriali ed i bisogni dei lavoratori<sup>152</sup>.

Il legislatore, poi, ha tentato di intervenire sulla disciplina dei lavoratori delle piattaforme attraverso la modifica dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, estendendo la disciplina del lavoro subordinato a quei rapporti di collaborazione organizzati "dal committente anche attraverso il ricorso a piattaforme digitali" capaci di "mettere in relazione a distanza per via elettronica le persone per le attività di consegna di pasti a domicilio determinando le caratteristiche della prestazione o del servizio che sarà fornito fissandone il prezzo". Anche tale goffo tentativo è stato presto abbandonato poiché arrivava addirittura ad individuare nella sola "consegna dei pasti" la fattispecie da tutelare<sup>153</sup>.

---

très stabilendo o influenzando in modo determinante le condizioni e la remunerazione dello scambio. La natura subordinata resta ferma anche nell'ipotesi in cui il lavoratore renda la prestazione impiegando beni e strumenti nella propria disponibilità. 3. L'organizzazione fa capo al datore di lavoro qualora la prestazione di lavoro avvenga tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto, a prescindere dalla titolarità degli strumenti attraverso cui è espletata la prestazione. Si considerano piattaforme digitali i programmi delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, mettono in relazione a distanza per via elettronica le persone, per la vendita di un bene, la prestazione di un servizio, lo scambio o la condivisione di un bene o di un servizio, determinando le caratteristiche della prestazione del servizio che sarà fornito o del bene che sarà venduto e fissandone il prezzo. 4. L'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è abrogato".

<sup>152</sup> Si veda l'Ipotesi di Accordo del 3 dicembre 2007, firmata da Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil-Trasporti e l'Accordo integrativo del 18 luglio 2018 che individuano il *rider* nel lavoratore addetto "alla distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori, motocicli". Si veda altresì la Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, sottoscritta da CGIL, CISL e UIL e dal Comune di BOLOGNA nel maggio 2018. Si veda anche la legge Regione Lazio 12 aprile 2019, n. 4 che ha definito il *rider* come colui "offre la disponibilità della propria attività di servizio all'impresa, ad una piattaforma digitale". La leggi regionali che tentano di definire la fattispecie si scontrano però la loro illegittimità costituzionale per invasione della competenza esclusiva statale, si veda Corte cost. n. 359/2003 che ha dichiarato l'illegittimità della legge regionale del Lazio che aveva definito la fattispecie del mobbing.

<sup>153</sup> Si veda la prima versione di modifica dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 ad opera della legge 2 novembre 2019, n. 128.

Accantonati tali esperimenti, il dibattito si è poi incentrato come noto, sull'istituzione del salario minimo orario, sul quale da diversi anni si è ragionato<sup>154</sup>, il quale chiaramente interesserebbe anche i collaboratori in questione<sup>155</sup> a seguito dell'accertamento giudiziale di applicazione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015<sup>156</sup>.

In ogni caso, resterà sempre auspicato l'intervento dell'autonomia collettiva nel regolare e governare questo epocale mutamento tecnologico e del lavoro, essendo la fonte più idonea a gestire le peculiarità ed i bisogni di ogni settore economico<sup>157</sup>.

Il legislatore dovrà, invece, prendersi la responsabilità di individuare le tutele da estendere a tali rapporti di lavoro, esonerando la giurisprudenza da tale difficile compito, che rischia di creare inutili discriminazioni tra lavoratori in base ad irrilevanti elementi qualificatori<sup>158</sup>.

---

<sup>154</sup> Da ultimo, il 7 giugno 2022, la presidenza del Consiglio dell'Ue e i negozianti del Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo sul progetto di direttiva sui salari minimi adeguati nell'Ue. L'accordo dovrà essere confermato dal Coreper, la riunione degli ambasciatori Ue. L'approvazione sarà seguita da una votazione formale sia in seno al Consiglio che al Parlamento europeo. Gli Stati membri hanno due anni per recepire la direttiva nel diritto nazionale. La direttiva stabilisce procedure per l'adeguamento dei salari minimi legali, promuove la contrattazione collettiva sulla fissazione dei salari e migliora l'effettivo accesso alla protezione del salario minimo per quei lavoratori che hanno diritto a un salario minimo ai sensi del diritto nazionale, ad esempio mediante un salario minimo legale o contratti collettivi, spiega ancora il Consiglio. Si veda da ultimo l'accordo raggiunto in sede europea del 7 giugno 2022 sulla Direttiva sul salario minimo orario.

<sup>155</sup> D.d.l. 12 luglio 2018, n. 658 presentato al Senato, il quale prevede di estendere alle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 il salario minimo "comunque non inferiore a 9 euro all'ora al lordo degli oneri contributivi e previdenziali".

<sup>156</sup> Sul problema di quale disciplina del lavoro subordinato applicare alle collaborazioni ex art. 2, si veda M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015, 1256, per il quale si potrebbe passare, senza giustificazione, da un deficit ad un *surplus* di tutele. In giurisprudenza, sulla scia della Corte di Appello di Torino, è intervenuto il Tribunale di Roma con la sentenza n. 754/2019 il quale ha concluso per l'applicazione solo di alcuni istituti del lavoro subordinato quali l'obbligo di sicurezza, la retribuzione, l'inquadramento professionale, i limiti di orario, le ferie e la previdenza.

<sup>157</sup> In dottrina si veda M. LAI, *La tutela del lavoro al tempo della gig economy*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2, 2017; A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli indizi di un percorso difficile* e P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, entrambi in *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 1, 2018; J. CRUZ VILLANON, *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, 463.

<sup>158</sup> Tale operazione andrà svolta con molto rigore tecnico e pragmatismo, senza

Si dovrà, pertanto, ricercare la tutela della dignità della persona, sorvegliando la tendenza all'applicazione dell'impostazione privatistica ai rapporti di lavoro, così da non scendere mai sotto un certo standard di protezione<sup>159</sup> e sempre nella prospettiva di rimuovere quei fattori che storicamente sono stati determinanti nella disparità<sup>160</sup>.

#### 4. *Il contratto d'opera come tipologia residuale del contratto di lavoro nella sistematica del codice civile*

Il mutato contesto produttivo, dunque, ha profondamente messo in discussione il lavoro subordinato ed i suoi caratteri fondanti e di conseguenza si deve riflettere anche sul lavoro autonomo, inteso sia nella sua purezza dell'art. 2222 c.c., che nel suo compromesso dell'art. 409 n. 3 c.p.c.

Ed invero, il contratto di opera è stato per lungo tempo un tema negletto del diritto del lavoro, sia per la modesta rilevanza attribuita allo stesso dal codice civile, sia per la riflessione quasi inesistente da parte della dottrina<sup>161</sup>.

Questa, infatti, si è sempre concentrata sul diritto del lavoro quale "diritto diseguale", volto proprio a tutelare il lavoratore subordinato in quanto soggetto economicamente e contrattualmente debole<sup>162</sup>.

---

lasciarsi trasportare da facili ideologie, in tal senso si veda M. DELL'OLIO, *La subordinazione nell'esperienza italiana*, in *Arg. dir. lav.*, n. 3, 1998, 712, il quale in materia di subordinazione allargata mette in guardia da un'idea "fortemente ideologizzata" della stessa, fondata sull'alienità dell'impresa e del risultato.

<sup>159</sup> C. CARAVITA, *Oltre l'uguaglianza formale. Un'analisi dell'art. 3, comma 2, della Costituzione*, Padova, 1984, 73.

<sup>160</sup> M.S. GIANNINI, *Rilevanza costituzionale del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1951, 1.

<sup>161</sup> P. ICHINO, *Un diritto per il lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, III, 235 ss.; G. FERRARO, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 429. Per i primi studi sul lavoro autonomo si veda C. LEGA, *Il contratto d'opera*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da U. Borsi e F. Pergolesi, Padova, 1960; C. LEGA, *Le libere professioni intellettuali*, Milano, 1974; G. GIACOBBE-D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera*, in *Commentario al codice civile*, a cura di Schlesinger, Milano, 1995; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, Milano, 1996.

<sup>162</sup> F. CARINCI-R. DE LUCA TAMAJO-P. TOSI-T. TREU, *Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 1992, 1 ss.; A. PERULLI, *Locatio operis e lavoro "san phrase" nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavori*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 73 ss. G. GHEZZI, *Proposta di un testo unico in tema di mercato del lavoro*, in GHEZZI (a cura

Come noto, invero, il codice civile riserva una dettagliata disciplina agli altri contratti del Libro IV del codice civile, mentre è del tutto marginale il rilievo dato al contratto di opera<sup>163</sup>, inserito invece nel Libro V “Del lavoro”, che accorpa insieme il diritto commerciale e quello del lavoro nella prospettiva dell’epoca<sup>164</sup>.

Nello specifico l’art. 2222 c.c. individua il sinallagma tra l’obbligo di compiere un’opera o un servizio ed il corrispettivo e poi qualifica la prestazione di lavoro caratterizzata dalla prevalente personalità e (all’opposto dell’art. 2094 c.c.) dall’assenza di subordinazione. Insomma, fornendo il legislatore una definizione *a contrario* dell’autonomia, quest’ultima può essere compresa solo se si conosce la natura della subordinazione<sup>165</sup> ed è per questo che, in ogni caso, è la subordinazione ad essere il perno del nostro sistema.

Storicamente il contratto d’opera non intellettuale fa il suo ingresso nelle bozze del codice civile solo nel 1941, quando prima tutte le attività integranti un *facere* per la realizzazione di un’opera o di un servizio senza il vincolo di subordinazione erano ricondotte nell’ambito dell’appalto, nel solco dell’omnicomprensività della *locatio-conductio*. L’emancipazione del contratto di opera dal contratto di appalto serviva a distinguere gli elementi tipicamente speculativi dell’organizzazione imprenditoriale, dal lavoro svolto in modo *personale*, anche se il legislatore codicistico poi non ha proceduto a differenziare tali rapporti e non ha disposto maggiori tutele al prestatore di opera<sup>166</sup>.

In tempi risalenti, parte della dottrina aveva sottolineato come la riconduzione del lavoro autonomo, in particolare del contratto di opera, all’interno del diritto del lavoro, avrebbe consentito di ricondurre ad un sistema unitario tutti i tipi normativi in cui avveniva uno scambio tra lavoro prevalentemente personale e corrispettivo in denaro da utilizzare a fini alimentari e non speculativi<sup>167</sup>.

---

di), *La disciplina del mercato del lavoro*, Roma, 1996, 36; U. ROMAGNOLI, *In tema di lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 1990, 238.

<sup>163</sup> Come ricorda A. PERULLI, *Locatio operis*, cit., 79, l’inserimento nel codice della minima disciplina del lavoro autonomo è da considerarsi un “omaggio” alla tradizione romanistica secondo la quale la *locatio operis faciendi* includeva ogni contratto e rapporto avente ad oggetto un *facere* contro un corrispettivo.

<sup>164</sup> O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Milano, 2005, 9; M. DELL’OLIO, *I collaboratori dell’imprenditore*, in *Tratt. dir. priv.*, Torino, 2004, 339; M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, 2008, 7.

<sup>165</sup> R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, 2006, 205; A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro*, Padova, 2004, 1.

<sup>166</sup> A. PERULLI, *Locatio operis*, cit., 8.

<sup>167</sup> L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, Milano, 1930, vol. I, 4 ss. e 326, per il quale il

Tale riconduzione veniva fondata attraverso diverse argomentazioni circa la presenza di tratti comuni tra il contratto di opera ed il lavoro subordinato, quali (i) la presenza sistematica di entrambi nel medesimo Libro del codice civile, (ii) la comune rilevanza dell'attività lavorativa, (iii) il valore economico-sociale del lavoro a prescindere dalla forma in cui esso venisse prestato, (iv) l'elemento comune della personalità della prestazione, (v) la fiduciarità ed (vi) il carattere *intuitus personae* della stessa prestazione<sup>168</sup>.

Si riteneva, in altre parole, che l'unificazione non significava privare i diversi rapporti delle loro peculiarità, proprio perché era ben nota la più rilevante posizione di debolezza del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, invece che nei confronti del committente<sup>169</sup>.

Escludendo quindi il lavoro autonomo dall'ambito del diritto del lavoro, non si è mai assistito alla nascita di una teoria generale del lavoro autonomo, sino a quando, alla fine degli anni '70, non hanno iniziato a proliferare nel diritto privato nuovi modelli sociali tipici a cavallo tra l'autonomia e la subordinazione, modelli commerciali tipici di un sistema produttivo non più verticale, ma orizzontale, quali ad esempio il *subcontracting*, il *franchising*, la *concessions*, l'*outsourcing*, ecc., modelli interscambiabili e fungibili che superavano la tradizionale distinzione tra lavoro subordinato e autonomo, caratterizzati dalla continuità, dalla coordinazione e dall'apporto personale.

Si pensi anche ai lavori che di più hanno interessato la giurisprudenza in materia di qualificazione del contratto, quali i c.d. *padroncini* del settore dei trasporti, i *promoters*, i *merchandiser*, i *pony express*, tutte attività che testimoniano in pieno le nuove attività c.d. desalarizzate ma *detaylorizzate*<sup>170</sup>.

Si tratta di lavori formalmente autonomi, ma caratterizzati da una marcata dipendenza economico-organizzativa, che non permette al pre-

---

diritto del lavoro, in senso lato, ricomprende anche la disciplina del lavoro autonomo. Nello stesso senso si veda L.A. MIGLIORANZI, *Comprensività del diritto del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1943, I, 169; A. NAVARRA, *Corso di diritto del lavoro. Teorie generali*, Napoli, 1953, vol. I, 5.

<sup>168</sup> Sul punto si veda C. LEGA, *Il diritto del lavoro ed il diritto autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1950, I, 115; ID., *Il contratto di opera*, cit., 530; ID., *Le libere professioni intellettuali*, cit., 116; L.A. MIGLIORANZI, *Comprensività del diritto del lavoro*, cit., 169; F. PERGOLESI, *Introduzione al diritto del lavoro*, in *Tratt. dir. lav.*, diretto da Borsi e Pergolesi, cit., 45.

<sup>169</sup> C. LEGA, *Le professioni intellettuali*, cit., 117.

<sup>170</sup> L'espressione è di A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 1997, 46.

statore di sopravvivere economicamente se non grazie alla continuazione del rapporto (e quindi al vincolo) che lo lega al datore di lavoro.

Tali considerazioni, che sembrano così lontane nel tempo, sono tornate attuali, costituendo la base del dibattito giuslavoristico nel diritto del lavoro che cambia. Ed infatti, proliferando i contratti di lavoro autonomo nella loro forma continuativa, attraverso i quali il lavoratore dipende socialmente ed economicamente dal committente, bisogna interrogarsi e fornire risposte circa la necessità di protezione in favore di coloro che protezione non hanno.

Tale mutato contesto sociale ha causato così una “crisi di identità del diritto del lavoro”<sup>171</sup>, espressione che indica un proliferare di nuove forme di lavoro atte a soddisfare il mutato contesto produttivo, ove il lavoro autonomo diviene sempre più interscambiabile con il lavoro subordinato, dove gli elementi dell’uno e dell’altro finiscono per confondersi e sovrapporsi.

Già diversi decenni orsono si è arrivati persino a parlare di lavoro “parautonomo”<sup>172</sup>, come tendenza delle forme di lavoro per le quali la prestazione richiede sempre maggiore professionalità, che si riesce a reperire solo al di fuori del perimetro aziendale. Ma anche con riferimento alle professionalità meno elevate e alle mansioni di basso profilo, o caratterizzate da una certa ripetitività, con lo sviluppo del terziario l’impresa *taylorista* cede il passo all’impresa flessibile o intelligente (c.d. *smart*) che si adatta alle esigenze del momento e alle richieste del mercato e che organizza sempre più la propria attività con un minimo nocciolo duro di persone con compiti di organizzazione, coordinamento e controllo e con la maggior parte delle attività esternalizzate<sup>173</sup>.

A ben vedere tale schema potrebbe essere assolto anche con l’appalto qualora venisse esternalizzato l’intero settore o reparto, ovvero si potrebbe ricorrere al lavoro autonomo, professionale o meno, se il servizio rimanesse interno o parzialmente esterno.

In tale prospettiva, dunque, si tratta di ripensare i confini del diritto del lavoro, e quindi delle sue tutele, anche in considerazione della crescita dei contratti c.d. commerciali (autonomi), che vanno sempre più a

---

<sup>171</sup> L’espressione è di M. D’ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in AA.VV., *Lavoro subordinato e dintorni*, a cura di Pedrazzoli, Bologna, 1989, 45.

<sup>172</sup> L. GALANTINO, *Il diritto del lavoro e la società dell’informazione*, in *Dir. lav.*, 1985, I, 87.

<sup>173</sup> M. PEDRAZZOLI, *Dal lavoro autonomo al lavoro subordinato*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 509.



prendere il posto dei lavori tipicamente subordinati (come sino ad oggi conosciuti), così da non lasciare scoperti dalla protezione soggetti comunque bisognosi di tutela, a prescindere dal loro inquadramento formale.

## 5. *Il lavoro autonomo continuativo*

Proprio la scelta del legislatore di creare una fattispecie di lavoro autonomo (coordinato e) continuativo, mantenendo autonomi rapporti molto simili a quelli subordinati, anziché propendere per la loro riconduzione alla subordinazione, ha messo in crisi, soprattutto alla luce dei mutati contesti economici e produttivi, le due tradizionali categorie lavoristiche autonomia/subordinazione<sup>174</sup>.

Ed invero, non si può non rilevare sin da subito come il lavoro autonomo previsto dall'art. 2222 c.c. non prevede la continuità della prestazione di lavoro, nel senso che questa non è proprio contemplata, trattandosi di un'obbligazione di risultato pura, nella quale la durata rileva solo come termine temporale per l'adempimento<sup>175</sup>.

---

<sup>174</sup> La diffusione di tale contratto prende piede in Italia dopo gli anni '80, in concomitanza con lo sviluppo del settore terziario e dell'avvento di nuove tecnologie ed una vera e propria stima numerica viene rilevata dal 1996 in poi, a seguito dell'obbligatoria iscrizione, per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nella speciale gestione di previdenza dell'INPS, c.d. quarta gestione. Ora, la c.d. parasubordinazione che emerge dall'art. 409 n. 3 c.p.c. è una categoria aperta comprensiva di rapporti di diversa natura, tutti qualificati da un *facere* personale e riconducibile in prevalenza (ma non con esclusione) allo schema del lavoro autonomo. Secondo i dati INPS, già nel 1999 i collaboratori (non amministratori di società) erano 517.000, l'80% impiegato nel settore dei servizi, in prevalenza donne e giovani sotto i 35 anni; il rapporto era caratterizzato per la maggior parte da un regime di monocommittenza, dallo svolgimento della prestazione all'interno dei locali del committente, da un orario di lavoro imposto dal committente, dalla considerevole durata dei rapporti di lavoro superiori a due anni, da livelli reddituali modesti, inferiori ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva per attività comparabili.

<sup>175</sup> La scelta regolativa del codice civile, rispecchiando la realtà sociale ed economica dell'epoca, a dire il vero non contemplava l'idea di una prestazione di lavoro autonoma ma continuativa, integrata cioè in un'organizzazione produttiva altrui e tale scelta ben può considerarsi più che una lacuna, una disciplina non compiuta in materia di lavoro autonomo cfr. S. GREGORIO, *Note sulla pretesa inidoneità dello "scambio" a caratterizzare la causa del contratto di lavoro coordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 1997, 940 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro a progetto*, in *Subordinazione e lavoro e progetto*, Milano, 2009, 7. Ed invero nello schema giuridico dell'art. 2222 c.c. viene richiesta

Ora, tali cambiamenti sociali e l'emergere dei nuovi bisogni dei lavoratori da un lato e delle imprese dall'altro, il tutto accelerato da una non prevedibile velocità esponenziale della evoluzione tecnologica<sup>176</sup>, hanno detonato prepotentemente tutti i problemi connessi ad un diritto del lavoro che utilizza strumenti che devono essere adattati ed interpretati al mutato contesto e che mostra difficoltà a redistribuire equamente le tutele così come sancito nella Costituzione<sup>177</sup>.

Come noto, la prima nozione legale di parasubordinazione (se si esclude l'iniziale richiamo nella legge Vigorelli) è quella contenuta nell'art. 409 c.p.c. che rilevava e rileva tutt'ora al fine dell'applicazione a tali collaborazioni dello speciale rito del lavoro<sup>178</sup>.

---

“soltanto l'individuazione dell'opera o del servizio oggetto del contratto, ossia l'*opus perfectum* e, di conseguenza, pur non comportando la totale irrilevanza della fase dello svolgimento della prestazione di lavoro, la considera come meramente preparatoria alla realizzazione dell'adempimento ... poiché soltanto il risultato finale soddisfa l'interesse del committente, la disciplina del contratto di opera non attribuisce alcun rilievo né alla continuità della prestazione di lavoro necessaria per l'adempimento, né alle forme di coordinamento eventualmente previste”, G. PROIA, *Lavoro a progetti e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2003, 671.

<sup>176</sup> Il dibattito sull'impatto della rivoluzione tecnologica sul diritto del lavoro è iniziato nella dottrina giuslavoristica sin dagli anni '80, si veda la relazione al Convegno AIDLASS di F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, pubblicata in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985, 203. Si veda di recente anche P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4, 2017. dove l'autore prende in considerazione le *labour platform* per l'incontro tra domanda e offerta, l'impatto destrutturante dell'innovazione tecnologica, la distruzione dei posti di lavoro, l'allargamento dell'area della concorrenza dal lato della domanda di lavoro. Per uno studio sociologico si veda L. GALLINO, *Tecnologia/occupazione: la rottura del circolo virtuoso*, in *Quaderni di Sociologia*, n. 7, 1995.

<sup>177</sup> Nel senso di un aggiornamento dei sistemi di protezione al passo con i mutamenti socio-economici si veda M.G. GAROFALO, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari, 2008, 443, per il quale “se, dunque, i costituenti avevano percezione della complessità del fenomeno lavoro e, solo successivamente, questa complessità si è – invero relativamente – semplificata intorno al modello fordista, oggi, quando, con un ulteriore mutamento, questa semplificazione è venuta meno, occorre verificare se i principi posti per l'antica complessità siano in grado di governare la nuova”.

<sup>178</sup> Tale previsione nata sotto la norma processualcivile, fissa di fatto in poche righe anche la disciplina sostanziale della collaborazione coordinata e continuativa; la norma ha altresì esteso ai collaboratori coordinati e continuativi il regime speciale di invalidità delle rinunzie e transazioni del lavoratore con l'art. 2113 c.c. L'espressione dell'art. 409 n. 3 c.p.c. riprende molto da vicino quella dell'art. 2, legge 14 luglio 1959, n. 741 in tema di efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi e degli accordi economici collettivi anche per i “rapporti di collaborazione non subordinata che si concretino in prestazioni d'opera continuativa e coordinata”.

La nozione di parasubordinazione è ambigua<sup>179</sup> e non allude ad una nuova categoria tipica di contratto, quanto piuttosto individua un'area dove insistono rapporti di lavoro autonomo<sup>180</sup> che, per le loro caratteristiche, giustificano l'estensione di alcune tutele proprie del lavoro subordinato<sup>181</sup>.

Il legislatore ha voluto offrire una maggiore protezione (processuale e sostanziale) ad una serie variegata di rapporti in considerazione della prevalente personalità dell'opera prestata in modo continuativo e coordinato, facendo coincidere tali elementi con una situazione di debolezza socio-economica del lavoratore autonomo simile a quella del lavoratore subordinato<sup>182</sup>.

Il legislatore, nel corso degli anni, ha anche introdotto ed aumentato diverse tutele previdenziali nei confronti dei collaboratori parasubordinati, nel tentativo di ridurre la distanza con il lavoro subordinato e, indirettamente, di disincentivare il ricorso a collaborazioni non genuine, oltre ad aver innovato la c.d. nozione fiscale di subordinazione<sup>183</sup>.

---

<sup>179</sup> M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987, 41 ss.

<sup>180</sup> Interessante è il pensiero contrario di M. NAPOLI, *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, in *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Milano, 1993 64 ss. per il quale l'art. 409 n. 3 c.p.c. "non identifica un tipo negoziale" e non "costituisce in via esclusiva un sottotipo del lavoro autonomo" riferendosi, invece, a "fattispecie atipiche che hanno in comune soltanto l'elemento negativo della non sussumibilità del lavoro subordinato o dipendente, rinviando al concreto regolamento degli interessi definiti dalle parti in sede di determinazione contrattuale".

<sup>181</sup> A. PERULLI, *Il Lavoro autonomo*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, a cura di Cicu e Messineo, Milano, 1996, 209.

<sup>182</sup> Differentemente, secondo E. GHERA, *Il nuovo diritto del lavoro*, cit., 5 "L'estensione del regime della tutela giurisdizionale differenziata dei diritti del lavoratore ... è stata determinata, soprattutto dall'esigenza di sottoporre alla cognizione e quindi al controllo del giudice del lavoro le controversie relative alla qualificazione autonoma oppure subordinata del rapporto di lavoro e, in particolare, l'eventuale accertamento della natura fittizia dei contratti autonomi di collaborazione. Ma, pur mirando a questa finalità in senso lato protettiva e indirettamente antifraudolenta (e dunque, in definitiva, ad un obiettivo di certezza giuridica), il legislatore del 1973 si è mantenuto in una prospettiva interna al processo e al giudizio senza configurare un tipo contrattuale diverso ed intermedio tra il contratto di lavoro subordinato e il contratto di lavoro autonomo; e nemmeno ha inteso prevenire, sul piano sostanziale, ad un avvicendamento delle tutele tra i due tipi di contratto. Anzi, escludendo il vincolo di subordinazione, la norma processuale, senza impegnarsi sulla qualificazione del rapporto, ha confermato la esclusione dei rapporti di collaborazione dallo statuto protettivo del lavoratore subordinato".

<sup>183</sup> Anche dal lato fiscale e contributivo il legislatore ha proceduto, nel corso degli

In tale squilibrio contrattuale viene individuata la chiara ragione sostanziale della scelta legislativa<sup>184</sup>, anche se variegata sono le conseguenze che la dottrina ha fatto conseguire a tale scelta.

Si è parlato di un nuovo tipo sociale, fondato sulla nozione di contraente debole, basato anche sul riferimento all'art. 2113 c.c. applicato ai parasubordinati, per cui si supererebbe la tradizionale distinzione tra autonomia e subordinazione, poiché tale rapporto presenterebbe tratti comuni ad entrambi<sup>185</sup>.

Di contro, però, tale tesi sconta l'assenza del vincolo di subordinazione proprio dell'art. 2094 c.c., requisito essenziale ed imprescindibile per qualificare un rapporto come subordinato: la parasubordinazione, quindi, non esprimerebbe un nuovo tipo sociale ed i presupposti della maggiore tutela non si fondano tanto sulla debolezza contrattuale, quanto sugli elementi concreti della prevalente personalità, della continuità e del coordinamento<sup>186</sup>, quest'ultimo oramai sostituito, come vedremo, dall'elemento dell'organizzazione.

Da tali differenti posizioni scaturiscono opposte conseguenze in tema di applicabilità o meno della disciplina sostanziale del diritto del lavoro, prima fra tutte l'applicabilità o meno del principio della giusta retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. Ma la giurisprudenza maggioritaria, sia di merito che di legittimità, ha sempre specificato che ai collaboratori ex art. 409 n. 3 c.p.c. non si estendono tutti gli istituti della disciplina sostanziale del lavoro subordinato, salvo quelli espressamente previsti dalla legge, come ad esempio la tutela per il maggior danno sofferto dal la-

---

anni, ad innovare la disciplina relativa alle collaborazioni coordinate e continuative. Come noto, ai fini fiscali e previdenziali, l'art. 50, comma 1, lett. c *bis*), DPR n. 917/1986, c.d. TUIR, prevede che: "Sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente: ... quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita ...". La definizione fiscale di subordinazione è più allargata di quella classica dell'art. 2094 c.c. e mette in risalto altri espliciti indici quali l'unitarietà e continuità del rapporto di lavoro, la retribuzione periodica eterostabilita e l'assenza di mezzi organizzati per distinguerlo dall'imprenditore, grande o piccolo che sia.

<sup>184</sup> A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., 215.

<sup>185</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, cit., 10; M. PEDRAZZOLI, *Lavoro subordinato e dintorni, Comparazioni e prospettive*, Bologna, 1989, 139.

<sup>186</sup> M. PEDRAZZOLI, (voce) *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, in *Noviss. Dig. it.*, App. V, Torino, 1984, 472 ss.; secondo Cass. 14 dicembre 1994, n. 10680 l'elemento della debolezza contrattuale costituisce un ausilio interpretativo, di carattere sociologico, che è cosa diversa dai requisiti legali previsti dalla norma di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c.

voratore per la svalutazione monetaria (art. 429, comma 3, c.p.c.)<sup>187</sup> e soprattutto la tutela previdenziale.

Tali rapporti di collaborazione, dunque, costituiscono il lavoro autonomo continuativo e coordinato, con il quale il legislatore si è misurato a lungo con gli esiti che conosciamo: dapprima ha contrastato l'abuso che di tali collaborazioni è stato fatto nel corso degli anni, introducendo addirittura una limitazione dell'autonomia privata, per cui le uniche collaborazioni coordinate e continuative ammesse, erano quelle riconducibili ad un progetto (artt. 61 ss., d.lgs. n. 276/2003); successivamente sono state previste presunzioni legali di subordinazione di cui all'art. 69 *bis* introdotto dalla legge n. 92/2012); da ultimo si è approdati alla disposizione di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, modificata dalla legge n. 128/2019, infine con il d.lgs. n. 81/2017.

La difficoltà dell'intervento legislativo, risiede nel fatto che ogni regolamentazione del lavoro autonomo continuativo ha dovuto mantenere le differenze per così dire con la fattispecie attigua del lavoro subordinato, con la quale condivide sicuramente alcuni elementi, *in primis* l'elemento della continuità.

Ed infatti dalla lettura della norma si ricavano i concetti di "collaborazione", di "coordinamento", di "continuità" e di "personalità" nello svolgimento dell'attività.

La *collaborazione*, termine utilizzato anche nell'art. 2094 c.c., indica lo svolgimento fattuale di una prestazione di lavoro e non anche<sup>188</sup>, necessariamente, il compimento di un'attività finalizzata al raggiungimento di uno scopo etero determinato. Tale termine, dunque, è molto ampio e generico, tale da ricomprendere ogni attività umana che si rapporta con un altro soggetto.

La *continuità* o *continuità*<sup>189</sup> indica, invece, lo svolgimento della prestazione per un periodo continuativo indefinito, diversamente dal contratto di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c. che non è un contratto di durata, realizzandosi l'adempimento con il compimento dell'opera dedotta in contratto.

La continuità deve essere poi anche apprezzata con riferimento all'adempimento dell'obbligazione<sup>190</sup>, essendo controverso se questa possa

<sup>187</sup> Più controversa è l'applicazione dell'art. 2126 c.c. alle collaborazioni "di fatto" in presenza di un contratto invalido.

<sup>188</sup> Come invece L. NOGLER, *La doppia nozione giuslavoristica di parasubordinazione*, in *Mass. giur. lav.*, n. 10, 2000, 1025.

<sup>189</sup> Sulla rilevanza di tale elemento si veda nello specifico i parr. 6 ss.

<sup>190</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, cit.

risolversi in un adempimento occasionale (o istantaneo), oppure se sia necessario che la prestazione si realizzi in un apprezzabile lasso di tempo<sup>191</sup>. In tal senso si è osservato come devono essere tenuti distinti l'adempimento proprio dell'obbligazione dalle attività preparatorie (c.d. genetiche) all'obbligazione, dando rilievo alla continuità intesa in senso fattuale, e per tale via possono essere configurate anche prestazioni che si adempiono in un solo atto, sulla base della continuità della fase preparatoria<sup>192</sup> e ciò proprio sulla base della continuità della fase preparatoria. Su tali basi, però, l'elemento della continuità non sarebbe di immediata rilevazione e rischierebbe un'applicazione concreta molto ambigua ed eccessivamente discrezionale per l'interprete<sup>193</sup>.

---

<sup>191</sup> Ed invero nella nozione della continuità si possono far rientrare anche quelle prestazioni che realizzano più opere in un determinato arco di tempo, anche se ogni opera deve ritenersi riconducibile in un adempimento istantaneo. Come, ancora, è stata ritenuta compatibile con il lavoro autonomo continuativo anche la prestazione avente ad oggetto un singolo *opus* che abbia una durata prolungata, ciò che, del resto, è stato formalizzato, con scarsa "tenuta giurisprudenziale", attraverso il lavoro a progetto. Del resto, ad avvalorare tale ultima opzione interpretativa, va ricordato come, anche se con qualche forzatura, sia stato rilevato che anche nel rapporto di lavoro subordinato possano configurarsi una serie di micro adempimenti che si protraggono in un arco di tempo indeterminato e ciò confermerebbe come l'elemento della continuità nel lavoro autonomo continuativo possa essere apprezzato, più immediatamente, con riferimento al mero interesse del creditore a ricevere un adempimento di più opere in un arco di tempo prolungato.

Interessante è anche la risalente giurisprudenza di merito, Trib. Monza 20 ottobre 1075, in *Orient. giur. lav.*, 1975, 1261 per la quale il requisito della continuità ricorre quando la prestazione d'opera non sia occasionale o istantanea, ma sia destinata a durare in arco di tempo indeterminato o, in ogni caso, per un periodo di tempo in cui le prestazioni vengano reiterate. Nello stesso senso si veda Cass. 29 ottobre 1975, in *Mass. giur. lav.*, 1976, 216; Cass. 21 settembre 1977, n. 4033, in *Foro it., Rep.*, 1977, 92.

<sup>192</sup> M. PEDRAZZOLI, (voce) *Opera*, cit., 476; M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua*, cit., 60.

<sup>193</sup> La Suprema Corte, Cass. 19 maggio 1994, n. 4918, in *Dir. prat. lav.*, 1994, 2749, ha ritenuto che l'attività di un professionista svolta in modo esclusivo o in gran parte prevalente in favore di un cliente, può ben integrare la fattispecie di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. Al contrario, il maggior grado di impegno del professionista a favore di un cliente rispetto ad altri clienti, non può integrare la fattispecie della parasubordinazione. Secondo la Pret. Firenze 21 ottobre 1991, in *Foro it., Rep.*, 1992, 72, la professione di avvocato protratta per circa otto mesi può integrare gli estremi della parasubordinazione quando si dimostri che l'incarico professionale, anche se unico e definito nel tempo, sia stato coordinato con gli interessi primari del cliente e quest'ultimo si sia ingerito profondamente nella modalità di svolgimento della prestazione. Secondo Cass. 15 ottobre 1986, n. 6052, in *Foro it., Rep.*, 1986, 80 "la continuità della prestazione, la quale è ravvisabile anche quando si tratti di prestazione unica ma richiedente un'attività prolungata, implica, in caso di unicità dell'opus, un'interazione

La giurisprudenza, in ogni caso, ha riconosciuto la subordinazione nelle prestazioni di liberi professionisti che hanno svolto attività per un unico cliente in modo assorbente e vincolante, spogliandoli della loro posizione tipica di libertà, in modo tale da renderli economicamente dipendenti da quell'unico cliente<sup>194</sup>. Ed è interessante, peraltro, che proprio in queste fattispecie emerga un concetto di subordinazione allargato, che fa propria un'interpretazione fondata anche su elementi fattuali che palesano la dipendenza economica del collaboratore.

E proprio da ultimo, come vedremo, l'elemento della continuità costituisce un elemento estremamente rilevante per l'assegnazione delle tutele da parte del legislatore, sbiadendosi sempre più gli altri elementi sui quali si fondava la *ratio* della protezione sociale.

Il *coordinamento*, o coordinazione che dir si voglia, è l'elemento di più difficile definizione, sia perché un coordinamento della prestazione di lavoro è sempre ravvisabile nella subordinazione, sia perché quello della coordinazione è l'elemento che distingue il lavoro autonomo puro ex art. 2222 c.c. dalla collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 n. 3 c.p.c.<sup>195</sup>.

Ora, posto che la c.d. parasubordinazione rientra nell'area dell'autonomia, il coordinamento della prestazione di lavoro del collaboratore non intacca l'autonomia del collaboratore nell'organizzazione della prestazione di lavoro, ma indica il criterio del collegamento funzionale tra prestazione di lavoro e organizzazione dell'impresa del committente. I concetti, come è stato rilevato, non sono di immediata comprensione perché i termini lessicali utilizzati hanno significati ampi e polivalenti<sup>196</sup>.

Rinviando più oltre per un compiuto esame in ordine al requisito del coordinamento, che caratterizza il lavoro autonomo continuativo, va sicuramente sin d'ora rilevata la diversa natura concettuale del potere di

---

tra le parti, dopo la conclusione del contratto, non limitata ai momenti dell'accettazione dell'opera e del versamento del corrispettivo".

<sup>194</sup> Cass. 25 maggio 1979, n. 2918, in *Foro. it., Rep.*, 1979, 101.

<sup>195</sup> Per rimanere a qualche, ma significativa affermazioni giurisprudenziali, il coordinamento sarebbe una "combinazione della prestazione in senso funzionale, spaziale o temporale, con altri fattori od apporti occorrenti per l'attingimento di un fine produttivo"; altra giurisprudenza lo intende come "un adeguamento del lavoratore agli interessi dell'azienda ... per la resa di una più proficua prestazione"; ed ancora il coordinamento viene inteso come "la sottoposizione ad un potere di conformazione e di richiesta di adempimento dell'obbligazione-prestazione dedotta in contratto onde garantire il collegamento funzionale della prestazione con l'interesse del datore di lavoro" Pret. Napoli 7 maggio 1992, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 455.

<sup>196</sup> In tal senso si veda G. SANTORO PASSARELLI, *La collaborazione*, cit., 66.

coordinamento tipico del datore di lavoro nella subordinazione<sup>197</sup>, dalla problematica configurazione dell'elemento della coordinazione nell'ambito del lavoro autonomo continuativo<sup>198</sup>.

Infine, quanto alla *personalità* della prestazione, l'operazione logica postula il confronto tra apporto lavorativo del prestatore e organizzazione e quindi l'accertamento della prevalenza qualitativo/quantitativa dell'apporto lavorativo personale del prestatore di lavoro rispetto all'organizzazione di mezzi e/o persone di cui si avvale<sup>199</sup>.

La prevalente personalità della prestazione deve essere, pertanto, intesa sia come prevalenza del lavoro personale rispetto agli altri mezzi, sia come prevalenza della prestazione rispetto all'organizzazione produttiva. La prima distinzione attiene quindi al profilo quantitativo ed è di più facile accertamento (si pensi alle ipotesi in cui l'attività dedotta in contratto viene gestita con una rilevante organizzazione imprenditoriale). La seconda distinzione attiene, invece, alla qualità della prestazione, potendo rientrare nell'alveo della parasubordinazione anche rapporti in cui vi sia un "avvalimento" di collaboratori esecutivi, restando comunque l'obbligazione in capo alla parte contraente in considerazione della sua competenza e responsabilità nell'adempimento<sup>200</sup>.

Il riferimento legislativo è ad una personalità prevalente della prestazione, e cioè ad una prestazione che può essere svolta anche avvalendosi di un esiguo numero di collaboratori e dunque potrebbero rientrare nel-

---

<sup>197</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *La collaborazione*, cit., 67.

<sup>198</sup> Per G. SUPPIEJ, ad esempio, *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)* in *Enc. giur. lav.*, diretta da Mazzoni, IV, Padova, 1982, 49, il coordinamento "non è e non può essere altra cosa dal potere direttivo del datore di lavoro, se non sotto un profilo meramente quantitativo". Per Cass. 17 marzo 1992, n. 3272 il coordinamento è la "connessione funzionale con l'organizzazione del preponente per il perseguimento delle finalità del medesimo"; per Cass. 21 ottobre 1992, n. 11495 si tratta si tratta della "coordinazione con la gestione imprenditoriale riservata al preponente".

<sup>199</sup> Come si vedrà nel prosieguo (*infra* Parte II, par. 1.1.), con la legge n. 81/2017 è stato sostituito l'avverbio "esclusivamente" con "prevalentemente", con conseguenti problemi in ordine all'applicazione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, e quindi della disciplina del lavoro subordinato, anche al piccolo imprenditore.

<sup>200</sup> Per Cass. 4 aprile 1981, n. 1915, il rapporto tra un medico ed un ente di assistenza è stato ricompreso nell'art. 409 n. 3 c.p.c. sul presupposto che le prestazioni, seppure rese con l'ausilio di strumenti e personale dell'ente, queste venivano svolte prevalentemente sulla base della competenza del medico e dunque erano da ritenersi prevalentemente personali. Per Cass. 21 febbraio 1985, n. 1580, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, II, 551, il rapporto di un consulente del lavoro con un'impresa, svolto con software gestionali e tre collaboratori, rientra nell'art. 409 n. 3 c.p.c. rilevando maggiormente la professionalità del consulente.



l'ambito applicativo dell'art. 409 c.p.c. anche i piccoli imprenditori che "esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il proprio lavoro" ai sensi dell'art. 2083 c.c.<sup>201</sup>.

Il legislatore lavoristico, sul piano delle tutele, estende ai rapporti di lavoro autonomi coordinati e continuativi la tutela processuale c.d. differenziata propria del lavoro subordinato, nonché due norme sostanziali del diritto del lavoro, quali l'art. 2113 c.c. in materia di rinunzie e transazioni e l'art. 429 c.p.c. in materia di rivalutazione dei crediti di lavoro.

L'estensione di tali disposizioni proprie dello statuto protettivo del diritto del lavoro a rapporti non tecnicamente subordinati, come visto, viene giustificata dalla Corte costituzionale<sup>202</sup> proprio sul presupposto dello stato di "subordinazione socio-economica" di tali collaboratori nei confronti dei propri committenti, ciò che giustifica appunto la parziale applicazione di norme proprie del lavoro subordinate.

Ed è sempre la Corte costituzionale<sup>203</sup>, peraltro, a negare che altre disposizioni proprie dello statuto del diritto del lavoro possano essere estese in via interpretativa a tali rapporti di collaborazione.

Nel corso del tempo il legislatore, incamminandosi non si sa con quanta consapevolezza verso una codificazione del lavoro autonomo continuativo quale fattispecie tipica del diritto del lavoro, ha esteso ulteriori tutele a tali rapporti di collaborazione, le più importanti delle quali hanno ad oggetto la tutela pensionistica e la tutela contro gli infortuni e malattie professionali<sup>204</sup>.

---

<sup>201</sup> Sul problema dell'applicazione delle tutele del lavoro subordinato, per il tramite dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2018, anche al piccolo imprenditore si veda *infra* Parte II, par. 1.1.

<sup>202</sup> Corte cost. n. 29/1976.

<sup>203</sup> Corte cost. n. 365/1995.

<sup>204</sup> Dal lato previdenziale, con l'art. 2, commi 25-32, legge n. 335/1995, il legislatore ha istituito presso l'INPS un'apposita gestione separata a cui devono obbligatoriamente iscriversi tutti i collaboratori coordinati e continuativi, a prescindere dalla loro iscrizione ad altre forme di previdenza. Inizialmente, il contributo di finanziamento dovuto alla gestione separata dell'INPS era stato fissato dall'art. 2, comma 29, legge n. 335/1995 a un livello molto contenuto (pari al 10%) e copriva la sola prestazione pensionistica. Il livello della contribuzione è stato progressivamente e rapidamente incrementato. In particolare la legge 24 dicembre 2007, n. 247 ha previsto l'innalzamento della contribuzione previdenziale fino al 26% per gli iscritti alla gestione separata che non fossero assicurati presso altre forme obbligatorie, mentre per i rimanenti iscritti l'aliquota contributiva è stata stabilita in misura pari al 17%. Mediante tale innalzamento sono aumentati gli eventi tutelati, individuandoli anche nell'assegno di maternità, assegno per il nucleo familiare e malattia e si è altresì incrementata la tutela previdenziale con riferimento al calcolo della pensione essendo

## 6. La continuità come elemento essenziale del concetto di dipendenza

La continuità (ovvero continuatività) è un elemento essenziale del lavoro parasubordinato che può assumere diversi significati<sup>205</sup> ed individuare una prestazione che viene svolta in un certo arco di tempo.

In tale prospettiva la dottrina prende le mosse, come già si è accennato, dalla classica distinzione tra le obbligazioni in cui il debitore ripete una serie indefinita di prestazioni in favore del creditore e cioè è l'adempimento in sé ad essere continuativo (*locatio operarum*), dalle obbligazioni in cui assume rilevanza solo il compimento dell'opera pattuita e dunque il tempo decorso prima dell'adempimento sarebbe solo una fase preparatoria dello stesso (*locatio operis*)<sup>206</sup>. Tuttavia, potrebbe essere considerato quale contratto di durata anche quello avente ad oggetto il compimento di più opere, nel senso che il debitore si impegna alla ripetizione di un numero indefinito di prestazioni che, prese singolarmente,

---

questa fondata sul solo metodo contributivo e non retributivo. L'obiettivo generale dell'operazione di innalzamento dei contributi, e quindi delle tutele, era quello di eliminare sempre di più le differenze con il lavoro subordinato e finanche di scoraggiare le imprese a ricorrere ad un utilizzo di tali forme di lavoro. Nella medesima direzione si è mosso il legislatore con l'art. 22, comma 1, legge n. 183/2011, aumentando la contribuzione di un altro punto percentuale. Infine, con l'art. 2, comma 57, legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero) si è completato il processo di parificazione tra la contribuzione prevista per i lavoratori subordinati e parasubordinati. Ed infatti, gradualmente, la contribuzione è aumentata per gli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata in misura pari al 27% per l'anno 2012 e per l'anno 2013, al 28% per l'anno 2014, al 30% per l'anno 2015, al 31% per l'anno 2016, al 32% per l'anno 2017 e al 33% a decorrere dall'anno 2018; per gli iscritti ad altre forme di previdenza o già titolari di pensione, è aumentata al 18% per l'anno 2012, al 20% per l'anno 2013, al 21% per l'anno 2014, al 22% per l'anno 2015 e al 24% a decorrere dall'anno 2016.

<sup>205</sup> G. OPPO, *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 1943, 143 ss. Secondo l'Autore "la durata non è subita dalle parti ... ma è voluta da esse in quanto l'utile del rapporto è alla durata proporzionale". Sulla distinzione tra contratti di durata e contratti ad esecuzione istantanea la giurisprudenza ha auto modo di affermare che "nei contratti di durata, nei quali l'utilità della prestazione è in rapporto diretto con il tempo, anche il corrispettivo economico dovuto è, di regola, commisurato alla durata: più dura il godimento della cosa locata, maggiore è la somma finale che il conduttore si troverà ad avere sborsato a titolo di corrispettivo. Tutto questo mal si configura nella vendita, o cessione, se così si preferisce chiamarla, di un diritto reale, sia esso la proprietà, sia uno dei diritti minori, che non dà luogo ad un rapporto di durata, ma ad un rapporto ad esecuzione istantanea ... Nella pattuizione per cui è causa, l'elemento costitutivo ed equilibratore del sinallagma contrattuale non è lo scambio di due res predeterminate e certe, ma è essenzialmente il tempo, il quale, con il suo trascorrere, determina progressivamente le due utilità contrapposte".

<sup>206</sup> G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 155.

integrerebbero tanti contratti ad esecuzione istantanea (*uno actu*)<sup>207</sup>.

Insomma, la dottrina ha ammesso la possibilità di ricondurre alcune forme di *locatio operis* alla più generale categoria dei contratti di durata, affermando che se è vero che il concetto d'opera è strettamente connesso all'adempimento, poiché rileva il risultato promesso e, se è vero che il contratto d'opera si esplicita nel reiterato compimento di più prestazioni istantanee, questo si può far rientrare nell'art. 409 n. 3 c.p.c.<sup>208</sup>.

Secondo tale orientamento – per il quale rientrano nella disciplina dell'art. 409 n. 3 c.p.c. sia i contratti ove la continuità sia una componente della causa negoziale, sia ove definisce la ripetizione di diverse prestazioni – anche le relazioni contrattuali che hanno ad oggetto il compimento di un unico *opus*, ma che richieda un tempo apprezzabilmente lungo, sono riconducibili a detto art. 409 c.p.c.<sup>209</sup>, finendo per essere escluse solo le prestazioni c.d. *istantanee*, che si risolvano cioè *uno actu*, quelle cioè per il cui adempimento non sia necessario un ampio lasso di tempo.

Tale orientamento, peraltro, è stato criticato da altra parte della dottrina<sup>210</sup> e della giurisprudenza, quest'ultima dividendosi tra quella che ha affermato che la continuità sarebbe ravvisabile anche nel caso di contratti che si risolvano in un'unica prestazione ma che richiedano comunque un'attività preparatoria prolungata<sup>211</sup>, e quella che invece ha negato che la prestazione possa dirsi continuativa se il contratto ha ad oggetto una sola opera, ancorché si espliciti in una esecuzione non istantanea<sup>212</sup>.

Partendo dalle medesime considerazioni, altra dottrina giuslavoristica si è occupata dell'elemento temporale della fattispecie al fine di lu-

<sup>207</sup> G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 172 ss.

<sup>208</sup> M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, I, 506; M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Dir. lav.*, 1987, 41; G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro "parasubordinato"*, Milano, 1979. Si rileva, inoltre, come esistano contratti tipici nei quali la continuità fa proprio riferimento alla causa negoziale, caratterizzandosi da un *facere* continuativo, quali il contratto di somministrazione, il mandato a tempo indeterminato, il contratto di agenzia e quello di rappresentanza commerciale.

<sup>209</sup> M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera*, cit., 520; P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, Milano, 2000, 295.

<sup>210</sup> G. FERRARO, *I contratti di lavoro*, Padova, 1998, 353.

<sup>211</sup> Cass., sez. lav., 30 dicembre 1999, n. 14722, in *Not. giur. lav.*, 2000, 3, 297 ss.; Cass., sez. lav., 15 ottobre 1986, n. 6052 in *Giust. civ. mass.*, 1986, 1718.

<sup>212</sup> Cass., sez. lav., 16 febbraio 1996, n. 1495, in *Giust. civ. mass.*, 1996; Cass., sez. lav., 6 maggio 1985, n. 2842, *Giust. civ. mass.*, 1985, 883.

meggiare la diversa accezione dell'elemento della continuità la quale, con riferimento alla fattispecie del lavoro subordinato, rilevarebbe in senso tecnico-giuridico, quale struttura dell'obbligazione dedotta in contratto e dunque quale illimitata divisibilità dell'obbligazione, mentre, con riferimento alla collaborazione coordinata e continuativa, l'elemento della continuità rilevarebbe in senso atecnico, indicando il mero protrarsi di fatto dell'attività lavorativa nel tempo<sup>213</sup>.

Non è mancato, peraltro, chi ha ritenuto di dover discernere tra l'ipotesi in cui la continuità deve essere distinta a seconda che la si faccia coincidere con la disponibilità del lavoratore in un certo lasso di tempo ad essere etero-organizzato, dall'ipotesi in cui si riferisca allo svolgimento della prestazione lavorativa<sup>214</sup>. Nella prima ipotesi, allora, la continuità sarebbe un elemento della subordinazione ex art. 2094 c.c., nella seconda la continuità sarebbe compatibile con il lavoro parasubordinato ex art. 409 n. 3 c.p.c.

Svolte tali doverose considerazioni, si rileva come il *proprium* della collaborazione coordinata e continuativa risieda nella continuità della prestazione di lavoro la quale, soprattutto nell'elaborazione giurisprudenziale, tende a sovrapporsi all'elemento del coordinamento che, pure, è stato declinato in maniera diversa in dottrina<sup>215</sup> ed in giurisprudenza. Come è stato ben rilevato, all'elemento della coordinazione è stato attribuito dalla giurisprudenza "un significato molto elastico, per non dire indefinito"<sup>216</sup>, che tradisce una "tendenziale *confusione* dell'elemento della coordinazione con quello della *continuità*"<sup>217</sup>.

Peraltro, è pacifico che la giurisprudenza non dia rilievo alla continuità come elemento connesso alla causa del contratto, valorizzando il solo profilo esecutivo del contratto e dunque la continuità è intesa come continuità di fatto della prestazione e ciò in sintonia con la *ratio* dell'art. 409 n. 3 c.p.c.<sup>218</sup>.

---

<sup>213</sup> P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, cit., 155 ss., secondo il quale la continuità costituisce solo un indice della subordinazione. Sempre P. ICHINO, in *Subordinazione e autonomia*, cit.; ancora si veda P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, art. 2094-2095, in *Il codice civile, Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1992, ritiene che l'elemento della continuità è uno dei presupposti necessari dell'assoggettamento pieno del lavoratore all'eterodirezione. Si veda A. PERULLI, *Il Lavoro autonomo*, Milano, 1996, 221.

<sup>214</sup> L. NOGLER, *Il lavoro a domicilio*, in *Il Codice Civile, Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Milano, 2000.

<sup>215</sup> A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., 223.

<sup>216</sup> P. ICHINO, *Il contratto*, cit., 298; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., 223.

<sup>217</sup> A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., 223.

<sup>218</sup> P. ICHINO, *Il contratto*, cit., 221 ss.; M. PEDRAZZOLI, *Prestazioni d'opera e para-*

Ciò che merita però di essere sottolineato con riferimento al ricco e complesso dibattito dottrinale e giurisprudenziale sulla fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative, è la valorizzazione, ai fini della sua identificazione, dell'elemento della continuatività. Tale elemento, nell'ottica ricostruttiva da noi perseguita, non può essere più liquidato (e quindi sottovalutato) quale elemento comune alle fattispecie del lavoro subordinato e del lavoro autonomo continuativo, sia pure con l'avvertenza che nel primo caso si tratterebbe di una continuatività in senso tecnico, e nel secondo caso si tratterebbe di una continuatività di fatto dell'attività lavorativa, nella misura in cui, invece, è proprio l'elemento della continuatività della prestazione di lavoro che deve assurgere a criterio idoneo a giustificare l'imputazione delle tutele lavoristiche<sup>219</sup>.

---

*subordinazione (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.), in Riv. it. dir. lav., 1984, I, 519.*

<sup>219</sup> In tale nuovo contesto normativo alla continuità, intesa *in primis* come non occasionalità della prestazione, si può attribuire un significato tecnico, che consente l'instaurazione di un rapporto diretto tra prestazione di lavoro e tempo che "con il suo trascorrere determina progressivamente le due utilità contrapposte". Si veda O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 266/2015, 8, che riporta un passaggio della sentenza del 16 novembre 2011 della Corte di Appello di Firenze.

Ed invero senza la continuità non può esistere alcun esercizio del potere di coordinamento o di organizzazione e dunque sono esclusi dalla disciplina dell'art. 2 in questione quei contratti che si risolvono in un unico *opus*. Sulla distinzione tra esecuzione istantanea e continuata si veda Cass. 14 febbraio 2001, n. 2120. È discutibile se la continuità possa integrare anche le situazioni di disponibilità continuativa. Sul punto si veda M. GRANDI, (voce) *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, XXXVIII, Milano, 1987, 325, come per il lavoro intermittente o a chiamata, avendo la giurisprudenza chiarito che un indice della subordinazione può anche essere ravvisato in una dipendenza continuativa, intesa quale "disponibilità del lavoratore ad eseguire le istruzioni persistente anche negli intervalli tra una prestazione e l'altra" Cass. 7 ottobre 2013, n. 22785; Cass. 28 ottobre 2013, n. 24270. In tal senso, nel dibattito sulla portata dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 (che sarà trattato nel prosieguo) potrebbero essere esclusi dal suo ambito di applicazione quei rapporti di durata nei quali sia assente una disponibilità di tempo da parte del prestatore di lavoro, dovendosi intendere tale disponibilità non quale mero stato di passività, ma quale stato di "quiete" che consente comunque al datore di lavoro di potersi organizzare, disponendo appunto del tempo del prestatore e dunque del suo lavoro e delle sue capacità. Si veda diffusamente V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Bari, 2008.

In ogni caso, anche qualora si volesse intendere l'elemento della durata in senso atecnico, questo deve essere combinato con la finalità esclusiva ed unitaria della prestazione volta a soddisfare l'interesse del committente. In dottrina si veda M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, I, 523; in giurisprudenza si veda *ex multis* Cass. 30 dicembre 1999, n. 14722, in *Orient. giur. lav.*, 2000, I, 39.

D'altra parte, come conclusivamente rilevato da autorevole dottrina, "quantomeno sul piano indiziario ... una certa connessione tra durata/continuità della prestazione e subordinazione è sovente proposta", ancorché nell'ambito di orientamenti giurisprudenziali diversificati<sup>220</sup>.

Ed invero, a fronte di una giurisprudenza che attribuisce, a fini della qualificazione come lavoro subordinato, rilevanza alla circostanza che il lavoratore dedichi allo stesso datore la maggior parte delle energie lavorative e per un congruo periodo di tempo, si pone quell'orientamento che assume la continuità della prestazione quale sinonimo di stabile e sistematico inserimento nell'organizzazione tecnico-produttiva dell'impresa, sino a quell'orientamento giurisprudenziale che, a fini qualificatori, ritiene sufficiente la continuità non dell'attività lavorativa, ma del vincolo, bastando quindi la persistenza nel tempo dell'obbligo di mantenere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative<sup>221</sup>.

Sempre in materia di efficienza qualificatoria in termini di subordinazione dell'elemento della continuità della prestazione di lavoro si è già sottolineato come sia lo stesso legislatore a definire la fattispecie del lavoro (subordinato) sportivo su dati quantitativi relativi al profilo temporale della prestazione<sup>222</sup>.

Forse è tempo di prescindere, ai fini dell'erogazione delle tutele lavoristiche, dalle sistematicamente fondate distinzioni tra *opus* e *operae* (artt. 2094 e 2222 c.c.) per concentrarsi invece su elementi più certi e meno labili; anche perché, proprio a voler seguire la sistematica del codice civile ed il disposto dell'art. 2222 c.c., la dottrina giuslavoristica non si è mai veramente applicata a definire la nozione di servizio, che pure entra nella definizione del contratto d'opera e rimanda alla soddisfazione di un interesse continuativo del creditore da parte del lavoratore autonomo.

Nemmeno con l'introduzione del lavoro a progetto (artt. 61 ss., d.lgs. n. 276/2003) venne posto espressamente un termine al contratto, ritenendolo implicito nel progetto stesso, programma o fase di esso, ciò che ha di fatto consentito un utilizzo *sine die* di tali contratti. Proprio tale assenza della clausola temporale ha di fatto reso la tipologia del contratto a progetto un contratto c.d. *impossibile*, nel senso che la "tenuta giudiziale"

---

<sup>220</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, 460.

<sup>221</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, cit., 460 ss.

<sup>222</sup> La legge n. 91/1981 riconnette anche a dati meramente quantitativi la distinzione tra autonomia e subordinazione, escludendo la subordinazione allorché la prestazione sportiva "non superi 8 ore settimanali oppure 5 giorni ogni mese ovvero 30 giorni ogni anno".

della pretesa genuinità del progetto era praticamente impossibile<sup>223</sup>.

D'altra parte, sussiste un filo conduttore che rimanda alla continuità della prestazione assunta quale presupposto per la tutela lavoristica, che unisce, pur nella diversità di altri profili di disciplina, tutti gli ultimi interventi del legislatore volti a disciplinare il lavoro autonomo continuativo (il lavoro a progetto, le collaborazioni eterorganizzate dal committente, la disciplina del lavoro autonomo continuativo).

L'unico intervento normativo, per così dire, eccentrico rispetto a tale filo conduttore è costituito dalla disciplina di cui al Capo V *bis* introdotta ad integrazione del d.lgs. n. 81/2015, che stabilisce livelli minimi di tutela per i c.d. *riders autonomi*, laddove per autonomia deve intendersi, con il legislatore, quella disegnata dall'art. 2222 c.c.

Come vedremo, risulta in qualche misura sterile, con riferimento al disposto dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, attribuire un rilievo sistematico al riferimento legislativo della prestazione di lavoro personale e non invece alla nozione di opera, evocando in tal modo la fattispecie di una prestazione di attività che nulla ha a che vedere con il lavoro autonomo continuativo sin qui delineato. In tale prospettiva va sempre sottolineato che la rubrica della norma fa riferimento a *collaborazioni etero organizzate dal committente* e dunque siamo dinanzi ad un rapporto contrattuale formalizzato come collaborazione coordinata e continuativa che, nel momento esecutivo, risulta essere organizzata dal committente al di fuori di ogni *coordinazione* tra le parti. A tal riguardo ed in tale logica, quindi, l'estensione dello statuto protettivo del lavoro subordinato prescinde dalle *operae* o dall'*opus* ripetuto serialmente dal collaboratore, e la continuità (implicitamente inclusa nell'espressione "collaborazioni organizzate dal committente") è presa in considerazione in entrambe le accezioni (tecnica e/o di fatto), quale elemento imprescindibile della tutela erogata.

Pertanto, nell'economia dell'art. 2, la continuità della prestazione di lavoro è un elemento pregnante per fondare l'estensione dello statuto protettivo del lavoro subordinato alle collaborazioni eterorganizzate dal committente ed è elemento che sopravvive anche alla modifica della norma ad opera della legge n. 128/2019.

La centralità dell'elemento della continuità della prestazione di lavoro si ravvisa anche nella legge n. 81/2017 (c.d. Jobs Act degli autonomi) laddove questa prevede tutele specifiche per i rapporti di lavoro autonomo continuativo. A tal riguardo, significativa è la previsione di cui all'art. 3,

---

<sup>223</sup> Per un interessante studio della giurisprudenza sul contratto a progetto si veda il contributo di G. PELLACANI, *Il contratto di lavoro a progetto nella giurisprudenza*, in "Diritto e libertà – Studi in memoria di Matteo Dell'Olio", Torino, 2008.

comma 1, che considera abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di recedere senza congruo preavviso dal contratto avente ad oggetto una prestazione di lavoro *continuativa*; nella stessa direzione provvede l'art. 14, comma 1, laddove viene tutelata la gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via *continuativa* in favore del committente.

Ma ciò che merita di essere evidenziato è che con tale ultimo provvedimento legislativo si prescinde totalmente da ogni riferimento all'elemento della coordinazione della prestazione di lavoro con l'organizzazione del committente, e si fa assurgere a presupposto della tutela lo svolgimento di una prestazione di lavoro autonoma *continuativa*; in tale prospettiva, dunque, viene guadagnata una tutela lavoristica che va ben oltre i confini del c.d. lavoro coordinato<sup>224</sup>.

Come è stato ben sottolineato la continuità della prestazione asurge "a profilo selettivo di fattispecie e di disciplina, anche indipendentemente dal coordinamento del committente, così disegnandosi una nuova e più vasta area di protezione del lavoro autonomo, estesa oltre i confini della parasubordinazione"<sup>225</sup>.

---

<sup>224</sup> Si deve poi tenere distinto il carattere della continuità da quello della mera occasionalità, nel caso in cui la ripetizione di una stessa prestazione di lavoro sia il presupposto del contratto, anche quindi nei casi in cui non sia predefinito *ex ante* l'arco temporale di riferimento. Ed invero il concetto di continuità deve essere interpretato alla luce degli attuali sistemi produttivi "on demand", "just in time", nei quali è arduo stabilire *ex ante* i tempi di lavoro. Ed invero, tali modelli produttivi si basano sulla frammentazione del lavoro in prestazioni discontinue, perfettamente fungibili ed assegnate automaticamente (spesso da un software) ad una platea di lavoratori disponibili ed in eccedenza rispetto al fabbisogno richiesto, così da garantire sempre le esigenze del committente e dell'utenza. Secondo la circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7 del 30 ottobre 2020 "il requisito della continuità va quindi 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".

<sup>225</sup> In tal senso si veda A. TURSI, *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediabile, e nuovo paradigma di protezione sociale*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, per il quale "In un siffatto scenario, la corretta collocazione del lavoro etero-organizzato non pare essere quella del lavoro subordinato, ma semmai quella della applicazione selettiva e non integrale di tutele proprie del lavoro subordinato: come accade nel Regno Unito per i *workers*, distinti dagli *employees*; o, e da più lungo tempo, in Germania per le *arbeitnehmerähnliche Personen* (persone simili ai lavoratori subordinati)".



## 7. Il tempo quale elemento rilevante ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro

In tale contesto, come scritto, la continuità (e quindi il *tempo*) assurge ad elemento fondamentale del contratto di lavoro, poiché da un lato è elemento capace di sposare i diversi bisogni delle parti del contratto, dall'altro è un fattore estremamente suscettibile di variazioni a seconda delle innovazioni tecnologiche che investono i meccanismi produttivi, si pensi, solo da ultimo, ai lavori svolti per il tramite di piattaforme<sup>226</sup>.

Ed invero, come noto, si possono distinguere due diverse possibilità di reperire la forza lavoro, quella in cui il datore di lavoro ricorre al lavoro in base a parametri temporali, oppure quella in cui è richiesta una maggiore autorganizzazione soprattutto del fattore tempo, coniugando tale autorganizzazione con la possibilità del decentramento tecnologico. Il fattore tempo consente quindi di affrontare i problemi legati alla compatibilità tra le nuove forme di utilizzazione del lavoro umano e la distinzione tra lavoro autonomo e subordinato ed in particolare permette di approfondire l'operazione di qualificazione con riferimento al tempo *nel* rapporto di lavoro<sup>227</sup>.

Ed invero, il fattore tempo nel lavoro subordinato ha sempre rilevato per l'individuazione del coordinamento spazio-temporale rispetto all'organizzazione aziendale, ciò che lo ha tradizionalmente distinto dal lavoro autonomo, nel quale invece il creditore è soddisfatto a prescindere dalle modalità temporali di svolgimento della prestazione di lavoro. Nel lavoro subordinato, come noto, l'adempimento deve svolgersi secondo coordinate di tempo e spazio che sono eterodeterminate per essere compatibili con l'organizzazione di impresa<sup>228</sup>.

Proprio il criterio dell'eterorganizzazione spazio-temporale, come visto, è messo in crisi da tipologie di lavoro subordinato quali il telelavoro o il lavoro agile nei quali non vi è tale coordinamento spazio-temporale o risulta del tutto affievolito, o da quelle forme di lavoro subordinato che si fondano su di un risultato da perseguire o si svolgono nella forma di lavoro digitale.

La rilevanza del tempo è poi palese nell'esegesi del profilo della durata e/o continuità della prestazione, al fine di qualificare un rapporto co-

---

<sup>226</sup> Si veda R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, cit., 458 ss.

<sup>227</sup> Per uno studio monografico sul tema si veda V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Bari, 2008.

<sup>228</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo*, cit., 459.

me subordinato o autonomo. Ed invero si può ritenere che assuma un'importanza essenziale il fatto che il lavoratore dedichi la maggior parte del proprio tempo e delle proprie energie in favore dello stesso datore di lavoro, oppure si può analizzare la continuità quale elemento di stabilità della prestazione all'interno dell'organizzazione datoriale, o ancora si può attribuire rilevanza alla continuità quale mera disponibilità delle proprie energie<sup>229</sup>.

Anche in relazione alla continuità della prestazione, quale indice della subordinazione, questa deve comunque essere presa in considerazione insieme ad altri indici del rapporto di lavoro, esistendo rapporti di lavoro autonomo ma continuativi e rapporti di lavoro subordinati che si esauriscono in un tempo brevissimo, anche di un solo giorno<sup>230</sup>.

Pertanto, si assiste allo scenario per cui lo sviluppo tecnologico ed il conseguente mutamento dei modelli di produzione e l'esigenza di tutela delle nuove situazioni di bisogno, se da un lato ha svalutato la rilevanza qualificatoria "classica" del fattore *tempo*, dall'altro lo ha fatto assurgere ad elemento concreto per la rilevanza della situazione di debolezza contrattuale (o socioeconomica) del lavoratore, che inizia a prendere piede nell'attuale contesto socio-economico<sup>231</sup>.

Ed è proprio in quest'ottica che deve essere rivalutato l'elemento del *tempo* e cioè della continuità della prestazione, nel senso di rilevatore dell'indice di dipendenza del collaboratore/prestatore di lavoro nei confronti dell'imprenditore.

Del resto non è scontato ricordare che il modello di subordinazione dell'art. 2094 c.c. è stato plasmato sulla figura social tipica del lavoratore della fabbrica medio-grande, occupato a tempo pieno ed in via esclusiva, con contratto a tempo indeterminato e con stringente ed assorbente integrazione spazio-temporale con l'organizzazione produttiva. È stata questa figura social tipica che ha "lottato" per essere riconosciuta subordinata e per ricevere le tutele che via via gli sono state riconosciute nel tempo<sup>232</sup>.

---

<sup>229</sup> Si veda P. ICHINO, *Il tempo nella prestazione di lavoro*, Milano, 1985, 61.

<sup>230</sup> Si pensi alla fattispecie del c.d. lavoro extra nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, oppure alla fattispecie dei voucher che integravano un contratto di lavoro subordinato anche per intervalli di tempo orari.

<sup>231</sup> Proprio nel caso dei *riders* la Corte di Appello di Torino 4 febbraio 2019 affida rilievo al fatto che i fattorini avessero lavorato per circa 6-8 mesi con costanza settimanale; la Suprema Corte, Cass. n. 1663/2020, nel medesimo giudizio dei *riders*, afferma che la scelta legislativa è stata quella di tutelare "prestatori evidentemente ritenuti in condizione di debolezza economica, operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione, ma meritevoli comunque di una tutela omogenea".

<sup>232</sup> Si veda A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto di destrutturazione della subordina-*

L'interdipendenza tra la figura legale astratta (art. 2094 c.c.) e la figura concreta e le tutele ad essa destinate ha tenuto sino a quando i rapporti di produzione sono rimasti sostanzialmente invariati, ma le trasformazioni sociali e produttive hanno frantumato la valenza dell'unicità del modello social tipico con l'avvento del lavoro autonomo continuativo.

La rigida alternativa tra subordinazione e autonomia, che caratterizza il nostro ordinamento, tra tutele e libertà, costringe ancora oggi le parti del contratto (ed eventualmente il giudice) ad operare una scelta di campo senza possibilità di graduazione, o tutto o niente. Il rischio, pertanto, è quello di escludere dalla subordinazione figure che, seppur omogenee al lavoro subordinato, per il sol fatto di lavorare mediante schemi temporali e spaziali inediti, siano distanti dal modello social tipico della fabbrica industriale. Al contrario, attività lavorative che presentino solo pochi elementi tipici della subordinazione, potranno vedersi applicate tutte le tutele tipiche di quest'ultima, senza alcuna opportuna graduazione<sup>233</sup>.

## 8. *La rilevanza del tempo nel lavoro digitale*

Se si pensa al concetto del tempo nel lavoro digitale, e cioè il lavoro reso mediante piattaforme informatiche, si capisce subito come questo assuma una rilevanza diversa rispetto alla tradizionale prestazione di lavoro. Ed infatti, così come avviene nel lavoro intermittente (a chiamata), anche nel lavoro digitale ci si deve interrogare su quale natura abbia il tempo della disponibilità al lavoro<sup>234</sup>.

---

zione, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2019, 40 ss. per il quale "Le due dimensioni tradizionalmente coincidenti della subordinazione, cioè la dimensione che si potrebbe definire ontologica (secondo la quale per poter qualificare come subordinato un determinato rapporto è necessario che vi sia assoggettamento ai poteri datoriali) e la dimensione giusapplicativa (per cui quando sussistono i poteri datoriali si applica il diritto del lavoro), oggi subiscono una rilevante sfasatura".

<sup>233</sup> Del resto, il problema attuale scaturito dal dettato dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, riguarda l'applicazione parziale o totale della disciplina del lavoro subordinato ai collaboratori autonomi eterorganizzati, visto che la Suprema Corte, con la sentenza n. 1663/2020, ha stabilito l'applicazione di tutta la disciplina del lavoro subordinato, fatta salva quella oggettivamente incompatibile con il concreto rapporto di lavoro.

<sup>234</sup> Tale forma di lavoro è presente anche in Gran Bretagna sotto il nome di *zero hours contract*: "A zero-hour contract is a type of contract between an employer and a worker, where the employer is not obliged to provide any minimum working

E prima ancora di tale interrogativo, si deve capire se nel lavoro digitale, e segnatamente nel lavoro reso tramite piattaforma, il prestatore assuma o meno l'obbligazione di adempiere la prestazione di lavoro, problema intrinsecamente legato alla disponibilità di rendere la prestazione.

Ed infatti, si ritiene che i lavoratori delle piattaforme “non hanno normalmente alcun obbligo ad essere disponibili a eseguire la prestazione in maniera tecnicamente continua nel tempo”<sup>235</sup>. Ed allora come si può parlare di contratto di lavoro se non esiste l'obbligo di adempiere? Senza obbligo di adempimento non esiste il contratto sinallagmatico, poiché il creditore della prestazione non potrebbe richiedere l'adempimento e non potrebbe nemmeno dirigere, organizzare ed utilizzare la prestazione<sup>236</sup>.

Pertanto, si potrebbe parlare di contratto di lavoro solo ove quella disponibilità da parte del prestatore fosse obbligatoria e allora questa dovrebbe essere remunerata come indennità di disponibilità, come avviene nel lavoro intermittente.

Ora, se non vi è obbligo di disponibilità, lo scambio lavoro contro retribuzione e quindi il sinallagma inizia solo con l'accettazione della proposta di prestazione (di una consegna, ad esempio, come nel caso del lavoro dei ciclofattorini) da parte del lavoratore.

Interessante è la diversa lettura della discontinuità della prestazione di lavoro digitale, intesa quale possibilità per il datore di lavoro di servirsi di una molteplicità di potenziali esecutori che possono, con piena discrezionalità, rispondere o meno all'esecuzione. In tale prospettiva la continuità, tipica del lavoro subordinato, non connoterebbe il lavoro digitale, che sarebbe quindi estraneo alla subordinazione<sup>237</sup>.

Tale ricostruzione si fonda, però, sull'assunto di far coincidere la continuità della mera prestazione che è tipica nel lavoro subordinato, con la continuità del rapporto, quando invece tali situazioni possono anche non coincidere. Ed infatti possono esistere rapporti discontinui con pre-

---

hours, while the worker is not obliged to accept any work offered. The employee may sign an agreement to be available for work as and when required, so that no particular number of hours or times of work are specified”, in Collins dictionary.

<sup>235</sup> V. DE STEFANO, *Lavoro “su piattaforma” e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2017, 241 ss.

<sup>236</sup> Si veda anche S. AURIEMMA, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, I, 286.

<sup>237</sup> Tale ricostruzione è data da P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4, 2017, il quale riprende la teoria di Coase sul rapporto di lavoro subordinato quale razionalizzazione dei costi di transazione.

stazioni continuative e rapporti continuativi con prestazioni discontinue<sup>238</sup>.

Il lavoro digitale consente allora di rivalutare la nozione del tempo, nel senso di non poter più utilizzare i classici parametri di misurazione del tempo, trattandosi molto spesso di attività cognitive che non possono essere calcolate secondo il rigido schema cronologico. Ed in tal senso, pur sempre nell'alveo della subordinazione, si va verso un'obbligazione di risultato rispetto ad un'obbligazione di mezzi<sup>239</sup>.

Lo sviluppo tecnologico, dunque, proietta sempre più il fattore tempo lontano dall'orario di lavoro e vicino al *tempo-prestazione*, inteso come tempo produttivo.

Si pensi al lavoro dei dirigenti, i quali possono lavorare anche oltre il normale orario di lavoro, e per i quali viene infatti apprezzata la prestazione nella sua qualità, nel suo prodotto, nel suo risultato e, ciononostante, sono e restano lavoratori subordinati. In tali casi, pertanto, può non esserci coincidenza tra il tempo in cui si produce ed il tempo dell'obbligazione, poiché viene apprezzato il loro complessivo apporto all'altrui interesse.

Pertanto, può risultare sempre più difficile scambiare ore di lavoro contro retribuzione, ma si va sempre più verso un sistema in cui viene apprezzata la qualità del tempo e non la sua quantità.

Ma il fatto che sia sempre più difficile misurare la prestazione con le ore, pone anche il problema, al rovescio, che allora il lavoratore sarebbe esposto ai poteri datoriali *sine die*, senza orario e quindi non esisterebbe più il proprio tempo libero. Tant'è che è entrato nel lessico giuridico il nuovo diritto alla *disconnessione*, e cioè la facoltà per il prestatore di sconnettersi dalla prestazione resa da remoto, disattivando i propri dispositivi informatici<sup>240</sup>.

E allora non si può dare per scontato che un lavoro digitale, anche reso mediante le piattaforme informatiche, sia un lavoro in cui il presta-

<sup>238</sup> V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro agile, tempo e libertà*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2015, 54.

<sup>239</sup> Sul rilievo attribuito al tempo, quale fattore di organizzazione, si veda P. PASALACQUA, *Subordinazione, ascesa della professionalità e declino dell'orario di lavoro*, in *Federalismi.it*, n. 17, 2022.

<sup>240</sup> Per una lettura comparata si veda R. DI MEO, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Atti del Convegno internazionale su "Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale"*, Brescia, 12-13 ottobre 2017; R. ALBANO e altri, *DigitAgile: l'ufficio nel dispositivo mobile. Opportunità e rischi per lavoratori e aziende*, in *WP, Osservatorio MU.S.I.C.*, n. 3, 2017; D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei diritti digitali*, in *Resp. civ. prev.*, n. 1, 2017, 8 ss.

tore sia libero di scegliere, di organizzarsi, di essere sul mercato, dovendosi valutare in concreto se quell'algoritmo si comporti piuttosto come quella catena di montaggio cui era legato il lavoratore fordista.

Ed invero, così come nel lavoro digitale non vi sono solo libertà del prestatore, così anche nel lavoro *taylorista* non si potevano ravvisare solo subordinazioni<sup>241</sup>.

Il rischio è che le nuove flessibilità dei sistemi produttivi<sup>242</sup>, sotto le facili sirene dell'autonomia, cancellino i confini tra lavoro e non lavoro, tra tempo di lavoro e tempo libero, subordinando invece il prestatore il-limitatamente alla produzione<sup>243</sup>.

### 9. *L'elemento della continuità nei contratti di lavoro autonomo: le soluzioni dell'ordinamento*

Il problema della debolezza contrattuale, come visto, è intimamente connesso al fatto che il lavoro parasubordinato è, in ogni caso, un lavoro continuativo.

Tale continuità scolpisce la dipendenza del prestatore nei confronti del committente, imponendo una soggezione socioeconomica dello stesso. La continuità, inoltre, rende spesso la prestazione del lavoratore

---

<sup>241</sup> Si veda A. GRAMSCI, *Americanismo e fordismo. Taylorismo e meccanizzazione del lavoratore. Quaderno 22*, Torino, 1978, che critica l'espressione "gorilla ammaestrato" per identificare il lavoratore della catena di montaggio, essendo al contrario tale lavoratore un essere del tutto pensante ed il suo pensiero è anzi stimolato dal lavoro stesso.

<sup>242</sup> V. BAVARO, *Questioni*, cit., 59 si interroga se il lavoro digitale sia lavoro capitalistico o postcapitalistico e conclude per la prima opzione, essendo lo stesso assoggettato al processo produttivo che è diretto, organizzato e disciplinato dal capitalista.

<sup>243</sup> F. CHICCHI, *Soggettività smarrita. Sulle retoriche del capitalismo contemporaneo*, Milano, 2012, il quale critica le finte libertà di introdotte dal capitalismo flessibile: "Si tratta dell'istituirsi di un nuovo modello di potere che si pone come coerente e sostanziale alla crescente complessità del capitalismo flessibile: volto non più solo a predisporre e disciplinare (subordinare) i soggetti produttivi all'interno di rigidi ruoli operativi, secondo un preciso e rigido piano organizzativo cui corrisponde una ferrea disciplina operativa ... ma piuttosto a stimolare, formare e quindi controllare degli spazi di 'libertà' di azione produttiva all'interno dei quali le condotte soggettive possano plasmarsi in conformità con le esigenze di continuità e imperante innovazione dei processi e dei prodotti. Si tratta però, è bene precisarlo, di una libertà immaginaria ...".

esclusiva nei confronti del committente e gli impedisce, pertanto, di poter reperire altre occupazioni nel mercato del lavoro.

L'elemento della durata è quello che palesa con più dirompenza il problema dell'assenza di tutele per il lavoratore e rileva sia in corso di rapporto che alla fine del rapporto stesso. Infatti, nel corso del rapporto si dipende dal committente e non si ha il tempo materiale per reperire altre occasioni di reddito, una volta cessato il rapporto risulta difficile trovare una nuova occupazione sia per la strutturale carenza di posti di lavoro sia per la difficoltà di reinventarsi una nuova professionalità.

E che tale elemento sia quello più "limpido" e che si presta a minori dubbi interpretativi è confermato dalla dottrina, dalla giurisprudenza e dal legislatore stesso, che nel corso degli anni sono stati tutti intenti intorno al dibattito sugli ambigui significati delle parole coordinamento, organizzazione e personalità. Ed invero dapprima il coordinamento e da ultimo l'(etero)organizzazione, sono stati oggetto di studio ed interpretazione da parte della dottrina e della giurisprudenza e dal 2015 in poi sono stati inseriti nell'agenda dei differenti governi che sono intervenuti con un andirivieni di norme che hanno cercato di spiegare il loro significato.

La continuità invece è un fattore aristotelico, presuppone l'esistenza del tempo dedicato da un soggetto in favore di un altro soggetto, tempo che può essere valorizzato con riguardo alla sola prestazione di lavoro, alla mera disponibilità a rendere la prestazione, o all'attività lavorativa complessivamente intesa, ma pur sempre di quantità di tempo si tratta e questo non è opinabile.

Anche la necessità o meno di tutela dipende in larga parte da una durata almeno apprezzabile di un rapporto di lavoro, restando ancora oggi prive di sostanziale protezione, ma perché non ne necessitano, le prestazioni meramente occasionali.

Proprio per tutelare l'oggettiva *dipendenza temporale* del prestatore di lavoro nei confronti del committente, il legislatore nel corso degli anni è intervenuto con diverse tecniche normative prevenzionali ed antifraudolente anche molto diverse tra loro<sup>244</sup>.

---

<sup>244</sup> A seguito dell'introduzione delle collaborazioni coordinate e continuative con l'art. 409 n. 3 c.p.c., il legislatore ha cercato a più riprese di controbilanciare il massiccio ricorso a forme contrattuali autonome continuative che celassero in realtà situazioni di subordinazione o dipendenza funzionale e ciò ha fatto tramite interventi sul rapporto di lavoro quali nel 2003 con l'introduzione del lavoro a progetto, nel 2012 la riconduzione a subordinazione dei contratti c.d. a partita iva non genuini, nel 2015 con l'introduzione del concetto di eterorganizzazione del committente, nel

### 9.1. *Il lavoro a progetto quale tentativo di disciplina del lavoro autonomo continuativo*

Il sempre maggiore ricorso alle collaborazioni ex art. 409 n. 3 c.p.c. in funzione elusiva ha condotto il legislatore ad intervenire con la disciplina del lavoro a progetto (artt. 61-69, d.lgs. n. 276/2003)<sup>245</sup>. Il legislatore delegato del 2003 ha preso atto del sempre crescente numero di collaborazioni fittizie nelle quali l'oggetto dell'obbligazione contrattuale non veniva più riferito all'adempimento di una serie di *opera* collegate da un nesso di continuità, quanto piuttosto riferito all'adempimento di mere *operae*, sempre più in una logica di utilizzazione del lavoro autonomo continuativo, quale vero e proprio equivalente funzionale del rapporto di lavoro subordinato<sup>246</sup>.

Il fine del legislatore, con l'introduzione del lavoro a progetto, come anche confermato dalla relazione di accompagnamento allo schema iniziale del d.lgs. n. 276/2003 è stato dunque quello di contrastare le collaborazioni continuative e coordinate non genuine<sup>247</sup> e tale fine si è realiz-

---

2017 con la spiegazione, all'interno dell'art. 409 n. 3 c.p.c., del termine coordinamento, nel 2019 con l'ulteriore estensione dell'elemento dell'eterorganizzazione ai lavori eseguiti mediante piattaforme anche digitali.

Ha inoltre operato sul lato previdenziale del rapporto, estendendo via via alcune tutele nei confronti del collaboratore ed innalzando conseguentemente la relativa contribuzione previdenziale, sino a pareggiarla a quella del lavoro subordinato.

<sup>245</sup> L'intervento del legislatore, se da un lato aveva come scopo quello di limitare l'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative, dall'altro, in un'ottica propriamente regolativa, si prefiggeva di introdurre una normativa minima di tutela per tali rapporti di lavoro.

<sup>246</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro a progetto*, in *Subordinazione e lavoro a progetto*, in *Il Nuovo diritto del lavoro*, diretto da L. Galantino, G. Perone, G. Prosperetti, P. Sandulli e G. Santoro Passarelli, a cura di G. Santoro Passarelli e G. Pellacani, Torino, 2009, 10. Per uno studio del lavoro a progetto a seguito della c.d. Riforma Biagi, si veda G. PELLACANI, *Il lavoro a progetto, le collaborazioni occasionali, le prestazioni occasionali di lavoro autonomo*, Milano, 2005, 349 ss.; F. BASENGHI, *Le nuove collaborazioni coordinate e continuative: considerazioni su una fattispecie onnivora*, in *Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro*, Torino, 2005, 187 ss.

<sup>247</sup> La finalità antifraudolenta volta a contrastare la c.d. fuga dal diritto del lavoro è chiaramente riportata al punto 3.6. dell'Accordo tra Governo e parti sociali del 5 luglio 2002 (c.d. Patto per l'Italia) che prevede: "Il Governo ritiene infatti che sia necessario evitare l'utilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative in funzione elusiva o frodatrice della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato, ricorrendo a questa tipologia contrattuale al fine di realizzare spazi anomali nella gestione flessibile delle risorse umane". Sarebbero dunque riconducibili a questa tipologia i rapporti in base ai quali il lavoratore assume stabilmente, senza vincolo di subordinazione, l'incarico di eseguire, con lavoro prevalentemente od esclusivamen-



zato attraverso una limitazione dell'autonomia contrattuale privata nel senso che viene vietata la stipulazione di collaborazioni coordinate e continuative, fatte salve talune ipotesi riferite ad alcune attività e settori, sul presupposto che in tale ambito non vi fosse un rilevante rischio di elusione della disciplina del lavoro subordinato<sup>248</sup>.

La tecnica normativa utilizzata, tuttavia, è risultata troppo “sostanziale” ed anche contraddittoria dal punto di vista della costruzione sistematica dell'istituto, a cominciare dalla indicazione del progetto (di oscuro significato) quale “requisito tipizzante” del nuovo istituto, tra l'altro, nell'ottica (erronea) che il progetto costituisca “modalità esclusiva” del lavoro autonomo, laddove invece questo ben può connotare “una forma tipica di organizzazione del lavoro subordinato classico”<sup>249</sup>.

Ed infatti l'art. 61, d.lgs. n. 276/2003 impone la riconducibilità del rapporto di collaborazione “a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa”<sup>250</sup>.

---

te proprio, un progetto o un programma di lavoro, una fase di esso, concordando direttamente con il committente le modalità di esecuzione, la durata, i criteri ed i tempi di corresponsione del compenso.

<sup>248</sup> Restavano escluse, oltre alle pubbliche amministrazioni (art. 1, comma 2), anche le professioni intellettuali ordinistiche, le collaborazioni rese “sotto il cappello” del CONI, i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società, i percettori della pensione di vecchiaia (art. 69, comma 3). Restava poi ferma la normativa fiscale e previdenziale di cui all'art. 50, comma 1, lett. c *bis*), DPR 22 dicembre 1986, n. 917 per le collaborazioni che si concretino in una prestazione di lavoro continuativo senza vincolo di subordinazione ma tuttavia non coordinato.

Sul lavoro a progetto, sulle sue opportunità e sul suo sostanziale fallimento, ora cfr. per tutti G. SANTORO PASSARELLI, *Realtà e forma nel diritto del lavoro*, Torino, 2022, 224 ss. e M. PALLINI, *Il lavoro a progetto: ritorno al ... futuro*, in *WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT*, n. 32/2005.

<sup>249</sup> A. PERULLI, *Il lavoro a progetto*, in *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Torino, 2004, 85.

<sup>250</sup> Il progetto poteva anche essere inteso come un grado di elevata competenza professionale del collaboratore, essendo il collaboratore inserito in un segmento dell'attività imprenditoriale per il raggiungimento di un fine e con ciò le modalità dell'esecuzione dell'opera o del servizio erano consensualmente decise, R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, in *Centro Studi di diritto del Lavoro Europeo M. D'Antona*, n. 25/2003, 15. Invece il programma (fase di lavoro o di programma), alludeva ad un'attività e ad un risultato del collaboratore che poteva essere collocato nello spazio e nel tempo a scelta tra le parti e riferito a qualsiasi attività lavorativa, anche la più semplice. Ed invero proprio la parola “fase” ha un'accezione chiaramente temporale che rende superflua una distinzione ulteriore tra fa-

La definizione data dal legislatore faceva proprio l'*acquis* giurisprudenziale e dottrinale raggiunto in tema di parasubordinazione i quali, partendo dagli elementi del coordinamento e dell'autonomia, davano rilievo al risultato oggetto del contratto. In sostanza, il legislatore ha cercato di identificare l'oggetto dell'obbligazione del collaboratore, surrogando la nozione di prestazione d'opera continuativa e coordinata con la nozione di progetto specifico o programma di lavoro<sup>251</sup>.

Ma una sorta di "corto circuito logico concettuale"<sup>252</sup> percorre la disciplina dell'istituto del lavoro a progetto laddove risultano contraddittoriamente sovrapposti elementi riconducibili alla fattispecie di cui all'art.

---

se di programma o fase di lavoro. In senso critico si veda A. PERULLI, *Sub art. 61*, in E. GRAGNOLI-A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali: commentario al Decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, Padova, 2004, 707 ss.

Del resto, anche l'interpretazione ministeriale affermava che "il progetto consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata a un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione"; mentre il programma di lavoro consiste "in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Il programma di lavoro o fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali". Circolare Ministero del lavoro n. 1/2004 dell'8 gennaio 2004. In giurisprudenza si rilevano diverse correnti, una per cui l'obbligazione non sarebbe di risultato ma di mezzi, con la specificità del progetto ed in questo senso si deve distinguere l'organizzazione aziendale dall'attività del collaboratore che a essa si rapporta e dunque non può esservi collaborazione a progetto quando l'intera struttura sia composta da altri collaboratori a progetto (Trib. Torino 11 aprile 2005, in *Riv. giur. lav.*, 2005, II, 664). Altra giurisprudenza costruisce il contratto a progetto come obbligazione di risultato, ancorando lo stesso al dato normativo, ritenendo che il progetto gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato non potrebbe mai essere quello aziendale, pur dando conto di una serie di segni contrastanti presenti nella legge (art. 66) e dell'omessa specificazione della definizione di progetto, programma di lavoro o fase di esso.

In realtà le parole "progetto" e "programma" sono fungibili ed infatti qualsiasi attività economicamente utile può essere oggetto di lavoro autonomo o subordinato e nel primo caso, quando l'interesse del creditore è continuativo, sia l'esecuzione prolungata nel tempo di una singola opera o servizio, sia la stessa attività organizzata dal collaboratore a proprio rischio può identificarsi con il risultato finale dedotto in contratto e quindi esaurire la prestazione di lavoro a progetto.

<sup>251</sup> Il legislatore avrebbe operato con la tecnica della c.d. esplicazione e cioè con l'integrazione degli elementi già delineati dall'art. 409 n. 3 c.p.c., in tal senso si veda M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Bologna, 2004; L. MONTUSCHI-F. LISO-M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Bologna, 2004, 684.

<sup>252</sup> A. PERULLI, *op. ult. cit.*, 95.

2222 c.c. ed elementi riferibili ad una fattispecie di lavoro autonomo ma continuativo. A tal riguardo, del resto, deve condividersi la critica alle ricostruzioni dottrinali che ravvisano nel lavoro a progetto un nuovo tipo contrattuale<sup>253</sup>, dovendosi invece ravvisare nello stesso una “sostanziale continuità tra la vecchia nozione e disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative e la nuova nozione di lavoro a progetto”<sup>254</sup>. In tale ultima direzione si muove il legislatore, nel senso che testualmente sono appunto le collaborazioni coordinate e continuative di cui all’art. 409 n. 3 c.p.c. che devono essere “riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso” (art. 61, d.lgs. n. 276/2003); e dunque il legislatore “non giuridifica una nuova fattispecie contrattuale (il lavoro a progetto)” ma si limita “a descrivere quanto già ermeneuticamente desumibile – anche alla luce della prassi applicativa ed in base ai dati derivante dalla tipicità sociale delle collaborazioni coordinate e continuative – dalla definizione di cui all’art. 409 n. 3 c.p.c.”<sup>255</sup>.

In tale prospettiva il lavoro a progetto è disciplinato come un contratto di lavoro autonomo di durata ed anzi l’intento precipuo e sostanziale del legislatore è stato proprio quello di prevedere un termine di durata al rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, affidato alla necessità di un progetto che, per definizione, ha una durata limitata.

A tal riguardo non mancano importanti precisazioni, come quella per cui la prestazione cui si è obbligato il collaboratore poteva includere qualsiasi tipo di risultato anche non “autosufficiente” e la stessa obbligazione di lavoro poteva configurarsi al contempo come un’obbligazione di durata e di risultato<sup>256</sup>.

Ed invero, nello schema del lavoro a progetto risultava difficile distinguere in concreto tra risultato immediato e ulteriore della prestazione, poiché il risultato prodotto dall’adempimento dell’obbligazione era costituito dalla realizzazione del progetto o programma predeterminato dal committente e detto risultato (il solo ad arrecare un’utilità al committente) veniva raggiunto con l’integrazione della prestazione del collaboratore nell’organizzazione del committente, a prescindere dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa<sup>257</sup>.

---

<sup>253</sup> M. PALLINI, *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Bologna, 2006, 115.

<sup>254</sup> A. PERULLI, *op. ult. cit.*, 83.

<sup>255</sup> A. PERULLI, *op. ult. cit.*, 90-91.

<sup>256</sup> G. PROIA, *Lavoro a progetto a modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2003, 665 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Prime chiose sul lavoro a progetto*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 27.

<sup>257</sup> Ed invero, il tempo impiegato non rilevava con riguardo all’attività finalizzata

In tal senso, il lavoro a progetto poteva essere classificato come obbligazione di durata e di risultato e tale distinzione era rilevante anche ai fini della ripartizione dell'onere della prova liberatoria della impossibilità della prestazione (art. 1256 c.c.)<sup>258</sup>.

## 9.2. *La tecnica regolativa della subordinazione-sanzione nel lavoro a progetto*

Sul piano della politica del diritto e a livello strettamente tecnico, l'introduzione dell'istituto del lavoro a progetto si è rivelato – secondo la maggioranza della dottrina – fallimentare, nella misura in cui ha creato solo maggiore incertezza qualificatoria. Ed infatti, anche sul piano della disciplina, non mancavano gravi ambiguità che contribuivano anch'esse alla mancata effettiva implementazione dell'istituto nell'ordinamento giuslavoristico<sup>259</sup>.

---

al compimento del progetto e quindi al grado di impegno richiesto al collaboratore per l'adempimento (In questo senso si veda E. GHERA, *Il nuovo diritto del lavoro*, cit., 37) e non comportava la riduzione dell'obbligazione assunta ad obbligazione ad esecuzione istantanea e allo schema base del contratto di opera (così invece A. PERULLI, *op. ult. cit.*, 721). In questo senso vi sono forti somiglianze tra il lavoro a progetto e l'appalto o il contratto d'opera ad esecuzione individuale (c.d. cottimo-contratto), poiché in entrambi (lavoro a progetto e cottimo-individuale) il risultato si identifica con l'attività necessaria alla realizzazione dell'opera e dunque nel caso di contestazione dell'adempimento, il risultato potrà essere valutato o come opera finita oppure in proporzione al quantum di lavoro necessario per il raggiungimento del risultato. È interessante notare come nel codice civile del 1865 (art. 1627 n. 3) il cottimo stava ad indicare l'appalto e dunque il risultato del lavoro.

<sup>258</sup> Ed invero nelle obbligazioni di mezzi il debitore è esonerato se risulta impossibile l'attività assunta nel contratto, mentre nelle obbligazioni di risultato il debitore è esonerato solo se risulta impossibile realizzare il risultato pattuito mediante qualsiasi attività strumentale. Il collaboratore a progetto, quale prestatore di lavoro autonomo debitore di un risultato, nel caso si verifichi un evento sopravvenuto poteva essere liberato solo se allegava e provava di essersi trovato nella impossibilità di svolgere qualsiasi attività strumentale alla realizzazione del progetto dedotto in contratto. Si veda C.M. BIANCA, *Diritto civile. Le obbligazioni*, Milano, 1994, 67 ss.

<sup>259</sup> Si pensi, ad esempio, al tema del corrispettivo del collaboratore a progetto, regolato dall'art. 63, d.lgs. n. 276/2003 e modificato ad opera della legge n. 92/2012. Con tale modifica il legislatore, sperando comunque in una regolazione da parte degli attori collettivi dei diversi settori economici ove venissero utilizzati i lavoratori a progetto, ha previsto un doppio parametro del compenso dei lavoratori a progetto a quello dei subordinati. In primo luogo ha infatti posto il parametro della professionalità, riferendosi alle mansioni "equiparabili" a quelle svolte dai lavoratori subordinati con conseguente applicazioni delle retribuzioni previste dai relativi contratti collettivi

In questo quadro, vanno considerate soprattutto le conseguenze che il legislatore riconnetteva alla mancanza del progetto<sup>260</sup>. A tal riguardo va tenuto in considerazione l'intervento del legislatore che ha provveduto nel tempo a fornire l'interpretazione autentica dell'art. 69 introdotta con l'art. 1, comma 24 la quale prevede che l'art. 69, comma 1 "si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato".

Tale tecnica delle presunzioni legali relative o assolute – a cui il legislatore si affida costantemente così come ha fatto da ultimo con l'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 – può anche essere letta, come ha fatto parte della dottrina<sup>261</sup>, in chiave sanzionatoria, anche se in realtà la giurisprudenza utilizza queste due opzioni cumulativamente e non alternativamente<sup>262</sup>.

Con riferimento all'abrogato art. 69, d.lgs. n. 276/2003, se letto quale norma sanzione, non vi sarebbe alcuna assimilazione di fattispecie sostanziali, ma solo conseguenze nel caso in cui non ci sia il progetto, considerando il rapporto come se fosse subordinato a tempo indeterminato sin dalla sua costituzione; in questa prospettiva, a prescindere dalla natura effettiva del rapporto posto in essere, la mancanza del progetto imputa al committente un rapporto di lavoro subordinato al fine di caricarlo di tutto il contenuto "assicurativo" del rapporto di lavoro subordinato<sup>263</sup>.

---

comparativamente più rappresentativi. Il secondo parametro di chiusura è quello temporale, prevedendo che, a parità di estensione temporale dell'attività, il compenso del lavoratore a progetto non poteva essere inferiore alla retribuzione prevista per le figure professionali subordinate analoghe per competenza ed esperienza.

<sup>260</sup> Ed invero, l'art. 69 prevedeva che "I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto".

<sup>261</sup> A. PIZZOFERRATO, *Il lavoro a progetto tra finalità antielusive ed esigenze di rimodulazione delle tutele*, in *Dir. lav.*, 2003, I, 633; A. PILEGGI, *La subordinazione come sanzione nella giurisprudenza romana sul lavoro a progetto*, in *Subordinazione e lavoro a progetto, Il Nuovo diritto del lavoro*, diretto da L. Galantino, G. Perone, G. Prosperetti, P. Sandulli e G. Santoro Passarelli, a cura di G. Santoro Passarelli e G. PELLACANI, Torino, 2009, 227 ss.

<sup>262</sup> Trib. Milano 28 giugno 2007, in *Orient. giur. lav.*, 2007, I, 456; Trib. Milano 24 gennaio 2007, in *Orient. giur. lav.*, 2007, I, 250; Trib. Milano 18 gennaio 2007, in *Dir. e prat. lav.*, 2007, 1264.

<sup>263</sup> Secondo parte della dottrina non si avrebbe uno scostamento tra fattispecie realizzata e qualificazione legale: "lo statuto protettivo previsto dal legislatore a tute-

In tal senso la norma agirebbe formalmente solo sul piano delle conseguenze e non sul piano sostanziale della fattispecie e quindi con l'applicazione della norma sanzionatoria il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa privo di progetto non cambia natura, ma esso viene assoggettato a tutto lo statuto protettivo del lavoro subordinato, anche se secondo un'opinione dottrinale, dovrebbero "solo" applicarsi le discipline protettive del lavoratore subordinato (e non anche le norme che attribuiscono al datore di lavoro le posizioni giuridiche derivanti dall'essere parte di un contratto di lavoro subordinato); l'effetto sanzionatorio fa sì che il collaboratore goda della disciplina protettiva del lavoro subordinato, senza però essere sottoposto ai relativi doveri (incompatibili)<sup>264</sup>.

Ed invero, trattandosi di presunzioni legali assolute, l'agevolazione probatoria non deriva dalla presunzione in sé, ma è la conseguenza della trasformazione della fattispecie ad opera della legge<sup>265</sup>. Infatti, a ben vedere,

---

la del lavoro ex art. 2094 c.c. continuerebbe ad applicarsi unicamente a fattispecie che presentano tutti gli elementi che questa norma prevede e richiede", si veda M. PANCI, *La conversione ex art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003: la compressione dell'autonomia individuale privata fra dubbi di legittimità costituzionale e "interpretazioni correttive"*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 352.

<sup>264</sup> Tale tesi, però, si pone in contrasto con la rubrica della norma di cui all'art. 69 citato "divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto", la quale qui esplicitamente e diversamente che dall'attuale art. 2, d.lgs. n. 81/2015, prevede la trasformazione del contratto non genuino in un rapporto di lavoro subordinato. Ed infatti tale problema è riemerso ancor più fortemente con l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 e risiede però nell'individuare quale sia la disciplina applicabile al rapporto di lavoro, se tutta la disciplina indistintamente oppure solo quella compatibile con il rapporto. In realtà, nel lavoro a progetto si trattava di un falso problema perché la norma di cui all'art. 69 prevedeva la "conversione" del rapporto e cioè la trasformazione *aliud pro alio* e dunque il rapporto viziato non esisteva più e lasciava il campo al nuovo rapporto di lavoro subordinato da considerarsi tale sin dall'instaurazione. Il problema è invece evidente con l'art. 2 citato laddove è prevista la mera applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato e non l'esplicita conversione.

<sup>265</sup> V. ANDRIOLI, (voce) *Presunzioni (diritto civile e diritto processuale civile)*, in *Noviss. Dig. it.*, XIII, Torino, 1966, 767; E.T. LIEBMAN, *Manuale di diritto processuale civile*, 4ª ed., II, Milano, 1981, 95; R. SACCO, *Presunzioni, natura costitutiva od impeditiva del fatto, onere della prova*, in *Riv. dir. civ.*, 1957, 414; A. VALLEBONA, *L'onere della prova nel diritto del lavoro*, Padova, 1988, 14. Quanto all'operatività processuale della prova, l'art. 62, comma 1, lett. b), imponeva la descrizione del progetto quale contenuto del contratto ai fini di prova. L'art. 62, dunque, limitava gli strumenti con cui poteva essere provato il progetto e quindi il committente poteva provare l'esistenza del progetto solo nella forma scritta o con gli altri mezzi di prova ammessi (artt. 2724 n. 3 e 2725 c.c.). In concreto il committente, in caso di mancata indicazione nel contratto del progetto, aveva serie difficoltà a provare il progetto ed infatti senza l'art. 62 citato poteva fornire la prova dell'esistenza del progetto per testimoni,

con la tecnica della presunzione legale assoluta un fatto, prima estraneo alla fattispecie, diviene parte integrante e fondamentale della fattispecie: il fatto diviene direttamente costitutivo dell'effetto<sup>266</sup>. Ed invero, come ricorda autorevole dottrina, la presunzione legale assoluta è una “tecnica normativa diretta a rafforzare il rigore della disciplina sostanziale della fattispecie, sottraendola alla disponibilità dei soggetti interessati”<sup>267</sup>.

In tal senso, anche una parte della dottrina giuslavoristica<sup>268</sup> e della giurisprudenza<sup>269</sup> ha ravvisato nell'art. 69, comma 1, una presunzione

---

escludendo le conseguenze dell'art. 69, comma 1. La legge non chiariva se la conversione si aveva solo in assenza formale del progetto (il contratto non reca la descrizione del progetto) oppure quando il progetto seppur indicato, non era rispondente ai requisiti di legge, anche se la dottrina (così M. NOVELLA, *Il lavoro subordinato*, cit., 579) e la giurisprudenza (Trib. Milano 3 novembre 2010, in *Lav. giur.*, 2001, 601; Trib. Benevento 29 maggio 2008, cit., 702; Trib. Milano 21 giugno 2008, in *Lav. giur.*, 2008, 1027, si sono orientate nel considerare entrambe, sia l'assenza formale che quella sostanziale. F. SANTONI, *Il lavoro parasubordinato tra vecchi nuovi modelli contrattuali*, in AA.VV., *Liber amicorum*, Torino, 2017; G. SANTORO PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, 2017, 519; G. PROIA, *Lavoro autonomo, categorie legali e interventi asistemati*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Milano, 2015, 512; R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'Appello di Torino*, in *Lavoro Diritti Europa, Riv. Nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2019, 3. La medesima situazione si verifica in quei casi in cui i “terzi” che possono vantare diritti in ordine al rapporto di lavoro, quali gli Istituti previdenziali e il Ministero del lavoro, riqualificano in subordinato un formale rapporto di lavoro autonomo, basandosi sui marginali poteri di coordinamento. Su tale problematica si veda A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, Padova, 2004, 22.

<sup>266</sup> G. FABBRINI, (voce) *Presunzioni*, in *Digesto civ.*, XIV, Torino, 1996, 281.

<sup>267</sup> M. TARUFFO, (voce) *Presunzioni. I) Diritto processuale civile*, in *Enc. giur. Treccani*, XIV, Roma, 1991, 2.

<sup>268</sup> G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2003, 665; M. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, in *Lav. giur.*, 2003, 812; M. MAGNANI-S. SPATARO, *Il lavoro a progetto*, in *WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT*, n. 27/2004, 7; M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, 581; G. SANTORO PASSARELLI, *Dal contratto d'opera al lavoro a progetto passando per le collaborazioni coordinate e continuative*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2004, 563; A. BELLAVISTA, *Art. 69. Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto*, in GRAGNOLI E. PERULLI A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, 2004, 786; A. VALLEBONA, *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 293; E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2005, 193; M. PALLINI, *Il lavoro a progetto: ritorno al ... futuro*, in *WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT*, n. 32/2005, 42.

<sup>269</sup> Inizialmente l'adesione alla tesi della presunzione assoluta è stata minoritaria, ma dal 2006 ha iniziato a prendere piede: Trib. Padova 4 maggio 2006, in *RGLav Ve-*

assoluta di subordinazione che opera nell'ipotesi di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa instaurato senza il progetto, programma o fase di esso, con conseguente qualificazione di un rapporto di lavoro subordinato sin dalla sua costituzione, senza possibilità per il committente di provare che il rapporto si sia svolto con modalità diverse rispetto all'art. 2094 c.c. Di contro, altra parte della dottrina<sup>270</sup> e della giurisprudenza<sup>271</sup> propendeva per la tesi della presunzione legale relativa.

Con la tecnica della presunzione legale (assoluta) il legislatore del 2012 aveva quindi esteso l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato oltre i confini della fattispecie dell'art. 2094 c.c. e dunque essa non comprendeva più solo i rapporti che rispondevano ai requisiti di tale disposizione, quali l'eterodirezione e la dipendenza, ma anche rapporti che non rispondevano a tali requisiti, ma che siano privi di uno specifico progetto<sup>272</sup>.

---

neto 2007, f. 2, 65; Trib. Milano 5 febbraio 2007, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, II, 809; Trib. Modena 29 gennaio 2008, in *Arg. dir. lav.*, 2009, 216; Trib. Benevento 29 maggio 2008, in *Not. giur. lav.*, 2008, 702; Trib. Milano 21 giugno 2008, in *Lav. giur.*, 2008, 1027; Trib. Monza 12 luglio 2008, in *I. prev.*, 2008, 1082; Trib. Milano 16 luglio 2008, in *Orient. giur. lav.*, 2008, I, 585; Trib. Milano 23 gennaio 2009, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2009, 443; Trib. Milano 15 ottobre 2009, in *Not. giur. lav.*, 2009, 580; Trib. Novara 23 ottobre 2009, in *Lav. giur.*, 2010, 183; Trib. Milano 12 gennaio 2010, in *Orient. giur. lav.*, 2009, I, 598; Trib. Milano 3 novembre 2010, in *Lav. giur.*, 2011, 601.

<sup>270</sup> A. MARESCA, *Lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Lav. giur.*, 2004, 661; M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, II, Padova, 2005, 1454; F. LUNARDON, *Il lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro, Commentario*, diretto da F. Carinci, II, *Il rapporto di lavoro*, a cura di C. Cester, Torino, 2007, 65.

<sup>271</sup> Trib. Torino 5 aprile 2005, in *Riv. giur. lav.*, 2005, II, 694; Trib. Ravenna 24 novembre 2005, in *Mass. giur. lav.*, 2006, 149; Trib. Pavia 13 febbraio 2007, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2007, 433; Trib. Bologna 6 febbraio 2007, in *Arg. dir. lav.*, 2007, 805; Trib. Torino 13 aprile 2007, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, II, 809; Trib. Pisa 17 novembre 2008, in *Arg. dir. lav.*, 2009, 908; Corte di Appello di Venezia 27 aprile 2010, in *Rglav Veneto*, 2011, f. 2, 102; Corte di Appello di Brescia 22 febbraio 2011, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2011, 362. In dottrina si veda il commento di G. PELLACANI, *Il contratto di lavoro a progetto al vaglio della giurisprudenza. Commento a Trib. Ravenna 25 ottobre 2005 e a Trib. Milano 10 novembre 2005*, in *Mass. giur. lav.*, 2006, 1, 730 ss.

<sup>272</sup> Nel caso del lavoro a progetto (art. 69, d.lgs. n. 276/2003) il contratto veniva imposto in modo imperativo dalla legge anche ove le parti avevano realmente deciso di scegliere quell'assetto di interessi non subordinato. Non si può non rilevare, infatti, come la qualificazione di un contratto, nel nostro sistema dove vige il prin-



Insomma, l'applicazione dell'art. 69 comma 1, poteva condurre alla qualificazione del rapporto come subordinato senza che ne sia effettivamente accertata la modalità di svolgimento nella fase esecutiva, in spregio all'irriducibile potere del giudice di poter ravvisare, ad esempio, un contratto del tutto autonomo ai sensi dell'art. 2222 c.c.<sup>273</sup>.

Proprio da ultimo vi è la conferma della riconduzione forzosa di contratti realmente autonomi sul presupposto della sola assenza del progetto. Ed infatti la giurisprudenza di legittimità<sup>274</sup>, riferendosi a collaborazioni instaurate prima del 2015, ribadiscono la linea più rigida e stabiliscono che l'assenza del progetto dal contratto di lavoro comporta la conversione della collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a nulla rilevando che il rapporto si sia effettivamente atteggiato con le modalità tipiche di un lavoro autonomo.

In sostanza, qualora il contratto è stato stipulato senza la previsio-

---

cipio di tassatività del tipo contrattuale, è un processo che non può prescindere dall'accertamento della effettiva volontà delle parti, e per effettiva non si può che intendere quella volontà desumibile dall'assetto di interessi realizzato nell'esecuzione del contratto.

Persistevano, dunque, i problemi di c.d. "sovrainclusione" relativi alle presunzioni legali, con i conseguenti problemi di allargamento indiretto dalla fattispecie di riferimento per l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato. In questo senso si veda anche M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie*, in *Lav. dir.*, 2012, 577, per il quale si realizzerebbe un ampliamento della fattispecie.

<sup>273</sup> Nell'art. 69 citato la mera assenza del progetto comporta la conversione della collaborazione coordinata e continuativa in un rapporto di lavoro subordinato e dunque si realizza una trasformazione legale di un contratto nullo, per contrasto con la norma imperativa di cui all'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, in un contratto diverso, con un diverso schema causale, solo in ragione del fatto che manca un elemento costitutivo della fattispecie; con riferimento all'abrogata disciplina del lavoro a progetto, insomma, è arduo sostenere un ampliamento della fattispecie, dovendo ravvisarsi solo un'imposizione legale di uno schema contrattuale diverso da quello voluto. Ed invero, per un verso l'applicazione dello schema contrattuale *ex tunc* comporta una possibile presenza di fattispecie priva degli elementi richiesti dall'art. 2094 c.c. e per un altro verso l'imposizione coattiva di uno schema contrattuale diverso da quello voluto dalle parti conferma l'estraneità della disciplina dell'art. 2094 c.c. Ed invero, ai sensi dell'art. 1418, comma 1, c.c., è prevista la nullità del contratto quando questo sia contrario a norme imperative, fatte salve le diverse conseguenze disposte dalla legge che nel caso di specie si risolvevano nell'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con l'applicazione della disciplina prevista per tale tipo contrattuale per entrambe le parti del contratto.

<sup>274</sup> Cass. 20 maggio 2019, n. 13522.

ne del progetto, programma di lavoro o fase di esso, ai sensi dell'abrogata disciplina del d.lgs. n. 276/2003, tale omissione viene "sanzionata" con la conversione automatica del rapporto. Pertanto, nelle ipotesi del lavoro a progetto, al giudice non sarà consentito effettuare un'istruttoria al fine di qualificare il rapporto come autonomo o subordinato, ma dovrà automaticamente procedere alla conversione forzata del rapporto.

In particolare, con la pronuncia n. 13522 del 20 maggio 2019, la Suprema Corte ritiene che l'art. 69, d.lgs. n. 276/2003, configura una vera e propria ipotesi di conversione del rapporto *ope legis*, cosicché non risulta necessario alcun accertamento volto a "verificare se il rapporto si sia esplicato secondo i canoni dell'autonomia e della subordinazione". E ciò sul presupposto che il legislatore, nell'ottica dell'antielusività della normativa sul lavoro a progetto, aveva inteso attribuire al progetto stesso il carattere di vero e proprio elemento costitutivo del contratto di lavoro. Dunque, secondo la Corte di Cassazione il legislatore ha voluto equiparare l'ipotesi dell'assenza assoluta del progetto, programma di lavoro o fase di esso, all'ipotesi in cui il progetto sia effettivamente pattuito dalle parti ma risulti privo delle sue caratteristiche essenziali<sup>275</sup>.

In realtà, accanto alla ricostruzione dell'art. 69 citato in termini di mera norma sanzionatoria, se ne pone un'altra che considera tale disposizione come volta a modificare "per addizione" l'art. 2094 c.c. ricomprendendo nell'alveo dello statuto regolativo del lavoro subordinato anche le collaborazioni coordinate e continuative<sup>276</sup>.

In tale prospettiva il lavoro eterodiretto ed il lavoro semplicemente coordinato sarebbero assoggettati al medesimo regime giuridico quale lavoro prestato alle "dipendenze" dell'impresa e cioè "in rapporto di inserimento organico e continuativo di un ciclo produttivo di un'organizzazione imprenditoriale".

Tale tesi dottrinale sembra anticipare ciò che sicuramente potrebbe

---

<sup>275</sup> Per le ipotesi in cui il progetto sia presente, ma non corrisponda a quanto previsto dalla normativa, si veda Cass. n. 12529/2019 la quale ha convertito il contratto sul presupposto che il progetto fosse scritto in modo sintetico e generico; Cass. n. 9274/2019 per la quale non è esclusa la possibilità che il progetto coincida con un'attività ordinaria del datore di lavoro, ma in ogni caso l'attività del collaboratore deve avere una descrizione compiuta e non può che essere funzionalmente connessa al raggiungimento di un risultato "cui partecipa con la propria prestazione il collaboratore".

<sup>276</sup> M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 136.

ricavarsi dall'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, ma che difficilmente può dedursi sulla base dell'art. 69, d.lgs. n. 276/2003.

Ed invero, come vedremo, nell'art. 2 è previsto l'accertamento di un dato fattuale circa l'esecuzione del rapporto di lavoro e cioè l'organizzazione unilaterale delle modalità esecutive della prestazione di lavoro da parte del committente, dato fattuale che il giudice è chiamato ad accertare e sulla sussistenza del quale soltanto può fondarsi l'applicazione della norma.

### 9.3. *Continuità e dipendenza economica nell'art. 69 bis, d.lgs. n. 276/2003 e la sua rilevanza sistematica*

Sempre con l'intento di elevare la protezione dei lavoratori autonomi continuativi, con l'art. 69 *bis*, d.lgs. n. 276/2003, aggiunto dall'art. 1, comma 26, legge n. 92/2012 (*Riforma del mercato del lavoro del lavoro in una prospettiva di crescita*, c.d. Riforma Fornero), il legislatore ha cercato di tutelare quei lavoratori che si trovavano in una situazione di dipendenza "organizzativa" rispetto al committente, che non consentiva loro di poter agire liberamente sul mercato.

Ed invero, la dipendenza contrattuale e socio-economica (*rectius*: reddituale) costituisce un indice sintomatico della dipendenza organizzativa, ma non è né la causa né l'effetto.

Il legislatore, con l'abrogato art. 69 *bis*, ha inteso, dunque, fondare il tipo contrattuale sul concetto di organizzazione e sulla dipendenza del lavoratore da questa, che si appalesa con il suo inserimento stabile e funzionale di modo che la prestazione di lavoro subisca stringenti vincoli su tempi e modalità di esecuzione e sia di fatto impedita la presenza attiva del collaboratore sul mercato.

È da tale dipendenza che scaturisce quella debolezza socio-economica-contrattuale del collaboratore che necessita un controbilanciamento da parte del legislatore.

Con la riforma del 2012, dunque, il legislatore, nell'ottica di redistribuire le tutele, aveva quindi elevato il contratto a progetto a tipo contrattuale di lavoro economicamente dipendente<sup>277</sup>, individuando i tratti social-tipici di tale lavoro ed adottando la tecnica delle presunzioni legali che vincolano il giudice nella qualificazione del rapporto di lavoro<sup>278</sup>. La

---

<sup>277</sup> *Contra* A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., 562.

<sup>278</sup> M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, 2013, 87.

legge n. 92/2012 è intervenuta dunque sul contratto di lavoro a progetto, con l'intento di reprimere gli abusi e di contrastare le prassi elusive delle discipline imperative, rapportando le patologie al contratto c.d. dominante di lavoro subordinato<sup>279</sup>. Il legislatore, in sostanza, ha cercato di ridistribuire più equamente le tutele, attraverso il ricorso ad una considerevole serie di presunzioni legali<sup>280</sup>.

Tale spinta legislativa, in realtà, ha un respiro che va aldilà dell'ambito nazionale, trattandosi di un problema, quello di tutelare i nuovi lavori autonomi continuativi, ben noto e discusso in ambito europeo<sup>281</sup>.

La tecnica utilizzata dalla norma, come detto, è sempre quella delle presunzioni legali, per le quali il contratto autonomo "a partita iva" si considerava subordinato se ricorrevano almeno due dei tre seguenti indici: 1) collaborazione con il medesimo committente di durata complessivamente superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi; 2) corrispettivo, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo

---

<sup>279</sup> M. NOVELLA, *Lavoro subordinato*, cit., 570 ss.

<sup>280</sup> Questa tecnica legislativa delle presunzioni legali, differentemente dall'art. 69, comma 1, assume la veste di presunzione relativa: "salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente". Ed infatti, a ben vedere, il committente avrebbe dovuto fornire la prova che il fatto presunto dalla legge non esisteva e cioè la prova avrebbe dovuto riguardare il fatto opposto a quello presunto o fatti incompatibili con lo stesso. Il problema, nel caso di specie, è che non si presumeva un fatto, bensì una qualificazione e dunque era assai arduo fornire la prova dell'insussistenza della collaborazione coordinata e continuativa quando vi erano elementi indiziari definiti sul piano legislativo che sono diventati "parte integrante della relativa fattispecie. In tal senso si veda G. FERRARO, *Flessibilità in entrata*, cit., 599.

<sup>281</sup> Ed invero tale normativa ha preso le mosse anche dalle indicazioni internazionali ed europee, come il Parere del Comitato economico e sociale europeo del 29 aprile 2010 su "Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente", nel quale si faceva riferimento a tale nuova categoria di lavoratori che si pone nel mezzo tra autonomi e subordinati e che aveva già trovato riconoscimento in diversi stati europei. Anche il Comitato economico sociale aveva spinto per un'armonizzazione degli statuti professionali a livello comunitario, partendo proprio dalla definizione stessa di lavoro economicamente dipendente. Il nucleo duro della definizione è rappresentato dalla *monocommittenza* (o quasi totale monocommittenza), oltre che dalla prevalente *personalità* della prestazione e, a contrario, dall'assenza di subordinazione, e cioè nella gran parte dei paesi europei dall'assenza dell'assoggettamento del lavoratore alla direzione e al controllo di un altro soggetto. Si veda M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, in *Arg. dir. lav.*, nn. 4-5, 2013, 800 ss.

centro di imputazione di interessi, che costituisca più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi; 3) postazione fissa presso una delle sedi del committente. L'art. 69 *bis*, poi, elencava tre casi di esclusione della presunzione: a) se la "prestazione era connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività"; b) se essa "sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo lordo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233"; c) nel caso di "prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni".

È chiaro dunque che il legislatore, per considerare tali rapporti subordinati, si affidava agli indici tipici della dipendenza, quali la durata rilevante della collaborazione, la quasi totale committenza da un'unica impresa, un inserimento nell'organizzazione produttiva attraverso una postazione fissa. Ed infatti non vi è riferimento ai poteri tipici del datore, né al coordinamento della prestazione, ma vengono in rilievo, a fini qualificatori, elementi di *tempo/durata*, di *monocommittenza* del rapporto e di *luogo*, tali per cui era presumibile e altamente probabile che il collaboratore svolgesse la propria attività solo per un committente e dunque non riuscisse a reperire altre occasioni di lavoro nel mercato.

La presunzione di subordinazione veniva esclusa per le collaborazioni aventi ad oggetto mansioni ad alto contenuto professionale, per coloro con un reddito annuo lordo superiore del 25% rispetto al minimo per il versamento dei contributi previdenziali, per le professioni ordinistiche o professionali.

Tale norma, pertanto, frutto di un pragmatismo legislativo consapevole dell'incertezza qualificatoria dei rapporti di lavoro, riconnetteva l'apparato protezionistico del diritto del lavoro all'effettiva *condizione* del lavoratore e non alle effettive modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

In tale prospettiva l'art. 69 *bis*, d.lgs. n. 276/2003 estende la disciplina del lavoro subordinato sulla base di indici che fino ad allora non erano stati considerati a tali fini ed in questo si deve ravvisare la novità di tale intervento legislativo, che ha previsto *in nuce* la nuova figura del lavoro economicamente dipendente.

Con l'introduzione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, come vedremo, il legislatore abbandona però tale tecnica di estensione delle tutele fondata sulla *condizione* del lavoratore, per tornare sì a prendere in considerazione le concrete modalità di svolgimento del rapporto, ma facendo riferimento anche all'elemento dell'organizzazione, che consente di dare maggiore rilievo all'effettiva condizione del lavoratore rispetto alle effettive modalità di svolgimento.



## Parte II

# “Qualificazione semplificata” della subordinazione ed estensione delle tutele

SOMMARIO: 1. L’art. 2, d.lgs. n. 81/2015: prove tecniche di “allargamento” della nozione di subordinazione o mera estensione di tutele al lavoro autonomo continuativo? – 1.1. Sulla personalità esclusiva o prevalente della prestazione: le tutele della subordinazione estese al piccolo imprenditore? – 2. La tecnica normativa delle esclusioni e il “problema” dell’indisponibilità del tipo. – 3. Quale disciplina per le collaborazioni eterorganizzate? – 4. L’impatto dell’art. 2, d.lgs. 81/2015 sulla qualificazione del rapporto di lavoro: dal concetto di coordinamento a quello di organizzazione. – 4.1. *Direzione e organizzazione*: unicità o duplicità della nozione? – 5. L’applicazione giurisprudenziale dell’art. 2, d.lgs. n. 81/2015: il caso dei *riders*. – 5.1. L’interpretazione “riduttiva” della norma. – 5.2. La teorizzazione del *tertium genus*. – 5.3. Una lettura pragmatica di una norma pragmatica e l’apertura alla *debolezza socio-economica*.

### 1. *L’art. 2, d.lgs. n. 81/2015: prove tecniche di “allargamento” della nozione di subordinazione o mera estensione di tutele al lavoro autonomo continuativo?*

L’art. 2, d.lgs. n. 81/2015 è la norma emblematica della riforma del c.d. Jobs Act, norma che, come noto, costituisce oggetto di un intenso dibattito dottrinale e giurisprudenziale relativamente alla “portata” giuridica della disposizione in questione<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> L’art. 2, nella sua versione originaria, recitava “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 esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”. A seguito dell’intervento normativo di cui al d.l. n. 101/2019 dispone: “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”.



Il dibattito, i cui profili essenziali verranno esaminati più oltre<sup>2</sup>, ruota essenzialmente sulla questione se con l'art. 2 il legislatore abbia voluto precisare che la subordinazione debba essere intesa non soltanto come eterodirezione, ma anche come eterorganizzazione, ovvero se il legislatore abbia *solo* voluto estendere la disciplina del lavoro subordinato al lavoro autonomo (continuativo)<sup>3</sup>.

Sin d'ora va comunque rilevato che, posta la difficoltà interpretativa dell'art. 2, tra i molteplici orientamenti interpretativi<sup>4</sup>, risulta difficile condividere appieno quell'orientamento che ritiene che l'art. 2 abbia creato una nuova fattispecie di lavoro autonomo eterorganizzato (cui si applicherebbe tuttavia la disciplina del lavoro subordinato) e ciò sul presupposto che l'eterorganizzazione sia un concetto diverso dall'eterodirezione propria del lavoro subordinato.

Il legislatore, comunque, non ha accolto il pensiero di parte della dottrina in ordine all'introduzione della nozione di lavoro economicamente

<sup>2</sup> Si vedano, tra i tanti, i commenti in tale direzione nei *Colloqui Giuridici*, cit., di P. Ichino, A. Lassandari, S. Magrini, M. Martone, M. Pallini, A. Perulli, R. Pessi, M. Tremolada, L. Zoppoli. *Contra*, sempre nei citati *Colloqui*, si veda E. Gragnoli, E. Ghera, G. Santoro Passarelli, M. Tiraboschi, P. Tosi.

<sup>3</sup> Per una variegata rassegna delle posizioni prese dai diversi studiosi si veda *Mass. Giur. lav., Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, a cura di A. Vallebona, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, il Sole 24 Ore, 2015.

<sup>4</sup> Un indirizzo dottrinario interpreta la norma come una presunzione legale assoluta o relativa di subordinazione (tra i molti, si veda nei *Colloqui*, cit., G. Bolego), sulla scorta dei precedenti interventi legislativi in tema di lavoro a progetto sia nella versione iniziale del 2003 che dopo le modifiche del 2012 (si veda anche sempre nei *Colloqui*, cit., F. Santoni, M. Tiraboschi. *Contra* P. Ichino, I. Marimpietri, A. Perulli, R. Pessi, P. Tosi, G. Zilio Grandi). Altri ancora la considerano una norma di disciplina (*Colloqui*, cit. si veda L. Imberti, C.M. Cammalleri); per un altro orientamento l'art. 2 ha la funzione di allargamento della subordinazione (*Colloqui*, cit. si veda C. Pisani, M. Tiraboschi, C. Romeo); ancora, altro indirizzo la ritiene una disposizione di normalizzazione (G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, n. 1, I, 55; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d. lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI-A. PANDOLFO-P.A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario a d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014 n. 183*, Torino, 2016, 2 ss. Secondo P. PASSALACQUA, *Rapporti di lavoro nella Gig Economy*, in *Commentario del Codice Civile*, diretto da E. Gabrielli, Torino, 2020, si tratta di una norma di "facilitazione probatoria". In tal senso si veda ancora P. PASSALACQUA, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Il lavoro autonomo e occasionale. Contratto d'opera, professioni intellettuali, collaborazioni, prestazioni di lavoro occasionale*, a cura di La Notte, Milano, 2018, 36 ss. Per altri ancora una norma apparente perché l'eterorganizzazione equivarrebbe all'eterodirezione (*Colloqui* si veda P. Tosi).

dipendente<sup>5</sup> già abbozzata con la c.d. Riforma Fornero (art. 69 *bis*, d.lgs. n. 276/2003), laddove questa veniva fondata su elementi quali la durata ragionevole della prestazione di lavoro e su requisiti reddituali quantitativi, come ad esempio la percezione di una determinata percentuale del proprio reddito da un unico committente<sup>6</sup>; e nemmeno ha scelto di riscrivere una nozione di subordinazione che tenga conto del concetto di dipendenza economica<sup>7</sup>, ma ha deciso di continuare sulla via della riconduzione/estensione delle tutele del lavoro subordinato a fattispecie rispetto alle quali, il legislatore ha ravvisato, comunque, un’esigenza di tutela<sup>8</sup>.

In tale prospettiva, il legislatore dell’art. 2, nella versione originaria

---

<sup>5</sup> *Ex multis* si veda A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica*, cit.; M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit.; A. PERULLI, *Un jobs act per gli autonomi*, cit.; L. CORAZZA, *Dipendenza economica e potere negoziale del datore di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, 647 ss.

<sup>6</sup> Quale esempio della giuridificazione della dipendenza economica si veda l’ordinamento spagnolo e per un esame della dipendenza economica in Spagna si può vedere V.T. ALVAREZ MARTIN NIETO, *Caída de los autonomos economicamente dependientes*, testo disponibile su *cincodias.com*; V.A. SORU, *Il lavoro economicamente dipendente nello Statuto del lavoro autonomo spagnolo*, testo disponibile su *actainrete.it*.

<sup>7</sup> La proposta di P. ICHINO con il d.d.l. n. 1873/2009 proponeva una riformulazione della categoria del lavoro subordinato non più fondato su una subordinazione tecnico-giuridica, ma basata sulla dipendenza economica al fine di proteggere il lavoratore sul mercato. In particolare in tale proposta emergeva il requisito temporale e quello reddituale, nel senso di percepire almeno 2/3 del proprio reddito dal medesimo committente.

A. PERULLI, *Un jobs act per gli autonomi*, cit., e S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell’economia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 589 ss. invece, ritengono che tale orientamento finisce per confondere la dipendenza economica, compatibile con l’autonomia, con la dipendenza personale, compatibile con la subordinazione.

Un altro problema del lavoro economicamente dipendente sarebbe quello di scegliere una tipologia contrattuale che si fonderebbe su elementi estranei alle modalità esecutive della prestazione e dunque non corrispondente all’assetto di interessi scelto dalle parti. In tal senso si veda O. RAZZOLINI, *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell’ordinamento spagnolo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 631.

<sup>8</sup> Ed invero, nello schema di decreto legislativo approvato in Consiglio dei ministri il 20 febbraio 2015, in attuazione dell’art. 1, comma 7, legge 10 dicembre 2014, n. 183 si trova l’art. 47, contenuto nel Titolo II significativamente denominato «Riconduzione al lavoro subordinato», che stabilisce al comma 1: «A far data dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

della norma, ha fatto affidamento su un coordinamento anche con riferimento ai vincoli spazio-temporali della prestazione di lavoro, che sicuramente, rispetto ad una nozione di dipendenza economica – che la dottrina prevalente considera nozione di difficile configurazione, ma che invece una volta codificata è comunque nozione oggettiva – presenta maggiori difficoltà ricostruttive<sup>9</sup>.

E ciò in ragione del fatto che, come già rilevato, la mera continuatività della collaborazione e dunque il suo inserimento nell'organizzazione produttiva del committente, finirebbero per rilevare comunque in termini di coordinamento di spazio-temporale<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup>La prima versione della norma, ante riforma del 2019, invece di descrivere una fattispecie giuridica tipica, indicava alcuni elementi che avrebbero una consistenza *equivalente* a quelli tipici del lavoro subordinato. Attraverso tale tecnica il legislatore voleva evitare di imbattersi nella “giungla” della qualificazione del tipo, e si concentrava sugli indici fattuali della subordinazione, credendo che questi fossero più efficaci di ogni vano sforzo definitorio, anche alla luce della profonda incertezza qualificatoria riscontrata nella giurisprudenza (G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2006). Ed infatti, il lavoro eterorganizzato potrebbe avere un contenuto talmente ampio da rendere complessa una sua perimetrazione attraverso una fattispecie legale tipica, ciò che ha condotto il legislatore a dare importanza ad alcuni elementi tipici della subordinazione. Secondo A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, coordinato e le prestazioni organizzate dal committente: il nuovo quadro normativo alla luce del jobs act*, in Tavola rotonda su “Subordinazione e autonomia dopo il d. lgs. n. 81/2015”, Roma, 14 ottobre 2015 e A. PERULLI, *Un jobs act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, n. 235/2014, il lavoro eterorganizzato avrebbe gli elementi idonei a farlo assurgere a fattispecie legale tipica.

In tal senso si potrebbe allora sostenere che tale norma, oltre ad aver eliminato definitivamente il contratto a progetto (G. FERRARO, *Collaborazioni*, cit., tale norma è stata decisiva “nella parte in cui elimina la figura del lavoro a progetto che per anni ha inquinato e depistato il dibattito in materia”, 54), non fa altro che legificare gli indiscutibili indici della subordinazione e dunque non cambierebbe il *modus operandi* della giurisprudenza, che storicamente ha riconosciuto in tali indici la subordinazione P. TOSI, *L’Art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015; L. NOGLER, *La subordinazione del d. lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’autorità dal punto di vista giuridico*, in *Arg. dir. lav.*, n. 4, 2015; G. PROSPERETTI, *Rapporto di lavoro e collaborazioni organizzate*, in *Mass. giur. lav.*, *Colloqui Giuridici*, diretti da A. Vallebona; T. TREU, *In tema di jobs act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, 164.

<sup>10</sup>Ed infatti la disposizione in questione, in altri termini, razionalizza le zone grigie e limitrofe alla subordinazione, che spesso sono vittime di interpretazioni giurisprudenziali incerte che conducono al tutto o al niente delle tutele, estendendo a queste la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, rapporto, quest’ultimo, che per il legislatore costituisce ancora “la forma comune di rapporto di lavoro” (art. 1, d.lgs. n. 81/2015). La norma interviene proprio sulla profonda incertezza qualificato-

Ed è su tale presupposto che il legislatore nel 2012 (legge n. 92/2012), come visto, aveva introdotto un frammento di “dipendenza economica” (individuata nei tratti della monocommittenza, della durata e del basso reddito) al fine di estendere le tutele del lavoro subordinato, che alla fine di un percorso articolato, si ricongiungevano alla fattispecie sostanziale della subordinazione (art. 69 *bis*, d.lgs. n. 276/2003)<sup>11</sup>.

Ed invece nel 2015, superando tale norma, il legislatore ha ritenuto che l’idea sulla quale si fondava la dipendenza economica fosse di portata troppa ampia e che si dovesse limitare la tutela lavoristica ai soli casi di abuso palese, costituito dal ricorso alle collaborazioni autonome rispetto a prestazioni di lavoro integralmente inserite nell’organizzazione produttiva ed assoggettate ai vincoli di orario e di luogo<sup>12</sup>, vincoli che (nella versione originaria dell’art. 2) individuavano bene il c.d. coordinamento spazio temporale<sup>13</sup>.

---

ria che affliggeva la giurisprudenza, con pronunzie troppo spesso differenti su fattispecie simili, proprio perché ogni interprete dava più o meno rilevanza agli indici sussidiari, tra i quali ad esempio il tempo ed il luogo. In tal modo non si utilizza una tecnica definitoria, ma una tecnica ricognitiva fondata su elementi indiziari che, pur lasciando spazio all’interprete, ancorano la sua interpretazione a dati espressamente previsti. Sul problema dell’incertezza, che affligge il nostro ordinamento, soprattutto nell’ambito del diritto del lavoro, si veda la raccolta di saggi di N. IRTI, *Un diritto in calcolabile*, Torino, 2016 parla di non calcolabilità delle decisioni ed una conseguente profonda incertezza del diritto.

<sup>11</sup> Tale riforma prendeva spunto dal progetto di riforma generale della disciplina del rapporto di lavoro di cui al d.d.l. n. 1873/2009 rubricato “Codice semplificato del lavoro”.

<sup>12</sup> Quello che invece caratterizza l’art. 2, d.lgs. n. 81/2015, per comprendere il suo ambito di operatività, e quindi per ricondurre tali forme di lavoro nell’area del lavoro dipendente, è l’idoneità dell’organizzazione del committente ad incidere sulle modalità di esecuzione della prestazione. Si ricordi come l’originario art. 47, comma 1, estendeva la disciplina del lavoro subordinato ai “*rapporti che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personale, continuativo, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*”. Tale norma seguiva le orme dell’art. 1, comma 22, legge n. 92/2012, laddove stabiliva che “*il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi*”. L’intento dell’originario art. 47, comma 1, era di limitare l’operatività della norma solo alle prestazioni a carattere ripetitivo per le quali non era necessaria una direzione puntuale, essendo sufficiente una programmazione generale. Una rigorosa applicazione della norma, però, avrebbe escluso tutte quelle prestazioni che, seppur non routinarie, potevano nascondere comunque un rapporto di lavoro subordinato, come le attività nel settore della tecnologia informatica e dei servizi in generale.

<sup>13</sup> In tal senso si veda P. ICHINO, *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2020; C. PISANI, *Le leggi mal fatte sulle*

Tale originaria formulazione della norma, nel codificare gli elementi del coordinamento spazio-temporale, non li rimetteva più al libero apprezzamento del giudice, che doveva quindi solo accertare in concreto la loro ricorrenza<sup>14</sup>.

---

*collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, n. 1. Come noto, Cass. n. 1663/2020, ai parr. 34 e 35, ha interpretato l'avverbio "anche" come meramente esemplificativo.

<sup>14</sup> Con l'introduzione dell'art. 2 il giudice non deve più ricercare la subordinazione attraverso tutti i citati deformabili indici, in sostanza non dovrebbe più qualificare, ma solo constatare l'eteroorganizzazione e, se questa ricorrerà, estendere la disciplina del lavoro subordinato. In questo senso la norma non sembra apparente o inutile, poiché "lega le mani" al giudice che non potrà più tanto uscire dal perimetro dell'eteroorganizzazione imposto dalla legge. Tale norma ha, dunque, la *ratio* di semplificare la "riconduzione", anche se solo mediante l'applicazione della disciplina subordinata e non la conversione del rapporto, del lavoro parasubordinato nell'ambito della subordinazione, sul solo presupposto del rinvenimento dell'elemento della eteroorganizzazione, senza dover riscontrare anche gli altri elementi precipui dell'eterodirezione, sempre più difficili da rinvenire in alcuni rapporti di lavoro. E che si tratti di una norma volta a "sanare" situazioni di incertezza qualificatoria, lo conferma anche l'art. 54 dello stesso d.lgs. n. 81/2015, il quale consente una "stabilizzazione" delle collaborazioni coordinate e continuative e dei contratti autonomi a partita iva usufruendo dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro. Tale norma opererebbe come un "condono qualificatorio", nel senso che se il committente abbia timore che alcuni suoi contratti autonomi continuativi possano essere qualificati come subordinati, può convertirli in lavoro subordinato *ex nunc* con tutti i relativi oneri economici per il futuro, ma usufruendo di una conciliazione "tombale" per il passato. L'art. 2 in questione, in qualche misura, razionalizza l'esistente, soprattutto prendendo spunto da alcuni settori produttivi (si pensi al settore dei servizi) nei quali in determinate occasioni è difficile distinguere un lavoratore autonomo da uno subordinato. Il legislatore, quindi, diversamente dall'abrogato lavoro a progetto che subordinava la legittimità dello stesso alla presenza specifica di un progetto, programma o fase di esso, considera le collaborazioni organizzate dal committente simili nelle modalità di svolgimento al lavoro subordinato.

Si è perseguito, in ogni caso, il medesimo intento del legislatore del 2003, quello volto cioè ad equiparare, dal lato delle tutele lavoristiche, due categorie sociali simili e sovrapponibili, quella del lavoro subordinato e quella del lavoro autonomo stabile e continuativo. E ciò è stato compiuto da un lato sul presupposto che lo stesso lavoro subordinato, anche a causa dell'avvento della tecnologia intelligente, si è evoluto ed ha perso alcuni tratti caratteristici dello stesso, primo fra tutti il continuo, costante e visibile potere di direzione, dall'altro prendendo atto che in tale contesto il lavoro autonomo continuativo è una nuova modalità organizzativa di lavoro dipendente prestato in modo stabile e continuativo in favore di una sua struttura organizzativa. G. FERRARO, *Collaborazioni*, cit., 62; in tal senso si veda E. GHERA, *Il lavoro autonomo*, cit., 518 che in modo chiaro spiega come "alla subordinazione-eterodirezione ... si è venuta progressivamente affiancando nei rapporti di produzione, nell'orga-

Il legislatore, come noto, è intervenuto nuovamente su tale disposizione con la legge 2 novembre 2019, n. 128, sostituendo l'avverbio “esclusivamente” con “prevalentemente”, sopprimendo le parole “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” ed aggiungendo dopo il primo periodo le parole “Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”.

Prescindendo, ora, dai problemi ricostruttivi che pure pone il riferimento a prestazioni di lavoro solo prevalentemente personali e non più esclusivamente personali<sup>15</sup>, va rilevato come il mancato riferimento al coordinamento spazio temporale – che legittimava insieme all'esclusività della prestazione – l'estensione della tutela lavoristica, indirizza l'interpretazione della norma in una direzione estensiva che, per dirla con la giurisprudenza<sup>16</sup>, sta a significare la legittimità di interpretazioni meno restrittive di tale coordinamento, rilevando solo l'elemento dell'eteroorganizzazione delle modalità esecutive della prestazione<sup>17</sup>.

La modifica legislativa, che elimina il riferimento esplicito al coordi-

---

nizzazione del lavoro e nel mercato del lavoro, la subordinazione-coordinamento, riferibile a una pluralità eterogenea di figure sociali e professionali originate dai nuovi tipi di lavoro e dalla nuove forme di organizzazione produttiva la cui caratteristica è la sostituzione della dipendenza gerarchica”; nello stesso senso, R. DE LUCA TAMAJO, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 5, 41 ss.; M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 509 ss.; G. FERRARO, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 79, 429 ss.

<sup>15</sup> Sul punto si veda *infra* al successivo par. 1.1.

<sup>16</sup> Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663.

<sup>17</sup> La norma utilizza l'espressione “le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente”, laddove da un lato il termine “organizzate” assume un significato molto vago e generico, proprio per poter abbracciare le molteplici possibilità (vedi ad esempio nel lavoro svolto mediante piattaforme digitali) di pianificazione da parte del committente; il riferimento poi alle “modalità di esecuzione” vuol dire che tale potere organizzativo deve incidere sulle modalità di svolgimento e di adempimento in modo non dissimile dal lavoro subordinato. E tale somiglianza, nella prima versione della norma, si è voluta fondare “anche” sugli indizi più significativi della subordinazione, e cioè sul tempo e sul luogo. Proprio sulla rilevanza del fattore tempo nella *locatio operarum*, diversamente che dalla *locatio operis*, si veda E. GHERA, *Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, 1, 512; M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione, coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. lav.*, 1998, 1, 206; V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Bari, 2008. Sull'importanza dell'elemento organizzativo si veda M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1996; A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore. Funzioni e limiti*, in *Lav. dir.*, 3, 2002, 397 ss.; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2001.

namento spazio-temporale, elimina quindi il dibattito dottrinale precedente relativo al rilievo da attribuire all'avverbio “anche”, ed indica, a questo punto, che la tutela lavoristica è applicabile a fronte del mero inserimento della prestazione di lavoro nell'organizzazione produttiva del committente<sup>18</sup>.

### 1.1. *Sulla personalità esclusiva o prevalente della prestazione: le tutele della subordinazione estese al piccolo imprenditore?*

L'altra rilevante modifica dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 ad opera dell'art. 1, comma 1, lett. a), nn. 1 e 2, d.l. n. 101/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 128/2019, sta nel passaggio da una prestazione di lavoro *esclusivamente* personale ad una prestazione *prevalentemente* personale.

In sostanza, con tale previsione il legislatore prevede che un collaboratore eterorganizzato possa essere destinatario della disciplina del lavoro subordinato e delle relative tutele anche se si serve di ausiliari.

La modifica è stata introdotta assieme alla precisazione relativa all'applicazione dell'art. 2 anche con riferimento alla organizzazione della prestazione di lavoro mediante piattaforme anche digitali e dunque molto probabilmente il legislatore si è mosso sostanzialmente nella direzione di tutelare il lavoro dei ciclofattorini (c.d. *riders*): ed infatti il riferimento alla prestazione prevalentemente personale tende a ricomprendere, nell'ambito applicativo della norma, non solo collaboratori che si servono di esigui ausiliari, ma anche collaboratori provvisti di strumenti di lavoro propri (quali, nella specie, le biciclette)<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Secondo parte della dottrina, non sarebbe possibile attribuire al termine “organizzare” un significato *essenziale* che non può avere, trattandosi della normale organizzazione che qualsiasi iniziativa economica pone in essere per realizzare il proprio fine e che ha risvolti sui rapporti di lavoro. Sull'importanza dell'elemento organizzativo si veda M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1996; A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore. Funzioni e limiti*, in *Lav. dir.*, 3, 2002, 397 ss.; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2001. Tale termine, quindi, non può essere confrontato o differenziato dal potere direttivo o dal potere di coordinamento, non avendo un'accezione di esercizio di alcun potere. In questo senso si veda G. FERRARO, *Collaborazioni*, cit., 66 ss.

<sup>19</sup> Dal lato tributario, inoltre, si deve evidenziare come la natura esclusivamente personale della prestazione non è di per sé incompatibile con l'utilizzo di mezzi di produzione ausiliari rispetto al lavoro proprio ed in tal senso la giurisprudenza tributaria esclude l'assoggettamento all'IRAP quando gli strumenti personali e materiali utilizzati dal contribuente costituiscano un mero “ausilio” della sua attività personale. In tal senso si veda Cass. 8 ottobre 2014, n. 21186 e Cass. 3 dicembre 2015, n. 24670.

Senonché, essendo la norma, per sua natura, astratta e generale, e quindi applicabile ora a tutti i rapporti di lavoro autonomo continuativo, avremo come conseguenza che potrà essere applicata la disciplina del lavoro subordinato anche a colui che si avvalga, per rendere la prestazione, di altri lavoratori e disponga dei mezzi di produzione, in modo simile a quanto avviene ad esempio nel lavoro a domicilio e facendo riemergere problemi di assonanza con la figura del piccolo imprenditore.

Ed infatti la prestazione di lavoro prevalentemente personale può essere ravvisata tanto, in senso inclusivo, nel lavoratore autonomo che esegue in modo esclusivamente personale la prestazione, quanto con riferimento al lavoratore autonomo il cui apporto personale è solo prevalente rispetto ad eventuali collaboratori e/o a una rudimentale organizzazione di mezzi, come avviene con riferimento alla figura del piccolo imprenditore<sup>20</sup>.

Ed infatti anche il piccolo imprenditore, quando si obbliga ad eseguire un’opera o un servizio nell’interesse altrui, stipulerà, di regola, un contratto d’opera ai sensi dell’art. 2222 c.c., cioè un contratto di lavoro e non un contratto di appalto ai sensi dell’art. 1656 c.c.<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Da ultimo si vedano le riflessioni di O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 2, 2020. Della stessa autrice si veda la problematica relativa alla crescente sovrapposizione, anche sulla scorta del diritto comunitario, tra lavoro prevalentemente personale e piccolo imprenditoriale, O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Torino, 2021; G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, 371.

A tal riguardo, peraltro, è stato giustamente evidenziato che “nella pratica può non essere agevole valutare qualitativamente l’organizzazione materiale e personale della quale si avvale il piccolo imprenditore/lavoratore autonomo e alla fine sarà il giudice a dover maturare un proprio convincimento, inevitabilmente influenzato dal contesto di riferimento. C’è da chiedersi casomai se detto convincimento possa continuare ad essere maturato muovendo dalla ricostruzione di particolari elementi di fattispecie tipiche, quando quegli elementi, anche sul piano lessicale, finiscono per confondersi, se non addirittura per coincidere; lavoro prevalentemente proprio (art. 2222 c.c.); prestazione d’opera prevalentemente personale (art. 409 n. 3 c.p.c.)”. In tale prospettiva l’Autore rileva la crisi della fattispecie come presupposto per applicare una determinata disciplina ed invoca a tal fine il riferimento ai valori costituzionali, soprattutto quelli incorporati negli artt. 35 e 41 Cost. cfr. sempre G. SANTORO, *Il lavoro autonomo*, cit., 376. Cfr., inoltre Circolare dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7 del 30 ottobre 2020, sul carattere della personalità, rileva che questa debba essere considerata sia nel senso che le prestazioni possano essere svolte con l’ausilio di altri soggetti, sia che possano essere rese mediante l’utilizzo di strumentazioni e mezzi nella disponibilità del collaboratore.

<sup>21</sup> In tal senso si veda Cass. 29 dicembre 2008, n. 30407, per la quale “il contratto d’opera è quello che coinvolge la piccola impresa, e cioè quella svolgente la propria atti-



In realtà, secondo parte della dottrina, il concetto di prevalente personalità della prestazione riguarderebbe però il rapporto tra la prestazione ed i mezzi necessari per eseguirla e non tanto la eventuale condivisione con altri soggetti che aiutano il lavoratore “principale”<sup>22</sup> e cioè se il piccolo imprenditore goda o meno di una seppur minima organizzazione produttiva<sup>23</sup> ed in tal senso sarebbe confermata la *ratio legis* di voler tutelare i *riders* con loro veicolo necessario ad effettuare le consegne.

Ora, le conseguenze di ordine sistematico che possono trarsi dagli ultimi interventi normativi che hanno integrato, modificandole, norme riconducibili al legislatore del Jobs Act, ovvero che hanno chiuso in qualche modo tale processo normativo, appaiono in qualche modo contraddittorie.

Ed invero, alla luce della modifica dell’art. 2 ad opera della legge n. 128/2019, anche il piccolo imprenditore potrebbe godere dell’estensione della disciplina del lavoro subordinato, ed un tale conseguenza potrebbe essere esclusa, seguendo la richiamata dottrina, solo dal prudente apprezzamento del giudice; di converso, il c.d. Statuto protettivo del lavoro autonomo, di cui alla legge n. 81/2017 (art. 1, comma 2), esclude espressamente dalla disciplina protettiva il piccolo imprenditore<sup>24</sup>.

L’impalcatura legislativa appare dunque del tutto irrazionale poiché da un lato estenderebbe al piccolo imprenditore la disciplina del lavoro subordinato e dall’altro lo escluderebbe invece dallo Statuto protettivo del lavoro autonomo, quando, invece, sarebbe sicuramente più logico riconoscere al piccolo imprenditore, semmai, l’apparato leggero di tutele previsto dello Statuto della legge n. 81/2017, rispetto alla più stringente disciplina del lavoro subordinato.

---

*vità con la prevalenza del lavoro personale dell'imprenditore (e dei propri familiari) e in cui l'organizzazione non è tale da consentire il perseguimento delle iniziative d'impresa facendo a meno dell'attività esecutiva dell'imprenditore artigiano”.*

<sup>22</sup> In tal senso si veda A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 410/2020, 42.

<sup>23</sup> Da ultimo si veda Cass. 4 aprile 2017, n. 8700.

<sup>24</sup> In modo non tanto dissimile da quanto avveniva con il lavoro a progetto, si estende dunque la disciplina del lavoro subordinato al piccolo imprenditore, snaturando una tutela (quella del lavoro subordinato) costruita intorno alla prestazione esclusivamente personale. Tale problema potrebbe essere risolto attribuendo un significato rafforzato di prevalente personalità simile a quello previsto nel lavoro a domicilio, nel senso che il piccolo imprenditore può acquisire lo *status* di lavoratore subordinato solo se non si serva di manodopera salariata o di apprendisti e se l’aiuto dei familiari sia meramente accessorio. In tal senso si veda L. NOGLER, *Il lavoro a domicilio*, Milano, 2000, ripreso da O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione*, cit.

## 2. La tecnica normativa delle esclusioni e il “problema” dell’indisponibilità del tipo

Il comma 2 dell’art. 2, d.lgs. n. 81/2015, sulla scia dell’art. 61, d.lgs. n. 276/2003, prevede una serie di situazioni alle quali non si applica la disciplina di cui al comma 1.

La prima esclusione è quella relativa alle collaborazioni regolate, economicamente e normativamente, dall’autonomia collettiva, come avviene ormai da diverso tempo nel settore dei *call center*<sup>25</sup> per i lavoratori c.d. *outbound* e cioè per i lavoratori che sono addetti ad effettuare le telefonate e non a riceverle<sup>26</sup>. Il comma 2, quindi, attribuisce all’autonomia collettiva la possibilità di individuare e tipizzare dei rapporti di lavoro<sup>27</sup> ai quali non si applicherà il comma 1, a prescindere che tali rapporti rispettino o meno le caratteristiche enunciate dallo stesso comma 1, sempreché, naturalmente, tali rapporti non rientrino nella disciplina generale prevista dall’art. 2094 c.c.

Le altre ipotesi escluse ricalcano quelle dell’art. 61, comma 3, d.lgs. n. 276/2003, riguardando le prestazioni intellettuali dei professionisti iscritti agli ordini professionali, quelle degli organi di amministrazione e controllo delle società, quelle rese nell’ambito degli enti riconosciuti dal CONI, quelle prestate nell’ambito della produzione e realizzazioni di spettacoli da parte delle fondazioni di prioritario interesse nazionale, quelle rese dagli operatori del soccorso alpino e speleologico, quelle stipulate dalle pubbliche amministrazioni (art. 2, comma 4, d.lgs. n. 81/2015). Diversamente dall’art. 61, comma 3, d.lgs. n. 276/2003, stupisce che non siano indicati i percettori di pensione di vecchiaia.

Proprio il regime delle esclusioni dall’applicazione del comma 1 dell’art. 2, ha rinverdito in dottrina la discussione in merito al contro-

---

<sup>25</sup> Si veda il CCNL per i collaboratori del settore dei call center stipulato il 22 luglio 2013.

<sup>26</sup> In tal modo, a seguito dell’abrogazione del lavoro a progetto, tali lavoratori non sono rientrati nell’alveo della subordinazione allargata, ma sono rimasti collaboratori autonomi, con una disciplina di tutela prevista dall’autonomia collettiva. Il CCNL Call Center del 22 luglio 2013, all’art. 3 prevede l’autonomia sul presupposto che il collaboratore “possa unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione e successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa”.

<sup>27</sup> Si veda M. PEDRAZZOLI, *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari, 2008, 858; Id., *Qualificazioni dell’autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice*, Parte I, in *Lav. dir.*, 1990, 355 ss.

verso principio della c.d. indisponibilità del tipo lavoro subordinato anche da parte del legislatore<sup>28</sup>.

Senza voler qui entrare nel dibattito, alquanto inafferrabile, relativo alla tematica dell'indisponibilità del tipo – espressione corrente ma ritenuta giustamente erronea e fuorviante<sup>29</sup> – va evidenziato come tale argomento sia stato utilizzato da quella parte della dottrina che ha negato l'introduzione di una *fattispecie allargata* di subordinazione nel senso che, se così dovesse ritenersi, la norma sarebbe appunto incostituzionale per violazione del principio di indisponibilità del tipo contrattuale lavoro subordinato. E ciò in ragione del fatto che, se fosse stata introdotta una nuova fattispecie di lavoro subordinato, l'esclusione da tale fattispecie di una serie di rapporti di lavoro (quelli appunto esclusi ad opera del comma 2) sarebbe incostituzionale.

Insomma, è proprio la necessità di salvare la costituzionalità della norma che porta una parte della dottrina ad escludere l'introduzione di una nuova fattispecie di subordinazione allargata<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> Sul principio dell'indisponibilità del tipo, si veda Corte cost. 29 marzo 1993, n. 121 in *Foro it.*, 1993, I, 2342 ss. per la quale “non sarebbe comunque consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato”. Si veda anche Corte cost. 31 marzo 1994, n. 115, in *Foro it.*, 1994, I, 2656 ss. “a maggior ragione non sarebbe consentito al legislatore di autorizzare le parti ad escludere direttamente o indirettamente, con la loro dichiarazione contrattuale, l'applicabilità della disciplina inderogabile prevista a tutela dei lavoratori a rapporti che abbiano contenuto e modalità di esecuzione propri del rapporto di lavoro subordinato. I principi, le garanzie e i diritti stabiliti dalla Costituzione in questa materia, infatti, sono e debbono essere sottratti alla disponibilità delle parti. Affinché sia salvaguardato il loro carattere precettivo e fondamentale, essi devono trovare attuazione ogni qualvolta vi sia, nei fatti, quel rapporto economico-sociale al quale la Costituzione riferisce tali principi, tali garanzie e tali diritti. Pertanto, allorquando il contenuto concreto del rapporto e le sue effettive modalità di svolgimento – eventualmente anche in contrasto con le pattuizioni stipulate e con il *nomen iuris* enunciato – siano quelli propri del rapporto di lavoro subordinato, solo quest'ultima può essere la qualificazione da dare al rapporto, agli effetti della disciplina in esso applicabile”.

<sup>29</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Realtà e forma*, cit., 183 ss.; R. SCOGNAMIGLIO, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, 117; M. PEDRAZZOLI, *Sulla c.d. indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari, 2008, 851 ss.

<sup>30</sup> Vedi tuttavia *contra* L. NOGLER, *La subordinazione*, cit., 24 ss., il quale ritiene che sia il parametro di cui all'art. 3 Cost. a vincolare il legislatore e sul presupposto che l'art. 2, comma 1, configuri una presunzione assoluta di subordinazione ritiene che l'esclusione delle ipotesi di cui al comma 2 “si giustifica con il fatto che in quei settori non sussiste una situazione patologica di lavoro subordinato mascherato”.

Ed allora, se l'art. 2, comma 1 inciderebbe sulla fattispecie della subordinazione, il regime delle esclusioni di cui al comma 2 potrebbe essere salvato solo se si ammettesse una nozione di subordinazione disponibile dalle parti. Ed infatti solo l'art. 2094 c.c. potrebbe delimitare l'ambito di applicazione delle tutele “costituzionali” riservate al lavoro subordinato, tutele intoccabili dall'autonomia legislativa, collettiva e privata. In tale prospettiva il perimetro di applicazione dell'art. 2, comma 1, dovrebbe essere malleabile alle modifiche di legge<sup>31</sup>.

Sempre nella direzione di salvare la costituzionalità della norma, si è rilevato come il legislatore abbia utilizzato la tecnica letterale “si applica”, estendendo quindi la disciplina del lavoro subordinato a contratti che resterebbero autonomi. E quindi, diversamente dalla tecnica della riconduzione al lavoro subordinato, così come avveniva con il lavoro a progetto<sup>32</sup>, con l'art. 2 citato il rapporto di lavoro non verrebbe “conver-

---

<sup>31</sup> Ed in tal senso viene letto il regime previsto dall'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, delle esclusioni dalla estensione della disciplina del lavoro subordinato, contemplando quindi una diversa articolazione delle tutele a seconda dei concreti bisogni delle imprese e dei lavoratori dei diversi settori economici. Tale regime conferma il tentativo del legislatore di voler superare la rigida distinzione tra tipi contrattuali e quindi tra autonomia e subordinazione, al fine di poter essere più flessibili nell'individuare le situazioni di bisogno che si intendono tutelare. Sul superamento tra autonomia e subordinazione e sull'articolazione delle tutele, si veda E. GHERA, *Il lavoro autonomo*, cit., 518.

In ogni caso, la portata del comma 2 è sicuramente rilevante poiché attribuisce all'autonomia collettiva il potere di disciplinare i rapporti eterorganizzati per via contrattuale e non legale, proprio in virtù della particolare situazione di debolezza contrattuale in cui si trovano questi lavoratori.

Tale derogabilità dell'autonomia collettiva rispetto alla legge confermerebbe proprio che tali rapporti resterebbero autonomi, altrimenti, se fossero trasformati in subordinati, l'autonomia collettiva non potrebbe derogare *in pejus* rispetto alla legge. In realtà, però, a prescindere dalla difficoltà di valutare il *pejus* o *melius* rispetto alla norma, si rileva come la possibilità concessa all'autonomia collettiva di derogare alla legge non sia una novità nel rapporto di lavoro subordinato se si pensa all'art. 8, legge n. 148/2011, che consente agli accordi territoriali – seppur finalizzati alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività – di derogare a quasi tutta la disciplina legale del lavoro subordinato.

<sup>32</sup> L'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 stabiliva che “I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto”.

tito” in un rapporto di lavoro subordinato, ma resterebbe autonomo anche se disciplinato con le regole della subordinazione.

Ma, come rilevato, il tentativo è fragile. Ed infatti non si capisce come si possa applicare il regime della subordinazione relativo al rapporto di lavoro e alle tutele connesse a fattispecie che non sono nei fatti subordinate, a meno che non si operi volta per volta un’opera davvero ardua di *maquillage* legislativo.

Quanto alla citata autonomia collettiva questa, nell’opera di individuazione delle collaborazioni eterorganizzate escluse dall’applicazione dell’art. 2, comma 1, avrà quindi la possibilità di restringere la nozione di subordinazione, ma si deve sin da subito capire se l’indisponibilità del tipo attenga all’impossibilità per il legislatore di disporre della fattispecie oppure degli effetti. Perché, a ben vedere, nei principi costituzionali non vi è traccia della subordinazione, che è solo definita dall’art. 2094 c.c., ma tali principi prevedono le garanzie e le tutele per il lavoro in ogni sua forma ed applicazione (art. 35 Cost.), riferendosi a qualsiasi attività umana resa personalmente in favore di un altro soggetto e nel suo interesse<sup>33</sup>.

La nozione di subordinazione è invece “relativamente indeterminata e flessibile ... rispetto alla quale il legislatore può avvertire l’esigenza, e mantiene intatto il potere, di effettuare interventi in deroga”<sup>34</sup>.

In tal senso autorevole dottrina fornisce due letture della subordinazione, una classificatoria ed una assiologica, le quali sarebbero le due facce di una stessa medaglia<sup>35</sup>. Attraverso la lettura classificatoria viene fissata la nozione di subordinazione al fine di ricondurvi il sistema di tutele previste dal diritto del lavoro. Con la lettura assiologica si “fissa la posizione dei soggetti del rapporto di lavoro nella rete di relazioni economiche e giustifica, nella nostra Costituzione ..., una protezione giuridica specifica del lavoratore ..., in funzione dei valori della tutela della persona e della solidarietà sociale”<sup>36</sup>.

Ora, se la nozione tecnico-giuridica di subordinazione non è costituzionalizzata, così come si evince dalle due celebri sentenze<sup>37</sup>, allora la

<sup>33</sup> Si vedano gli artt. 1, 2, 3, 4, 35, 36, 37, 38, 41, comma 2, Cost.

<sup>34</sup> R. SCOGNAMIGLIO, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, 95 e 117 ss.

<sup>35</sup> M. D’ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in B. CARUSO-S. SCIARRA (a cura di), M. D’ANTONA, *Opere*, vol. I, Milano, 2000, 189.

<sup>36</sup> M. D’ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità*, cit., 200.

<sup>37</sup> Corte cost. 29 marzo 1993, n. 131 e Corte cost. 31 marzo 1994, n. 115.

Consulta quando sancisce l’indisponibilità del tipo anche per il legislatore non può che fare riferimento alla subordinazione c.d. assiologica, nel suo senso cioè economico-sociale, ovvero nel suo senso minimale di scambio di lavoro personale nell’interesse altrui, contro retribuzione. Ed è a tale fattispecie minima che l’ordinamento giuridico deve fornire tutele<sup>38</sup>.

Pertanto, il legislatore, pur sempre nel rispetto dei principi di ragionevolezza ed uguaglianza, a fini classificatori potrebbe far rientrare o meno alcune categorie di lavoratori nella nozione di subordinazione, ma sarebbe comunque tenuto a fornire agli stessi le garanzie minime che la Costituzione sancisce all’essenza del lavoro personale.

Ed in tale prospettiva può essere letto il c.d. Jobs Act degli autonomi di cui alla legge n. 81/2017, con cui il legislatore ha previsto una qualche minima tutela in favore dei lavoratori autonomi, al fine di sopperire all’abrogazione della disciplina del lavoro a progetto che prevedeva appunto, per la prima volta, un apparato di tutele per il lavoro autonomo continuativo.

Ma se è vero che allora vige un’indisponibilità degli effetti protettivi da riconoscere al lavoro<sup>39</sup>, il regime delle esclusioni di cui all’art. 2, comma 2, con il quale il legislatore consente all’autonomia collettiva di non fornire le tutele di cui al comma 1 alle collaborazioni che presentano l’elemento dell’eterorganizzazione, violerebbe tale principio costituzionale poiché si lascerebbero tali rapporti di lavoro senza le tutele legali. Di contro, però, non si può non rilevare come l’intervento dell’autonomia collettiva sarebbe proprio nel senso di dare una disciplina protettiva a tali collaborazioni e quindi sarebbe quello di erogare tutele.

La rilevanza del regime delle esclusioni è tanto più lampante se si considera che, prima dell’introduzione dell’art. 2, d.lgs. n. 81/2015, le collaborazioni eterorganizzate venivano sovente ricondotte nell’alveo della subordinazione per via giudiziale, mediante il concetto di subordinazione c.d. attenuata o, comunque, mediante la ricomprensione del po-

---

<sup>38</sup> M. PEDRAZZOLI, *Il lavoro sans phrase*, cit.; M. D’ANTONA, *Limiti costituzionali*, cit., 218 ss.

<sup>39</sup> A ben vedere tale principio, che risulta scontato nel caso di stipulazione di un contratto di lavoro autonomo quando poi in concreto si realizza un rapporto subordinato, opera anche all’inverso. Si pensi al caso in cui le parti stipulino un rapporto di lavoro subordinato ma in realtà il rapporto si attegga senza le caratteristiche della subordinazione. Il che non è inverosimile sia che le parti lo facciano per avere l’apparato di tutele previste per il lavoro subordinato (nel qual caso l’Istituto previdenziale, come noto, può disconoscere il rapporto di lavoro subordinato), sia nel caso in cui in sede di stipulazione pensavano a modalità di esecuzione diverse da quelle realmente svolte.

tere direttivo all'interno del potere organizzativo quale cardine della subordinazione<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Nell'operazione di qualificazione, nell'attuale contesto socio-economico caratterizzato da forme di lavoro sempre più ibride tra autonomia e subordinazione, si deve inoltre considerare la rilevanza della c.d. volontà cartolare, ciò che conduce a riattribuire rilievo al *nomen juris* che le parti hanno attribuito al contratto e quindi la volontà cartolare espressa in sede di stipulazione del contratto. Per un esauriente riflessione sulla qualificazione del rapporto e la volontà contrattuale si veda I. MARIMPIETRI, *Il lavoro subordinato*, cit., 51 ss. la quale sottolinea una rivalutazione giurisprudenziale della volontà cartolare nel caso di qualificazione di rapporti al limite tra l'autonomia e la subordinazione. Proprio da ultimo la Corte di Appello di Torino del 4 febbraio 2019, nella sentenza sui *riders*, riconferma la tendenza di affidarsi, in quelle fattispecie dubbie, alla volontà espressa in sede di stipulazione del contratto. In tale pronuncia il rilievo al *nomen juris* è comunque attribuito in senso rafforzativo e non decisivo, ma permette di comprendere come nelle zone grigie del diritto del lavoro, ove dalla qualificazione in un senso o nell'altro dipende l'applicazione o meno del mondo delle tutele, la volontà espressa in sede di stipulazione possa essere decisiva ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro. La volontà cartolare, invero, che nel diritto del lavoro non veniva in considerazione stante l'essenzialità del concreto atteggiarsi del rapporto (cfr. L. MENGONI, *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, 8 ss.), ha iniziato ad essere rivalutata dalla dottrina e dalla giurisprudenza alla fine degli anni '80, in concomitanza con l'aumentare del ricorso al lavoro autonomo continuativo che ha messo in crisi i classici indici rivelatori della subordinazione (cfr. L. NOGLER, *Sull'inutilità delle presunzioni legali relative in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, I, 315). Ora, per quel che qui interessa in merito alla volontà cartolare, si deve sin da subito rilevare che la vera indisponibilità del tipo e degli effetti consegue alla qualificazione giudiziale del rapporto di lavoro come subordinato, lasciando impregiudicato l'iniziale possibilità delle parti di stipulare una qualsiasi tipologia negoziale, in tal senso di veda M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali*, cit., 74; A. VALLEBONA, *La nullità dei contratti atipici*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, n. 1, 532. Ed invero, come ricorda autorevole dottrina "la volontà individuale, come è insegnamento dominante, si esaurisce nel momento della costituzione del rapporto, cioè nel momento della selezione del tipo contrattuale che consente l'ingresso nel sistema di tutela del lavoro subordinato e, quindi, l'applicazione di una determinata disciplina complessiva del rapporto. Qui la valorizzazione della volontà individuale come momento costitutivo della fattispecie contrattuale è di estrema importanza, in quanto designa il mezzo esclusivo ed infungibile attraverso cui è possibile la selezione del regolamento applicabile al rapporto", cfr. M. GRANDI, *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, in *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, in *Atti del Convegno AIDLASS*, 115. Ora, la rilevanza attribuita dalla giurisprudenza alla volontà contrattuale ha riguardato solo quei casi dubbi, in cui non vi erano elementi certi circa lo svolgimento del rapporto in modo autonomo o subordinato. Ma, se prima la giurisprudenza, nel dubbio, presumeva il rapporto quale rapporto di lavoro subordinato, a partire dagli anni duemila, nei casi in cui le modalità di esecuzione sono compatibili con l'uno o l'altro schema negoziale, ha iniziato a prendere in considerazione anche la presunzione di autonomia, attribuendo importanza a quello che le parti hanno deciso in sede di stipulazione del contratto (*ex multis* si vedano Cass. n.

Su tali presupposti, allora, la legittimità costituzionale dell'art. 2, comma 2, potrebbe reggere solo nel caso in cui il Jobs act degli autonomi fosse considerato un adeguato e ragionevole apparato di disciplina e tutela del lavoro autonomo, ovvero qualora si facesse rientrare il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva, citato dallo stesso comma 2, quale attuazione minima sufficiente delle garanzie costituzionali.

In caso diverso detta disciplina potrebbe essere ritenuta incostituzionale poiché, in sostanza, consentirebbe di escludere dalle tutele determinati rapporti proprio tutelati dal legislatore al comma 1 mediante l'estensione agli stessi della disciplina del lavoro subordinato.

Peraltro, infine, si dovrebbe comprendere *ab origine* se ed in quali limiti il legislatore possa essere libero di affidare all'autonomia collettiva l'attuazione dei principi costituzionali<sup>41</sup> e se l'autonomia collettiva stessa debba essere pacificamente vincolata ai principi costituzionali<sup>42</sup>.

---

9264/2007; Cass. n. 22129/2006; Cass. n. 8307/2005). Viene pertanto conferito espresso rilievo alla fase genetica del rapporto che termina nella fase di stipulazione del contratto e di inizio del rapporto (si vedano Cass. n. 25666/2007; Cass. 13884/2004).

<sup>41</sup> Sul punto si veda F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 133/2011, 71, per il quale alla luce dell'art. 117 Cost. lo Stato ha la competenza esclusiva con riferimento alla “determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale”. Si veda F. SCARPELLI, *Il rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva di prossimità nell'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 497, il quale in relazione all'art. 8, legge n. 148/2011, lo ritiene incostituzionale sul presupposto che il legislatore non potrebbe affidare all'autonomia collettiva intere materie, stante la riserva di legge insita negli artt. 3, 35, 36, 37 Cost., nonché degli artt. 412-412 *quater* c.p.c. che riaffermano “la centralità della fonte legale nella definizione degli assetti fondamentali di equilibrio tra interessi”. Invece M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, cit., 135, in relazione alla disponibilità della disciplina del lavoro subordinato ritiene che il legislatore ben potrebbe delegare l'autonomia collettiva non l'attuazione ma la semplice “graduazione delle fattispecie e delle discipline dei rapporti di lavoro”.

<sup>42</sup> Su tale problema si veda Corte cost. n. 103/1989; in dottrina si veda O. MAZZOTTA, *Parità di trattamento ed autonomia collettiva: dal mercato economico al mercato giudiziario*, in *Foro it.*, 1990, I, 2891; L. CASTELVETRI, *Fonti collettive e differenziazioni normative fra lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 1992, 81 ss.; S. LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel diritto del lavoro*, Milano, 1993, 273; A. PERULLI, *Razionalità e proporzionalità nel diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2005.



### 3. Quale disciplina per le collaborazioni eterorganizzate?

Il principale problema che consegue alla tecnica normativa dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 è quello legato a quale e quanta disciplina del lavoro subordinato sia applicabile alle collaborazioni eterorganizzate: possono essere applicate solo alcune norme della disciplina del rapporto di lavoro subordinato (su impulso di parte o su indicazione giudiziale?), oppure deve essere applicata l'intera disciplina del lavoro subordinato?<sup>43</sup>.

La Suprema Corte, in tema di lavoro dei c.d. *riders*<sup>44</sup>, ha ritenuto che la disciplina del lavoro subordinato si applica per intero alle collaborazioni eterorganizzate, ma non ha escluso che si possa fare ricorso ad un'applicazione selettiva delle tutele; ed invero, afferma la Corte, "la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile", anche se "non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile" con le collaborazioni etero-organizzate "che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 cod. civ."

Su tali presupposti, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni eterorganizzate dovrebbe scontare un serrato controllo di "compatibilità" con la concreta prestazione di lavoro autonoma dedotta in contratto.

Ora, l'interpretazione della Suprema Corte, sembra essere coerente con il dato testuale della norma che deporrebbe per l'integrale applica-

---

<sup>43</sup>La circolare della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro n. 3/2016, emanata con riferimento al testo originario dell'art. 2 in questione, ha chiarito che "la formulazione utilizzata dal Legislatore, di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale e contrattuale (ad esempio, trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi, ecc.) normalmente applicabili in forza di un rapporto di lavoro subordinato". Anche la circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7 del 30 ottobre 2020, sul presupposto del *decisum* della sentenza della Corte di Cassazione n. 1663/2020, ritiene che debba applicarsi l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato con l'unico limite delle disposizioni ontologicamente incompatibili e dunque il rinvio della legge va inteso come "rinvio alla relativa disciplina legale e contrattuale concretamente applicabile".

<sup>44</sup>Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663. Proprio con riferimento all'affermazione della Corte secondo cui "non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c.", la dottrina considera tale passaggio argomentativo quale "un pertugio verso un'applicazione selettiva delle tutele", cfr. A. PERULLI, *Oltre la subordinazione*, cit., 156 ss.

zione dello statuto protettivo del lavoro subordinato; laddove invero il legislatore ha voluto selettivamente individuare la disciplina applicabile, lo ha esplicitamente disposto come nell’ipotesi del lavoro a progetto, con riferimento espresso all’applicabilità del trattamento economico individuato dai contratti collettivi<sup>45</sup>.

Sulla scia del dettato della Suprema Corte, la giurisprudenza di merito ha riconosciuto l’applicazione dell’intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato<sup>46</sup>.

All’opposto, si potrebbe ritenere, in una lettura sistematica della norma, che dovrà essere riconosciuto solo il trattamento retributivo previsto per il lavoratore subordinato comparabile. E ciò potrebbe essere motivato sul presupposto dell’art. 2, comma 2, lett. a), in tema di esclusioni del comma 1, il quale prevede che “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”. Pertanto, se il comma 2 attribuisce all’autonomia collettiva il potere di disattivare il comma 1, si può ritenere che vi sia una connessione tra i due commi e dunque se non si applicano le tutele del comma 1, si applicheranno quelle previste dal comma 2 che investe l’autonomia collettiva.

Ovviamente, anche nell’ottica dell’appena ricordato orientamento interpretativo, va rilevato che connessi intimamente al trattamento retributivo vi sono gli istituti relativi all’orario, riposi, ferie, trattamento di fine rapporto, tutela della salute, della sicurezza, dei diritti sindacali, della non discriminazione e non ultimo del rapporto previdenziale.

Proprio con riguardo, tuttavia, al trattamento previdenziale diventa

---

<sup>45</sup> Art. 63, d.lgs. n. 276/2003 così come modificato dall’art. 1, comma 23, legge n. 92/2012.

<sup>46</sup> In particolare il Tribunale di Bologna ha osservato come “alla luce della recente evoluzione legislativa e giurisprudenziale in tema di tutela dei *riders*, non pare oggi potersi dubitare della necessità di estendere anche a tali lavoratori, a prescindere dal *nomen juris* utilizzato dalle parti nel contratto di lavoro, l’intera disciplina della subordinazione e, in particolare, per quanto qui in interesse, la disciplina in tema di tutela delle condizioni di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro fra cui rientrano tutte le norme che prevedono l’obbligo a carico del datore di lavoro di continua fornitura e manutenzione dei Dispositivi di Protezione Individuale (D.P.I.)”, si veda Tribunale di Bologna, decreto n. 2519/2020 del 14 aprile 2020, nella causa recante RG 745/2020. Nel medesimo senso si era espresso pochi giorni prima anche il Tribunale di Firenze, il quale si riportava pedissequamente alla sentenza n. 1663/2020 della Suprema Corte, si veda Trib. Firenze, decreto del 1° aprile 2020, causa RG n. 886/2020.

problematica ogni discussione in ordine alla possibilità o meno di applicare selettivamente le tutele del lavoro subordinato, saltando ogni riferimento all'elemento della *compatibilità* o meno di cui si è detto sopra<sup>47</sup>.

Parte della dottrina<sup>48</sup> ritiene l'inapplicabilità della tutela previdenziale relativa al lavoro subordinato ai rapporti di lavoro interessati dall'art. 2 in questione, sia dando rilevanza al termine "rapporto di lavoro", sia sul presupposto che la tutela previdenziale prevista dall'art. 38 Cost. e 2115 c.c. abbia carattere indisponibile. Sempre su tale linea si osserva come la norma faccia riferimento alla "disciplina del rapporto di lavoro subordinato", il che escluderebbe quella previdenziale che avrebbe una sua autonomia rispetto al rapporto di lavoro, che ne costituisce soltanto il presupposto. Infatti la gestione separata INPS sarebbe stata proprio creata per le collaborazioni autonome continuative, una volta coordinate, ed oggi etero-organizzate<sup>49</sup>.

A sostegno di tale tesi viene inoltre argomentato che il regime delle esclusioni previsto dal comma 2 dell'art. 2, che affida al sindacato il potere di disciplinare tali rapporti sottraendoli al comma 1, non potrebbe derogare alla tutela previdenziale (se questa fosse prevista nel comma 1). Così che tali collaboratori resterebbero iscritti alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'art. 2, comma 26, legge n. 335/1995 e dell'art. 50, comma 1, lett. c *bis*), TUIR che annoverano "i rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica stabilita"<sup>50</sup>.

La questione ineludibile che pongono tali opzioni ricostruttive, riguarda la prospettazione in ordine ad una totale divaricazione tra il trattamento retributivo del lavoro subordinato (che si estenderebbe) e la tu-

<sup>47</sup> Concordemente si veda G. FERRARO, *Collaborazioni*, cit., 60-61. *Contra* si veda S. CIUCCIOVINO, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, 338 ss. per la quale "l'intendimento del legislatore le tutele tipiche di lavoratori subordinati a collaboratori che si trovino in una situazione di autonomia attenuata (*id est* assoggettamento ad una relazione di potere) nel senso sopra specificato".

<sup>48</sup> S. CIUCCIOVINO, *Le collaborazioni*, cit., 341-342.

<sup>49</sup> In tal senso A. MARESCA, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *Mass. giur. lav.*, 2020.

<sup>50</sup> Tali argomentazioni, seppur motivate ed apprezzabili, si scontrerebbero però con la *ratio* della norma e con i concreti risvolti della stessa. Ed invero se la *ratio* della norma è quella di estendere le tutele, allora la prima tutela, insieme a quella retributiva, sarebbe quella previdenziale che è nata proprio insieme alla subordinazione: esiste la previdenza perché esiste la subordinazione e viceversa.

tela previdenziale che resterebbe quella del lavoro autonomo.

Ci si chiede infatti in che modo potrebbe operare una tale divaricazione, tenuto conto del fatto che il trattamento previdenziale è strettamente connesso a quello retributivo, nel senso che la contribuzione viene calcolata sulla retribuzione dovuta, senza contare la radicale diversa disciplina dell’ordinamento previdenziale subordinato rispetto a quello autonomo.

Ci si interroga poi se a tali rapporti ex art. 2 si applichi anche la disciplina della contrattazione collettiva<sup>51</sup> ed anche su tale aspetto diverse sono le possibili interpretazioni.

Si può ritenere come il comma 1 dell’art. 2 faccia genericamente riferimento alla “disciplina del rapporto di lavoro subordinato”, dovendosi quindi ricomprendere sia la disciplina legale che quella contrattuale, non riuscendo ad immaginare come sia possibile separare le due discipline che sono spesso legate inscindibilmente tra loro attraverso continui ed intrecciati rinvii<sup>52</sup>.

Tale interpretazione logico-letterale è avversata da chi, con una ricostruzione alquanto astratta, non ritiene plausibile un’applicazione della disciplina contrattuale collettiva, perché ciò comporterebbe “un’indebita ingerenza nelle prerogative delle parti stipulanti e, per di più, realizzerebbe un’efficacia *erga omnes* del contratto collettivo per i soli collaboratori etero-organizzati”<sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup> Le molteplici problematiche relative a quale disciplina del lavoro subordinato può essere applicata alle collaborazioni autonome eterorganizzate, spingono la dottrina a ritenere indispensabile un intervento dell’autonomia collettiva capace di gradare e regolare la disciplina applicabile per tale tipologia contrattuale. Si veda in tal senso, M. MAGNANI, *Subordinazione, eterorganizzazione*, cit., 114 e nello stesso senso si vedano B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2019, 1005 ss.; A. PERULLI, *La nuova definizione*, cit.; A. MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni eterorganizzate*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2020; P. ICHINO, *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, in *Lavoce.info*, 28 gennaio 2020.

<sup>52</sup> *Contra* si veda S. CIUCCIOVINO, *Le collaborazioni*, cit., 340, per la quale la disciplina di fonte collettiva non si applicherebbe nemmeno la disciplina contrattuale collettiva perché questa sarebbe stata pensata per i lavoratori subordinati, né la disciplina previdenziale, perché sarebbe scissa dal rapporto di lavoro.

<sup>53</sup> A. MARESCA, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *Mass. giur. lav.*, n. 1, 2020. Secondo tale ricostruzione se il legislatore avesse voluto estendere la disciplina anche dell’autonomia collettiva, lo avrebbe dovuto fare espressamente, così come ha disposto con l’art. 47 *quater*, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 in materia di retribuzione per i lavoratori autonomi che operano tramite piattaforme digitali, i quali sono destinatari di una tutela rafforzata rispetto a quella generale apprestata per i collaboratori eterorganizzati. Pertanto, se ai collaboratori

In merito poi all'individuazione della disciplina applicabile per lo svolgimento del rapporto di lavoro, si deve sin da subito sottolineare come questa sia totalmente derogabile dall'autonomia collettiva, ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.

Ora, il controllo di compatibilità della disciplina applicabile riguarderà sicuramente le disposizioni relative all'esercizio dei poteri del datore di lavoro tipici della subordinazione, quali il potere direttivo e, nella specie, quello di conformazione relativo allo *ius variandi* delle mansioni o del luogo di lavoro oppure il potere di controllo e quello disciplinare.

Infatti, se si teorizzasse un'applicazione anche di tali poteri, avremmo la situazione paradossale in cui il committente diventerebbe a tutti gli effetti un vero e proprio datore di lavoro, con la presenza di un rapporto di lavoro che non potrebbe che essere di tipo subordinato; limitando invece l'applicazione solo ad alcuni istituti, le collaborazioni eterorganizzate resterebbero autonome, seppur assistite da una protezione mutuata dal lavoro subordinato<sup>54</sup>.

In tale prospettiva, anche in analogia al comma 2 dell'art. 2 in questione, si possono ritenere applicabili i trattamenti economici e normativi relativi al rapporto di lavoro subordinato.

Quanto al trattamento economico si può dunque ritenere applicabile il principio della giusta retribuzione previsto dall'art. 36 Cost., con l'individuazione del parametro retributivo in quello indicato dai contratti collettivi di riferimento, così come è stato peraltro già ritenuto dalla prima giurisprudenza torinese e di legittimità sul rapporto di lavoro dei *riders*.

In merito ai trattamenti normativi, il discorso non è così chiaro come

---

eterorganizzati si applicasse la contrattazione collettiva del committente, si verrebbe a vanificare anche la protezione speciale destinata ai lavoratori delle piattaforme.

<sup>54</sup> In tal senso si veda A. VALLEBONA, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Mass. giur. lav.*, n. 1, 2020 in quale ritiene "esatta" l'affermazione di cui al punto 41 della Suprema Corte nella sentenza n. 1663/2020 "Non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con la fattispecie da regolare"; si veda anche A. MARESCA, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, cit., il quale ritiene che: "In questi casi, anziché di incompatibilità, si potrebbe parlare più radicalmente di una totale estraneità di queste norme alle cococo, in quanto il committente, non essendo titolare dei predetti poteri, non ha alcun titolo per esercitarli nei confronti del collaboratore che, conseguentemente, non ha alcun interesse a fruire della protezione stabilita rispetto ad essi. Infatti, se dovesse accadere che il committente, anziché limitarsi ad organizzare le "modalità di esecuzione" delle "prestazioni di lavoro" rese dal collaboratore, lo assoggettasse a vincoli ben più stringenti (mutamento unilaterale del contenuto della prestazione, controlli, sanzioni disciplinari, ecc.) ciò comporterebbe la qualificazione come subordinato del rapporto intercorrente, con il corredo della relativa disciplina".

quello economico, anche se si dovrebbero ritenere applicabili le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 2087 c.c. e i suoi “derivati”)<sup>55</sup>, la normativa sui limiti dell’orario di lavoro, anche perché direttamente connessa al trattamento economico, e di conseguenza il diritto ai riposi e alle ferie.

Certamente più problematico è capire se la disciplina relativa al recesso dal rapporto di lavoro subordinato possa essere “estendibile” alle collaborazioni autonome continuative eterorganizzate. In particolare, posto che l’obbligo di preavviso, così come la giusta causa di recesso, possano essere estesi senza particolari problemi, più complicata risulterebbe l’applicazione del sistema dei vincoli causali al recesso del committente ed i conseguenti rimedi applicabili in caso di recesso illegittimo.

Ora, se si ritiene, ed è difficile dubitarne, che il recesso per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo integrino l’esercizio del potere disciplinare ai sensi dell’art. 2106 c.c. (e non potrebbero essere ricompresi all’interno del potere di organizzazione), tali istituti ed i relativi rimedi riguarderebbero solo il lavoro subordinato e, quindi, non saranno applicabili alle collaborazioni autonome<sup>56</sup>.

#### *4. L’impatto dell’art. 2, d.lgs. n. 81/2015 sulla qualificazione del rapporto di lavoro: dal concetto di coordinamento a quello di organizzazione*

L’elemento del coordinamento della prestazione di lavoro autonomo continuativo con l’organizzazione produttiva del committente ha rap-

---

<sup>55</sup> La giurisprudenza di merito si è già espressa sull’applicabilità dell’intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato ed in particolare sull’applicabilità della normativa relativa all’igiene, salute e sicurezza e sul lavoro, in tal senso di veda Trib. Bologna, decreto n. 2519/2020 del 14 aprile 20220. Anche il Trib. Firenze, decreto del 1° aprile 2020, ha decretato l’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato proprio con riferimento alla materia della salute del lavoratore ed inoltre ha osservato, in ogni caso, come anche il Capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015 per i cifofattorini autonomi, preveda il rispetto di tale normativa.

<sup>56</sup> In tal senso si veda A. MARESCA, *Collaborazioni organizzate*, cit., per il quale “Questa conclusione, peraltro, consentirebbe di non paralizzare la contrattazione collettiva nazionale sostitutiva prevista dall’art. 2, co. 2, lett. a) che risulterebbe di fatto interdetta se, in applicazione dell’art. 2, co. 1, il recesso del committente fosse assoggettato agli stessi vincoli causali operanti per i dipendenti, in quanto tale tutela, essendo difficilmente replicabile in sede collettiva, sortirebbe un effetto inibitorio per l’apertura delle trattative finalizzate a concludere i contratti collettivi sostitutivi”.

presentato, come si è detto, il requisito sul quale, nel corso degli anni, si è tentato di fondare la distinzione tra il lavoro autonomo coordinato e continuativo ed il lavoro subordinato<sup>57</sup>. E dunque, nella ricostruzione dottrinale e giurisprudenziale, è l'elemento del coordinamento che integra quel collegamento tra la prestazione di lavoro del collaboratore/debitore e l'organizzazione del committente/creditore<sup>58</sup>.

Si è anche detto di come la dottrina si sia divisa sul significato del concetto di coordinamento, a dimostrazione della sua difficoltà a fini qualificatori.

Rimanendo al nucleo centrale del complesso dibattito sul tema, riteniamo che uno dei profili cruciali di tale dibattito attiene al fondamento unilaterale ovvero contrattuale del coordinamento che indica, e questo è pacifico, quel collegamento funzionale dell'attività del collaboratore nell'organizzazione produttiva del committente.

A tal riguardo una posizione dottrinale ritiene come il coordinamento non possa essere cosa diversa dal potere direttivo del datore di lavoro e dunque la distinzione tra coordinamento e potere direttivo non possa che essere una distinzione meramente quantitativa; in tali termini il coordinamento deve configurarsi come un potere comune, ancorché graduato, sia al lavoro autonomo che al lavoro subordinato, non avendo quindi alcuna idoneità discriminante (se non meramente quantitativa) tra le due fattispecie<sup>59</sup>.

L'altra posizione interpretativa, all'opposto, ritiene come il coordinamento indichi una modalità organizzativa della prestazione del lavoratore autonomo continuativo, che si vincola all'organizzazione del committente, al di fuori di ogni esercizio dei tipici poteri datoriali, fatta esclusione per un potere di controllo più accentuato sulla prestazione continuativa<sup>60</sup>.

La distinzione, pertanto, anche secondo la giurisprudenza maggioritaria<sup>61</sup>, non sarebbe riferibile ad un profilo quantitativo e cioè ad un *quantum* di potere direttivo, che eserciterebbe il committente, ma riguarderebbe il solo profilo qualitativo, attenendo il coordinamento alla

---

<sup>57</sup> Cfr. *infra* par. 6, Parte I.

<sup>58</sup> M. DELL'OLIO, *La subordinazione*, cit., 25.

<sup>59</sup> Si veda G. SUPPIEJ, *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)*, in *Enc. giur. lav.*, diretta da Mazzoni, IV, Padova, 1982, 49.

<sup>60</sup> G. FERRARO, *Tipologia di lavoro flessibile*, Torino, 2004, 229; M. PEDRAZZOLI, *Tipologia contrattuali a progetto e occasionali*, in PEDRAZZOLI, *Il nuovo mercato del lavoro d. lgs. 276 del 2003*, Bologna, 2004, 705 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza*, cit., 477; L. NOGLER, *Ancora sul "tipo"*, cit., 128.

<sup>61</sup> *Ex multis* si veda Cass. n. 19352/2003; Cass. n. 12364/2003; Cass. n. 4889/2003.

modalità organizzativa della prestazione con l’organizzazione del committente definita consensualmente tra le parti<sup>62</sup>.

Ancora più articolatamente, si è inoltre è rilevato come nel lavoro autonomo il committente eserciti soltanto poteri di istruzione e cioè di concorrere all’esecuzione di quanto già consensualmente pattuito, ma tale potere di istruzione non può in alcun modo pregiudicare l’autonomia nella esecuzione della prestazione<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup> Su tali basi, quindi, di difficile accoglimento sono quelle tesi volte ad accomunare o addirittura identificare l’eteroorganizzazione con il coordinamento, così come quell’orientamento volto ad integrare l’eteroorganizzazione nel coordinamento. Si veda anche U. CARABELLI, *Collaborazioni occasionali 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*, CGIL, 2018) ed infatti con la modifica dell’art. 409 n. 3 c.p.c. ad opera dell’art. 15, legge n. 81/2017 il legislatore ha inteso proprio distinguere queste due fattispecie, essendo l’eteroorganizzazione un potere unilaterale dell’imprenditore, quando invece il coordinamento può essere solo consensuale perché stabilito “di comune accordo dalle parti” nel programma negoziale. Insomma, il coordinamento non è più interpretabile, come in passato, quale potere unilaterale del datore, ma si concreta in una modalità consensuale di esecuzione della prestazione.

Per cercare di distinguere l’eteroorganizzazione dal coordinamento si è ulteriormente osservato che il coordinamento riguarderebbe quei casi in cui i vincoli della prestazione sarebbero solo quelli necessari al raggiungimento del risultato, mentre nell’organizzazione tali vincoli sarebbero quelli più indeterminati e generali tipici di un inserimento complessivo nell’organizzazione aziendale. In questo senso si veda T. TREU, *In tema di jobs act*, cit.

<sup>63</sup> Sul punto, si veda M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione*, cit., 112. La tesi per cui il coordinamento sarebbe una specificazione del risultato dedotto in contratto (così M. MARAZZA, *In difesa del lavoro autonomo*, cit., per il quale nelle prestazioni d’opera continuative il potere di coordinamento – *rectius*: di specificazione – sarebbe connaturato in capo al committente e sarebbe quasi ineliminabile) risulta contraria alla lettera e allo spirito della legge. Ed invero, il novellato art. 409 n. 3 c.p.c. non prevede l’accordo nell’assegnare al committente un potere di coordinamento, ma al contrario l’accordo delle parti è previsto proprio per escludere un coordinamento unilaterale. Il potere di istruzione da parte del committente non è infatti previsto nel lavoro autonomo *tout court*, il quale lascia la disciplina del contratto alle parti e al regolamento contrattuale, con l’unica indicazione del rispetto delle regole dell’arte (art. 2224 c.c.). Dunque, un potere di istruzione/coordinamento connaturato al lavoro autonomo ai sensi degli artt. 2222 ss. c.c. non esiste e la previsione del potere di istruzione per i contratti tipici (mandato, spedizione, agenzia) si riduce in mere indicazioni delle modalità attuative e non assurge ad un potere di coordinamento che incide continuativamente nella specificazione della prestazione dedotta in contratto. Ed infatti anche in tali contratti nominati, sono le parti che identificano l’oggetto del contratto e dunque il risultato da raggiungere, non esistendo un potere di specificazione del risultato.

Anche nel contratto di appalto, i poteri di istruzione del committente devono essere sempre passati al vaglio dell’appaltatore che è libero di non seguirli se non richiesti per l’esecuzione dell’opera o del servizio ed in ogni caso rivestono la natura meramente eventuale ed occasionale e non sono necessari e continuativi (si veda A. PERULLI, *Colla-*



Peraltro, sempre sul piano della consensualità di tale coordinamento, si è evidenziato come questa possa riguardare l'ipotesi in cui le modalità di svolgimento della prestazione siano concordate all'inizio del rapporto – con esclusione, in tal caso, di ogni modifica successiva, se non di comune accordo tra le parti – da quella per cui questa sia di volta in volta espressa nel corso del rapporto<sup>64</sup>.

---

*borazioni etero-organizzate*, cit., 300, che riporta Cass. 5 gennaio 1976, n. 1, in *Foro it.*, 1976, I, 44). Proprio nell'appalto, qualora le parti non abbiano previsto nel contratto un elemento del programma negoziale, potranno di comune accordo integrare tale elemento e solo in caso di contrasto potrà prevalere l'opinione del committente, essendo confermata l'eccezionalità di tale previsione (D. RUBINO, *L'appalto*, Torino, 1980, 154).

In ogni caso, tali poteri di istruzione sono espressamente indicati nei contratti tipici e non sono presenti nella disciplina generale e quindi non si tratta di una regola generale, bensì di una mera eccezione.

Ed ancora sul coordinamento la dottrina si è divisa tra coloro che ritenevano tale coordinamento insito nel programma negoziale pattuito tra le parti, in modo che l'adempimento della prestazione si svolgesse comunque sulla base delle pattuizioni concordate *ab origine* dalle parti (G. GHEZZI, *I rapporti di diritto privato soggetti al nuovo rito del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1974, I, 103; A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992, 344; da ultimo si veda L. NOGLER, *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, 128 ss.) e coloro che invece, intendendo il coordinamento come un potere dinamico che si esplica nel corso della continuità del rapporto di lavoro, ritenevano il coordinamento una *sub species* del potere direttivo (*ex multis* si veda G. SUPPIEJ, *Il rapporto di lavoro*, Padova, 1982, 49), ovvero collocavano tale potere su di un diverso piano qualitativo (in tal senso si veda M. PERSIANI, *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni continuative*, in *Arg. dir. lav.*, n. 2, 2016, 313 ss.).

<sup>64</sup> In tale prospettiva si è ulteriormente specificato come il potere di coordinamento, allora, non integra un potere tipico del datore di lavoro quale è il potere direttivo ed il collaboratore di conseguenza non è sottoposto a tale potere: le parti si coordinano attraverso un continuo accordo tra loro in ordine all'esecuzione della prestazione, ciò che non può esistere nel lavoro subordinato perché le modalità esecutive vengono impartite attraverso l'esercizio del potere direttivo: cfr. L. NOGLER, *La doppia nozione giuridica di parasubordinazione*, in *Mass. giur. lav.*, n. 10, 2000, 1025 ss. Così come di difficile comprensione sembra la tesi che vorrebbe il coordinamento quale comportamento attivo del prestatore di opera, ritenendolo un "concetto di relazione", che si esplica quando un soggetto "collabora coordinatamente con un altro soggetto ... pure fuori dal vincolo di subordinazione e adegua la propria attività, nell'esecuzione della prestazione, al raggiungimento del fine indicato dal mandante, committente, ecc. Il collaboratore diviene un elemento che coordina la propria attività a quella altrui". Queste sono le parole di A. CESSARI, *Sul campo soggettivo d'applicazione del nuovo rito del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1974, I, 17. Tale tesi è ripresa da M. PEDRAZZOLI, *Dal lavoro autonomo al lavoro subordinato*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 509.

In giurisprudenza si veda Trib. Bologna 4 luglio 2002, in *Lav. giur.*, 2003, per il quale il coordinamento è definito come "necessità che il prestatore d'opera si rapporti alle modalità organizzative e alle richieste di risultato proprie del soggetto che si avvantaggia della collaborazione". Tale interpretazione del coordinamento aveva

Ora, con la riforma di cui all’art. 15, legge n. 81/2017, il legislatore ha introdotto la definizione legale di coordinamento, integrando la disposi-

---

trovato albergo in relazione al lavoro a progetto ed in particolare agli artt. 61, comma 1 e 62, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 276/2003 nei quali venivano individuati gli elementi di compatibilità tra il coordinamento e l’autonomia sul presupposto che questo si riferiva ad un comportamento attivo del prestatore, differente dall’eterodirezione sia in termini quantitativi che qualitativi. Si veda ancora M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso in due parti*, in WP CSDL E “Massimo D’Antona”.IT, n. 13/2004; F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L’interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bologna, 2012, 201. *Contra* si veda M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 22. Ma una siffatta interpretazione potrebbe essere condivisa nei contratti ad esecuzione istantanea o di brevissima durata, in quei contratti quindi ove l’interesse del creditore è soddisfatto da uno specifico progetto o programma. Invece nei contratti caratterizzati da una apprezzabile durata, quali le collaborazioni coordinate e continuative, non è possibile determinare *ab origine* tutte le variabili dell’assetto di interessi delle parti e quindi all’incompiutezza del regolamento contrattuale consegue il naturale potere della parte contrattualmente più forte di modificare l’assetto di interessi. Questa è la teoria dei Relational Contract, si veda I. MA-NEIL, *Economic Analysis of Contractual Relations: its shortfalls and the need for a “rich classificatory apparatus”*, in *Nw. U. L. Rev.*, 1981, vol. 75, 1059 ss. Tale teoria dei contratti c.d. incompleti è sviluppata da O.E. WILLIAMSON, *The Economic Institutions of Capitalism*, New York, 1985 e ID., *The mechanism of Governance*, Oxford, 1996, il quale fa assurgere il contratto relazionale a strumento mediante il quale le parti private istituiscono una struttura privata di governo dei propri interessi, finalizzato a sostituirsi al non governo del mercato.

Secondo altra dottrina, nei contratti di durata non sarebbe ragionevole privare il creditore della prestazione, che resta titolare dell’interesse che deve essere soddisfatto, del potere di intervenire sulle modalità di coordinamento della prestazione stessa con la sua organizzazione. G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinazione, e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, cit., 153 ss.; sulla relazione tra coordinamento, progetto ed interesse del creditore si veda anche S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva*, cit., 587.

Pertanto, anche a seguito dell’interpretazione autentica fornita dal legislatore con la legge n. 81/2017 di modifica dell’art. 409, comma 1, n. 3 c.p.c., al fine di sostenere e rafforzare l’autonomia del prestatore, parte della dottrina insiste nel ritenere che il coordinamento si deve intendere come un’azione che viene svolta di comune accordo tra le parti nella fase genetica oppure in corso di rapporto, così che la prestazione verrà svolta “nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti”. In tal senso si veda L. NOGLER, *Ancora su “tipo” e rapporto di lavoro subordinato nell’impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, 128 ss. In tal senso il coordinamento può essere distinto dal potere datoriale di organizzare la prestazione tipico della subordinazione e dal potere del creditore di controllare l’esecuzione dell’opera “secondo le condizioni stabilite dal contratto” ai sensi dell’art. 2224 c.c., o di impartire istruzioni o direttive negli altri contratti tipici quali il mandato, l’agenzia, la spedizione. Ancora G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione*, cit., 151, ritiene che il potere di coordinamento vada inteso quale potere del creditore di impartire le istruzioni volte a garantire la “proficua integrazione tra l’attività del prestatore e l’organizzazione del committente”.

zione di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c.: "... si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa", dimostrando in tal modo di accogliere sostanzialmente l'opzione interpretativa maggioritaria in dottrina<sup>65</sup>.

Va dunque rilevato come nella nuova versione dell'art. 409 n. 3 c.p.c. viene meno ogni base giuridica per fondare la possibilità di un coordinamento da parte del committente<sup>66</sup>, con l'ovvia conseguenza che, se il committente decidesse unilateralmente le modalità di coordinamento, la collaborazione sarebbe pianamente ricondotte ad un rapporto di lavoro subordinato<sup>67</sup>.

Con il d.lgs. n. 81/2015 è stato poi introdotto l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 ed a tal riguardo ci si deve confrontare con la necessità di chiarire quale sia il raccordo tra la nozione di collaborazione eterorganizzata ivi prevista e l'istituto delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., così come integrato dalla legge n. 81/2017 e questo è, come noto, un tema che vede un intenso dibattito nell'ambito del pensiero giuslavoristico.

Ora, a nostro avviso, la disposizione di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. descrive la "situazione fisiologica" di collaborazione coordinata e continuativa; l'art. 2 prende in considerazione, invece, una situazione per cui

---

<sup>65</sup> Si è poi rilevato come quanto all'espressione "organizza autonomamente" questa sta a ribadire l'assenza del vincolo di subordinazione, rilevando come nell'art. 2222 c.c. l'autonomia viene definita a contrario rispetto all'art. 2094 c.c. ("senza vincolo di subordinazione"), mentre nell'art. 409 c.p.c. troviamo una definizione in positivo, volendo indicare un'"autorganizzazione" della propria prestazione di lavoro da parte del collaboratore. In tale prospettiva si trovano assonanze terminologiche con l'art. 2082 c.c., laddove l'imprenditore viene definito colui che "organizza" la propria attività economica al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.

<sup>66</sup> C. PISANI, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2019, 1207; G. FERRARO, *Collaborazioni*, cit., 72 ss.; A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., 197; R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 318/2017, 7; S. GIUBBONI, *Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Mass. giur. lav.*, 2016, 249.

<sup>67</sup> Sul punto si veda Cass., sez. un., n. 1545/2017 e Corte cost. n. 76/2015. Si è anche rilevato come l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato sarebbe di molto semplificata rispetto al vecchio dettato dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 e rispetto anche all'interpretazione giurisprudenziale in tema di subordinazione attenuata, essendo ad esempio possibile dare importanza ad un singolo indice che escluda l'autonomia organizzativa, quale l'orario o il luogo, in tal senso Cass. 21 luglio 2017, n. 18018, in *Guida lav.*, n. 37, 2017.

le parti hanno stipulato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa che tuttavia nel momento esecutivo vede l'esercizio di un potere organizzativo unilaterale del committente e dunque conduce all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

Pertanto, la norma cardine per il lavoro autonomo coordinato e continuativo non può che restare l'art. 409 n. 3 c.p.c., mentre l'art. 2 incide indirettamente su tale norma, indicando quelli che sono, per così dire, gli indici di una situazione diversa, destinata all'applicazione dell'apparato protettivo del lavoro subordinato.

Certo, ciò che merita di essere comunque rilevato, anche a premessa di quanto verremo dicendo, è la non assoluta specularità nel rapporto tra le due norme riferendosi l'art. 409 n. 3 c.p.c. alla *“organizzazione autonoma dell'attività lavorativa”* da parte del collaboratore, sia pure nell'ambito di un coordinamento stabilito di comune accordo, mentre l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, prendendo in considerazione l'effettivo svolgimento del rapporto, si riferisce esclusivamente a *“modalità di esecuzione della prestazione organizzate dal committente”* e quindi la modalità di coordinamento della prestazione di lavoro, rilevandosi come del tutto unilaterale, viene riassorbita dall'elemento dell'eterorganizzazione<sup>68</sup>.

Ciò detto, il concetto di coordinamento, quale categoria giuridica, risulta di per sé scarsamente significativo, se non addirittura fuorviante<sup>69</sup> posto che, come noto, esso individua l'elemento comune a tutte le attività svolte in favore altrui, ancorché – e questo sì che conta – si realizzi giuridicamente per vie diverse<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> Ed invero il termine *“organizzazione”* dell'art. 409 n. 3 c.p.c. ricomprende il complesso dei mezzi di produzione, ivi inclusi i rapporti di lavoro, il coordinamento indica invece il rapporto che si pone tra la specifica prestazione di lavoro e l'organizzazione (appunto) dell'impresa e cioè il complesso dei mezzi di produzione. In tale contesto si può allora sostenere che le espressioni sono sovrapponibili e che dunque l'*organizzazione* coincide con le *modalità di coordinamento*. Peraltro anche nell'art. 409 n. 3 c.p.c. le *“modalità di coordinamento”* attengono sempre all'esecuzione della *“prestazione di opera”*, così come nell'art. 2 si parla di *“organizzazione delle modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro”*.

<sup>69</sup> R. SCOGNAMIGLIO, *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari, 1997, 29.

<sup>70</sup> Ed infatti, basta pensare alle difficoltà della giurisprudenza nell'interpretare il concetto di coordinamento nei giudizi relativi alla qualificazione delle collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409 n. 3 c.p.c., ove in alcuni casi si arrivava a ritenere il coordinamento compatibile con l'autonomia anche nelle ipotesi di assoggettamento del prestatore d'opera alle direttive del committente. Tra le tante, si veda Cass., sez. un., 5 giugno 1989, n. 2698; Cass. 6 maggio 2004, n. 8598; Cass. 25 giugno 2007, n. 14702. Secondo autorevole dottrina, in realtà, anche con l'intro-

Pertanto, con l'ultima modifica all'art. 409 n. 3 c.p.c. (art. 5, comma 1, lett. a, legge 22 maggio 2017, n. 81) il legislatore, a ben vedere, definisce la nozione di coordinamento in strettissima connessione con quella di organizzazione<sup>71</sup>, o meglio di autorganizzazione, con ciò esprimendo che solo il collaboratore in grado di organizzare autonomamente la propria prestazione, è colui che può effettivamente concordare le modalità attraverso cui la sua attività si integra nell'organizzazione produttiva del committente<sup>72</sup>.

---

duzione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, riuscire a discernere il coordinamento, che è compatibile con l'autonomia (se consensuale), dall'eterorganizzazione, compatibile con la subordinazione, sarà operazione davvero ardua sia in linea teorica che in concreto. A. PERULLI, *Il falso superamento dei cococo nel Jobs act*, in *nelMerito*, 6 marzo 2015.

<sup>71</sup> Con il rilievo attribuito all'organizzazione della prestazione di lavoro il legislatore, in qualche misura, compie un passo indietro sino alla classica distinzione tra *locatio operis* e *locatio operarum*, entrambe del tutto riconducibili, secondo l'insegnamento di Barassi, all'amplessimo concetto di contratto di lavoro, caratterizzato da una persona che presta il proprio lavoro in favore di un'altra persona (L. BARASSI, *Il contratto di lavoro*, cit., 453 ss.). Se nella *locatio operarum* le parti attribuiscono rilievo all'attività in sé e la gestione della stessa è affidata al creditore per ottenere un determinato risultato, la *locatio operis* integra un *opus perfectum* con gestione in capo al debitore della prestazione. In tale prospettiva organizzazione del lavoro significa appunto gestione del lavoro e la gestione non può che implicare la direzione della stessa.

Autorevole dottrina trovava proprio l'essenza del potere direttivo del datore di lavoro (creditore della prestazione) nell'"organizzazione globale della prestazione", quando invece identificava il prestatore d'opera come colui che "organizza il suo programma di prestazione" (L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA.VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri della CECA*, Milano, 1965, 436) ed arrivava a teorizzare una dimensione collettiva del potere di organizzazione, creando il datore "un collegamento funzionale della prestazione di ciascun lavoratore dipendente dall'imprenditore con le prestazioni degli altri lavoratori" (L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, cit., 437).

<sup>72</sup> Resta inteso che la pattuizione di "comune accordo" non deve restare una mera *factio* in cui è il committente a predisporre unilateralmente il programma negoziale ed il collaboratore lo sottoscrive a mo' di contratto per adesione, dovendo le modalità di coordinamento fondarsi su di una effettiva trattativa tra le parti, Sul punto si veda V. SPEZIALE, *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, il quale allude ad un "consenso che scaturirebbe dalla sottoscrizione del contratto di collaborazione e che toglierebbe, nel momento genetico, qualsiasi capacità di differenziazione (visto che il lavoratore firmerebbe sempre, per evidenti ragioni, l'accordo)". Anche secondo A. PERULLI, *Collaborazioni etero-organizzate*, cit., "la disposizione in esame deve essere letta, diversamente dal passato, come disciplina dell'autonomia contrattuale, volta ad escludere la predisposizione unilaterale di clausole relative al concreto esercizio di prerogative unilaterali (*rectius*, potere di coordinamento) da parte del committente". Per la veri-

In tale contesto, allora, si può osservare come nella disposizione di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., sono opportunamente chiariti i caratteri del lavoro autonomo continuativo, da una parte attraverso una specificazione della nozione di coordinamento, che viene ricondotta ad una determinazione contrattuale delle modalità di inserimento della prestazione di lavoro nell'organizzazione produttiva del committente; dall'altra attraverso la previsione normativa circa la necessità che l'attività lavorativa del collaboratore sia comunque da questi autonomamente gestita.

Insomma, la nozione di coordinamento non è di per sé autosufficiente a fini qualificatori, essendo a tal fine effettivamente rilevanti le modalità organizzative della prestazione<sup>73</sup>.

Ed in tale senso, a dire il vero, si allineano anche le norme previdenziali e fiscali che delimitano il perimetro assicurativo della gestione separata Inps e dell'assoggettamento al regime fiscale dei redditi assi-

---

fica dell'effettiva negoziazione vengono in soccorso i principi che sorreggono la disciplina dei contratti dei consumatori, ove vengono vagliate le singole clausole contrattuali e la loro vessatori età o meno, il comportamento delle parti secondo correttezza e buona fede, la concreta possibilità per la parte debole del rapporto, in questo caso il prestatore di lavoro, di incidere sul contenuto del contratto, c.d. principio di effettività. Su tale principio si veda Cass. n. 6802/2010 (ordinanza), la quale prevede che “Non è allora il consumatore a dover provare il fatto negativo della mancanza di negoziazione, ma è invece il professionista che intende far valere la disapplicazione, nel singolo caso concreto, della disciplina di tutela del consumatore a dover dare la prova del fatto positivo del prodromico svolgimento di una trattativa dotata dei caratteri essenziali suoi propri, quale fatto impeditivo della relativa applicazione”. Del resto, nel lavoro autonomo ai sensi dell'art. 2222 c.c. e ss., l'esecuzione dell'opera deve seguire “le condizioni stabilite nel contratto” (art. 2224 c.c.), proprio per rispettare le pattuizioni delle parti nella fase genetica del rapporto. Per l'accertamento dell'effettiva contrattazione comune, l'onere della prova seguirà i principi in tema di tutela dei consumatori, quindi con onere in capo al committente che dovrà fornire la prova dell'avvenuta libera contrattazione tra le parti. Saranno quindi importanti, ai fini di questo esame, i principi codicistici in materia di interpretazione del contratto ed in particolare l'art. 1362, comma 2: “Per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto”. Pertanto, se il programma negoziale è stato eseguito dal collaboratore pacificamente e senza contestazioni, tale comportamento potrà essere sintomatico della libera negoziazione tra le parti e quindi del conseguente rispetto dell'autonomia organizzativa del collaboratore. In tal senso si veda A. PERULLI, *Collaborazioni etero-organizzate*, cit., 294.

<sup>73</sup> Secondo T. TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, 155 ss., il tratto che distinguerebbe il coordinamento dall'eterorganizzazione atterrebbe al risultato oggetto della prestazione, mentre l'eterorganizzazione consentirebbe la partecipazione del collaboratore all'organizzazione in cui è inserito.

milati a quelli del lavoro dipendente, non facendo più riferimento ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ma ai “rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita”<sup>74</sup>. Come si evince anche da tale norma, il legislatore fiscale non si affida più alla coordinazione, ma attribuisce rilevanza ad altri elementi quali l’organizzazione, la retribuzione, l’unitarietà del rapporto cui è insito il concetto di continuità inteso come durata ed esclusività della prestazione.

#### 4.1. Direzione e organizzazione: *unicità o duplicità della nozione?*

Tornando ora all’art. 2, come più volte si è accennato, questo si incentra tutto sulla nozione di organizzazione delle modalità esecutive della prestazione che viene imposta dal committente, e cioè si fa riferimento all’esercizio di un potere unilaterale dell’imprenditore di organizzare la prestazione di lavoro del collaboratore<sup>75</sup>.

Anche qui, volendo cogliere il nucleo essenziale di un dibattito per alcuni versi criptico e in qualche misura troppo semplificato, occorre rilevare come i sostenitori della nozione allargata di subordinazione che il legislatore dell’art. 2 avrebbe introdotto (ovvero di una presunzione di subordinazione dei rapporti ivi considerati) argomentano sia da quell’orientamento giurisprudenziale che (attraverso il ricorso ad un indice sintomatico della subordinazione) ha sempre ravvisato nell’eterorganizzazione delle modalità esecutive della prestazione di lavoro, un elemento

---

<sup>74</sup> Art. 50, comma 1, lett. c bis), TUIR. Il concetto è espresso da S. CIUCCIOVINO, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, 333.

<sup>75</sup> Ed invero si deve riflettere sul fatto che, allo stato, nessun indice sintomatico della subordinazione, se preso singolarmente, sarebbe sufficiente a qualificare come subordinato un rapporto di lavoro; solo una considerazione complessiva condurrà a qualificare come subordinata la prestazione di lavoro.

In sostanza, mentre per l’art. 2094 c.c. rileva l’esercizio del potere direttivo, di conformazione, di controllo e disciplinare tali da configurare quella condizione di assoggettamento del lavoratore nei confronti del datore ed anche la subordinazione attenuata si ravvisa quando l’inserimento del lavoratore all’organizzazione datoriale si realizza nel concorso con gli altri criteri sussidiari o indici sintomatici della subordinazione, nell’art. 2, d.lgs. n. 81/2015 è sufficiente che a rilevare sia esclusivamente l’organizzazione da parte del committente delle modalità esecutive della prestazione di lavoro.

idoneo a qualificare il rapporto come di lavoro subordinato<sup>76</sup>; sia dalla

---

<sup>76</sup>In tal senso si veda M. MAGNANI, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, 112. Secondo A. PERULLI, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali. Note al d.lgs. 81/2015*, in corso di pubblicazione, “il potere direttivo è il dispositivo giuridico che consente non solo l’organizzazione della prestazione nel contesto produttivo, ma, più radicalmente, la determinazione dell’oggetto della prestazione lavorativa, di volta in volta modulabile in ragione delle esigenze gestionali dell’impresa ... Ogni qualvolta la prestazione venga inserita all’interno di un “dispositivo organizzativo” capace di “formattare” anche sotto il profilo spazio temporale la prestazione, a prescindere dall’esercizio in concreto dei poteri direttivi tipici del datore di lavoro giusta lo schema dell’art. 2094 c.c., si realizza una situazione di eterorganizzazione”.

In tale prospettiva, a ben vedere, si è parlato anche del divieto di interposizione, che si fonda proprio sull’elemento del controllo sull’organizzazione quale elemento essenziale della subordinazione. Ed invero, come noto, inizialmente si è cercato proprio di ricostruire la riconduzione del rapporto di lavoro in capo all’effettivo utilizzatore della prestazione, sul presupposto del principio della frode alla legge (cfr. A. CESSARI, *L’interposizione fraudolenta nel diritto del lavoro*, Milano, 1959). Con la legge n. 1369/1960 sul divieto di intermediazione il legislatore ha invece scelto la tecnica della simulazione e cioè del contratto di appalto che simula una serie di rapporti di lavoro subordinato che devono essere ricondotti in capo all’effettivo utilizzatore delle prestazioni (cfr. sul punto si veda O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, 1979, per il quale il legislatore riconduce il rapporto in capo all’effettivo utilizzatore e non al committente *tout court*, perché tra lavoratori dell’interposto ed il committente già sussiste nella realtà un rapporto di lavoro con i tratti della subordinazione. In tal senso di veda anche O. BONARDI, *L’utilizzazione indiretta del lavoratore. Divieto di interposizione e lavoro interinale*, Milano, 2001; P. CHIECO, *Poteri dell’imprenditore e decentramento produttivo*, Torino, 1996). E proprio lo svolgimento del lavoro per il tramite di un soggetto interposto fa comprendere come il rapporto tra l’organizzazione del lavoro e la subordinazione abbia radici molto profonde.

Ed infatti, proprio con riguardo all’istituto del cottimo collettivo autonomo, ci si è interrogati sulla natura autonoma o subordinata del gruppo organizzato di lavoratori che lavorassero alle dirette dipendenze del capo cottimista, il quale era alle dirette dipendenze dell’imprenditore (cfr. proprio su tale problematica ha indagato prima L. BARASSI, *Il contratto di lavoro*, cit., 749 ss. e poi O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori*, cit., 33 ss.). La legge del 1960 prima e l’art. 29, d.lgs. n. 276/2003 invero, prendono le mosse proprio dal divieto di cottimo collettivo autonomo di cui all’art. 2127 c.c. per porre il divieto di intermediazione (fatti salvi i casi di somministrazione regolare), consentendo ai lavoratori intermediati di poter agire direttamente nei confronti dell’effettivo utilizzatore.

Nello specifico, poi, l’art. 29, d.lgs. n. 276/2003 prevede che un appalto è lecito anche quando l’imprenditore/appaltatore si limiti ad *organizzare* la prestazione di lavoro dei propri dipendenti, aumentando il perimetro della genuinità dei contratti di appalto c.d. *labour intensive* e cioè quei contratti, come quelli di pulizia, ad alto tasso di manodopera. Pertanto, se l’organizzazione dei mezzi dell’impresa appalta-



irriducibile incongruenza relativa all'applicazione (non selettiva come si ricava *per tabulas* dalla legge) dello statuto protettivo del lavoro subordinato a rapporti di natura autonoma<sup>77</sup>.

D'altro canto, la ricostruzione secondo cui l'art. 2 non farebbe altro che estendere la disciplina del lavoro subordinato a rapporti che sono di lavoro autonomo, si incentra tutto sulla distinzione tra un potere di organizzazione che rilevarebbe nella qualificazione della collaborazione eterorganizzata ed un potere direttivo strettamente inteso quale potere di *conformazione* della prestazione concretamente dovuta; insomma il potere direttivo si risolve nella determinazione dell'oggetto dell'obbligazione lavorativa, precisando di volta in volta il contenuto della prestazione di lavoro<sup>78</sup>. La peculiarità del potere direttivo sarebbe, dunque, quella di rendere concreto il *facere* originariamente dedotto in contratto<sup>79</sup>.

Quindi, in tale prospettiva, il potere direttivo, inteso come potere unilaterale di conformazione della prestazione in capo al datore di lavoro, resterebbe il criterio discrezionale sul quale si fonda la subordinazione, essendo potere distinto dalle istruzioni tipiche del lavoro autonomo, dal

---

trice può anche risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzato nell'appalto, abbiamo proprio la conferma che la *cifra minima* della subordinazione sta nel potere datoriale unilaterale di organizzare la prestazione altrui, anche in assenza (o quasi) di impiego di mezzi strumentali (da ultimo si veda O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione*, cit., 13). Ed infatti, secondo G. FERRARO, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020 non è possibile attribuire un significato pregnante al termine "organizzazione": "*Il potere organizzativo costituisce un tratto tipico della funzione imprenditoriale (v. a caso artt. 1655, 2082, 2083, 2555 c.c.), che ingloba il potere direttivo, nel senso che la funzione imprenditoriale presenta una sua peculiare connotazione allorché è diretta ad assemblare il fattore lavoro tra i vari fattori della produzione e a gestire le prestazioni lavorative secondo una logica seriale e transazionale. In questo senso l'etero-organizzazione rappresenta una formula di sintesi per indicare 'il riversarsi sulla vicenda obbligatoria di lavoro della funzione di organizzazione della struttura aziendale, tipica del lavoro imprenditoriale'*", citando L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Le apparenti contraddizioni nel nostro ordinamento in tema di subordinazione*, in *Lavoro subordinato e dintorni*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, 1989, 83 ss. Sul punto, *passim*, si veda anche M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966.

<sup>77</sup> Non rilevano nemmeno le differenze terminologiche, in quanto, ad esempio, anche nel lavoro a domicilio di fa riferimento al committente e non al datore di lavoro.

<sup>78</sup> Si veda A. PERULLI, *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: "come orientarsi nel pensiero"*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2020.

<sup>79</sup> G. GHEZZI, *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1965, 7. Tale caratteristica conformativa del potere direttivo è confermata dal concreto atteggiarsi delle realtà imprenditoriali, studiate dalla dottrina economico-aziendale, nelle quali gli ordini "accessori" all'obbligazione principale vengono accettati ed eseguiti dal prestatore di lavoro senza dover rinnegare il contratto.

coordinamento tipico delle collaborazioni coordinate e continuative, nonché dall’eterorganizzazione di cui all’art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

Nell’ambito di tale opzione interpretativa, nel lavoro eterorganizzato, la prestazione di lavoro risulterebbe condizionata nella sua esecuzione non per effetto del potere direttivo e nemmeno per effetto dell’esercizio di un potere negoziale di eterorganizzazione, ma “la prestazione del collaboratore risulta condizionata nella sua esecuzione, ... non per l’effetto dinamico di esercizio del potere direttivo (di conformazione), bensì in ragione di un *contesto* organizzativo unilateralmente predisposto ed amministrato dal committente entro il quale la prestazione è destinata ad essere funzionalmente integrata”<sup>80</sup> ... e “capace di *formattare* anche sotto il profilo spazio temporale la prestazione”<sup>81</sup>.

Insomma, in tale prospettiva, l’eterorganizzazione non incide sull’oggetto dell’obbligazione e si realizza quando la prestazione di lavoro e le sue modalità di esecuzione sono, per così dire, automaticamente condizionate dall’organizzazione imprenditoriale, in modo che il prestatore non sia libero di autorganizzare il proprio lavoro<sup>82</sup>; pertanto la presta-

---

<sup>80</sup> A. PERULLI, *Oltre la subordinazione*, cit., 2020, 137.

<sup>81</sup> A. PERULLI, *Oltre la subordinazione*, cit., 2020, 139. Sotto tale profilo si può operare anche una distinzione per cui il coordinamento rileverebbe in un’ottica individuale, fra creditore e debitore della prestazione d’opera che si interfacciano per far assimilare il risultato del lavoro all’organizzazione del committente, mentre il potere di organizzazione si esprimerebbe nella dimensione collettiva dell’organizzazione dell’impresa attraverso il collegamento funzionale tra le mansioni assegnate ai diversi lavoratori dell’impresa, come in un’orchestra. A tal riguardo M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, 264, rileva come l’interesse del datore di lavoro deve essere individuato nel rapporto che intercorre tra l’interesse al risultato dell’organizzazione e l’interesse al risultato atteso dai rapporti con i soggetti organizzati; in tal senso si veda anche L. MENGONI, *Contratto e rapporto nella recente dottrina italiana*, in *Riv. soc.*, 1965, 674 ss. *Contra* si veda F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda. Il quadro legale*, Milano, 1982, per il quale tale tesi esporrebbe il prestatore di lavoro ad un’estensione della sua posizione debitoria.

Ma la distinzione tra la dimensione bilaterale del coordinamento e collettiva dell’organizzazione appare del tutto sfuggente ed evanescente così come la tesi per cui il coordinamento si attergerebbe a potere di conformazione della prestazione dovuta o richiesta di adempimento dell’unica prestazione dedotta in contratto e non sarebbe invece potere di conformazione del comportamento del prestatore. A tal proposito si vedano le tesi di G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, cit., 67; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., 223; R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 476 ss.; G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinazione, e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, in SANTORO PASSARELLI-PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, 2009.

<sup>82</sup> A. PERULLI, *Collaborazioni etero-organizzate*, cit.

zione di lavoro risulterebbe condizionata dall'esterno e non dall'interno, in ragione cioè del contesto produttivo-organizzativo disposto unilateralmente dal committente<sup>83</sup>. Il lavoratore dovrà dunque adattare la propria attività alla mutevole organizzazione del committente, altrimenti non riuscirebbe ad adempiere proficuamente la prestazione dedotta in contratto<sup>84</sup>.

Nella stessa direzione, si è ritenuta la radicale diversità tra il potere direttivo (artt. 2086, 2094, 2103, 2104 e 2106 c.c.) e il potere di organizzazione, diversità che si dovrebbe rilevare nella diversa intensità e specificità dei due poteri. Ed invero il potere di eterorganizzazione lascerebbe impregiudicate l'autonomia tecnico-esecutiva del collaboratore e dunque non integrerebbe direttive specifiche impartite allo stesso<sup>85</sup>.

In tal senso l'etero-organizzazione non ricomprenderebbe, al suo interno, i poteri di conformazione, di controllo e disciplinare tipici del datore di lavoro, agendo dall'esterno sulla prestazione di lavoro resa dal collaboratore<sup>86</sup>. Così, l'adempimento duraturo del collaboratore prende-

<sup>83</sup> In tal senso si veda C. PISANI, *Le leggi mal fatte sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, n. 1, 2020, per il quale "alla luce della nuova formulazione si può escludere che, per integrare la fattispecie dell'art. 2, a differenza di quella di cui all'art. 2094 c.c., il collaboratore debba fornire la prova di essere sottoposto all'eterorganizzazione dei tempi di svolgimento delle varie attività dedotte in contratto e quindi, nella sostanza, al potere di conformazione, che quindi funge da criterio di distinzione tra eterodirezione e eterorganizzazione". Si veda anche M.T. CARINCI, *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, 51 ss. per la quale "... il potere organizzativo del committente che concerne la sua organizzazione è esterno rispetto al contratto di lavoro autonomo che intercorre fra committente e lavoratore (e dunque ben distinto dal potere direttivo del datore di lavoro): le modifiche che il committente imprime alla propria organizzazione non modificano di per sé direttamente il rapporto di lavoro autonomo fra committente e prestatore di lavoro (le modifiche dell'organizzazione rilevano invece all'interno del rapporto di lavoro subordinato in modo diretto per il tramite del potere direttivo del datore di lavoro)".

<sup>84</sup> M.T. CARINCI, *I contratti*, cit., 53, osserva come "... nel caso di rapporti di lavoro autonomo, caratterizzati dall'essere funzionalmente collegati in modo continuativo ad un'organizzazione d'impresa che muta nel tempo, il lavoratore potrà adeguare di fatto via via la propria attività di lavoro alla mutevole organizzazione del committente".

<sup>85</sup> S. CIUCCIOVINO, *Le collaborazioni*, cit., 336.

<sup>86</sup> In tal senso si veda A. MARESCA, *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, cit. Non è mancato, poi, chi si è spinto ad affermare che con l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 si è avuta la dimostrazione che l'eterorganizzazione è cosa diversa dall'eterodirezione e quindi l'eterorganizzazione individuerebbe quei casi di autonomia attenuata ma non di subordinazione attenuata, si veda in tal senso S. CIUCCIOVINO, *Le collaborazioni*, cit., 337. Mi sembra però che si tratti di un falso

rebbe forma adattando la propria prestazione alle variabili esigenze organizzative del committente, il quale nel corso del tempo potrebbe di certo modificare il proprio assetto organizzativo<sup>87</sup>.

Nelle collaborazioni eterorganizzate di cui all’art. 2, il committente non potrebbe dirigere le modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative del collaboratore, né potrebbe modificare il contenuto della prestazione contrattualmente dovuta (c.d. potere di conformazione e conseguente *ius variandi*), ma dette modalità sarebbero per così dire indotte dall’organizzazione approntata da quest’ultimo e dall’inevitabile inserimento del collaboratore all’interno di essa. Ed allora, nelle collaborazioni eterorganizzate vi sarebbe un più ampio margine di libertà del collaboratore che si spingerebbe sino al limite dell’organizzazione del committente, con la conseguenza che il collaboratore eseguirà una prestazione ad essa funzionale<sup>88</sup>.

A ben vedere, però, tali ricostruzioni dottrinali, intanto non forniscono un’esaustiva spiegazione in ordine al titolo negoziale in base al quale il collaboratore si trovi inserito nell’organizzazione produttiva del committente: non viene infatti chiarito che l’art. 2 si riferisce pur sempre ad un contratto di collaborazione coordinata e continuativa che, nel concreto atteggiarsi del rapporto, assume i caratteri delineati dalla norma<sup>89</sup>.

---

problema perché le conseguenze giuridiche della norma sono le medesime a prescindere da tale rilievo: ed infatti sia che si tratti di subordinazione attenuata, sia che si tratti di autonomia attenuata, verrà comunque applicata a quel rapporto la disciplina del lavoro subordinato e dunque per l’ordinamento il soggetto debole di quel rapporto sarà meritevole di tutela.

<sup>87</sup> Secondo la circolare dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7 del 30 ottobre 2020 “Sussiste invece eterorganizzazione 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”.

<sup>88</sup> Secondo M. PERSIANI, *Ancora sul concetto di coordinamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020, 7-8 riferendosi a Cass. n. 1663/2020 sui riders, “per comprendere appieno il significato del ‘coordinamento’ che caratterizza i rapporti di collaborazione di cui al n. 3 dell’art. 409 c.p.c. sarebbe stato sufficiente tener conto del significato che al concetto di ‘istruzioni’ è stato dato da una settantennale elaborazione giurisprudenziale” ... “Ed infatti l’esistenza di cautele e di limiti garantisce il corretto esercizio di ogni potere giuridico unilaterale il cui esercizio produce effetti nei confronti di altri soggetti, mentre essenziale è che il potere di dare ‘istruzioni’ esista e non è necessario che sia effettivamente esercitato, allo stesso modo in cui il potere disciplinare caratterizza la posizione del datore di lavoro ancorché, di fatto, questo non lo eserciti”.

<sup>89</sup> È solo L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’“autorità del punto di vista giuridico”*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, n. 267/2015, 17 ss. ad affermare la situazione giuridico-processuale sottesa al disposto dell’art. 2.

A meno di non ritenere, del tutto astrattamente, che si possa stipulare un nuovo rapporto di lavoro (ai sensi dell'art. 2) che, per godere tuttavia dell'intera disciplina del lavoro subordinato, ne costituirebbe di fatto un doppione.

Inoltre, al fine di escludere che l'art. 2 possa sostanzialmente realizzare un allargamento della fattispecie lavoro subordinato attraverso la codificazione di un indice qualificatorio diverso dall'eterodirezione, la dottrina in questione arriva a negare che l'eteroorganizzazione possa fondarsi sull'esercizio di un potere organizzativo da parte del committente e deve ricorrere all'inafferrabile concetto di *formattazione* della prestazione di lavoro, che adeguerebbe via via ed automaticamente la prestazione del collaboratore alle esigenze organizzative del committente, senza tuttavia operare alcuna modifica contrattuale<sup>90</sup>.

Ma volendo andare a fondo a tale orientamento di politica del diritto, si può obiettare che, a seguire dette argomentazioni, molti rapporti di lavoro, oggi pacificamente qualificati come subordinati, non potrebbero essere considerati tali<sup>91</sup>; si pensi a tutti casi di subordinazione attenuata, in cui il lavoratore vanta un'ampia professionalità ed autonomia esecutiva<sup>92</sup>,

---

<sup>90</sup> In realtà però la Suprema Corte (Cass. n. 1663/2020), nella nota vicenda dei *riders*, pur spendendo poche parole sull'eteroorganizzazione e non chiarendo quindi la portata di tale concetto, riconduce tale potere "ad elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente" così che "le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa". In questo caso la Suprema Corte ha fondato la distinzione tra l'eteroorganizzazione ed il coordinamento proprio sull'accordo fra le parti che sancisce l'immodificabilità delle modalità di coordinamento se non attraverso un successivo patto comune modificativo delle stesse. In tal senso anche M.T. CARINCI, *I contratti*, cit., 55: "Dunque, qui è il contratto che definisce in modo puntuale ed esaustivo il raccordo fra l'attività – pur sempre contraddistinta di fatti (art. 409 n. 3 c.p.c.) – del lavoratore e l'organizzazione del committente, senza che residui alcuno spazio perché il lavoratore debba adattare nel tempo la prestazione dedotta in contratto al mutare dell'organizzazione del committente".

<sup>91</sup> Secondo O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione*, cit., 11, in questo dibattito va colto il nucleo essenziale della riflessione volta a rilevare come l'"errore" di Barassi sia stato proprio quello di voler considerare subordinati rapporti ad alto contenuto professionale, come i rapporti di lavoro dirigenziali, così utilizzando e dilatando a dismisura quel potere di direzione utilizzato anche per le mansioni meramente esecutive quali quelle di un manovale. In tal modo il potere di direzione perde di pregnanza e viene sbiadito per "accontentare" le diverse forme di lavoro; sarebbe stato invece più logico far leva sul potere di organizzare la prestazione, potere presente in ogni rapporto di lavoro, a prescindere dal contenuto professionale elementare o elevato: il potere organizzativo integrerebbe quindi la cifra minima che è comune ad ogni rapporto di lavoro subordinato.

<sup>92</sup> Si veda la giurisprudenza sulle situazioni di attenuazione del potere direttivo in

ovvero all’opposto abbia una professionalità minima<sup>93</sup>, ma resta pur sempre vincolato all’organizzazione del datore di lavoro<sup>94</sup>.

Basti pensare a tutte le professioni intellettuali in cui il datore di lavoro non impartisce direttive tecniche sulla prestazione perché già conosciute dal lavoratore, ma potrà ben organizzare la prestazione del lavoratore con riferimento al tempo, al luogo e ad altri aspetti organizzativi della prestazione di lavoro<sup>95</sup>.

Quindi, la debolezza che caratterizza la dottrina che vorrebbe tutela-

---

relazioni a prestazioni di lavoro di elevato contenuto intellettuale come quello dei giornalisti: Cass. n. 8569/2004; Cass. n. 19231/2006; Cass. n. 21540/2008; Cass., sez. un., n. 379/1999. In tale prospettiva è stato rilevato come diverse sarebbero le conferme relative alla rilevanza del potere organizzativo quale elemento essenziale ed indefettibile della subordinazione, a partire proprio dalla figura del dirigente di azienda, il quale è stato collocato nel codice civile in una delle categorie del lavoro subordinato, “lasciando perfettamente intendere che in tal caso il solo potere direttivo esercitabile non poteva che essere quello attinente all’inserimento della prestazione resa, nell’ambito della più ampia organizzazione dell’impresa, governata dall’impulso gerarchico dell’imprenditore (art. 2086 c.c.)”. In tal senso si veda V. FERRANTE, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, a cura di A. Vallebona, 2015, 37; anche C. CESTER, *ivi*, 29.

<sup>93</sup> Si veda, ad esempio, Cass. n. 859/2004 in materia di prestazioni di lavoro di pulizia. In tale prospettiva la giurisprudenza ha affermato che l’assoggettamento al potere direttivo si può anche concretizzare in indicazioni di carattere generale e programmatico, Cass. n. 16805/2002; Cass. n. 2842/2002.

<sup>94</sup> Ed infatti in tutti e due i casi, il potere direttivo potrebbe non esplicitarsi plasticamente come in altri rapporti, ma ciò non vuol dire che quei rapporti non possano essere considerati subordinati. Nell’ambito della c.d. subordinazione attenuata si è parlato di “metamorfosi giuridica del potere direttivo” in tutti quei rapporti ove tale potere non si rileva, ma che restano comunque subordinati, si veda A. SUPLOT, *Les nouveaux visages de la subordination*, in *Droit social*, 2000.

<sup>95</sup> D’altra parte gli elementi del tempo e del luogo della prestazione, sono stati pacificamente ritenuti, nell’ambito del rapporto di lavoro subordinato, come espressione di un potere di organizzazione che il datore esercita nei confronti del prestatore, inserendolo e vincolandolo all’interno dell’organizzazione aziendale. Proprio nei rapporti ad alto contenuto professionale, come quello degli insegnanti, dei medici, degli avvocati subordinati, non esiste un potere di direzione tecnico sulla prestazione, non si dirà cioè come svolgere la lezione, come eseguire una visita medica o un intervento chirurgico, come istruire o patrocinare un giudizio, ma si esplicherà nell’inserimento del lavoratore all’interno di un contesto organizzativo organizzato da altri.

Si pensi, ad esempio, al lavoro del docente universitario, il quale avrà piena autonomia nell’insegnamento, ma sarà comunque subordinato agli organi dell’ateneo che potranno decidere ad esempio quale corso assegnargli, presso quale sede ed in quale periodo dover insegnare. Si pensi, all’opposto, all’operaio della catena di montaggio il quale, anch’esso, non riceveva e non riceve direttive esplicite, perché deve svolgere attività esecutive e ripetitive.

re rapporti di lavoro autonomo continuativo attraverso l'applicazione dello statuto protettivo del lavoro subordinato, consiste nel fatto che nessuna considerazione viene data alla ricostruzione della subordinazione attenuata, in base alla quale la giurisprudenza già considera subordinati quei rapporti di lavoro anche solo eterorganizzati<sup>96</sup>.

Ed invero, anche volendo prescindere dalla sostanziale coincidenza tra potere organizzativo e potere direttivo nelle dinamiche reali dell'organizzazione dell'impresa, ciò che colpisce della ricostruzione dottrinale in questione è l'affidarsi all'elemento del potere direttivo/di conformazione (onde distinguere tra subordinazione e eterorganizzazione), divenuto però del tutto labile a fronte degli attuali modelli produttivi ed organizzativi che marginalizzano sempre più la rilevanza dell'esercizio atomistico del potere direttivo, ciò che, come noto, è alla base di tutta la questione lavoristica.

Insomma, per dare protezione al lavoro continuativo reso in favore di un'organizzazione altrui, sarebbe invece arrivato il tempo di riformulare i criteri di imputazione delle tutele lavoristiche che devono prescindere, almeno in generale, dalle modalità attraverso cui viene svolta la prestazione di lavoro, quando questa risulta pienamente inserita nell'organizzazione produttiva altrui.

Un senso potrebbe avere la ricostruzione dell'estensione dello statuto protettivo del lavoro subordinato al lavoro autonomo continuativo eterorganizzato, solo se il dato normativo dell'art. 2 facesse riferimento all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato "in quanto compatibile" e saremmo quindi dinanzi ad un'applicazione selettiva della disciplina; tuttavia la disposizione in questione prevede l'applicazione dell'intera disciplina lavoristica ed in tal senso si è espressa la giurisprudenza di legittimità in tema di *riders*.

Tale questione rimane ineludibile, giacché l'interprete deve comunque chiedersi in quali termini possano essere riferite norme volte a tutelare specifiche esigenze del lavoro subordinato a situazioni tipiche del lavoro autonomo che reclamano specifiche altre forme di tutela (e sempre qui prescindendo da ogni prospettiva *de jure condendo* volta a deli-

---

<sup>96</sup> Con riferimento alle fattispecie di subordinazione attenuata, si capisce bene come, oltre alle direttive sulle modalità di esecuzione della prestazione, rilevino anche le direttive spatio-temporali per l'esecuzione ed anche queste ultime sono idonee a qualificare un rapporto di lavoro come subordinato. L. NOGLER, *La subordinazione nel d. lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell' "autorità del punto di vista giuridico"*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2016, 20. In giurisprudenza si veda Cass. 13 agosto 2008, n. 21591 che, in tema di lavoro giornalistico, attribuisce rilevanza qualificatoria primaria all'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva.

neare un diverso criterio di imputazione della tutela lavoristica, che prescindendo dalle modalità di svolgimento del rapporto)<sup>97</sup>.

## 5. L'applicazione giurisprudenziale dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015: il caso dei riders

### 5.1. L'interpretazione “riduttiva” della norma

Le prime pronunce della giurisprudenza sull'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 sono state quelle sulla nota vicenda dei *riders*, le quali hanno fornito interessanti e contrastanti risposte in merito all'interpretazione di tale norma anche in ordine a quale disciplina del lavoro disciplinato sia effettivamente applicabile a tali collaborazioni eterorganizzate.

Come noto il Tribunale di Torino<sup>98</sup> ha escluso la rivendicata sussistenza della subordinazione ai sensi dell'art. 2094 c.c. in capo ai *riders*, attenendosi al principio per cui il fondamentale requisito del rapporto di lavoro subordinato – che lo distingue dal rapporto di lavoro autonomo – è il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative<sup>99</sup>. La ricorrenza della subordinazione è stata poi negata, all'esito di un'accurata istruttoria in merito alle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro dei *riders*, sulla base dell'assunto centrale secondo cui “il rapporto di lavoro intercorso tra le parti era caratterizzato dal fatto che i ricorrenti non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l'obbligo di riceverla”<sup>100</sup>.

---

<sup>97</sup> Cfr. par. 3, Parte IV.

<sup>98</sup> Trib. Torino 7 maggio 2018.

<sup>99</sup> In tal senso si veda Cass. 21 marzo 2012, n. 4476; Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728.

<sup>100</sup> La sentenza torinese continua: “È infatti pacifico che i ricorrenti potevano dare la propria disponibilità per uno dei turni indicati da Foodora, ma non erano obbligati a farlo; a sua volta Foodora poteva accettare la disponibilità data dai ricorrenti e inserirli nei turni da loro richiesti, ma poteva anche non farlo”. La stessa sentenza conclude: “Questa caratteristica del rapporto di lavoro intercorso tra le parti può essere considerata di per sé determinante ai fini di escludere la sottoposizione dei ricorrenti al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro perché è evidente che se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa, non può neppure esercitare il potere direttivo e organizzativo”.



In particolare, è stato affrontato il problema dell'esercizio del potere direttivo esercitato attraverso strumenti informatici, nella specie attraverso la relazione tra lo smartphone del *riders* e la piattaforma digitale della Società, ovvero attraverso semplici telefonate. Una volta ritenuta la possibilità dell'esercizio del potere direttivo tramite strumenti informatici, nella dinamica concreta relativa allo svolgimento del rapporto, è emerso come tuttavia: il luogo e l'orario della prestazione non erano imposti dal committente; i *riders* potevano non accettare la chiamata per la consegna; i contatti con il centralino si sostanziano in chiamate volte non a giustificare la mancata accettazione ma solo a confermare la stessa, ovvero a comunicare eventuali ritardi; i *riders* sceglievano autonomamente il percorso per la consegna; potevano inoltre revocare la propria disponibilità anche senza preavviso. Tali modalità di svolgimento della prestazione, per il giudice, integrano un mero coordinamento tra le parti e non una sottoposizione al potere direttivo del committente.

Quanto all'applicabilità, nella specie, dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, il giudice torinese ha escluso una tale possibilità, ma a dire il vero con motivazioni non del tutto convincenti.

Ed invero il giudice ha accolto una suggestiva interpretazione dottrinale dell'art. 2 volta ad una lettura del tutto restrittiva della stessa (c.d. norma apparente)<sup>101</sup>, affermando che la norma in questione avrebbe addirittura un ambito applicativo più ristretto rispetto all'art. 2094 c.c. essendo "necessario che il lavoratore sia pur sempre sottoposto al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro e non è sufficiente che tale potere si estrinsechi soltanto con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro perché deve al contrario riguardare *anche* i tempi e il luogo di lavoro". Così facendo il giudice ha estremizzato la disposizione in esame, frustrando lo spirito stesso della legge che è quello, in ogni caso, di ampliare la tutela del lavoratore e non di ridurla.

Pertanto, il richiamo della dottrina citata appare del tutto ultroneo e dunque tale da indebolire la decisione giurisprudenziale in questione, posto che la stessa sentenza pianamente ritiene che non si possa in ogni caso parlare di organizzazione dei tempi di lavoro con riferimento ad una ipotesi, quale quella della prestazione dei *riders*, nella quale questi hanno la facoltà di "stabilire se e quando dare la propria disponibilità ad essere inseriti nei turni di lavoro".

---

<sup>101</sup> P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015, 117 ss. Non è superfluo rilevare che il difensore della Società resistente nel giudizio *de quo* sia anche l'autore della dottrina citata.

## 5.2. La teorizzazione del *tertium genus*

Nell’ambito della medesima vicenda processuale, la Corte di Appello di Torino<sup>102</sup>, nel riesaminare le modalità di esecuzione del rapporto, ha dato specifico rilievo alla durata dei rapporti in questione (da 6 a 11 mesi) e all’orario settimanale osservato dai *riders* (da 7 a 12 ore settimanali e comunque sempre inferiore alle 20 ore), ritenendo tale ridotta durata temporale di per sé sufficiente ad escludere la natura subordinata del rapporto ai sensi dell’art. 2094 c.c.

Di sicuro rilievo è tale considerazione della Corte, che nella qualificazione del rapporto affida primaria importanza all’elemento temporale, inteso quale durata complessiva della collaborazione e quale orario settimanale, confermando quindi che l’elemento del tempo e quindi della continuità, assurgono oramai, a seguito dell’introduzione dell’art. 2, d.lgs. n. 81/2015, ad un indice affidabile a fini qualificatori.

Accanto al rilievo accordato all’elemento della durata della prestazione, ritenuta insufficiente a fondare la subordinazione del rapporto di lavoro, tale decisione ha ribadito la circostanza che i lavoratori erano “liberi di dare, o no, la propria disponibilità per i vari turni (c.d. *slot*) offerti dalla azienda”<sup>103</sup>, ciò che deve ritenersi in contraddizione con l’esercizio del potere direttivo.

Quanto all’applicazione dell’art. 2, d.lgs. n. 81/2015, la Corte torinese, non condividendo la decisione del primo giudice ha stabilito che le collaborazioni in questione rientrino nell’art. 2, ritenendo che tale norma configuri un *tertium genus* di rapporto di lavoro, fattispecie introdotta al fine di apprestare una specifica tutela a nuove forme di lavoro sviluppatesi con l’evoluzione tecnologica.

---

<sup>102</sup> Corte di Appello di Torino 4 febbraio 2019, n. 26.

<sup>103</sup> La Corte torinese continua: “Erano loro che decidevano se e quando lavorare senza dovere giustificare la loro decisione e senza doversi cercare un sostituto, inoltre potevano anche non prestare servizio nei turni per i quali la loro disponibilità era stata accettata, revocando la stessa o non presentandosi (c.d. *swap* = funzione di revoca – e *no show* = mancata presentazione)”. La sentenza non ha ritenuto, invero, che la libertà di presentarsi o meno a rendere la prestazione possa configurarsi come “elemento estraneo al contenuto del rapporto”, poiché non solo la modalità di svolgimento della prestazione ma anche l’obbligo di lavorare sono requisiti di fattispecie nell’art. 2094 c.c.: “Il contenuto dell’obbligazione gravante sul dipendente è testualmente definito dall’articolo 2094 c.c. come prestazione del proprio lavoro, sicché il predetto obbligo entra a far parte del contratto”.

Interessante è inoltre la rilevanza, seppur “rafforzativa” e non “decisiva”, attribuita dalla Corte al *nomen juris* (collaborazione coordinata e continuativa) concordemente utilizzato dalle parti in sede di conclusione dell’accordo, proprio ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro.

In particolare la Corte, attribuendo rilevanza al potere del committente di determinare le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro e segnatamente alla possibilità di stabilire i tempi ed i luoghi di lavoro, ha qualificato l'eteroorganizzazione di cui all'art. 2 come "l'effettiva integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa (l'organizzazione) e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all'articolo 409 n. 3 c.p.c., poiché qui è il committente che determina le modalità della attività lavorativa svolta dal collaboratore".

Tali argomentazioni si fondano sul presupposto che nelle collaborazioni ex art. 409 n. 3 c.p.c., invero, il collaboratore, pur dovendosi naturalmente coordinare con il committente, organizza autonomamente la propria attività lavorativa.

Ora, a nostro avviso, come già accennato, ciò che deve essere sottolineato con riferimento alla decisione giurisprudenziale in questione, è il rilievo che viene dato all'elemento temporale della prestazione, nel senso che la Corte torinese giustifica l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato (ai sensi dell'art. 2 citato e non dell'art. 2094 c.c.) sul presupposto della "non occasionalità" della prestazione che, invero sarebbe reiterata nel tempo.

Con il che, peraltro, non può non cogliersi una sorta di contraddizione di fondo nella decisione considerata, laddove sul piano teorico il profilo temporale rilevarebbe sicuramente a fini qualificatori e dunque la continuità è un elemento essenziale sia del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c. che della norma di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015; tuttavia la contraddizione sta nel fatto che con riferimento al medesimo profilo temporale dei rapporti in questione, la sentenza ha da un lato escluso la natura subordinata ai sensi dell'art. 2094 c.c. ritenendo la non apprezzabilità del *quantum* di lavoro prestato, dall'altro ha ritenuto applicabile l'art. 2 proprio sul presupposto della continuità della prestazione <sup>104</sup>.

---

<sup>104</sup> La contraddittorietà è manifesta perché l'interprete non può non considerare che alla medesima tutela si arriva sia per via art. 2094 c.c. che per via art. 2, d.lgs. n. 81/2015. Anche se, in verità, sembra che la Corte torinese operi, nella specie, un'applicazione selettiva della disciplina lavoristica (inquadramento e quindi retribuzione e conseguentemente tutela della salute e sicurezza, orario di lavoro, previdenza). Nel caso di specie gli appellanti avevano sottoscritto dei contratti di collaborazione con una durata di diversi mesi e avevano lavorato per la società appellata in via continuativa per quasi tutte le settimane di tale arco temporale.

### 5.3. Una lettura pragmatica di una norma pragmatica e l’apertura alla debolezza socio-economica

Al culmine della descritta vicenda processuale si è pronunciata la Corte di Cassazione, la quale ha ritenuto applicabile ai rapporti di lavoro in considerazione la disciplina di cui all’art. 2, d.lgs. n. 81/2015<sup>105</sup>.

In linea generale, secondo la Corte di Cassazione l’art. 2 va letto nel contesto del complessivo processo di riforma di cui al c.d. Jobs Act, con il quale il legislatore, se da un lato ha abrogato il lavoro a progetto, dall’altro ha riequilibrato il sistema ponendo limiti più stringenti alla possibilità di stipulare collaborazioni ai sensi dell’art. 409 n. 3 c.p.c.; al contempo è stata prevista l’applicazione della disciplina del lavoro subordi-

---

<sup>105</sup> La sentenza della Corte torinese è stata impugnata per cassazione da parte dell’impresa committente, mentre i lavoratori non hanno proposto appello incidentale per chiedere la subordinazione ai sensi dell’art. 2094 c.c. Il ricorso della Società si fonda sul presupposto che sia stato mal interpretato l’art. 2094 c.c. e l’art. 2, d.lgs. n. 81/2015 ed in particolare su quest’ultima disposizione viene rilevato come la Corte di appello non avrebbe considerato che le modalità di esecuzione della prestazione debbano essere organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, e che quindi la parola “anche” dimostrerebbe che sia necessitata non una semplice etero determinazione di tempi e luogo della prestazione, ma un’ingerenza più pregnante nello svolgimento della collaborazione, eccedente quindi tale eterodeterminazione.

La Suprema Corte ha ricostruito gli indirizzi dottrinari sull’art. 2 in questione, distinguendo un primo metodo che si basa sul classico metodo qualificatorio nella sua versione tipologica, ove si dovrà verificare se le prestazioni concrete siano sussumibili nel lavoro subordinato; un secondo indirizzo, sposato dalla Corte di Torino, che teorizza l’esistenza di un *tertium genus*, intermedio all’autonomia e alla subordinazione, caratterizzato dall’eteroorganizzazione; un terzo orientamento farebbe rientrare tale disposizione nell’ampia area della parasubordinazione, oramai ospitante diversi rapporti di lavoro; un’ultima posizione si fonda su un approccio più pragmatico, che estende la disciplina del lavoro subordinato in presenza di alcuni indici legali. In tale ultima direzione, si è rilevato nell’art. 2 un “contributo fortemente impregnato di pragmatismo”, si veda O. MAZZOTTA, *L’inafferrabile etero-direzione*, cit., 19. Parla di *purposive approach*, M. BIASI, *Tra fattispecie ed effetti: il purposive approach della Cassazione nel caso Foodora*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, 1 ss., il quale, citando G. DAVIDOV, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, 2016; ID., *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, in *Spanish Law Journal*, 2017, 6, 1-2, 6 ss. e A. BARAK, *Purposive Interpretation in Law*, Princeton, 2005, spiega come “il *purposive approach*, consiste in una tecnica, elaborata negli ambienti della *common law*, di interpretazione dei testi di legge, la quale combina i tratti dei canoni teleologico e sistematico del diritto continentale, muovendo oltre, ma non in contrapposizione, con la *literal interpretation*, ed anzi trovando nella lettera della legge il proprio principale limite, non troppo diversamente dall’interpretazione teleologica del diritto euro-continentale”.

nato in relazione a tutte quelle collaborazioni continuative caratterizzate da un'“ingerenza funzionale” dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione<sup>106</sup>.

La Suprema Corte ha ritenuto che il legislatore si sia limitato a valorizzare alcuni indici fattuali ritenuti significativi quali la personalità, la continuità e l'eteroorganizzazione della prestazione, indici idonei a giustificare l'applicazione della disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato.

In realtà, sul piano formale la norma in questione non imporrebbe al giudice di “qualificare” il rapporto nel senso della subordinazione o dell'autonomia, ma solo di verificare la ricorrenza di tali indici, con l'effetto dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

Nel merito della *ratio* sostanziale della disposizione, la sentenza prosegue ritenendo che il legislatore abbia deciso l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato tutte le volte che l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, rende comparabile il collaboratore al lavoratore subordinato (letteralmente *dipendente*), ciò che giustificherebbe il rimedio di una protezione equivalente<sup>107</sup>.

Non deve poi passare inosservato il riferimento esplicito della sentenza alla nozione di “*debolezza economica*” che caratterizzerebbe i rapporti di lavoro in questione e che, pur sempre con riferimento a rapporti *limitrofi* alla subordinazione, deve entrare comunque nel metro del giudizio giurisprudenziale per individuare la categoria di prestatore di lavoro da proteggere<sup>108</sup>.

---

<sup>106</sup> La Corte, in maniera disinvolta, definisce l'art. 2 in questione “norma di disciplina”, spingendosi in un'area che non era di sua competenza, in questo senso di veda M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020 il quale afferma che “compito del giudice non è quello di qualificare in termini concettuali la legge, ma quello di interpretarla per dare ad essa concreta e coerente applicazione. Le uniche qualificazioni di una disposizione della legge che competono a giudici sono quelle che attengono all'essere, o no, una disposizione eccezionale, in quanto ne è esclusa l'applicazione oltre i casi e i tempi considerati (art. 14 disp. Prel. Cod. civ.), all'essere, o no, speciale, per accertare l'idoneità a derogare alla legge generale, ovvero, ancora all'essere, o no, una disposizione che reca interpretazione autentica di una legge precedente in quanto da quella qualificazione dipende la sua eventuale retroattiva”.

<sup>107</sup> Cass., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663, 9.

<sup>108</sup> Secondo la Corte la tutela protezionistica del lavoro subordinato viene estesa a prestatori di lavoro in posizione di “debolezza economica, operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea”.

Di tale avviso è G. SANTORO PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piat-*

Quest’ultima riflessione della Corte, seppure svolta solo in parte, evoca il concetto di *dipendenza economica*<sup>109</sup> che, come noto, secondo molteplici e diverse teorizzazioni, renderebbe superflua l’indagine sulla natura subordinata o autonoma della prestazione a fini di imputazione della tutela<sup>110</sup>.

Sicuramente vanno tenute in considerazione le riflessioni di quella dottrina volta a precisare come la debolezza economica, che sarebbe concetto diverso dalla dipendenza economica, resta un elemento vago di matrice descrittiva e sociologica a cui è difficile ricondurre effetti giuridici e dunque tale concetto sarebbe estraneo all’art. 2, d.lgs. n. 81/2015 che prevederebbe veri e propri effetti giuridici in presenza del dato normativo dell’eterorganizzazione<sup>111</sup>.

Purtuttavia, sul piano sostanziale, la sentenza della Suprema Corte non limita la *ratio* della tutela dell’art. 2 – e cioè l’estensione della disciplina del lavoro subordinato – al solo indice normativo dell’eterorganizzazione, ma considera, tra gli altri elementi, anche quello della debolezza socio economica del prestatore di lavoro, che la stessa Corte costituzionale ha ritenuto essere l’elemento che giustifica l’estensione di talune norme del lavoro subordinato alle collaborazioni autonome e continuative<sup>112</sup>. Senza contare che tale concetto potrebbe uscire dalla vaghezza, ove il legislatore decidesse di farlo assurgere a vero e proprio indice

---

*taforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020, in Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, il quale cita R. SCOGNAMIGLIO, *Lezioni di diritto del lavoro*, Bari, 1972, per esprimere il pensiero per cui l’art. 2 “è forse applicabile a tutti quei lavoratori in condizione di subordinazione socioeconomica e di sottoprotezione sociale”.

<sup>109</sup> Ne parla A. PERULLI, *Lavoro autonomo*, cit., 221, per introdurre il concetto di dipendenza economica, in termini di continenza sovratica.

<sup>110</sup> Si pensi alla teorizzazione del lavoro *sans phrase* (lavoro senza aggettivi). In dottrina si veda M. D’ANTONA, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Seconda proposta di legge*, in *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, a cura di G. Ghezzi, Roma, 1996, 187 ss.; M. D’ANTONA, *Intervento al Convegno di Studi Domenico Napoletano*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia. Atti del Convegno di Studi Domenico Napoletano*, Bari, 1997, 145 ss.; M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro* e A. PERULLI, *Locatio operis e lavoro sans phrase nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavori*, entrambi in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, n. 21, 9 ss. e 73 ss.

<sup>111</sup> In tal senso si v. A. PERULLI, *La prima pronuncia della Corte di Cassazione sull’art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015: una sentenza interlocutoria*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, 7.

<sup>112</sup> Corte cost. n. 365/1995.

normativo, come infatti è già avvenuto con l'art. 69 *bis*, d.lgs. n. 276/2003 introdotto dalla legge n. 92/2012.

Del resto, anche la riforma dell'art. 2 ad opera della legge n. 128/2019 semplifica l'operazione di estensione, prevedendo una prestazione solo *prevalentemente* personale (e non più *esclusivamente*), indicando anche le prestazioni di lavoro svolte mediante piattaforme digitali ed eliminando il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro<sup>113</sup>.

Quanto al cruciale problema di quale disciplina del lavoro subordinato debba/possa essere applicata alle collaborazioni in questione, la Suprema Corte ritiene che di regola debba essere applicata l'intera disciplina, giustificando tale assunto, per la verità alquanto superficialmente, sul presupposto che ogni singolo giudice non potrebbe decidere di volta in volta ed *ex post* quale istituto applicare alla collaborazione in questione<sup>114</sup>.

Nello specifico della prestazione di lavoro dei c.d. *riders*, la Suprema Corte conferma il ragionamento del primo giudice in merito alla rilevanza attribuita all'organizzazione *impressa* dalla committente ai tempi e al luogo di lavoro, quale specificazione ulteriore dell'obbligo di coordinamento delle prestazioni, con l'imposizione di vincoli spaziali e temporali emergenti dal regolamento contrattuale e dalle modalità esecutive delle prestazioni<sup>115</sup>.

Secondo la Corte, insomma, e del tutto discutibilmente, seppure nella fase genetica il collaboratore avrebbe una mera facoltà di obbligarsi ad eseguire la prestazione<sup>116</sup>, nella fase esecutiva sarebbe comunque pre-

<sup>113</sup> Tali modifiche supererebbero le eccezioni circa la valenza letteraria della parola "anche", che per la committente aveva un senso rafforzativo della subordinazione, mentre per la Suprema Corte aveva un senso esemplificativo.

<sup>114</sup> A conferma dell'integrale applicazione della disciplina del lavoro subordinato, si ricorda che quando il legislatore ha inteso limitare detta applicazione a solo alcuni istituti, lo ha fatto espressamente, come nel caso del lavoro del socio di cooperativa (R.D. n. 1955/1923, art. 2, legge n. 370/1934, art. 1, comma 1, legge n. 1204/1971), o come nel caso dell'estensione di alcune tutele subordinate in favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata (art. 64, d.lgs. n. 151/2001), o come nel caso di estensione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 2, comma 1, d.lgs. n. 626/1994 e art. 2, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2008).

<sup>115</sup> Si sono valorizzati gli obblighi del rider: di partire da un luogo prestabilito; di attivare un applicativo informatico sul suo telefono; di ritirare il cibo in uno specifico luogo e comunicare il buon esito del ritiro; di effettuare la consegna e di confermare il buon esito della consegna.

<sup>116</sup> Sembra condividere l'affermazione della Suprema Corte V. SPEZIALE, *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663/2020 sui riders*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, 8, per poi però ritenere a pag. 9 che "Lo svolgimento della prestazione è l'obbligazione fondamentale a carico del lavoratore all'interno del contratto di lavoro

sente l'elemento della eterorganizzazione, che farebbe scattare l'applicazione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

In realtà, non si può non rilevare come proprio la Suprema Corte aveva precedentemente ritenuto, in altra decisione, come la libertà di accettare o meno la richiesta di eseguire la prestazione di lavoro senza, peraltro, necessità di giustificazione, sarebbe un elemento esterno al contratto di lavoro e non inciderebbe sulla natura del rapporto (che nel caso di specie fu ritenuto essere di lavoro autonomo)<sup>117</sup>.

Di fondamentale rilievo è poi la prospettazione della Società committente circa l'irragionevole (ed in contrasto con l'art. 3 Cost.) equiparazione, pur in presenza di diverse modalità di svolgimento della prestazione, da parte dei *riders* eterorganizzati ai fattorini subordinati, tenuti al rispetto di regole molto più stringenti. La Corte, senza purtroppo un'argomentazione esaustiva, liquida tale argomento non ravvisando come irragionevole la volontà del legislatore di equiparare i soggetti di cui all'art. 2 ai lavoratori subordinati, esistendo un'“evidente asimmetria tra committente e lavoratore, con esigenza di un regime di tutela più forte, in funzione equilibratrice”.

In realtà tale passaggio argomentativo offre lo spunto per evidenziare come l'intento legislativo può essere letto in direzione del superamento della subordinazione tecnico-funzionale e nella valorizzazione di una subordinazione socio-economica, che assurgerebbe così a parametro per l'individuazione del soggetto meritevole dell'applicazione della disciplina protettiva del lavoro subordinato.

---

subordinato, con le modalità previste dall'articolo 2094 che incidono sul contenuto di una attività a cui il lavoratore non può sottrarsi se non nei casi tassativamente previsti dalla legge (ferie, malattie, permessi, impossibilità sopravvenuta della prestazione per causa non imputabile e così via)”.

<sup>117</sup> Si tratta della sentenza della Cass. n. 3457/2018 in tema di lavoro nelle agenzie ipipiche che, sulla scia di Cass. n. 9343/2005, ha riaffermato che “Il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, non attiene a questo contenuto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale (in quanto precede lo svolgimento). Tale fatto è idoneo solo (eventualmente) a precludere (per l'assenza di accettazione) la concreta esistenza d'un rapporto (di qualunque natura); e comporta la conseguente configurazione di rapporti instaurati volta per volta (anche giorno per giorno), in funzione del relativo effettivo svolgimento, e sulla base dell'accettazione e della prestazione data dal lavoratore. L'accettazione e la presentazione del lavoratore, espressioni del suo consenso, incidono (come elemento necessario ad ogni contratto) sulla costituzione del rapporto e sulla sua durata: non sulla forma e sul contenuto della prestazione (e pertanto sulla natura del rapporto)”. In dottrina si veda M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Labour & Law Issues*, 5, nota 55, il quale riporta ulteriori precedenti giurisprudenziali in tal senso.



Ritorna pertanto il problema, del tutto ignorato dalla Suprema Corte, per cui, posto che sul piano generale ad ogni tipo legale corrisponde una fascia di puntuali effetti giuridici (per cui è oggettivamente impossibile l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ad un lavoro autonomo), occorre domandarsi se effettivamente l'operazione effettuata dal legislatore dell'art. 2 sia quella di allargare sia pure solo per gli *effetti* l'area della subordinazione a tutti quei rapporti "anche solo" eterorganizzati e non necessariamente eterodiretti. Ciò che del resto viene già ritenuto da una cospicua parte della giurisprudenza e della dottrina che riconducono l'eterorganizzazione nell'ambito dell'art. 2094 c.c.

Ed infatti l'opportunità per la Suprema Corte di fare chiarezza sulla distinzione tra eterorganizzazione e subordinazione è rimasta lettera morta. Nella decisione, invero, non viene affrontata tale centrale questione, che non si esaurisce di certo con la tematica relativa al rapporto di lavoro dei *riders*<sup>118</sup>.

Quanto alla distinzione tra coordinamento ed eterorganizzazione la Corte ritiene solo che "le modalità di coordinamento sono stabilite di comune accordo tra le parti, mentre nel caso preso in considerazione da quest'ultima disposizione (art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015) tali modalità sono imposte dal committente, il che integra per l'appunto la eterorganizzazione che dà luogo all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato".

Per la Corte, quindi, la differenza risiederebbe solo nella consensualità presente nel coordinamento e nella unilateralità della eterorganizzazione. Tale assunto, tuttavia, non si risolve in un chiarimento ed aumenta invece ancor più i dubbi, posto che si potrebbe allora parlare di coordinamento e quindi di "riconduzione alla subordinazione" in tutti quei casi in cui vi sia una predeterminazione di fasce orarie entro le quali svolgere la prestazione di lavoro<sup>119</sup>.

---

<sup>118</sup> Nello stesso senso si veda M. MAGNANI, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2020, 108. La Corte, optando per una pronuncia *de minimis*, non si è in alcun modo confrontata con l'articolato e complesso dibattito dottrinale sull'art. 2 in questione.

Ad esempio nessun cenno è stato fatto sulla differenza tra l'assoggettamento del lavoratore ai poteri unilaterali del datore (subordinazione) e potere di istruzione per l'esecuzione di obbligazioni già pattuite e definite con il contratto (coordinamento), in tal senso M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, cit., 6.

<sup>119</sup> Secondo una interpretazione dottrinale, individuare la differenza solo sul consenso porta con sé un altro problema non certo irrilevante, e cioè che il prestatore di lavoro esprimerebbe un libero consenso in fase di stipulazione. Pertanto il consenso espresso dal lavoratore nel momento genetico del rapporto escluderebbe di per sé il

Di conseguenza la Corte lascia completamente aperto il problema se con la tecnica normativa di cui all’art. 2 in questione si intenda tutelare colui che si trova in uno stato di sottoprotezione giuridica derivante dall’assoggettamento agli altrui poteri datoriali (direttivo, organizzativo, di controllo, disciplinare), ovvero se abbia inteso tutelare dei soggetti che si trovano in una mera situazione di dipendenza socio-economica.

Anche sul piano sistematico la Corte non ha tenuto conto dell’introduzione dell’apparato normativo di tutela di cui al Capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2017 in favore dei ciclofattorini autonomi che lavorano tramite piattaforme. Ed infatti, se è vero che è ermeneuticamente corretto interpretare una legge anche alla luce delle successive modifiche, la Suprema Corte ha errato in tale interpretazione, non tenendo in debita considerazione il fatto che il legislatore, con la modifica del 2017, consapevole dell’incertezza in ordine alla qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders*, ha previsto uno speciale apparato di tutele compatibili con il loro *status* di lavoratori autonomi.

In tale prospettiva non sarebbe stato *irrazionale o irragionevole* porsi dubbi di legittimità costituzionale dell’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, laddove questa venga letta come estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato – che trova la sua specifica ragion d’essere nella peculiare situazione in cui viene a trovarsi il lavoratore subordinato – a rapporti di lavoro comunque autonomo.

A tal riguardo, autorevole dottrina, ha evidenziato come la Corte abbia giudicato comparabili lavoratori liberi di scegliere se, quando e quanto lavorare, a lavoratori che sono tenuti allo svolgimento della prestazione di lavoro tutti i giorni secondo un orario imposto dal datore di lavoro<sup>120</sup>.

Infine, ed è questo l’interrogativo davvero interessante, chissà come avrebbe risposto la Corte se i lavoratori avessero proposto ricorso incidentale per vedersi riconosciuta la subordinazione ai sensi dell’art. 2094 c.c. Come avrebbe, la Corte, potuto negare i tratti della subordinazione

---

vaglio circa l’applicazione della disciplina della subordinazione, e rileverebbero solo le modificazioni del coordinamento avvenute in corso di rapporto, quali ad esempio un mutamento delle fasce orarie. Secondo V. SPEZIALE, *Prime osservazioni*, cit., 11, il coordinamento è “qualcosa di meno incisivo ed invasivo della eterorganizzazione, con una differenza che dovrebbe essere sia quantitativa che qualitativa”.

<sup>120</sup> Sul punto si veda P. TOSI, *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, 12, il quale ritiene “che sia irragionevole, anche nella prospettiva indicata dalla sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale, l’integrale estensione delle tutele del lavoratore subordinato a chi non ha comparabili doveri (e per lo più né vorrebbe né potrebbe assumerli)”.

“classica” in presenza degli elementi della continuità, personalità, eterorganizzazione, controllo spazio-temporale?<sup>121</sup>.

---

<sup>121</sup> Ed infatti Tribunale di Palermo, in una simile fattispecie, con sentenza del 24 novembre 2020, n. 3570, ha dichiarato l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. Nel caso di specie il Giudice del lavoro ha condannato il gestore della piattaforma alla reintegrazione del *rider* nel posto di lavoro, con inquadramento nel VI livello del C.C.N.L. Terziario Distribuzione e Servizi (in quanto contratto applicato dalla azienda ai propri dipendenti) e mansioni di ciclo fattorino addetto alla consegna di merci, cibi e bevande a domicilio, nonché al pagamento di una indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR che il *rider* avrebbe dovuto percepire dalla data di disconnessione dalla piattaforma sino alla effettiva reintegrazione e dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti.

Tale pronuncia è interessante per il singolare e non usuale richiamo ai precedenti giurisprudenziali stranieri oltre che interni. Ed invero, per accertare che la committente abbia la natura imprenditoriale commerciale con possibile titolarità di rapporti di lavoro in capo alla stessa e che quindi non si tratti di una mera piattaforma di servizi ha fatto riferimento a Trib. Milano, sez. spec. Impresa, 15 giugno 2015, n. 23; Trib. Torino, sez. spec. Impresa, 1° marzo 2017, n. 1553; Court D'Appel de Paris 10 gennaio 2019, n. 18/08357; Cour de Cassation, chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374, Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE, Grande Sezione, 20 dicembre 2017, C-434/15). Nel senso dell'autonomia del rapporto di lavoro si veda l'ordinanza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 22 aprile 2020, C-692/19, con riferimento alla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, la quale ha chiarito che non può essere considerato lavoratore subordinato il lavoratore che gode di una certa autonomia anche nel determinare se e quando lavorare, a meno che tale autonomia non risulti fittizia.

In particolare il Tribunale di Palermo, per accertare la subordinazione, attribuisce rilievo al funzionamento concreto dell'algoritmo che incide in modo rilevante sulle modalità di esecuzione della prestazione, ponendo nel nulla la formale libertà prevista dal contratto stipulato.

La sentenza, in particolare, ha stabilito come “a tutto concedere, il lavoratore può scegliere di prenotarsi per i turni che la piattaforma (e quindi il datore di lavoro che ne è titolare o ne ha il controllo) mette a sua disposizione in ragione del suo punteggio. Egli, inoltre, per poter realmente svolgere la prestazione, deve essere loggato nel periodo di tempo che precede l'assegnazione della consegna, avere il cellulare carico in misura almeno pari al 20% e trovarsi nelle vicinanze del locale presso cui la merce dev'essere ritirata, poiché altrimenti l'algoritmo non lo selezionerà, benché egli avesse prenotato e non disdetto lo slot, con la conseguenza che, in verità, non è lui che sceglie quando lavorare o meno, poiché le consegne vengono assegnate dalla piattaforma tramite l'algoritmo, sulla scorta di criteri del tutto estranei alle preferenze e allo stesso generale interesse dal lavoratore (nel medesimo senso ha ritenuto la già citata sentenza della Suprema Corte spagnola, agli atti di parte ricorrente)”.

## Parte III

### *La dipendenza economica in ambito comunitario ed internazionale*

SOMMARIO: 1. Subordinazione e dipendenza economica nella giurisprudenza della Corte di Giustizia: la valorizzazione dell'organizzazione e della continuità del rapporto di lavoro. – 2. La dipendenza economica nelle fonti internazionali e comunitarie. – 3. L'elemento della eterorganizzazione della prestazione di lavoro quale indice rilevante della subordinazione nei diversi ordinamenti giuridici. – 4. Il superamento della dicotomia lavoro autonomo/subordinato. La dipendenza economica quale nuovo criterio di imputazione delle tutele lavoristiche.

#### *1. Subordinazione e dipendenza economica nella giurisprudenza della Corte di Giustizia: la valorizzazione dell'organizzazione e della continuità del rapporto di lavoro*

Per comprendere appieno le recenti riforme legislative che sono intervenute nel perimetro dell'autonomia, della parasubordinazione e conseguentemente della subordinazione, si deve tener conto del contesto comunitario (c.d. unionale o eurounitario) ed internazionale con il quale il nostro ordinamento deve rapportarsi e dal quale ha spesso preso spunto.

Innanzitutto bisogna sempre capire lo spirito del diritto comunitario ed il suo ambito applicativo ed infatti tale ordinamento si occupa (almeno in teoria), di autonomia e subordinazione nell'ambito di tutelare la libera concorrenza nel mercato e, proprio nell'ambito di tale competenza, si trova a censurare gli accordi economico-collettivi che potrebbero limitare tale concorrenza.

A ben vedere, quindi, è proprio su tale presupposto che si fonda lo studio delle categorie giuridiche della subordinazione e autonomia nell'ambito dell'Unione Europea.

Segnatamente, ed è in tale contesto che si è aperto il dibattito in questione, il problema si pone con riferimento ad accordi che disciplinano ad esempio le tariffe dei lavoratori autonomi – che il diritto comunitario

considera a tutti gli effetti imprese e che non possono pertanto stipulare accordi restrittivi della concorrenza – nel caso in cui tali rapporti di lavoro autonomo potrebbero non essere genuini e nascondere rapporti di lavoro subordinato. Se fossero in realtà subordinati, allora sarebbero consentiti accordi collettivi limitativi, per loro natura, della concorrenza.

Ed invero, a livello comunitario, viene giustificato l'intervento correttivo della norma inderogabile sul mercato concorrenziale per tutelare i soggetti deboli e cioè coloro che a causa di un rapporto di lavoro con unico datore e che abbia avuto una notevole durata, hanno subito un difetto di informazione sulle opportunità del mercato di lavoro, un difetto di formazione professionale in relazione a dette opportunità, un difetto di mobilità<sup>1</sup>.

Ora, come noto, l'esame sulla natura autonoma o subordinata dei rapporti di lavoro spetta però al giudice nazionale, che è l'unico sovrano di tale qualificazione, ma il diritto comunitario e nella specie la Corte di Giustizia, può indicare i criteri ai quali il giudice nazionale si dovrebbe attenere nella sua opera qualificatoria.

Allora, svolte tali doverose premesse al fine di inquadrare il perimetro di applicazione del diritto comunitario e l'operato della Corte di Giustizia, è allora sicuramente utile esaminare i criteri comunitari ai quali gli ordinamenti nazionali dovrebbero attenersi.

L'ordinamento comunitario ha fatto proprio il concetto di subordinazione che emerge dalle legislazioni degli stati membri, individuandola nell'assoggettamento contrattuale pieno della prestazione a eterodirezione e dunque la subordinazione alberga nella situazione in cui una persona lavori per un certo periodo di tempo per un'altra persona sotto la sua direzione, ricevendo in cambio una retribuzione.

Ciò posto, però, la Corte di Giustizia, come del resto fanno i giudici nazionali, ritiene che ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro si debba fare riferimento non tanto e non solo ad elementi distintivi che coincidono con l'eterodirezione, quali ad esempio il vincolo di orario, il vincolo di luogo, l'assenza di rischio in capo al prestatore, l'integrazione del prestatore nell'organizzazione aziendale. Ed invero la consolidata

---

<sup>1</sup>Tali "difetti" sono indicati da P. ICHINO, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 2, 2015, 579. Ed è interessante rilevare come a livello comunitario, seppure residui un concetto di subordinazione tecnico funzionale, quindi fondata sulle concrete modalità di svolgimento del rapporto, spesso invece si fa riferimento, senza troppi problemi, alle effettive condizioni del lavoratore al fine della riconduzione degli statuti protettivi del lavoro subordinato.

giurisprudenza della Corte di Giustizia<sup>2</sup> individua la condizione di subordinazione anche dinanzi ad una situazione di eterorganizzazione, elemento questo che servirebbe ad escludere una indipendenza organizzativa del lavoratore e ad accertare la sua incapacità di offrire direttamente le sue prestazioni sul mercato con proprio rischio imprenditoriale.

La Corte di Giustizia, quindi, *aggancia* la subordinazione all'elemento della dipendenza organizzativa del prestatore nei confronti del committente, ma non riesce a spingersi sino all'accertamento della dipendenza economica o reddituale dello stesso nei confronti del committente, elemento questo che implicherebbe una valutazione anche in merito alla monocommittenza<sup>3</sup>.

Ora, se è vero, come visto, che il diritto comunitario ha una valenza normativa limitata sulla materia del diritto del lavoro, occupandosene solo quale riflesso della materia della libera circolazione dei lavoratori e

---

<sup>2</sup> *Ex multis* si vedano le sentenze che trattano della subordinazione in relazione al diritto di libera circolazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 45 TFUE: Corte Giust. 19 marzo 1964, C-75/63, Uger; Corte Giust. 23 marzo 1982, C-53/81, Levin; Corte Giust. 3 luglio 1986, C-66/85, Lawrie-Blum; Corte Giust. 23 marzo 2004, C-132/02, Collins. Si vedano altresì le sentenze che trattano della subordinazione in relazione alla libera concorrenza ai sensi dell'art. 101 TFUE: Corte Giust. 18 giugno 1998, C-35/96, Commissione c. Repubblica italiana; Corte Giust. 16 settembre 1999, C-22/98, Becu et altri, parr. 26-37; Corte Giust. 12 settembre 2000, C-180-98, Pavlov et altri c. Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten, parr. 74-77; Corte Giust. 28 febbraio 2013, C-1/12, Tecnicos Oficias de Contas c. Autoridade da Concorrência, parr. 35 ss.

<sup>3</sup> Si veda Corte Giust. 4 dicembre 2014, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media c. Regno di Olanda, la quale adotta l'interpretazione di subordinazione allargata basata sull'eterorganizzazione, per la prima volta in un giudizio attinente alla disciplina della concorrenza. Come noto, in Italia, un coraggioso tentativo in tal senso è stato fatto dal legislatore italiano con la riforma di cui alla legge n. 92 del 2012 (c.d. Riforma Fornero) per cui si consideravano subordinate le collaborazioni continuative che presentavano due dei seguenti requisiti: a) la durata complessiva della collaborazione, che non doveva essere superiore a otto mesi; b) l'ammontare del fatturato del collaboratore, che non doveva superare l'80% dei corrispettivi totali percepiti; c) l'esistenza di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Anche la legislazione spagnola sul *Trabajo Autonomo Economicamente Dependiente* introdotto dalla legge n. 20/2007, ha previsto una tutela specifica per i prestatori di lavoro autonomo in condizione di dipendenza economica, individuando tale condizione nel fatto che il prestatore percepisca almeno il 75% del proprio reddito da lavoro da un unico committente, sul punto si veda F. VALDES DAL RE-A. VALDES, *Lo statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, 731-737; C. AGUT GARCIA-C. NUNEZ GONZALEZ, *The regulation of economically dependent self-employed work in Spain: a critical analysis and a comparison with Italy*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, ADAPT, vol. 1, n. 1-2, 2012, 122.

della disciplina della concorrenza, è anche vero che è indispensabile tenere in considerazione tale interpretazione comunitaria della subordinazione perché anche il nostro ordinamento non può restare impermeabile al diritto comunitario e soprattutto alle sentenze della Corte di Giustizia la cui efficacia, come noto, è vincolante per gli Stati membri.

Tant'è che l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, in qualche modo, ha sposato proprio la nozione europea e comunitaria di subordinazione, riconoscendo la relativa disciplina alle collaborazioni eterorganizzate e non prendendo invece in considerazione la dipendenza economico-reddituale del prestatore, come invece aveva fatto lo stesso legislatore italiano nel 2012.

Tale impostazione sconta però la difficile *considerazione ed interpretazione*, a fini qualificatori, dell'elemento dell'organizzazione, parola quest'ultima che non assume una valenza definitoria pregnante, ma piuttosto integra un elemento comune a tutti i rapporti di lavoro, come in qualche misura avveniva con il termine coordinamento.

Infatti, in ogni rapporto di lavoro è presente un qualche aspetto del coordinamento della prestazione e quindi di eterorganizzazione. Si pensi a tutti quei rapporti in cui il prestatore lavora continuativamente ma non esclusivamente per un'impresa, anche presso i locali aziendali ed utilizzando anche strumenti del committente (medico, avvocato, consulente del lavoro, insegnante, manutentore, giardiniere, ecc.); tali rapporti sono in qualche misura eterorganizzati, ma difficilmente si potrebbe ritenere subordinati. In tali rapporti, invero, l'elemento che mal si concilia ed anzi li rende incompatibili con la subordinazione è il loro rapporto con una pluralità di committenti e dunque la possibilità di offrire il proprio lavoro sul mercato.

Ed infatti risulta arduo far assurgere l'elemento del coordinamento o dell'organizzazione ad elementi qualificatori della fattispecie sul piano giuridico e lo dimostra l'alluvionale giurisprudenza in materia, la quale lo descrive in modo assolutamente variegato e persino contraddittorio<sup>4</sup>.

La lettura comunitaria degli ordinamenti dei singoli stati europei considera infatti l'elemento del *coordinamento/organizzazione* sempre le-

---

<sup>4</sup>In tal senso di veda P. ICHINO, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 2, 2015, 578 e la giurisprudenza ivi citata.

Ed infatti anche il legislatore italiano era convinto di tali debolezze definitorie e qualificatorie, tant'è che nella versione originaria dell'attuale art. 2, d.lgs. n. 81/2015, aveva introdotto anche l'elemento della ripetitività dell'attività oggetto della prestazione dedotta in contratto. A dire il vero, però, anche il carattere ripetitivo dell'attività non ci aiuta molto nella qualificazione del rapporto, essendo la ripetitività ben compatibile sia con un rapporto autonomo (si vedano gli esempi fatti sopra) che con uno subordinato.

gato a quello della continuità, che è l'unico elemento incontestabile che differenzia il lavoro autonomo per un *opus perfectum* che si sostanzia *uno actu*, da un lavoro che può essere sempre autonomo, ma che ha ad oggetto un servizio continuativo e che pertanto necessita di per sé di una più intensa protezione.

In tale prospettiva allora, e cioè nel senso di valutare la reale situazione di debolezza contrattuale ed economica del prestatore, sarebbero da rivalutare gli indici dell'art. 69 *bis*, d.lgs. n. 276/2003, dell'apprezzabile durata del rapporto, della condizione di monocommittenza, del livello di professionalità medio bassa con corrispondente livello retributivo.

## 2. La dipendenza economica nelle fonti internazionali e comunitarie

Di dipendenza economica si è sempre parlato (e se ne continua a parlare) nel diritto commerciale, in tema di concorrenza, indicandola come quella situazione nella quale versa un soggetto economico, laddove egli dipenda da un altro soggetto per quanto concerne lo svolgimento della sua attività.

La sua genesi, in realtà, è da attribuire all'art. 9, legge 18 giugno 1998, n. 192 che disciplina le regole per la subfornitura e prevede l'istituto dell'abuso di dipendenza economica, che rappresenta un istituto di particolare complessità e che ha rilevanti ricadute tanto sul diritto della concorrenza che sul diritto dei contratti<sup>5</sup>.

Negli ultimi anni, con il mutato contesto sociale, economico e produttivo, la dottrina sociologica<sup>6</sup> e giuslavoristica<sup>7</sup> hanno iniziato a parlare di dipendenza economica anche nel diritto del lavoro, per cercare di dare una risposta ai bisogni di quanti erano e sono ancora esclusi dal si-

---

<sup>5</sup> Il dibattito si era incentrato sulla diversa rilevanza da attribuire all'istituto in questione, a metà tra il diritto civile ed il diritto della concorrenza. I fautori del diritto civile lo hanno quindi rapportato alla normativa dei diritti dei consumatori, i fautori del diritto della concorrenza ai rapporti con la normativa antitrust e con l'istituto dell'abuso di posizione dominante. Si veda in dottrina R. NATOLI, (voce) *Abuso di dipendenza economica*, in *Digesto*, Agg. I, Torino, 2003; G. COLANGELO, *L'abuso di dipendenza economica tra disciplina della concorrenza e diritto dei contratti – Un'analisi economica e comparata*, in *Diritto dell'Economia*, collana diretta da E. Picozza e R. Lener, Torino, 2004.

<sup>6</sup> Per una lettura sociologica si veda D. DE MASI, *Il lavoro nel XXI secolo*, Torino, 2018.

<sup>7</sup> M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit.



stema protezionistico previsto per i soli lavoratori tecnicamente subordinati.

Tale dibattito ha coinciso da un lato con il venir meno dello scontato binomio lavoratore subordinato-soggetto debole e dall'altro con l'avvento dei nuovi lavori volti a soddisfare i nuovi bisogni, il tutto condito dalla sfrenata innovazione tecnologia che ha cambiato il modo di lavorare.

Quando si parla di lavoro economicamente dipendente<sup>8</sup> il pensiero corre veloce al lavoratore c.d. parasubordinato, cioè a quel lavoratore autonomo che lavora continuativamente per l'impresa, coordinandosi con l'organizzazione della stessa.

Ed invero, come noto, dalla fine degli anni '80 il lavoro parasubordinato si è affermato quale vero e proprio tipo sociale, rispondente alla nuova organizzazione del mondo del lavoro di stampo post-fordista<sup>9</sup>.

La dipendenza economica è stata al centro del dibattito scientifico e politico degli ordinamenti europei ed è presente nella legislazione di molti stati membri<sup>10</sup> e in diversi documenti internazionali<sup>11</sup> e comunitari<sup>12</sup>.

Gran parte degli ordinamenti giuridici dei paesi sviluppati si sono interrogati e hanno cercato di fornire risposte alle esigenze ed ai bisogni di quei lavoratori esclusi *ab origine* dalle tutele lavoristiche.

Il problema si pone proprio con riferimento a quel lavoro autonomo catapultato all'interno dell'organizzazione dell'impresa che, seppur non soggetto a quello stretto vincolo di eterodirezione del datore di lavoro

<sup>8</sup> Si veda M. ROCCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 65/2008, 21.

<sup>9</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, cit. Si tratta di una definizione ambigua così come scritto da M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., 41 ss.

<sup>10</sup> Ad esempio si ricorda che sin dal 2007 in Spagna è presente il TRADE che assomiglia al Contratto di Agente subordinato in Italia, ovvero consiste in un lavoro subordinato rispetto a un normale contratto di Agenzia. La figura del TRADE in Spagna (*Trabajador por cuenta ajena económicamente dependiente*) è una figura del Diritto del Lavoro (Estatuto del Trabajo Autónomo, Ley 20/2007, de 11 de Julio) prevista per correggere alcune anomalie nel mercato spagnolo, per cui le imprese assumevano liberi professionisti anziché fare loro normali contratti di lavoro dipendente con fini elusivi della disciplina del lavoro subordinato.

<sup>11</sup> Si veda, *ab origine*, ILO, 2003, *The Scope of the employment Relationship. Report V. International Labour Conference*, 91<sup>st</sup> Session, Geneva.

<sup>12</sup> Si vedano i primi documenti quali il Libro Verde della Commissione Europea sulla Modernizzazione del diritto del lavoro del 2006 e il parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente" (2011/C/18/08).

tipico del lavoro subordinato, sconta una palese condizione di debolezza contrattuale tipica del lavoratore subordinato<sup>13</sup>.

In tale prospettiva, il lavoratore autonomo è debitore di una prestazione continuativa da rendere in favore del committente, prestazione che lo sottrae dallo stare sul mercato in contatto con altri clienti/committenti e dal poter quindi cercare di offrire loro la sua attività lavorativa<sup>14</sup>.

Si potrebbe rispondere che però il lavoratore autonomo continuativo avrebbe in teoria la possibilità di acquisire maggiori informazioni sul mercato, così da poter poi offrire i propri servizi, ma questo non si verifica per la difficoltà che il lavoratore, da solo, incontra nel reperire tali informazioni<sup>15</sup>.

Si pensi, invero, al ricorrente sistema di appalti e subappalti nel quale, la commessa da parte della committente-madre, viene intercettata da soggetti che svolgono "professionalmente" tale attività di ricerca ed intermediazione delle commesse, lasciando di fatto fuori ogni altro soggetto, impresa o lavoratore autonomo che sia.

In concreto, poi, sappiamo che il lavoratore autonomo continuativo, volente o nolente, entra nell'organizzazione d'impresa in modo assorbente ed esclusivo, facendo dipendere il proprio reddito esclusivamente dal committente.

Proprio al *metus* di perdere tale reddito consegue una sostanziale accettazione, da parte del lavoratore, di qualsiasi condizione economico-contrattuale richiesta (*rectius*: imposta) dal committente. Diversamente, nel lavoro subordinato, tale *metus* è difeso dalla norma inderogabile che lo assiste su tutto il rapporto di lavoro, dalla disciplina limitativa della risoluzione del rapporto, dagli standard minimi economico-contrattuali, sino alla disciplina protezionistico-previdenziale in costanza di rapporto e a fine rapporto.

A dire il vero, al livello internazionale sin dal 1990<sup>16</sup>, si era iniziato a discutere sul tema della debolezza contrattuale di alcuni lavoratori au-

---

<sup>13</sup> M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 16.

<sup>14</sup> O. WILLIAMSON, *Transaction cost economics: the governante of contractual relations*, in *Journal of Law and economics*, 1979, parla di "asimmetria informativa" e rileva come i mercati alternativi sono perlopiù quelli che proteggono ogni parte dall'opportunismo dell'altra parte.

<sup>15</sup> P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, Milano, 1996, 18 ss.

<sup>16</sup> Risoluzione sulla promozione dell'autoimpiego adottata il 27 giugno 1990, Conclusioni parr. 4, 8, 17, 21 e 23, in OIL, *Record of proceedings, International Labour Conference, 77th Session*, Ginevra, 1990.

tonomi e ciò a prescindere dall'utilizzo fraudolento di tale tipologia messo in atto da alcuni datori di lavoro.

Sempre l'OIL, nel 1997, ha esaminato il fenomeno specifico del *contract labour*, di coloro cioè che “svolgono il lavoro o erogano il servizio ad un'altra persona nell'ambito di un contratto di diritto civile o commerciale, ma di fatto sono dipendenti da o integrati nell'impresa a favore della quale svolgono o erogano il servizio in questione”. In tale Conferenza è stata proposta l'adozione di livelli minimi di protezione per tali lavoratori, c.d. *workers in situation needing protection*, individuando il perimetro del bisogno con riferimento alla condizione di dipendenza economica come sopra specificata, a prescindere dalla tipologia contrattuale utilizzata<sup>17</sup>.

Nella Conferenza OIL del 2003 sul *Decent Work Agenda*<sup>18</sup> è stato presentato il rapporto su “L'ambito di applicazione del rapporto di lavoro”, con il quale è stata palesata l'incapacità del rapporto di lavoro subordinato di offrire tutele a tutte le forme di collaborazione personale esposte a rischi di insicurezza e povertà, sia per l'ambiguità stessa della nozione, sia a causa dell'incertezza giurisprudenziale in materia, sia per le tipologie contrattuali utilizzate per questi rapporti<sup>19</sup>.

Nello stesso senso va anche la Raccomandazione dell'OIL n. 198/2006 sull'*Employment Relationship* con la quale, al fine di ostacolare le condotte di abusiva qualificazione dei rapporti di lavoro al fine di ottenere risparmi economici, si è cercato di sollecitare gli stati membri a fare chiarezza sulla distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato dando precipuo rilievo alle concrete modalità di svolgimento del rapporto piuttosto che ai requisiti formali<sup>20</sup>.

Tale Raccomandazione ha proposto agli stati membri l'utilizzo della tecnica delle presunzioni legali che, in presenza di alcuni elementi tipici, qualifichino il rapporto come subordinato. È interessante rilevare come non venga fornita una definizione di “*employment relationship*” e come ai fini della qualificazione di un rapporto come subordinato, l'eterodirezione, e cioè “il fatto che la prestazione di lavoro sia svolta secondo le

---

<sup>17</sup> OIL, *Contract labour, Report VI (1), International Labour Conference, 85th Session*, Ginevra, 1997.

<sup>18</sup> OIL, *The scope of employment relationship, Report V, International Labour Conference, 91th Session*, Ginevra, 2003.

<sup>19</sup> S. DEAKIN, *Interpretare i contratti di lavoro: giudici, datori di lavoro, lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2004, 611; A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *Riv. giur. lav.*, 2003, I, 239.

<sup>20</sup> Raccomandazione OIL n. 198/2006, punto 4, lett. b), punto 9.

istruzioni e il controllo di un'altra parte"<sup>21</sup>, venga solamente richiesta insieme agli altri indici sintomatici.

Anche a livello internazionale, come nell'ordinamento comunitario, oramai l'eterodirezione non è quindi l'elemento principe unico ed assoluto per la presenza della subordinazione, ma questo concorre insieme agli altri elementi fattuali<sup>22</sup>.

Come l'OIL, anche l'Unione Europea, a partire dagli anni '90 si è interessata del fenomeno del lavoro svolto in condizioni di debolezza socio-economica e proprio nel noto Rapporto Supiot<sup>23</sup> si facevano emergere i problemi dei sistemi produttivi postindustriali che continuavano ad offrire protezione solo ai lavoratori subordinati. Il Rapporto evidenziava, in particolare, che la distinzione tra lavoratori autonomi e subordinati era oramai divenuta sempre più incerta e che l'area della subordinazione non assorbiva più l'intero perimetro dei lavoratori bisognosi di tutela, essendosi sviluppato il fenomeno del lavoro autonomo-continuativo, anch'esso però meritevole e bisognoso di tutela.

Il Rapporto chiedeva agli stati membri di abbandonare la qualificazione del contratto come principale criterio selettivo per l'attribuzione delle tutele, per adottare invece un sistema di protezione c.d. a cerchi concentrici a partire dal lavoro prevalentemente personale in favore altrui (collocato sul cerchio delle tutele dal perimetro minore) fino al lavoro eterodiretto (posto sul cerchio delle tutele dal perimetro più ampio)<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> Raccomandazione OIL n. 198/2006, punto 13, lett. a).

<sup>22</sup> Secondo tale Raccomandazione, al punto 13, gli indici rilevatori della subordinazione si hanno quando: la prestazione sia svolta sotto le istruzioni ed il controllo di una parte del rapporto sull'altra; vi sia l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa; la prestazione sia effettuata esclusivamente o prevalentemente a beneficio dell'altra parte; la prestazione sia resa personalmente; la prestazione sia svolta entro uno specifico orario o presso un luogo indicato dalla parte che la richiede; la prestazione abbia una certa durata e continuità apprezzabile; la prestazione richieda la disponibilità del lavoratore e venga svolta con strumenti messi a disposizione del beneficiario della prestazione; il lavoratore riceva una retribuzione periodica; tale retribuzione costituisce l'unica o principale fonte di reddito del lavoratore; il pagamento delle spese necessarie allo svolgimento della prestazione; il riconoscimento di riposi e ferie; l'assenza di rischio economico per il lavoratore.

<sup>23</sup> Si tratta di uno studio intradisciplinare per la Commissione Europea svolto da un gruppo di giuristi, economisti e sociologi. È stato pubblicato in francese *Au delà de l'emploi*, Paris, 1999; in inglese *Beyond employment*, London-New York; in spagnolo *Trabajo y Empleo*, Valencia, 1999; in italiano *Il Futuro del lavoro*, Roma, 2003, a cura di P. Barbieri e E. Mingione.

<sup>24</sup> Il dibattito europeo intorno alle tutele da offrire ai lavoratori autonomi vantava già diversi interventi legislativi e regolamentari quali: la Raccomandazione 2003/134/CE

La Commissione nel 2003 affidava un nuovo studio sugli aspetti giuridici, sociali ed economici del lavoro autonomo economicamente dipendente/parasubordinato<sup>25</sup> e tale studio concludeva raccomandando un intervento a livello europeo per armonizzare i sistemi giuridici al fine di combattere i fenomeni di *dumping* sociale. In particolare, si sollecitava un intervento di *soft law* che non alterasse le qualificazioni giuridiche dei differenti stati, ma che estendesse una protezione minima ai lavoratori autonomi in posizione di dipendenza economica quale: (i) la forma scritta del contratto; (ii) la specificazione degli obiettivi e delle caratteristiche dell'attività richiesta; (iii) la determinazione del compenso parametrata alla quantità e alla qualità del lavoro; (iv) la tempestività dei pagamenti; (v) la sospensione in caso di malattia, infortunio, maternità o altri gravi motivi; (vi) la regola di giustificazione necessaria per la risoluzione del rapporto ed il periodo di preavviso; (vii) il riconoscimento dei diritti sindacali<sup>26</sup>.

Così nel 2006 la Commissione UE, all'esito di diverse consultazioni con gli stati membri, ha deciso di individuare un nucleo di diritti minimi comuni del lavoratore, non ritenendo opportuno introdurre una nozione giuridica comune di lavoratore<sup>27</sup>.

Le parti sociali, poi, nel 2007, hanno svolto un'analisi congiunta sulle criticità del lavoro in ambito europeo e sulla concentrazione dell'occupazione nel settore dei servizi, ed hanno concluso per la necessità di un ripensamento della subordinazione nell'ottica di un superamento della sua dimensione solo giuridica<sup>28</sup>.

Si deve poi rilevare come anche il Comitato economico e sociale eu-

---

del Consiglio, del 18 febbraio 2003 (6), relativa al miglioramento della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi; la distinzione tra lavoratori subordinati e lavoratori autonomi in relazione alla direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti; il Libro verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro, pubblicato nel 2006, Libro verde – Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo (COM 2006) 708 definitivo.

<sup>25</sup> Lo studio fu assegnato al prof. Adalberto Perulli ed è stato riportato in *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries* in G. CASALE, *The Employment relationship: a comparative overview*, Ginevra, 2011, ILO.

<sup>26</sup> A. PERULLI, *Economically dependant, Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, Brussels, EC, 2003, 119.

<sup>27</sup> B. CARUSO, *Il contratto di lavoro come istituzione europea*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 84/2010.

<sup>28</sup> *Key challenges facing European Labour markets: a joint analysis of European social partners*, del 17 ottobre 2007.

ropeo si era interessato della questione con un parere, nel 2001, sulle “nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente”<sup>29</sup>, con il quale si erano manifestati dubbi sull’utilità di istituire un nuovo tipo legale di lavoro parasubordinato perché, a causa della profonda incertezza sui confini della subordinazione, in tale nuova categoria sarebbero potuti confluire lavori prima ricompresi nell’area della subordinazione.

In un secondo parere del 2013, sull’“abuso dello *status* di lavoratore autonomo”<sup>30</sup>, sempre il Comitato ha sollecitato gli stati membri ad adottare criteri legali chiari ai fini della distinzione tra lavoratori autonomi e subordinati, con lo scopo di non agevolare la sottrazione del lavoro autonomo non genuino ai sistemi di protezione.

In tale parere il Comitato si è spinto sino ad individuare una definizione comune di lavoro subordinato in “quella prestazione di lavoro svolta in cambio di retribuzione per un’attività che appartiene al committente e dalla quale il lavoratore non ricava alcun profitto in via diretta”.

Anche per il Comitato, così come la Raccomandazione dell’OIL n. 198/2006, l’eterodirezione è uno degli indici sintomatici della subordinazione, ma non integra l’elemento unico costitutivo della stessa.

Proprio di recente, con il Pilastro europeo dei diritti sociali si è cercato di ampliare la definizione di lavoratore, attribuendo nuova linfa al lavoro autonomo, intesa come una categoria che necessita e merita di adeguate tutela e protezioni e conseguentemente si lascia uno spazio per la considerazione del lavoro autonomo economicamente dipendente<sup>31</sup>.

Nel 2011 è stato pubblicato anche il Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente» (Parere d’iniziativa) (2011/C-18/08). Secondo tale Parere in Europa si ravvisa, oramai da diversi decenni, l’esistenza di una nuova categoria di lavoratori, a metà strada tra lavoratori subordinati e lavoratori autonomi, categoria che è stata riconosciuta giuridicamente soltanto da una parte dei paesi europei.

Secondo il Parere “L’obiettivo generale delle legislazioni nazionali esistenti è contribuire a tutelare meglio talune categorie di lavoratori senza tuttavia assimilarle ai lavoratori subordinati. Nei paesi che riconoscono l’esistenza di una categoria intermedia tra lo statuto di lavoratore subordinato e quello di lavoratore autonomo, si osserva che lo stato

---

<sup>29</sup> Parere 2011/C-18/08, in *GUUE*, 19 gennaio 2011.

<sup>30</sup> Parere 2013/C-161/03, in *GUUE*, 6 giugno 2013.

<sup>31</sup> Commissione europea, Raccomandazione UE 2017/761 sul Pilastro europeo dei diritti sociali.

di dipendenza economica dà origine a una serie di diritti, non riconosciuti ad altre categorie di lavoratori autonomi, anche se inferiori a quelli dei lavoratori subordinati. L'entità della protezione accordata al lavoratore autonomo economicamente dipendente varia significativamente a seconda dei paesi".

Ciò posto, in tale documento si evidenzia il rischio che un riconoscimento formale del lavoro autonomo economicamente dipendente, se da un lato avrebbe benefici per molti lavoratori autonomi privi di protezione, dall'altro potrebbe far confluire una parte di lavoratori subordinati in questa nuova area, rendendoli quindi autonomi<sup>32</sup>.

Tali sforzi internazionali ed europei sono stati in parte recepiti dal nostro ordinamento attraverso l'estensione della disciplina della subordinazione anche a quei lavoratori autonomi continuativi eterorganizzati. Si è scelto, dunque, di mantenere formalmente autonomi tali rapporti di lavoro, ma corredarli della disciplina subordinata, con tutti i problemi della oggettiva incompatibilità ed inapplicabilità di alcuni istituti previsti per il lavoro subordinato a tali collaborazioni autonome.

Resta in piedi, in ogni caso, l'art. 2094 c.c. con la sua nozione di subordinazione basata ancora sull'eterodirezione del prestatore di lavoro, eterodirezione che però viene rilevata dai giudici anche attraverso il rilievo della sussistenza degli indici ausiliari.

Tali principali indici sono comunemente riconosciuti nella corrispondenza di una retribuzione fissa mensile in relazione sinallagmatica con la prestazione lavorativa; in un orario di lavoro fisso e continuativo; nella continuità della prestazione in funzione di collegamento tecnico organizzativo e produttivo con le esigenze aziendali; nel vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo, disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia; nell'inserimento nella organizzazione aziendale<sup>33</sup>.

A ben vedere, però, tali indici non sono poi così lontani dagli elementi

---

<sup>32</sup> Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente» (parere d'iniziativa) (2011/C 18/08), pag. 1: "Al di là delle differenze che caratterizzano le realtà economiche e sociali dei diversi paesi, la diversità delle normative nazionali può essere spiegata dalle difficoltà legate al riconoscimento giuridico del lavoro autonomo economicamente dipendente. L'esistenza di tali statuti intermedi può infatti suscitare legittime riserve. Vi è quindi da temere che, anche se vengono chiarite le categorie giuridiche in questione, un riconoscimento del lavoro autonomo economicamente dipendente faccia di fatto confluire verso questa categoria persone che fino a quel momento erano lavoratori subordinati, ad esempio nel quadro delle strategie di esternalizzazione delle imprese".

<sup>33</sup> *Ex multis* si veda Cass. civ. 8 aprile 2015, n. 7024.

della dipendenza economica, così come si evince dagli ultimi provvedimenti legislativi in tema di lavoro c.d. autonomo continuativo<sup>34</sup>, i quali indicano sempre l'elemento della durata rilevante, della (quasi totale) monocommittenza, dell'organizzazione del lavoro in capo al committente.

Pertanto, se gli indici dell'eterodirezione sono i medesimi della dipendenza socio-economica, ciò significa che entrambe le categorie finiscono per essere molto più vicine di quello che si possa pensare.

### 3. *L'elemento della eterorganizzazione della prestazione di lavoro quale indice rilevante della subordinazione nei diversi ordinamenti giuridici*

Il nostro ordinamento, con l'introduzione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, si è spinto verso l'estensione della disciplina del lavoro subordinato in favore dei rapporti di lavoro eterorganizzati, riducendo così le distanze tra i concetti di organizzazione e direzione, ed è quindi di sicuro interesse osservare come si attegga l'elemento dell'eterorganizzazione nei diversi ordinamenti giuridici, al fine di comprendere se su questo indice gli altri paesi fondano o meno il concetto di subordinazione.

In gran parte degli ordinamenti giuridici europei, così come in Italia, la subordinazione è stata individuata nel senso tecnico-giuridico del termine e non nel senso socio-fattuale-economico di dipendenza economica<sup>35</sup>.

In una minoranza degli stessi (come ad esempio in Gran Bretagna) non esiste, invece, una nozione legale di subordinazione e ci si affida all'opera della giurisprudenza che ne ha individuato le caratteristiche essenziali, sempre meno fondate, con il passare del tempo, sull'eterodirezione<sup>36</sup>.

Invero, nei diversi ordinamenti europei, si registra una tendenza per cui l'elemento dell'eterodirezione resta sì sempre un indice fondamentale nel processo di qualificazione della fattispecie, ma non integra più quel carattere unico ed imprescindibile sul quale fondare detto processo. Si

---

<sup>34</sup> A partire dagli indici previsti nell'art. 69 *bis*, d.lgs. n. 276/2003, a quelli indicati nell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

<sup>35</sup> O. RAZZOLINI, *The need to go beyond the contract: "economic" and "bureaucratic" dependence in personal work relations*, in *Comparative Labour Law and Policy*, 2010, 271.

<sup>36</sup> N. KOUNTOURIS, *The employment relationship: a comparative analysis of national judicial approach*, in G. CASALE, *The employment relationship. A comparative overview*, Ginevra, 2011, 51.



accredita, invero, l'elemento dell'eteroorganizzazione quale "sintomo principe" per la qualificazione, insieme alla continuità della prestazione<sup>37</sup>.

In Gran Bretagna, come detto, non esiste una definizione legale di subordinazione (c.d. *employment contract*) e l'interprete, se prima doveva indagare se il lavoratore fosse sottoposto ad un potere di controllo da parte del datore di lavoro, oggi si dovrà ricercare la condizione di soggezione personale del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, attraverso la ricerca del suo inserimento organico nell'organizzazione di lavoro (c.d. *integration test*) e della presenza o meno di un rischio contrattuale (*economic reality test*).

Più problematico è l'accertamento dell'"essere a disposizione" del lavoratore nei confronti del datore di lavoro (c.d. *mutuality test*)<sup>38</sup>, indice che oggi viene apprezzato dai giudici solo in senso relativo, ma che fino agli anni '80 costituiva un elemento decisivo. Tali indici sono valutati complessivamente, dando rilievo agli elementi fattuali e non espliciti del rapporto di lavoro (c.d. *implied terms*)<sup>39</sup>.

Anche in Germania non esiste una nozione generale ed unitaria di subordinazione, provvedendo l'ordinamento ad individuare diverse definizioni a seconda dei diversi ambiti di applicazione previdenziale, fiscale, commerciale<sup>40</sup>. La giurisprudenza tedesca ha accolto un metodo tipologico di qualificazione del rapporto di lavoro subordinato e l'elemento che principalmente lo caratterizza risiede nell'inserimento del prestatore di lavoro nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro<sup>41</sup>.

In Francia esiste una definizione tradizionale di subordinazione che coincide con quella italiana, ma la giurisprudenza ha finito con l'attri-

<sup>37</sup> T. VETTOR, *Tra autonomia e subordinazione. Problemi definitivi e tendenze regolative negli ordinamenti giuridici europei*, in M. PALLINI (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Bologna, 2006, 164.

<sup>38</sup> S. DEAKIN, *Does the "personal employment contract" provides a basis for the reunification of employment law?* in *Industrial Law, Journal*, 2007, 52 ss.; J. CARBY-HALL, *New frontiers of law: dependent and autonomous workers*, in AA.VV., *Du travaux salariés au travaux indépendant: permanences et mutations*, Bari, 2003, 246 ss.; M. FREEDLNAD-N. KOUNTOURIS, *The legal construction of Personal Work Relation*, Oxford, 2012, 109 ss.

<sup>39</sup> In giurisprudenza si vedano tra le molte: *Autoclenz ltd v. Belcher*, UKSC, 2011, 41, ICR, 2011, 1157, IRLR, 820; *Gisda Cyf v. Barrat*, UKSC, 2010, 41; *James v. London Borough of Greenwich*, ICR, 2011, 2008, 545, IRLR, 2008, 302.

<sup>40</sup> M. BORZAGA, *Subordinazione e diritto della sicurezza sociale: la riforma fallita della Repubblica Federale Tedesca*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2002, 657.

<sup>41</sup> U. MUCKENBERGER-R. WANK-H. BUCHNER, *Ridefinire la nozione di subordinazione? Il dibattito in Germania*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 2, 2000, 334; W. DAUBLER, *Working people in Germany*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 1999, 84 ss.

buire sempre maggiore importanza all'integrazione dell'attività del lavoratore nell'organizzazione/servizio organizzati unilateralmente dal committente (*service organisé*) e all'assenza di una anche minima organizzazione d'impresa in capo al lavoratore<sup>42</sup> e dunque al fatto che utilizzi altri lavoratori, non disponga di un proprio pacchetto clienti, non assuma il rischio contrattuale<sup>43</sup>.

La giurisprudenza francese interpreta la *subordination juridique* sia come un esercizio di *pouvoir de direction* da parte del datore di lavoro sia come inserimento della prestazione di lavoro nell'ambito di un *service unilateralement organisé par autrui*, nel caso in cui tale elemento si unisca all'esercizio di un potere unilaterale del datore di determinare le modalità di esecuzione della prestazione<sup>44</sup>.

Anche in Spagna esiste una nozione di subordinazione molto simile a quella italiana<sup>45</sup> e l'opera della giurisprudenza si avvale del metodo tipo-

---

<sup>42</sup> A. SUPIOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, 217; A. PERULLI, *Subordinate, autonomous*, cit., 151, O. RAZZOLINI, *The need to go beyond the contract*, cit., 285; T. VETTOR, *Tra autonomia e subordinazione*, cit., 172.

<sup>43</sup> A. SUPIOT, *Les nouveaux visages de la subordination*, in *Droit sociale*, 2000, 140; N. KOUNTOURIS, *The employment relationship*, cit., 55. In giurisprudenza è nota la sentenza della Cour de Cassation, Chambre sociale, 19 dicembre 2000, MM Labanec/Soc. Bastille taxi e altre, n. de pourvoi 98-40572, che ha riconosciuto il rapporto di lavoro subordinato in capo ad una tassista che noleggiava l'auto da una compagnia di taxi ma non aveva alcuna possibilità di incidere sulla prestazione di lavoro o di effettuare scelte organizzative, essendo questi etero determinati dal committente.

<sup>44</sup> Si veda Cass. soc. 19 gennaio 2012, n. de porvoi 10-23653 che, in linea con le precedenti pronunce cerca di limitare la tendenza della subordinazione ad allargarsi passando dal potere direttivo al criterio dell'inserimento nell'organizzazione altrui. In dottrina si veda A. JEAMMAUD-A. LYON-CAEN-E. DOCKES, *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 2008.

In tale prospettiva la Corte di Cassazione francese è riuscita, addirittura, a qualificare come subordinati i partecipanti ad uno spettacolo televisivo (*Reality Show l'île de la Tentation*), rilevando che le modalità di esecuzione della loro attività fossero eterodeterminate dal produttore dello spettacolo. In tal senso assume rilevanza la dipendenza dall'organizzazione altrui e dalle sue regole.

In concreto la Corte ha dato rilievo al fatto che partecipanti dovevano svolgere attività e compiti etero imposti, seguire le regole del programma, rispettare le ore di veglia e di sonno etero determinate, cimentarsi in attività collettive, non avere contatti con l'esterno. In tal senso si veda Cass. soc. 24 aprile 2013, n. de pourvoi 11-19091/11-19168. Secondo C. RADE, *Protéger qui exactement? Le tenteur? Le sportif amateur? Le travailleur?*, in *Droit social*, 2013, 202, che sottolinea come la nozione di subordinazione si fonda sempre più sul criterio dell'integrazione del lavoratore nell'altrui organizzazione.

<sup>45</sup> L'art. 1.1. dello Statuto dei lavoratori spagnolo prevede che sono subordinati

logico per la qualificazione della fattispecie, utilizzando la tecnica degli indici prevalenti. Nella valutazione di detti indici ha acquisito però, nel corso del tempo, una sempre maggiore rilevanza quello dell'inserimento organico del lavoratore all'interno dell'organizzazione dell'impresa, rispetto invece all'assoggettamento alle altrui direttive<sup>46</sup>.

Si può affermare, pertanto, che la giurisprudenza dei principali paesi europei, nei quali ordinamenti, come in Italia, il lavoro assume un ruolo preponderante tra i diritti fondamentali, sia andata nella direzione dell'accertamento dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva, diversamente dalla giurisprudenza italiana maggioritaria, la quale a tutt'oggi è ancora troppo spesso alla ricerca di un indice che a volte è del tutto sfuggente ed addirittura anche solo eventuale, l'eterodirezione<sup>47</sup>.

---

quei "lavoratori che prestano volontariamente i loro servizi retribuiti per conto di altri soggetti e all'interno dell'ambito organizzativo e direttivo di un altro soggetto fisico o giuridico, denominato imprenditore o impresario". In dottrina si veda E. REVILLA ESTEVE, *La nozione di lavoro subordinato nel diritto comunitario e nel diritto nazionale*, in *Dir. lav. merc.*, n. 1, 2004, 68 ss.; M. RAMON ALRACON CARCUEL, *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989, 296.

<sup>46</sup>In Spagna è stata accolta, soprattutto da parte della dottrina, la tesi della c.d. doppia alienità, per cui la subordinazione ricorre quando vi sia l'altruità sia dell'organizzazione utilizzata per lo svolgimento dell'attività, sia del risultato prodotto da questa, che ricadono invece sul datore di lavoro. In dottrina si veda J. RIVERO LAMAS-J.L. MONEREO PEREZ-A. OJEDA AVILES, *Trabajo asalariado y trabajo autonomo: las nuevas fronteras del derecho del trabajo*, in AA.VV., *Du travail salariè au travail indépendant: permanences e mutations*, Bari, 2003, 113 ss.

<sup>47</sup>"Ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, assume rilievo prioritario e decisivo l'indagine sulla sussistenza del requisito della subordinazione, inteso come vincolo di carattere personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro" (*ex multis* Cass., sez. un., 30 giugno 1999, n. 379). Sull'assenza di eterodirezione e sulla conseguente esclusione della subordinazione, si veda, emblematicamente Cass., sez. lav., 8 agosto 2005, n. 16661, in *Giust. civ. mass.*, 2005, 6, che ha escluso la subordinazione di una docente di una scuola privata sul presupposto che seppure doveva rispettare gli orari stabiliti dal collegio dei docenti, seguire il programma ministeriale e riceveva una retribuzione in base alle ore lavorate, tali indici potevano essere compatibili anche con un lavoro autonomo. Ed invero la predeterminazione dei programmi di insegnamento (peraltro coincidenti con quelli ministeriali) non è un elemento idoneo ad integrare l'esercizio del potere direttivo "trattandosi di una direttiva di carattere generale e preliminare, diretta all'individuazione dell'oggetto della prestazione". Di tutt'altro avviso un'altra sentenza della Suprema Corte sempre in tema di docenti di scuola privata (Cass., sez. lav., 16 maggio 2013, n. 11930, in *Dir. e giust.*, 2013), la quale ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto pur in assenza della prova dell'eterodirezione, facendo ricorso agli altri indici sus-

Ed invero, la difficoltà oggettiva nel riscontrare detto indice ha condotto una parte della giurisprudenza a dare rilievo anche agli altri indici, con una conseguente profonda incertezza in ordine alla qualificazione dei rapporti di lavoro.

Emblematiche sono state le diverse risposte fornite dalla giurisprudenza dei diversi paesi europei su fattispecie uguali o simili.

Ed invero, se in tema di qualificazione del rapporto di lavoro dei docenti delle scuole private<sup>48</sup>, la Corte di Cassazione italiana ha affermato tutto ed il contrario di tutto, riconoscendo vuoi la loro autonomia, vuoi la loro subordinazione<sup>49</sup>. Invece la *Cour de Cassation* francese ha qualificato tale rapporto di lavoro come subordinato sul presupposto che gli insegnanti svolgessero l'attività all'interno dei locali della scuola, dovessero rispettare un programma ed un orario predeterminati firmando anche un foglio presenza, fossero soggetti al potere direttivo<sup>50</sup>. Anche in Spagna, il Tribunal Supremo spagnolo li ha considerati subordinati dando prevalenza agli altri indici della subordinazione, diversi dall'eterodirezione<sup>51</sup>.

---

sidiari, quali la continuità didattica e l'articolazione dei corsi secondo moduli organizzativi previsti dalla legge, predeterminazione dei metodi e dei contenuti delle attività dei docenti; orario di lavoro etero imposto dalla scuola; modalità di corresponsione dei compensi.

<sup>48</sup> M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 29 ss., il quale riporta un interessante rassegna di giurisprudenza in ambito europeo.

<sup>49</sup> Sull'assenza di eterodirezione e sulla conseguente esclusione della subordinazione, si veda, emblematicamente Cass., sez. lav., 8 agosto 2005, n. 16661, in *Giust. civ. mass.*, 2005, 6, che ha escluso la subordinazione di una docente di una scuola privata sul presupposto che seppure doveva rispettare gli orari stabiliti dal collegio dei docenti, seguire il programma ministeriale e riceveva una retribuzione in base alle ore lavorate, tali indici potevano essere compatibili anche con un lavoro autonomo ed invero la predeterminazione dei programmi di insegnamento (peraltro coincidenti con quelli ministeriali) non è un elemento idoneo ad integrare l'esercizio del potere direttivo "trattandosi di una direttiva di carattere generale e preliminare, diretta all'individuazione dell'oggetto della prestazione". Di tutt'altro avviso un'altra sentenza della Suprema Corte sempre in tema di docenti di scuola privata (Cass., sez. lav., 16 maggio 2013 n. 11930, in *Dir. e giust.*, 2013), la quale ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto pur in assenza della prova dell'eterodirezione, facendo ricorso agli altri indici sussidiari, quali la continuità didattica e l'articolazione dei corsi secondo moduli organizzativi previsti dalla legge, predeterminazione dei metodi e dei contenuti delle attività dei docenti, orario di lavoro etero imposto dalla scuola, modalità di corresponsione dei compensi.

<sup>50</sup> La *Cour de Cassation*, Chambre civile, II, 9 marzo 2006, n° de pourvoi 04-30550, conferma come l'eterodirezione rilevi solo come uno degli indici della subordinazione, ma non riveste il grado di *primus inter pares*.

<sup>51</sup> Sin da Tribunal Supremo 15 giugno 1987, in *Repertorio de Jurisprudencia*, 1987, 4349. La dottrina giuslavorista spagnola, J.L. ALCARAZ, *El ambito subjetivo del*

Di sicuro rilievo, è poi la giurisprudenza in tema di fattorini (c.d. *pony express*), che rappresentano gli “antenati” degli attuali ciclofattorini, c.d. *riders*.

Infatti su tale fattispecie, in passato, la Suprema Corte italiana aveva sempre ritenuto la loro natura autonoma, nonostante fossero inseriti nell’organizzazione aziendale, indossassero divise della società, non avessero rapporti con i clienti, sul presupposto che potevano scegliere le modalità di consegna della merce (tempo, itinerario), il mezzo di trasporto era di proprietà del fattorino ed il compenso era escluso in caso di guasto del mezzo<sup>52</sup>. La Corte fondava il suo convincimento sulla stretta interpretazione dell’art. 2094 c.c. e sull’assenza del rilievo di un vero e proprio potere direttivo.

I giudici francesi, invece, avevano escluso la loro autonomia perché, seppur proprietari del mezzo per effettuare le consegne, erano parte integrante dell’organizzazione aziendale, assumendo un vincolo di esclusiva ed utilizzando anche marchi e segni distintivi dell’azienda sull’auto-mezzo<sup>53</sup>.

Così come in Spagna, ove sono stati ritenuti subordinati, sul presupposto del loro inserimento stabile e organico nell’organizzazione del committente, che gli impone i turni di lavoro, l’utilizzo del suo marchio ed il vincolo di esclusiva<sup>54</sup>.

Pertanto in Francia e Spagna, già da tempo, la giurisprudenza si affidava con maggior sicurezza all’elemento dell’inserimento del collaboratore nell’organizzazione aziendale, al fine di rilevare la subordinazione.

In Gran Bretagna, poi, è stato ritenuto subordinato (c.d. *employee*) il lavoro dei parcheggiatori che, seppur godessero di discreti margini di autonomia nell’esercizio della prestazione, garantivano il servizio perso-

---

*Estatuto de los Trabajadores*, in *Rev. Del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005, 58, 35 ss. ha accolto positivamente tale pronuncia, quale sforzo di estendere le tutele sociali. Nel medesimo senso si veda Juzgado de lo Social num. 3 Barcelona, 18 novembre 2019, Glovo.

<sup>52</sup> Cass., sez. lav., 20 gennaio 2011, n. 1238, in *Giust. civ. mass.*, 2011, 1, 85; si vedano le notissime sentenze Cass. 10 gennaio 1991, n. 7608, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, 103, con nota di L. Nogler; Cass., sez. lav., 25 gennaio 1993, n. 811, in *Riv. it. dir. lav.*, 1993, II, 425.

<sup>53</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale, 15 marzo 2006 n° de pourvoi 04-47379.

<sup>54</sup> Tribunale Supremo, Sala Cuarta de lo Social, sent. 19 dicembre 2005, n. recurso 5381/2004. Di recente si veda sul caso del food delivery Glovo, il Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) 27 novembre 2019, Glovo, che ha riconosciuto la natura subordinata della prestazione di lavoro ivi dedotte. Nel medesimo senso si veda Juzgado de lo Social num. 3 Barcelona, 18 novembre 2019, Glovo.

nalmente, senza l'ausilio di sostituti e per un tempo continuativo, percependo un compenso slegato dai profitti del committente<sup>55</sup>.

Nello stesso senso, più recentemente, vanno le sentenze sulla fattispecie di lavoro eseguite per il tramite della piattaforma "Uber"<sup>56</sup>.

Ed invero in Francia è stata riconosciuta la subordinazione degli autisti che lavorano attraverso detta piattaforma<sup>57</sup>, sempre sul presupposto del loro inserimento organizzativo nell'organizzazione del committente. Anche in Italia il Tribunale di Torino ha riconosciuto la subordinazione degli autisti di Uber, comportandosi la piattaforma come un vero e proprio datore di lavoro<sup>58</sup>.

In Gran Bretagna sono stati riconosciuti loro diversi diritti dei lavoratori subordinati, pur in assenza formale accertamento di subordinazione<sup>59</sup>. In particolare in Gran Bretagna agli autisti Uber è stato riconosciuto lo *status* di *workers*, che è una fattispecie a metà tra i lavoratori subordinati puri (*employee*) ed i lavoratori autonomi puri (*self-employed*); i *workers*, in sostanza, sono coloro che svolgono l'attività personalmente in un business gestito da altri ed hanno diritto al salario minimo e alle ferie, ma non hanno diritto agli altri diritti previsti gli *employee*<sup>60</sup>.

---

<sup>55</sup> Supreme Court 27 gennaio 2011, Autoclenz Limited v Belcher and others.

<sup>56</sup> Sul punto si veda R. COSIO, *Il caso Foodora tra giudici e legge*, in *Lav. dir. Europa*, n. 3, 2019, 3 ss.; G. PACELLA, *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed*, in *Labour & Law Issues*, vol. 3, n. 2, 2017.

<sup>57</sup> Di recente sul caso del riconoscimento della subordinazione in capo agli autisti di Uber si veda Cour d'Appel de Paris 10 gennaio 2019, Uber.

<sup>58</sup> Trib. Torino 18 novembre 2021, Uber Italy s.r.l.

<sup>59</sup> In Gran Bretagna il Tribunale Central London 26 ottobre 2016, Case n. 2202551/2015, Aslam Farrar et al. Vs. Uber et. al., ha riconosciuto agli autisti la qualifica di *workers*, stabilendo in loro favore alcuni diritti dei lavoratori subordinati, riconoscendo una loro dipendenza funzionale all'organizzazione del lavoro. Ha confermato la decisione in appello l'Employment Appeal Tribunal 10 novembre 2017, n. UKEAT/0056/17/DA.

<sup>60</sup> In particolare nel primo grado di giudizio il Tribunale di Londra (Tribunale Central London 26 ottobre 2016, Case n. 2202551/2015, Aslam Farrar et al. Vs. Uber et. al.) ha applicato l'art. 230, lett. b) dell'ERA, che riconosce lo *status* di *worker* se il rapporto deriva da un contratto di lavoro o da altro contratto commerciale in forza del quale una parte si obbliga a fare o esercitare personalmente un lavoro o un servizio per un altro soggetto, che non è cliente del lavoratore. Su tali basi ha riconosciuto in favore del driver di Uber l'applicazione del *National minimum Wage Act (NMWA)* e *Working Time Regulation* e quindi il salario minimo e le norme sull'orario di lavoro (il *National Minimum Wage Act* prevede un salario orario minimo di 7,5 sterline per i lavoratori sopra i 25 anni; il *Working Time Regulation* prevede 28 giorni di ferie annuali retribuite, il limite di 48 ore di lavoro settimanali), ma non ha riconosciuto alcuna tutela per i licenziamenti illegittimi. Il Tribunale di Londra ha ac-

Anche in Spagna il dibattito sulla qualificazione degli autisti di Uber è stato fervente, ma in questo caso il Tribunale spagnolo ha rimesso la questione innanzi alla Corte di Giustizia, affinché si esprimesse sulla fattispecie giuridica del servizio Uber, verificando se questo possa essere associato ad una categoria di servizi di trasporto o invece come servizio di informazione, in quanto operante attraverso un'applicazione dedicata<sup>61</sup>.

Così la Corte UE, il 20 dicembre del 2017<sup>62</sup> si è espressa definendo Uber come una società di intermediazione che, attraverso i suoi servizi, mette in comunicazione il cliente con un autista non professionista, il quale si adopera ad effettuare uno spostamento in area urbana. Con quest'ultima affermazione però la Corte UE ha anche decretato che Uber si inserisce perfettamente in un servizio di trasporto di persone, che è in ogni caso regolato dalla legge spagnola secondo norme e articoli ben precisi, diventandone un servizio supplementare che si aggiunge a quel-

---

certato il ruolo attivo di Uber nella ricerca e selezione del personale, nel controllo operato per l'accesso alla piattaforma da parte dei *riders*, nella determinazione delle tariffe determinate da Uber, nelle indicazioni sui percorsi da seguire, nella verifica sull'attività dei *riders* tramite i giudizi formulati dai passeggeri, nelle penalità applicate in caso di mancato svolgimento delle prestazioni. Su tali presupposti Uber è stato classificato come azienda di trasporto, per la rilevante strumentalità della prestazione rispetto alla fornitura del servizio.

La Società Uber è ricorsa in appello, sostenendo che il rapporto di lavoro degli autisti rientri nel ambito della disciplina del rapporto dei *self employed*, cioè in un rapporto di agenzia, sottolineando che gli autisti sono proprietari delle autovetture con cui svolgono il servizio, hanno la possibilità di accettare anche le corse di altri operatori del settore e quindi non vi è un obbligo di esclusiva, sono sottoposti ad un regime fiscale previsto per i lavoratori autonomi.

La Corte di appello (Employment Appeal Tribunal 10 novembre 2017, n. UKEAT/0056/17/DA) ha però respinto l'appello di Uber, ribadendo la loro natura di workers e mettendo altresì in rilievo come i drivers non sono titolari del servizio di trasporto e non possono negoziare i termini del contratto con i clienti, devono accettare comunque (non per regola ma per prassi) l'80% dei viaggi commissionati da Uber pena la disattivazione del loro account.

<sup>61</sup> Elite Taxi, "l'associazione professionale dei tassisti di Barcellona", ha citato in giudizio la società americana Uber System, denunciando il fatto di prestare lo stesso servizio dei tassisti, usufruendo però di personale senza una regolare licenza per il trasporto urbano. Tra le altre rivendicazioni c'era anche quella di concorrenza sleale, ai sensi dell'articolo n. 3/1991 della legge spagnola, in quanto secondo l'associazione, la società americana svolgerebbe un'attività ingannevole e una concorrenza sleale approfittando di alcuni vantaggi economici.

<sup>62</sup> CGUE, sentenza 20 dicembre 2017, C-434/15, Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 2, 2018, II, 407, con nota di D. Diverio. La sentenza che ha avvalorata il ragionamento giuridico delineato dall'Avvocato generale nel suo parere, causa C-435, Uber System Spain.

lo già offerto dai tassisti. La sentenza della Corte UE ha quindi dato di fatto ragione ai tassisti di Barcellona, ma ha creato allo stesso tempo un precedente, portando all'attenzione degli Stati Membri la situazione dell'azienda americana e della *sharing economy*, e decretando che, non essendoci ancora una normativa effettiva per quanto riguarda questa nuova tipologia di economia, rimane a discrezione di ogni Stato regolamentarne il servizio, con leggi proprie.

In concreto la Corte di Giustizia (punto 39 della sentenza) ha stabilito che la piattaforma, per assurgere a vero e proprio datore di lavoro, non deve solo intermediare il servizio tra fornitore ed utilizzatore, ma, come avviene per Uber, deve interferire incisivamente nell'esecuzione della prestazione del fornitore/prestatore di lavoro, predisponendo una organizzazione ed un controllo sullo stesso: "il servizio di intermediazione della Uber si basa sulla selezione di conducenti non professionisti che utilizzano il proprio veicolo, ai quali tale società fornisce un'applicazione senza la quale, da un lato, tali conducenti non sarebbero indotti a fornire servizi di trasporto e, dall'altro, le persone che intendono effettuare uno spostamento nell'area urbana non ricorrerebbero ai servizi di tali conducenti. Inoltre, la Uber esercita un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione di siffatti conducenti. In relazione a tale ultimo punto, emerge segnatamente che la Uber fissa, mediante l'omonima applicazione, se non altro il prezzo massimo della corsa, che tale società riceve dal cliente prima di versarne una parte al conducente non professionista del veicolo e che essa esercita un determinato controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti nonché sul comportamento di quest'ultimi, che può portare, se del caso, alla loro esclusione".

Anche la giurisprudenza d'oltreoceano si è cimentata con il caso Uber ed il Tribunale brasiliano di Belo Horizonte ha accertato la subordinazione sulla base di diversi indici in concorso tra loro<sup>63</sup>.

---

<sup>63</sup> Si veda 33ª Vara do trabalho de Belo Horizonte – mg 14 febbraio 2017, n. 0011359-34.2016.5.03.0112. In primo luogo è stato accertato l'elemento della personalità prestazione, che personalizza il rapporto di lavoro diversamente da altre piattaforme, essendo richiesta agli autisti la consegna di documenti personali, nonché la sottoposizione a test psicologici e l'analisi delle precedenti esperienze con altre imprese. Un altro elemento esaminato è il concreto atteggiarsi dell'onerosità della prestazione, ed infatti l'autista viene retribuito settimanalmente anche per la mera "disponibilità" ad eseguire viaggi cui l'autista può decidere di offrire. Il Tribunale brasiliano ha poi preso in considerazione la c.d. continuità (*rectius*: disponibilità continuativa) e non-occasionalità della prestazione di lavoro, a cui consegue uno stato di soggezione continuativo del prestatore di lavoro. Un altro elemento è il potere di controllo esercitato dalla piattaforma Uber: è stato osservato dal giudice come l'autista sia libero di



I giudici californiani, invece, hanno escluso la subordinazione, ma non hanno escluso il riconoscimento nei confronti di tali lavoratori dello *status* di *dependant workers*, qualora le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro sia più *stringente* <sup>64</sup>.

Anche in altre fattispecie emblematiche di qualificazione del rapporto la giurisprudenza italiana si è atteggiata in modo assai differente rispetto a quella degli altri paesi. Ed invero, con riferimento alla qualificazione del rapporto di lavoro nei *call center*, i nostri giudici hanno accertato la subordinazione in capo a tali lavoratori, fondando la qualificazione sempre sull'elemento dell'eterodirezione, nella specie rilevato nelle direttive impartite dal datore di lavoro in merito alle telefonate da effettuare, al rendiconto sulle telefonate che il lavoratore doveva redigere, all'orario di lavoro che dovevano rispettare, agli strumenti di lavoro aziendali che dovevano utilizzare <sup>65</sup>.

---

attivarsi o meno sulla piattaforma digitale, ma una volta attivato il suo account è sottoposto al potere di direzione e di controllo della piattaforma digitale Uber.

A ben vedere, il giudice brasiliano fa buon uso degli indici più rilevanti della subordinazione, ma è approssimativo nelle motivazioni, affermando che la propria decisione trova un precedente nella sentenza del Tribunale di Londra che avrebbe deciso nel senso “che i cosiddetti autisti in proprio, che forniscono servizi per Uber, non sono lavoratori autonomi e che si tratta, nella realtà, di un tipico rapporto di lavoro subordinato”. Tale affermazione non è corretta poiché il giudice londinese aveva inquadrato gli autisti di Uber fra i *workers* e non tra i lavoratori subordinati c.d. *employee*. Gli autisti britannici, invero, avevano chiesto di ricondurre i contratti sottoscritti con Uber (e qualificati come di “collaborazione”) alla categoria giuridica dei *workers* (e non a quella degli *employee*) al fine di ottenere alcune tutele, fra le quali, quella sull'orario di lavoro (direttiva 2003/88/CE) e quella sul salario minimo nazionale del 1999.

<sup>64</sup> Un Primo giudice ha concluso che i tassisti organizzati da Uber erano lavoratori dipendenti, sottolineando il potere dell'azienda di determinare una serie di condizioni di lavoro dei conducenti, di stabilire i prezzi delle corse e le modalità di comportamento nei confronti dei clienti, nonché di controllare le performance dei lavoratori. La stessa Corte californiana, in una controversia riguardante Lyft, il principale competitore di Uber, pur avendo riconosciuto che l'impresa dava ai suoi conducenti istruzioni dettagliate sulle modalità di lavoro, a differenza di quanto avviene nei confronti di un lavoratore autonomo, ha concluso che la *control analysis* non era conclusiva per affermare lo *status* di dipendente dei conducenti perché questi avevano la libertà di decidere se quando e dove lavorare. Peraltro, quasi a sottolineare la provvisorietà della conclusione, il giudice lascia aperta la possibilità di arrivare a decisioni diverse per altri conducenti che avessero schemi di lavoro più regolari e stringenti; Superior Court of California – County of San Francisco 16 giugno 2015, n. CGC-15-546378, *Berwick v Uber Technologies Inc.*

<sup>65</sup> Cass., sez. lav., 14 aprile 2008, n. 9812, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2008, 569; Cass., sez. lav., 21 marzo 2012 n. 4476, in *Dir. e giust.*, 2012 per la quale un rapporto di lavoro in un *call center* era da considerarsi subordinato sul presupposto per cui “ele-

La giurisprudenza spagnola<sup>66</sup> e francese, invece, hanno fondato il processo di qualificazione dei rapporti di lavoro nei *call center* sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione imprenditoriale, ove spicca l'utilizzo degli strumenti tecnologici aziendali ed il rispetto dei regolamenti aziendali. Nemmeno assume rilevanza assoluta, come invece avviene nel nostro ordinamento, la distinzione tra operatore *in-bound* e operatore *out-bound*, tra colui cioè che effettua o riceve chiamate, restando tale elemento un mero indice al pari degli altri<sup>67</sup>.

Ancora decisive per la comprensione dell'elemento dell'eterorganizzazione sono le decisioni della giurisprudenza dei diversi paesi europei con riferimento alla qualificazione dei rapporti di lavoro dei *riders*.

In Francia i ciclofattorini di Deliveroo sono stati qualificati lavoratori non subordinati, sul presupposto che sono liberi di autorganizzare i luoghi ed i tempi di lavoro, non hanno un obbligo di partecipazione a riunioni o attività formative, non sussiste un rapporto di esclusiva e di non concorrenza. I ciclofattorini non sono pertanto integrati in un *service*

---

mento indefettibile del rapporto di lavoro subordinato – criterio discrezionale, nel contempo, rispetto a quello di lavoro autonomo – è la subordinazione, intesa come vincolo di soggezione personale del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, che inserisce alle intrinseche modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non già soltanto al risultato, mentre hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria altri elementi del rapporto di lavoro (quali, ad esempio, la collaborazione, l'osservanza di un determinato orario, la continuità della prestazione lavorativa, l'inserimento della prestazione medesima nell'organizzazione aziendale e il coordinamento con l'attività imprenditoriale, l'assenza di rischio per il lavoratore e la forma della retribuzione), i quali – lungi dal surrogare la subordinazione o, comunque, dall'assumere valore decisivo ai fini della prospettata qualificazione del rapporto – possono, tuttavia, essere valutati globalmente, appunto, come indizi della subordinazione stessa, tutte le volte che non ne sia agevole l'apprezzamento diretto a causa di peculiarità delle mansioni, che incidano sull'atteggiarsi del rapporto”.

<sup>66</sup> Si veda la giurisprudenza indicata da J.L. ALCARAZ in *El ambito subjetivo del el Statuto de los Trabajadores*, in *Riv. Ministerio Trabajo y asuntos sociales*, in *mitra miss.gob.es*, 58/2005, 36; in dottrina, sulla necessità di ricorrere anche agli indici rispetto all'eterodirezione si veda C. SANCHEZ-RODAS NAVARRO, *El concepto de Trabajador per cuenta ajena en el Derecho español y comunitario*, in *Rev. Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociales*, 2000.

<sup>67</sup> Si ricorda la circolare del Ministero del lavoro n. 17/2006 e la n. 14/2013 che ha distinto tra attività c.d. *outbound* e *inbound*, riservando alla prima la qualifica di lavoro autonomo (perché il lavoratore decide quando chiamare) e alla seconda quella di lavoro subordinato (perché il lavoratore è tenuto a rispondere alle chiamate). Oggi assume rilevanza decisiva la contrattazione collettiva che proprio nel settore dei *call center* disciplina il rapporto dei collaboratori coordinati e continuativi all'interno dei *call center*, escludendoli dalle presunzioni di subordinazione di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, sempreché il rapporto non si configuri in concreto come subordinato.

*organisé* e cioè in un servizio unilateralmente organizzato dal committente. È stata comunque riconosciuta l'applicazione della Loi de Travail (L. 8 agosto 2016, n. 2016-1088) e i diritti di associazione sindacale e di sciopero, oltre alla responsabilità sociale della piattaforma<sup>68</sup>. Ancora, si deve invece rilevare come la Cour de Cassation Chambre Sociale, con sentenza del 28 novembre 2018<sup>69</sup> ha riconosciuto la subordinazione, stabilendo che il vincolo di subordinazione sia caratterizzato dall'esecuzione di un'attività lavorativa svolta sotto l'autorità di un datore di lavoro che ha il potere di impartire ordini e direttive, di controllarne l'esecuzione e di sanzionare eventuali inadempimenti del lavoratore<sup>70</sup>.

Da ultimo la Suprema Corte francese, riprendendo ragionamenti svolti nelle sentenze della Corte di Giustizia ed in altri ordinamenti europei, ha riconosciuto la subordinazione in capo agli autisti di Uber, affermando che il lavoratore che ricorre alla piattaforma tecnologica non ha la possibilità di crearsi una propria clientela, né di determinare le condizioni contrattuali, che sono eteroimposte, e quindi sussiste una reale impossibilità di accedere liberamente al mercato da cui deriva una condizione di dipendenza economico-contrattuale<sup>71</sup>.

In Spagna, il Tribunale di Madrid<sup>72</sup> ha stabilito che i ciclofattorini di Glovo non sono lavoratori subordinati, ma sono lavoratori economicamente dipendenti con la conseguente applicazione in loro favore della di-

---

<sup>68</sup> Cour d'Appel de Paris 22 novembre 2017, n. 16/12875, che conferma Conseil de Prud'Homme de Paris 5 settembre 2016.

<sup>69</sup> Cour de Cass Chambre Sociale, sentenza 28 novembre 2018, n. 1737 (17-20.079) che ha cassato con rinvio la sentenza della Corte di Appello di Parigi del 20 aprile 2017. Il contenzioso riguardava la società Take Eat Easy. Nota alla sentenza di C. GARBUTO, *Il contributo della Cour de Cassation francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore, sussiste un lien de subordination*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, 181 ss.

<sup>70</sup> Secondo la Suprema Corte francese vi è una violazione dell'art. L. 8221-6, II del codice del lavoro laddove si ritiene che un il rapporto di lavoro di un fattorino – che collabora per una società che utilizza una piattaforma digitale e un'applicazione al fine di mettere in contatto i ristoratori partner, i clienti che ordinano i pasti attraverso la piattaforma e i ciclofattorini che consegnano i pasti a domicilio – non integri un rapporto di lavoro subordinato, nonostante si riscontri che l'applicazione sia dotata di un sistema di geolocalizzazione che permetteva alla società di seguire in tempo reale la posizione del lavoratore e la rilevazione dei numero totale dei chilometri percorsi e che, in ogni caso, la società disponeva di un potere di controllo e sanzionatorio.

<sup>71</sup> Cour de Cassation, Chambre Sociale, 4 marzo 2020, n. 374.

<sup>72</sup> Tribunale di Madrid 3 settembre 2018, n. 284/2018.

sciplina del TRADE<sup>73</sup>. È stato infatti riscontrato che se da un lato i ciclofattorini madrileni non erano soggetti ad un obbligo minimo di consegne, né ad un obbligo minimo di ore di lavoro, dall'altro erano comunque sottoposti ad un controllo con un dispositivo di geolocalizzazione e, in un sistema di punteggio assegnato dal committente ai ciclofattorini, subivano una penalizzazione di 0,3 punti per i *riders* non operativi nella fascia orario per la quale avevano fornito la disponibilità. Il Tribunale, in ogni caso, ha basato l'esclusione della subordinazione sul presupposto che il *riders* decide quando iniziare e quando terminare il proprio lavoro, potendo scegliere di accettare o rifiutare le commesse, pertanto ha il controllo della propria attività e può aut organizzarsi. La piattaforma, dunque, opera solo quale mero strumento di intermediazione<sup>74</sup>.

Di segno opposto è la pronuncia del Tribunale di Valencia in merito alla qualificazione dei rapporti di lavoro dei ciclofattorini di Deliveroo<sup>75</sup>, la quale ha invece riconosciuto in capo a tali lavoratori lo *status* di lavoratori subordinati<sup>76</sup>.

È interessante poi osservare la giurisprudenza australiana sulla fattispecie dei *riders* di Foodora, la quale ha stabilito che questi non sono lavoratori autonomi: "*riders was not ad independet contractor*"<sup>77</sup>.

---

<sup>73</sup> La figura del TRADE in Spagna (*Trabajador por cuenta ajena económicamente dependiente*) è una figura del Diritto del Lavoro (Estatuto del Trabajo Autonomo, Ley 20/2007, de 11 de Julio) prevista per correggere alcune anomalie nel mercato spagnolo, per cui si ricorreva all'assunzione di lavoratori con contratti di lavoro autonomo non genuino anziché assumerli con normali contratti di lavoro dipendente.

<sup>74</sup> Da ultimo si rileva come il Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno, con la sentenza n. 805/2020 ha accertato la subordinazione degli autisti di Uber ed a seguito di tale pronuncia è stato emanato il Real Decreto Ley n. 9/2021 dell'11 maggio 2021, entra in vigore il 12 agosto 2021 con il quale ai *riders* è stato riconosciuto lo *status* di lavoratori subordinati.

<sup>75</sup> Trib. Valencia 1° giugno 2018, n. 284/2018.

<sup>76</sup> Il Tribunale ha invero accertato che la società committente stabiliva le fasce orarie fisse nelle quali il *riders* doveva dare la disponibilità di lavorare, fissava altresì la tariffa di euro 3,38 a consegna con bicicletta, prevedeva degli incentivi e bonus in base alle consegne effettuate, geolocalizzava di *riders* durante il lavoro. In base a tali indici è stata accertata la subordinazione ai sensi dell'art. 1 dell'*Estatuto de los Trabajadores*, con il conseguente accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimato ad un *riders*.

<sup>77</sup> Fair Work Commission, novembre 2018. In questo caso gli elementi a sostegno della subordinazione sono stati rilevati nel controllo della piattaforma Foodora sui turni di lavoro, sui luoghi della prestazione di lavoro, sull'inizio e la fine della prestazione, nella personalità e non "delegabilità" della prestazione, nell'assenza di propria clientela per il *riders*, nell'assenza di una propria assicurazione personale, nell'obbligo di utilizzare i marchi distintivi di Foodora (maglietta, contenitore per cibi e

Di sicuro interesse nella presente disamina costituisce la prima sentenza canadese sui *riders*<sup>78</sup> che prende le mosse dal ricorso presentato dal Sindacato Canadese dei dipendenti delle Poste contro la società di food delivery Foodora, volto a riqualificare il loro rapporto dalla categoria dei lavoratori autonomi (*independent contractors*) a quella ibrida dei lavoratori “dipendenti” (*dependent contractors*) prevista dall’art. 1 del Labour Relation Act del 1995<sup>79</sup>. Il Tribunale del lavoro canadese ha accolto il ricorso ed ha proceduto ad inquadrare i fattorini di Foodora come *dependent contractors*, consentendo a tali lavoratori di accedere ai diritti previsti dalla contrattazione collettiva<sup>80</sup>.

---

bicicletta), assenza di negoziazione sul salario. Di conseguenza il giudice australiano ha accertato lo *status* di lavoratore subordinato ed ha definito ingiusto e manifestamente irragionevole il licenziamento intimato ad un *riders* tramite email e senza alcun preavviso.

<sup>78</sup> Ontario labour relations board 25 febbraio 2020; si veda l’interessante commento a tale sentenza di E. LACKOVA, *I riders e il tertium genus canadese nell’epoca digitale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, II, 582 ss.

<sup>79</sup> La nozione di *dependent contractors* in Canada è nata in dottrina con il giuslavorista H.W. ARTHURS, *The Dependent Contractors: A Study of the Legal Problem on Countervailing Power*, 16 U. Toronto LJ 1963, ma dagli anni ’70 è stata legificata in diversi settori del diritto del lavoro e del diritto sindacale ed è stata inclusa nell’alveo dei lavoratori subordinati (*employee*), non senza modificare la nozione di subordinazione, anche grazie all’elaborazione di indici giurisprudenziali che ne hanno ampliata la portata.

<sup>80</sup> Mediante il consueto *test* sull’autonomia o subordinazione, tipico dei paesi di *common law*, il tribunale ha fondato la propria decisione sul presupposto della spiccata personalità della prestazione dei fattorini, essendo previste forti restrizioni a farsi sostituire, rendendolo sostanzialmente improbabile. Un’altra caratteristica considerata è quello della dipendenza economica che si fonda sull’elemento della continuità del rapporto e su quello dell’eterodeterminazione delle condizioni contrattuali che prevedono obblighi vincolanti. L’elemento della eterorganizzazione, non espressamente menzionato dal tribunale canadese, può essere riscontrato nell’accertamento giudiziale della rilevante integrazione dei fattorini nell’organizzazione dell’impresa, svolgendo questi il lavoro essenziale per Foodora, lavoro che coincide con il servizio offerto. L’accertamento poi della proprietà di Foodora delle borse da trasporto, dell’impossibilità di vendere i propri servizi al mercato in generale e di fissare il prezzo della consegna, così come di non avere alcun controllo sulle modalità e gestione della consegna, hanno convinto i giudici canadesi della sostanziale dipendenza economica dei *riders*, inquadrandoli nella categoria dei *dependent contractors*.

#### 4. *Il superamento della dicotomia lavoro autonomo/subordinato. La dipendenza economica quale nuovo criterio di imputazione delle tutele lavoristiche*

Nella ricostruzione dottrina si coglie e va condivisa l'esigenza, a fini protettivi, di superamento della dicotomia subordinazione/autonomia, così come delineata dalla giurisprudenza e dalla dottrina maggioritarie.

Tali ricostruzioni vanno sicuramente nella prospettiva dell'espansione del diritto del lavoro che, ormai, postula necessariamente la protezione non solo del lavoratore subordinato in senso stretto (quello eterodiretto), ma anche di lavoratori autonomi continuativi. Ed in tal senso, come visto, si pone la giurisprudenza maggioritaria dei diversi ordinamenti giuridici, che attribuisce sempre meno valore al rigido indice dell'assoggettamento all'altrui potere direttivo, per prendere in considerazione indici più elastici ed affidabili, quali quello dell'organizzazione, al fine di individuare le reali situazioni di bisogno.

Tuttavia, non poche perplessità suscita la teorizzazione prevalente del lavoro economicamente dipendente (da tutelare), limitato al solo lavoro autonomo continuativo<sup>81</sup>. E ciò in ragione del fatto che tale teorizzazione non supera il problema qualificatorio subordinazione/autonomia, che allo stato non può che essere effettuato sulla base dei consueti editti elementi qualificatori che, come si è detto, a nostro avviso non corrispondono agli attuali modelli organizzativi dell'impresa e del lavoro.

Pertanto, nella prospettiva da noi coltivata, la categoria di lavoratore economicamente dipendente, per essere proficua, deve necessariamente essere una fattispecie unitaria, sostitutiva, per così dire, della tradizionale dicotomia di cui si è detto, che mira a proteggere la persona che lavora, o meglio ad imputare le tutele lavoristiche, secondo il diverso criterio che fa leva sulla continuità della prestazione (*rectius*: rapporto) di lavoro, sull'inserimento della prestazione nell'organizzazione produttiva altrui e sulla circostanza che dallo svolgimento della prestazione di lavoro il lavoratore ricava esclusivamente o prevalentemente il proprio sostentamento.

---

<sup>81</sup> A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2003, 239; G. SANTORO PASSARELLI, *Dal contratto d'opera al lavoro a progetto passando per le collaborazioni coordinate e continuative*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2004, 563; M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, 2013; O. RAZZOLINI, *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell'ordinamento spagnolo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 631; ID., *The need to go beyond the contract*, cit., 271.

Fuori da questa fattispecie, che ridisegna i confini della protezione lavoristica, rimarrebbero tutti i lavoratori che non sono titolari di rapporti continuativi con un committente (continuatività intesa in senso atecnico), ma sono parti di una pluralità di rapporti anche non contestuali, che permette loro di essere soggetti pienamente attivi sul mercato.

Insomma, la debolezza contrattuale<sup>82</sup> che connota la categoria concettuale della dipendenza economica va intesa non atomisticamente, cioè come riferita al rapporto lavoratore/datore di lavoro ed in relazione alla determinazione del contenuto contrattuale (esigenze che sottendono la categoria dell'inderogabilità della norma lavoristica di origine legale e contrattuale collettiva), ma come derivante dal fatto che in modo *continuativo* il lavoratore svolge la prestazione di lavoro in favore di un terzo, *dentro* la sua organizzazione e la sua macrodirezione, fino a risultare *dipendente* da questi per quanto riguarda l'occupazione e il reddito.

Alcuna specifica tutela (intrinsecamente) lavoristica, a ben vedere, va riservata a quei lavoratori i quali, per essere titolari di un'organizzazione seppur minima (di mezzi e/o di persone), sono in grado di accedere direttamente al mercato e dunque nei confronti di tali lavoratori non si riscontra alcuna debolezza contrattuale<sup>83</sup>.

Ovviamente, tale proposta ricostruttiva – che va accuratamente distinta dal concetto di debolezza/inferiorità socioeconomica, sulla quale pure, in passato, non condivisibilmente veniva fondata in talune ricostruzioni<sup>84</sup> la subordinazione ai sensi dell'art. 2094 c.c. – rimanda ad interventi regolativi volti a tarare la protezione sulla specifica esigenza reclamata dai diversi rapporti, alla stregua di quanto oggi accade con riferimento alla pluralità di trattamenti diversificati per categorie di lavoratori subordinati/situazioni<sup>85</sup>.

Volendo operare un riferimento all'art. 2094 c.c., con tutte le dovute differenze concettuali, la nozione di lavoro economicamente dipendente allude alla nozione di subordinazione-dipendenza, per sottolineare come ambedue le fattispecie hanno in comune una prestazione di lavoro resa in via continuativa in favore di un'organizzazione altrui (cioè *dentro*, in senso non esclusivamente fisico) e che è fonte di occupazione e di reddito per il lavoratore stesso.

---

<sup>82</sup> Sulla complessità di tale concetto e di concetti contigui si veda G. SANTORO, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole, ma genuino: due nozioni a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, 103.

<sup>83</sup> M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, 2010.

<sup>84</sup> F. MAZZIOTTI, *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Napoli, 1974.

<sup>85</sup> G. PROIA, *Flessibilità e tutela «nel» contratto di lavoro subordinato*, in *Giorn. dir. lav. rel. sind.*, 2002.

Si tratterebbe, insomma, di prendere seriamente in considerazione il *modus operandi* della giurisprudenza, per considerare quello dell'inserimento stabile e continuativo della prestazione di lavoro nell'organizzazione altrui, invece che criterio solo sintomatico della subordinazione, criterio direttamente rilevante a fini qualificatori.

D'altra parte è la stessa giurisprudenza, elaborando la nozione di subordinazione attenuata con la conseguente imputazione delle tutele lavoristiche, che attribuisce sicuro rilievo, a fini qualificatori, al dato dell'*organizzazione* che presuppone l'esercizio di un potere organizzativo, appunto, da parte del datore di lavoro. Tale potere ingloba naturalmente anche un potere direttivo<sup>86</sup> che non può essere tuttavia atomisticamente riferito alla prestazione di lavoro intesa *uti singuli*, e che non corrisponde ad una evanescente "formattazione"<sup>87</sup> della prestazione di lavoro ad opera delle dinamiche macro-organizzative dell'impresa, dovendosi rinvenire comunque sempre un fondamento negoziale alla posizione debitoria del lavoratore.

Ora, la stessa operazione legislativa del 1973 di estensione del rito del lavoro – e non solo giacché sono estese anche due altre tutele lavoristiche quali la rivalutazione dei crediti e del regime delle rinunzie e transazioni (protezione sul mercato) – ad "altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato" mira a tutelare il lavoro che gravita attorno all'impresa, funzionalizzato a questa, che fa del lavoratore coinvolto una parte "economicamente debole"<sup>88</sup>.

Come anche di recente ricordato<sup>89</sup>, la dottrina giuslavoristica non ha sviluppato, a proposito di tali rapporti e della esigenza di protezione da

---

<sup>86</sup> Secondo autorevole dottrina, P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, art. 2094-2095, in *Il codice civile, Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1992, 78 ss., "... il coordinamento spazio temporale, ovvero l'inserimento fisico nell'organizzazione imprenditoriale, è elemento necessario ma non sufficiente per l'individuazione del tipo legale di cui all'art. 2094", ma a fronte dell'evoluzione dei modelli organizzativi e produttivi, anche il potere direttivo non può che essere inteso in un'ottica evolutiva e coglierne il suo sostanziale coincidenza con il potere organizzativo del datore di lavoro.

<sup>87</sup> Si veda da ultimo A. PERULLI, *Oltre la subordinazione, La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, 2021; si veda anche, in generale, M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit.

<sup>88</sup> Corte cost. n. 76/1981.

<sup>89</sup> M.T. CARINCI, *Il dialogo fra Pino Santoro Passarelli e la dottrina. Dalla parasubordinazione al lavoro economicamente dipendente: la rivincita di un'idea*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, 906 ss.



questi reclamata, l'intuizione di autorevole dottrina<sup>90</sup> la quale aveva, sin da subito, evidenziato come il legislatore avesse dato rilevanza ad una "nozione di prestatore di lavoro-contrante debole più ampia di quella ricavabile dalla definizione di prestatore di lavoro subordinato contenuta nell'art. 2094 cod. civ."<sup>91</sup>.

A sviluppare tale idea si sarebbe potuto pervenire con largo anticipo a maturare la consapevolezza – qui espressa – che la protezione lavoristica deve essere erogata a prescindere dalle modalità esecutive della prestazione di lavoro<sup>92</sup>, come tali storicamente variabili, per incentrarla su criteri diversi che diano rilevanza alla debolezza contrattuale e quindi alla dipendenza economica in cui vengono a trovarsi i lavoratori coinvolti.

E ciò, peraltro, riconcilierrebbe la tutela positiva del lavoro con le indicazioni costituzionali che impongono una protezione dei lavoratori soggetti-deboli, che non coincide esclusivamente con il lavoro subordinato<sup>93</sup>.

---

<sup>90</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979.

<sup>91</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, cit., 51 ss.

<sup>92</sup> Autorevole dottrina ritenne che si fosse all'inizio di una estensione a tali rapporti della disciplina di tutela del lavoro subordinato, posto che il legislatore aveva riconosciuto una situazione di particolare soggezione del prestatore d'opera e quindi la necessità di un riequilibrio del potere tra le parti attraverso un'applicazione analogica della disciplina protettiva del lavoro subordinato, in tal senso si veda G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro "parasubordinato"*, Milano, 1979 e per tali considerazioni si veda G. BRONZINI, *Post fordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, in *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, a cura di S. Fumagalli, Milano, 1997, 330. Per la considerazione secondo cui la dottrina non ha coltivato tale prospettiva, oltre a BRONZINI, *op. cit.*, M.T. CARINCI, *Il dialogo*, cit., 910 ss.

<sup>93</sup> G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2003.

## Parte IV

# *Le risposte dell'ordinamento al lavoro che cambia: i tentativi di tutela del lavoro autonomo e le questioni aperte*

SOMMARIO: 1. La protezione del lavoro autonomo nell'ambito del c.d. quarto contratto: il Jobs Act degli autonomi quale tutela della dipendenza economica. – 2. La tutela prevista per i ciclofattorini autonomi. – 3. L'auspicabile distinzione delle tutele connesse allo *status* di cittadino e allo *status* di lavoratore. – 4. L'art. 36 della Costituzione ed il lavoro autonomo continuativo. – 4.1. L'equo compenso per i lavoratori autonomi professionisti. – 5. Prospettive *de jure condendo*.

### *1. La protezione del lavoro autonomo nell'ambito del c.d. quarto contratto: il Jobs Act degli autonomi quale tutela della dipendenza economica*

In una prospettiva *de iure condito* non può non farsi cenno all'importante intervento legislativo di cui al d.lgs. n. 81/2017, soprattutto per marcare le differenze rispetto alla ricostruzione sin qui della “dipendenza economica”, volta a teorizzare un diverso criterio di imputazione delle tutele lavoristiche rispetto alla divaricazione sin qui affermatasi tra la tutela del lavoratore subordinato e la non tutela del lavoratore autonomo, divaricazione basata tutta sulle pretese, diverse modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

A tal riguardo va evidenziato sin da subito come l'intervento legislativo di cui al d.lgs. n. 81/2017 vive in un contesto legislativo segnato dalla scelta di politica del diritto del c.d. Jobs Act che, sia pure con tutta l'incertezza derivante da norme di non agevole interpretazione, sceglie di mantenere (almeno formalmente) la storica dicotomia tra lavoro subordinato, di cui viene tuttavia opportunamente “allargata” la fattispecie (art. 2, d.lgs. n. 81/2015), e lavoro autonomo anch'esso in qualche modo inciso dalla integrazione dell'art. 409 n. 3 c.p.c. che prende in considerazione comunque un lavoratore autonomo in grado di concordare le mo-

dalità esecutive della prestazione di lavoro che andrà ad integrarsi nell'organizzazione produttiva del committente.

Non si può in ogni caso trascurare la considerazione della disciplina dettata dal c.d. Jobs Act degli autonomi (d.lgs. n. 81/2017) e anche qui si deve ribadire che la categoria della dipendenza economica del lavoratore autonomo non ha nulla a che vedere con quanto si è proposto in ordine al diverso criterio di imputazione delle tutele lavoristiche, giacché nell'ambito dell'intervento legislativo in questione la "dipendenza economica" è per così dire strumentale alla tutela del lavoratore autonomo non in quanto lavoratore (anche se per essere escluso dall'ambito della tutela il piccolo imprenditore si tratta comunque di un lavoratore il cui apporto personale prevale sull'organizzazione), ma piuttosto quale contraente "nel mercato" alla stregua di quanto da qualche tempo già accade, ed è oggetto di riflessione dottrinale, nell'ambito del diritto privato dei contratti con riferimento alla situazione di asimmetria contrattuale delle parti<sup>1</sup>.

Ciò che va comunque messo in evidenza è che, pur nel quadro normativo non unitario ed anzi alquanto articolato che si è venuto delineando negli ultimi anni, il legislatore ha pur sempre riservato un frammento di tutela lavoristica e di protezione sociale (quali maternità, malattia o infortunio) per i lavoratori autonomi "che prestano la loro attività in via continuativa per il committente"<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Sulla diversità tra diritto del lavoro e diritto privato, che è diventata sempre più evanescente, anche a seguito dell'avvento globale dell'economia digitale, si veda K. SCHWAB, *La quarta rivoluzione industriale*, Milano, 2016, secondo il quale l'uso rilevante dell'informatica, dell'intelligenza artificiale, della robotica e della gestione di enormi quantità di dati, i big data, sono elementi che impongono un ripensamento degli istituti normativi pensati per un contesto socio-economico diverso. Secondo J. RIFKIN, *La società a costo marginale zero*, Milano, 2014, i nuovi mutamenti tecnologici hanno fatto emergere una economia di condivisione fondata sull'internet delle cose e sempre meno fondata sui lavoratori. Tali mutamenti sono in grado di mettere in crisi il diritto del lavoro, con un contestuale avanzamento della concezione privatistica del rapporto di lavoro. Bisogna allora capire se e come le piattaforme di lavoro, strumenti che ad oggi riescono al meglio ad immedesimarsi e a realizzare la *lex mercatoria*, (si veda F. GALGANO, *Lex mercatoria. Storia del diritto commerciale*, Bologna, 2005; N. IRTI, *Diritto senza verità*, Roma-Bari, 2011) possano minare le categorie giuridiche utilizzate sino ad oggi per regolare i rapporti di lavoro e per offrire protezione alla parte debole del rapporto. Nella scienza economica sin dagli anni '90 si parla di *disruptive technology*, per individuare la decomposizione del classico schema di management aziendale in tutti i settori dell'economia; l'innovazione dirompente che sconvolge le regole classiche del mercato. Si veda J.L. BOWER-C.M. CHRISTENSEN, *Disruptive technologies: Catching the Wave*, in *Harvard Business Review*, 73, 1995, 1.

<sup>2</sup> Sul Jobs Act in generale si veda G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non*

Resta quindi confermato come la continuità della prestazione, con relativo inserimento nell'organizzazione produttiva altrui, è elemento idoneo a fondare un vero e proprio criterio di imputazione delle tutele lavoristiche.

Il legislatore, nell'ottica della redistribuzione delle tutele lavoristiche, è intervenuto con la legge 22 maggio 2017, n. 81, intitolata "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nel tempo e luogo del lavoro subordinato", che è di sicuro interesse per l'indagine sugli attuali confini della categoria del contratto<sup>3</sup>.

È oramai pacifico che anche il contratto, così come il negozio giuridico, sia risultato inadeguato a rappresentare un valido strumento ordinatorio dell'autonomia privata, sussistendo troppi ampi squilibri tra "contratti tra imprenditori, contratti del consumatore, contratti tra privati, contratti collettivi e contratti della Pubblica Amministrazione, perché se ne possa trattare unitariamente"<sup>4</sup>.

La categoria dei contratti bilateralmente d'impresa, negli ultimi decenni, hanno suscitato un ampio rilievo nella dottrina, la quale ha posto i medesimi interrogativi rivolti prima ai contratti dei consumatori, sempreché alla base vi sia un'asimmetria di potere contrattuale. È proprio con riferimento a tale asimmetria tra contratti tra imprenditori che è stato alimentato il dibattito intorno al c.d. "terzo contratto"<sup>5</sup>, categoria che racchiude un corpo di regole destinate a limitare l'abuso di potere contrattuale posto in essere dal soggetto più forte in danno di quello più debole.

Proprio la crescente esigenza di assicurare maggiori tutele a soggetti deboli sul mercato, posta anche la galoppante crisi economica che ha colpito tutte le economie dei paesi civilizzati, ha portato all'inizio degli anni duemila a molteplici interventi normativi nei diversi campi del diritto.

Un primo intervento si rinviene nel campo della subfornitura (legge n. 192/1998), laddove (art. 9) è stato sancito il divieto dell'abuso "da parte di una o più imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, una impresa cliente o fornitrice", con-

---

*imprenditoriale*, cit.; S. GIUBBONI, *Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Mass. giur. lav.*, n. 4, 2016, 244 ss.; A. PERULLI, *Oltre la subordinazione, La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, 2021, 85 ss.

<sup>3</sup> C. SCOGNAMIGLIO, *Il c.d. jobs act dei lavoratori autonomi: verso un'ulteriore articolazione della categoria del contratto?*, in *Corr. giur.*, n. 10, 2017, 1181.

<sup>4</sup> G. DE NOVA, *Il contratto alieno*, Torino, 2008, 5 ss.

<sup>5</sup> R. PARDOLESI, *Introduzione a G. COLANGELO, L'abuso di dipendenza economica tra disciplina della concorrenza e diritto dei contratti. Un'analisi comparata*, Torino, 2004.

siderando dipendenza economica “la situazione in cui un’impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un’altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e obblighi” e con l’assunzione quale criterio di giudizio della situazione di dipendenza economica “anche della reale possibilità per la parte che abbia subito l’abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti”.

Il d.lgs. n. 231/2002, art. 7, in attuazione della direttiva 2000/35/CE sulla lotta contro i ritardi dei pagamenti nelle transazioni commerciali, è stato il primo a voler reprimere “l’abuso della libertà contrattuale in danno del creditore”, stabilendo la nullità della clausola relativa alla determinazione degli interessi che, avuto riguardo “alla corretta prassi commerciale, alla natura della merce o dei servizi oggetto del contratto, alla condizione dei contraenti ed ai rapporti commerciali tra i medesimi nonché ad ogni altra circostanza” sia “gravemente iniqua in danno del creditore”. Lo stesso art. 7 citato, al comma 2, prevede che si considera “gravemente iniquo l’accordo che, senza essere giustificato da ragioni oggettive, abbia come obiettivo principale quello di procurare al debitore liquidità aggiuntiva a spese del creditore, ovvero l’accordo con il quale l’appaltatore o il subfornitore principale imponga ai propri fornitori o subfornitori termini di pagamento ingiustificatamente più lunghi rispetto ai termini di pagamento ad esso concesso”.

Altra disciplina che si è posta nel quadro della tutela della dipendenza economica è quella contenuta nella legge n. 129/2004 in tema di affiliazione commerciale. Tale disciplina, nell’ottica di reprimere condotte abusive del soggetto forte, detta una serie di regole che devono essere rispettate nelle fasi di formazione del contratto, sia sotto il profilo degli obblighi di condotta e di informazione, sia in relazione alla determinazione del contenuto del contratto stesso<sup>6</sup>. Il mancato rispetto degli obblighi di informazione precontrattuale (art. 6) vengono sanzionati con l’annullamento del contratto, con il risarcimento del danno in favore dell’affiliato (art. 8) e con la previsione di durata minima del contratto, commisurata all’esigenza di garantire all’affiliato una durata minima sufficiente all’ammortamento dell’investimento e comunque non inferiore a tre anni.

Tali interventi normativi confermano che la dottrina, e così poi anche il legislatore, ormai da tempo ha iniziato ad occuparsi delle c.d. asimmetrie del potere contrattuale che rilevano soprattutto nei c.d. *relational contracts* e cioè “in rapporti, come quelli che corrono tra imprese verticalmente integrate, dove la dipendenza economica di una parte è fre-

---

<sup>6</sup> Viene imposto (art. 3) all’affiliante l’obbligo di consegnare alla controparte una copia del contratto da sottoscrivere corredata degli allegati al fine di consentire una piena conoscenza dell’affare, da parte dell’affiliato.

quente nella prassi e condiziona relazioni di lunga durata, caratterizzate da una pluralità di contratti conclusi in successione nell'ambito di uno specifico quadro relazionale”<sup>7</sup>.

Proprio l'art. 9, legge n. 192/1998 tratteggia un dato comune a tutte le situazioni di abuso di posizione dominante, dato che la dottrina ha ben riassunto: “nelle relazioni di integrazione e coordinamento produttivo tra imprese (che del terzo contratto tipicamente rappresentano il contenuto) lo squilibrio tenderà a realizzarsi proprio sul terreno delle condizioni economiche del rapporto”<sup>8</sup>.

Ebbene, anche nel diritto del lavoro, il dibattito non può che primariamente incentrarsi sulle condizioni economiche riservate a coloro i quali si trovano in una posizione di debolezza contrattuale e quindi di dipendenza economica<sup>9</sup>. Ed invero, prima di ogni tutela previdenziale in costanza e non di rapporto, devono essere garantite condizioni economiche *sufficienti*. L'annoso problema riguarda proprio la categoria dei lavoratori autonomi, continuativi e non, i quali, in assenza di un'unità di contrattazione collettiva, soffrono per primi la mancata percezione di un corrispettivo adeguato e in ogni caso sufficiente.

Ora, la riforma del c.d. Jobs Act degli autonomi (legge n. 81/2017), che deve essere letta nel solco delle normative privatistiche innanzi descritte, si applica “ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 del codice civile”, mentre ne restano esclusi “gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile”<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> F. DI MARZIO, (voce) *Contratti d'impresa*, in *Digesto civ.*, Agg. III, Torino, 2007, 31.

<sup>8</sup> G. AMADIO, in G. GITTI-G. VILLA (a cura di), *Il terzo contratto*, Bologna, 2008. Da ultimo si vedano anche le puntuali osservazioni di I. ZOPPOLI, *Abuso di dipendenza economica e lavoro autonomo: un microsistema di tutele in difficile equilibrio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, I, 97 ss.

<sup>9</sup> Si veda M. PERSIANI, *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in M. PERSIANI, *Diritto del lavoro*, Padova, 2004, 97, per il quale, nell'ottica costituzionale, devono essere previste tutele per i lavoratori “economicamente dipendenti, ancorché giuridicamente non subordinati”.

<sup>10</sup> Sulla distinzione tra lavoratore autonomo e piccolo imprenditore, fondata sull'organizzazione, si veda O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Torino, 2012, 12 ss. A. TURSI, *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediata, e nuovo paradigma di protezione sociale*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020 sottolinea come il Jobs Act degli autonomi abbia coniato la nuova figura dei collaboratori autonomi solo continuativi e non coordinati, facendo leva sull'art. 3, comma 1 e sull'art. 14, comma 1.

L'art. 2 "Tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali" e l'art. 3 "Clausole e condotte abusive" realizzano un sistema di protezione che riproduce le linee di sviluppo della discussa<sup>11</sup> categoria del c.d. terzo contratto<sup>12</sup>. Ed invero, proprio l'art. 3 stabilisce che siano "abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso, nonché le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data di ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento" e viene ulteriormente precisato al comma 2 dello stesso art. 3 che "si considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta" e al comma 3 "nelle ipotesi di cui ai commi 1 e 2 il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni, anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati".

Il legislatore poi, all'art. 4 ("Apporti originali e invenzioni del lavoratore") prevede che i relativi diritti di utilizzazione economica spettano al lavoratore autonomo, sulla scorta della disciplina prevista per i lavoratori subordinati, salvo che l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Sono stati diversi i dubbi circa la configurabilità di una categoria autonoma ed indipendente del terzo contratto. Per parte della dottrina, D. D'AMICO, in G. GITTI-G. VILLA (a cura di), *Il terzo contratto*, cit., 40 e F. DI MARZIO, *op. cit.*, 32, si tratta di un'area ancora sprovvista di una disciplina unitaria e le diverse normative richiamate sul tema coincidono nella *ratio* di reprimere le ipotesi di abuso del potere contrattuale, ma mediante le diverse tecniche di realizzazione di tale scopo non riescono a imprimere una nuova categoria. Secondo F. DI MARZIO, *op. ult. cit.*, la categoria del terzo contratto, almeno allo stato attuale dell'evoluzione normativa, non esprimerebbe "una tutela dell'impresa debole così unitaria ed autosufficiente da poterne discorrere nei termini della categoria dogmatica" integrando semmai "un insieme di regole al momento alquanto disomogenee e forse in evoluzione verso una categoria, il cui nucleo ad un tempo espansivo ed aggregante è dato dal divieto di abuso di dipendenza economica".

<sup>12</sup> Si pensi all'applicazione del d.lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 "in quanto compatibili, anche alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi ed imprese, tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, o tra lavoratori autonomi, fatta salva l'applicazione di disposizioni più favorevoli", alla previsione di applicabilità, sempre entro limiti di compatibilità anche "ai rapporti contrattuali di cui al presente capo ... dell'articolo 9 della legge 18 giugno 1998 n. 192 in materia di abuso di dipendenza economica".

<sup>13</sup> Sono previste poi deleghe al Governo in materia di atti pubblici rimessi alle

Tale disciplina rivolta al lavoratore autonomo quale parte debole del contratto, consente di riflettere sulla sempre crescente articolazione della categoria contrattuale e sull'evoluzione del diritto dei contratti, sempre più protesa sulla effettiva considerazione dello *status* concreto dei contraenti.

Il legislatore ha pertanto cercato di fornire una risposta al bisogno dei lavoratori autonomi di essere tutelati nei rapporti con i loro committenti, sul presupposto che la debolezza, nel mutato contesto socio-economico-culturale, si manifesta con forme del tutto diverse rispetto al passato. Ed invero l'impoverimento del c.d. ceto medio, negli ultimi anni, deve essere esaminato sia in termini economici, ma anche e soprattutto in termini di "erosione del potere contrattuale della categoria dei lavoratori autonomi sul versante dei loro rapporti con i committenti"<sup>14</sup>.

In termini di individuazione di nuove categorie contrattuali si può pertanto parlare di *quarto contratto*, che vedrà i lavoratori autonomi contrapporsi alle imprese o alle amministrazioni pubbliche e si potrà parlare di *quinto contratto* quello tra lavoratori autonomi medesimi.

È chiaro che aldilà degli (utili o meno) sforzi definitivi delle categorie contrattuali, ciò che conta è la sempre maggiore spinta a ripensare le categorie contrattuali in base alle condizioni ed ai bisogni delle parti, così da fornire risposte adeguate ad una realtà economico-sociale sempre più complessa ed articolata<sup>15</sup>.

## 2. La tutela prevista per i ciclofattorini autonomi

Di diverso segno rispetto a quello appena preso in considerazione, è l'intervento legislativo posto in essere con l'art. 1, comma 1, lett. c), d.l. 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, nella legge 2 novembre 2019, n. 128, attraverso il quale viene introdotto il Capo V *bis* nel d.lgs. n.

---

professioni forensi organizzate in ordini o collegi (art. 5), in materia di sicurezza e protezione sociale, maternità, malattia per gli iscritti alla Gestione separata INPS (art. 6), in materia di semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali (art. 11); è altresì prevista una maggiore deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente (art. 9); viene favorita la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti privati e pubblici (art. 12). All'art. 14 viene prevista la sola sospensione, e non la estinzione, dei rapporti di lavoro autonomo continuativo in caso di gravidanza, malattia ed infortunio.

<sup>14</sup> C. SCOGNAMIGLIO, *Il c.d. jobs act degli autonomi*, cit., 1184.

<sup>15</sup> C. SCOGNAMIGLIO, *Il c.d. jobs act degli autonomi*, cit., 1184.



81/2015, rubricato “Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”<sup>16</sup>.

In realtà, a dispetto del tenore della rubrica del Capo V *bis*, viene prevista una tutela per i soli ciclofattorini *autonomi*.

È bene subito chiarire che siamo quindi di fronte ad una vera e propria tutela lavoristica del lavoro autonomo sia pure limitatamente ad un settore produttivo, nell’ambito di un intervento legislativo, come detto, di matrice del tutto diversa rispetto al c.d. Jobs Act degli autonomi di cui si è appena detto.

Ed infatti con gli articoli che vanno dal 47 *bis* al 47 *octies* del d.lgs. n. 81/2015 non si intendono proteggere tutti i lavoratori che svolgono lavoro tramite piattaforme digitali, ma solo quelli *autonomi* e che “svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l’ausilio di velocipedi o veicoli a motori di cui all’art. 47, comma 2, lett. a) del codice della strada, di cui al d.lgs. n. 285/1992, attraverso piattaforme anche digitali”.

Prima della conversione in legge, il d.l. n. 4/2019 limitava addirittura la tutela alle sole “attività di consegna di pasti a domicilio in ambito urbano per conto altrui, attraverso piattaforma digitali”, come se il lavoro su piattaforme si potesse esaurire solo nella consegna dei pasti a domicilio, così in sede di conversione è stata saggiamente ampliata la fattispecie a tutti gli ambiti di consegna.

Si tratta, come è stato ampiamente rilevato, di un provvedimento che si caratterizza per una tecnica frettolosa, approssimativa, e dunque di un provvedimento del tutto avulso dal contesto regolativo vigente<sup>17</sup> che pone seri problemi di uguaglianza tra lavoratori autonomi.

Intanto, non è scontato rilevare come il legislatore abbia ritenuto meritevoli di tutela la categoria dei c.d. *riders.*, che spesso possono integrare meri lavori occasionali<sup>18</sup>. E tale aspetto costituisce il nodo fondamentale della scala dei valori da tutelare, scala che è nella piena discrezionalità del legislatore, sempre che tale scelta, in relazione alle effettive esi-

---

<sup>16</sup> L’articolato normativo va dall’art. 47 *bis* all’art. 47 *octies*, d.lgs. n. 81/2015.

<sup>17</sup> Sul punto si veda M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, 10, per il quale “si deve constatare che il nostro legislatore, a prescindere dalla valutazione che può essere data delle scelte politiche affidate alla sua discrezionalità non è in grado, come era stato anche nel passato (basti pensare allo Statuto dei Lavoratori) di emanare disposizione formulate in termini tecnicamente corretti e comprensibili che ne consentano l’agevole applicazione e, soprattutto, disposizioni che tengano conto di quelle già in vigore e siano con esse coordinate”.

<sup>18</sup> Si vedano le perplessità di D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. giur.*, 2020, 1, 5.

genze di tutela, non diventi irragionevole anche alla luce del complessivo sistema di protezione lavoristico<sup>19</sup>.

La tecnica legislativa va sempre nella direzione di offrire tutele a lavoratori non subordinati (come con il d.lgs. n. 81/2017 c.d. Jobs act degli autonomi), ma qui si offre un apparato leggero di tutele *ad hoc* solo per determinate forme di lavoro. E, come detto, tale tecnica si contrappone a quella introdotta con l'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, mediante il quale si offrono ed estendono invece le tutele del lavoro subordinato a rapporti di lavoro equiparati per l'effetto a quelli subordinati.

Lo scopo del legislatore è quello di stabilire i "livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'art. 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al d.lgs. 30.4.1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali"<sup>20</sup>.

La legge intende quindi proteggere l'attuale categoria dei ciclofattori-

---

<sup>19</sup> Su tale profilo si veda M.G. GAROFALO, *Unità e pluralità*, cit., 449; P. ICHINO, *Sul contenuto*, cit., 541 ss. Ad ogni modo la vicenda dei ciclofattorini interessa più che altro perché ha fatto da detonatore ai problemi del lavoro del secondo millennio, sempre più connesso alle piattaforme digitali, sempre più svolti da remoto, sempre più parametrati al risultato più che alla semplice durata, a prescindere dalla loro natura autonoma, subordinata parasubordinata, libero professionale, continuativa, occasionale. In questo senso si veda A. TURSÌ, *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediale, e nuovo paradigma di protezione sociale*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020.

<sup>20</sup> Art. 47 *bis*, d.lgs. n. 81/2015. Si tratta di automezzi quali i ciclomotori, tricicli e quadricicli (e altri marchingegni) che non superano la velocità di 45 km/h.

Nel merito delle tutele introdotte dal Capo V *bis*, la prima forma di tutela attribuita ai ciclofattorini è rappresentata dal fatto che il contratto di lavoro deve essere provato per iscritto ed il datore di lavoro deve informare, sempre per iscritto, il lavoratore in merito ad ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, diritti e della loro sicurezza. Le espressioni utilizzate dall'art. 47 *bis* sono molto generiche ed ampie, forse al fine di cercare di tutelare nel più vasto modo possibile la posizione del lavoratore, anche se peccano appunto di estrema genericità, non essendo ben inteso sino a dove deve spingersi l'obbligo di "informazione utile per la tutela dei loro interessi", così come le norme sulla sicurezza non possono essere che quelle previste dal d.lgs. n. 81/2008 e dal generale obbligo dell'art. 2087 c.c. Nel caso di violazione di tali obblighi il lavoratore può rivolgersi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro affinché questo intimi al datore di fornire quanto dovuto (art. 4 (Misure di tutela), d.lgs. n. 152/1997: "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro") e viene stabilita un'indennità risarcitoria per il lavoratore in misura non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente avuto riguardo alla gravità, alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

ni che effettuano consegne mediante l'utilizzo di biciclette e motocicli, ma limita l'ambito di applicazione a coloro che svolgono tale attività attraverso piattaforme, anche digitali. Dunque resta escluso dalla fattispecie tutelata colui che effettua consegne senza aderire alle piattaforme.

Peraltro, il comma 2 dell'art. 47 *bis* introduce, ma ai soli fini del comma 1, la nozione di piattaforme digitali individuandole in quei "programmi e procedure informatiche utilizzate dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione". Viene quindi introdotto il concetto di strumentalità della piattaforma rispetto all'attività svolta e vengono altresì indicati quali strumenti essenziali della piattaforma la fissazione del compenso per le consegne effettuate e l'eterodeterminazione delle modalità di esecuzione della prestazione.

E ciò pone un notevole problema interpretativo giacché non è chiaro se la definizione di piattaforma prevista nel comma 2 sia una definizione generale, valida anche, per intenderci, ai fini dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, oppure se valga solo ai fini del Capo V *bis*, in ossequio all'incipit del comma 2 dell'art. 47 *bis* che specifica "Ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme digitali ...". Ed a tale problema riteniamo debba darsi, alla luce di una lettura complessiva della legislazione attuale e nell'ottica del sistema delle tutele, il significato di una definizione generale di piattaforma informatica da poter utilizzare in via analogica anche negli altri ambiti del diritto del lavoro<sup>21</sup>.

Sotto il profilo della tutela prevista dalla normativa in questione, merita attenzione quella relativa all'elemento retributivo<sup>22</sup>.

Viene invero previsto che i criteri di determinazione del compenso complessivo, debbano tener conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente e possano essere stabiliti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e da-

---

<sup>21</sup> Si deve rilevare, in ogni caso, come l'art. 47 *bis* pone come indispensabile, per l'individuazione del soggetto interessato, la presenza di piattaforme anche digitali, quando invece l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 prevede la presenza delle piattaforme anche digitali, solo come eventuali "Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme *anche* digitali". Sui rapporti tra l'art. 2 e 47 *bis* ss. del d.lgs. n. 81/2015 si veda F. CARINCI, *L'art. 2 d. lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020.

<sup>22</sup> Sulla centralità dell'elemento retributivo della riforma si veda P. PASSALACQUA, *Rapporti di lavoro nella Gig Economy*, in *Commentario del Codice Civile*, diretto da E. Gabrielli, Torino, 2020.

toriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 47 *quater*)<sup>23</sup>.

Il comma 2 dell'art. 47 *quater* stabilisce poi che in assenza di un accordo collettivo i ciclofattorini non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate, ma deve essere garantito un compenso orario minimo parametrato sui minimi tabellari dei settori affini o simili previsti dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa a livello nazionale. Il comma 3 del medesimo articolo prevede espressamente un aumento non inferiore al 10% per il lavoro notturno, festivo o per il lavoro, con una definizione sui generis, svolto in condizioni meteorologiche sfavorevoli, aumento che deve essere determinato dai contratti collettivi o in assenza mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ebbene, attraverso tale normativa il legislatore ha adottato un apparato di norme per i ciclofattorini autonomi, ritenendo, nella sua discrezionalità, che tale categoria di lavoratori necessiti di tutele.

Pertanto, nell'attuale scenario legislativo, possiamo distinguere diversi tipi di ciclofattorini: un primo assunto con un contratto di lavoro autonomo ex art. 2222 con le tutele del Capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015; un

---

<sup>23</sup> Si dà quindi la consueta possibilità alle organizzazioni sindacali, come previsto nell'art. 2, comma 2 del medesimo d.lgs. n. 81/2015, di disciplinare il compenso dei ciclofattorini, anche se un tale intervento sindacale nel lavoro autonomo è stato operato in concreto solo con l'accordo collettivo per il settore dei call center.

Viene poi previsto il divieto di discriminazione e la tutela della libertà e dignità prevista per il lavoratore subordinato (art. 47 *quinquies*), anche se con riferimento a tali due ultimi concetti non si comprende bene quale sia l'effettiva portata, se non una generale conferma dei principi costituzionali di eguaglianza e tutela (artt. 3, 35 Cost.). Viene altresì previsto il diritto di accesso alla piattaforma, con ciò intendendo che il datore non può escludere un prestatore dall'accesso al *software* con cui può ricevere le offerte di lavoro, ed infatti è sancito il divieto di esclusione dalla piattaforma e la riduzione delle occasioni di lavoro offerte dovute alla mancata accettazione della prestazione da parte del ciclo fattorino (art. 47 *quinquies*, comma 2). L'art. 47 *septies* impone al datore di assicurare i lavoratori contro gli infortuni su lavoro e le malattie professionali ed impone il rispetto del DPR n. 1124/1965 in tema di infortuni e il d.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale norma sulla salute e sicurezza sul lavoro, riservata dal legislatore solo ai ciclofattorini autonomi delle piattaforme digitali, fa emergere prepotentemente i limiti della scelta legislativa, che esclude da tale fondamentale tutela tutti gli altri lavoratori che svolgono altre attività per il tramite di piattaforme digitali, ma che esulano dalla consegna di beni. Ed infatti si auspica un pronto intervento del legislatore atto ad estendere la tutela antinfortunistica, così come fatto a suo tempo con le collaborazioni coordinate e continuative, a tutti i lavori autonomi svolti per il tramite di piattaforme digitali senza distinzione di attività, nel rispetto di tutelare il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni così come ci ricorda l'art. 35 Cost.

secondo assunto con un contratto di lavoro autonomo continuativo genuino ai sensi dell'art. 409 n. 3 c.p.c. sempre con le tutele del Capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015; un terzo assunto con un contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c. con le tutele legali e contrattuali collettive del lavoro subordinato; un quarto assunto con un contratto di collaborazione organizzata dal committente con l'estensione della disciplina del lavoro subordinato; un quinto assunto con un contratto previsto dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, con le tutele previste dalla contrattazione collettiva<sup>24</sup>.

Quanto all'ambito di applicazione dei due diversi istituti protettivi, la normativa di cui al Capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015, invero, dovrebbe avere il carattere di specialità anche rispetto alla legge n. 81/2017, c.d. Jobs act degli autonomi e pertanto si ritiene che lo statuto del lavoro autonomo non si applichi ai ciclofattorini autonomi.

La novità di tale intervento sta nel fatto che per la prima volta il legislatore ha deciso di intervenire con alcune disposizioni su una determinata categoria di lavoratori, riferendosi alle mansioni piuttosto che alle concrete modalità esecutive del rapporto.

Attraverso tale tecnica legislativa, le tutele previste da dette norme sono circoscritte a tale categoria e non possono trovare applicazione trasversale nei confronti dei diversi lavoratori e dunque il legislatore dovrà intervenire di volta in volta allorquando individui una particolare categoria bisognosa di tutela.

Tale operazione, se da un lato ha il pregio di poter individuare e calibrare *ad hoc* le tutele di volta in volta per una singola categoria di lavoratori (come ad esempio avviene nei sistemi di *common law*), dall'altro sconta sul piano fattuale la naturale inerzia e difficoltà dell'apparato legislativo nel trovare un'intesa politica sulle nuove tutele per le nuove categorie di lavoratori, oltre a creare fonti del diritto a diversi livelli, con tutte le conseguenze negative nell'applicazione ed interpretazione delle stesse<sup>25</sup>.

Pertanto, il fatto che la disciplina introdotta dal Capo V *bis* sia di tipo speciale, prevista solo per tale categoria di lavoratori, la espone a non sterili censure di costituzionalità, poiché tale eccezionalità potrebbe non trovare una giustificazione razionale. Ed infatti, prima ancora di scomodare le obiezioni relative all'indisponibilità del tipo legale, il conflitto

---

<sup>24</sup> In senso conforme si veda anche R. ROMEI, *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, 89 ss.

<sup>25</sup> Proprio su tale problema si vedano i pensieri preoccupati dei giusprivatisti sulla babele delle fonti e sulla perdita di rilevanza della fattispecie e sulla tecnica dell'approccio c.d. rimediabile, ad esempio C. CASTRONOVO, *Eclissi del diritto civile*, Milano, 2015.

si presenta in relazione al principio di uguaglianza, restando esclusi da tale tutela gli altri prestatori di lavoro autonomo che non consegnano beni con i veicoli indicati, utilizzando ad esempio autovetture, oppure andando a piedi, ovvero svolgendo un servizio di trasporto di persone (come Uber ad esempio).

Un altro problema di costituzionalità si potrebbe ravvisare nell'art. 47 *quinquies*, in conflitto con l'art. 41 Cost., laddove si vieta l'esclusione del *rider* dalla piattaforma o le riduzioni delle occasioni di lavoro per mancata accettazione della prestazione. Ed invero la prestazione di consegna dei beni, nel caso dei *riders*, coincide con il servizio offerto dal committente e pertanto la mancata accettazione della prestazione incide direttamente sul servizio commerciale offerto e pertanto per avere il servizio un'economicità dovrebbe contare sulla certezza che la consegna verrà comunque effettuata da almeno un *rider*<sup>26</sup>.

### 3. *L'auspicabile distinzione delle tutele connesse allo status di cittadino e allo status di lavoratore*

Come ricordato nei precedenti paragrafi, è sempre più frequente la considerazione secondo cui, da diverso tempo e ancora oggi, "esiste una quantità di subordinazione che è fuori dalla subordinazione"<sup>27</sup>.

Una parte rilevante della forza lavoro che si può sociologicamente definire subordinata è fuori del diritto del lavoro subordinato, fondamentalmente perché i processi produttivi hanno creato una sfasatura tra il diritto del lavoro ed il suo oggetto e quindi il lavoro viene svolto in condizioni di "subordinazione socio-economica" e non tecnico-funzionale<sup>28</sup>.

Esiste un'atipicità del lavoro che si insinua tra le categorie dell'autonomia e della subordinazione, creando un'osmosi tra le stesse e mettendole al contempo in crisi<sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> R. ROMEI, *I rider in Cassazione*, cit., 100.

<sup>27</sup> L'espressione è di M. D'ANTONA, *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, in *I "destini" del lavoro, Autonomia e subordinazione nella società postfordista*, a cura di F. Amato, Milano, 1998, 138.

<sup>28</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, in *Atti del Convegno del Centro Studi D. Napoletano*, Bari, 1997, 54.

<sup>29</sup> Secondo F. CARINCI, *Molto clamore per poco: all'indomani del d.lgs. n. 276/2003*, in *Lav. giur.*, 2007, 9, 861 "Il confine del diritto del lavoro non appare più segnato dal

Atipicità che va al di là delle semplici diverse articolazioni del lavoro autonomo, subordinato o parasubordinato, ma che si spinge sino fuori il diritto del lavoro, fuori dello schema capitale/manodopera, oltre il mercato. Si pensi all'ancora mancata attuazione dell'art. 46 Cost. in tema di collaborazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, ai lavori di pubblica utilità (c.d. lavori socialmente utili), al lavoro gratuito.

Insomma, il diritto del lavoro è nato per il lavoratore subordinato, all'interno di un rigido sinallagma oneroso tra parti contrapposte e la sfida è sempre quella delle tutele, quella cioè di offrire modelli di protezione capaci di adattarsi alla persona nello svolgimento delle sue diverse attività, senza essere condizionate dal contesto organizzativo e produttivo di riferimento.

Il problema attuale è la sfasatura tra le tutele e le forme reali di lavoro, con una conseguente irrazionale distribuzione delle stesse fondate sull'interpretazione controversa della subordinazione dettata dall'art. 2094 c.c. Ed invero non è solo difficile qualificare chi è autonomo e chi è subordinato, ma ormai è difficile anche comprendere in base a quale criterio sono distribuite le tutele lavoristiche<sup>30</sup>.

Il metodo tipologico, nell'operazione di qualificazione del rapporto di lavoro, ha cercato di ovviare ai limiti e alla rigidità del metodo sussuntivo, tentando di ricucire lo strappo tra la subordinazione giuridica e quella socio economica<sup>31</sup>. Ed invero, come noto, attraverso il metodo sussuntivo si procede ad una qualificazione identitaria della fattispecie astratta fondata sul solo elemento dell'eterodirezione, estranea alla realtà sociale in cui il rapporto di lavoro si inseriva. Con la proposizione del metodo tipologico, si è proceduto ad una qualificazione aperta di subordinazione, non rigidamente legata all'art. 2094 c.c., ancorché sicuramente caratterizzata da un elevato grado di arbitrarietà, ma pregnante di tutti gli elementi utili ad individuare la figura social tipica pensata dal legislatore. Solo tale lettura della subordinazione, per approssimazione,

---

vecchio e glorioso art. 2094 c.c., da cui la dottrina e la giurisprudenza, col diverso approccio che le caratterizza, sistematico e casistico, hanno spremuto tutto il possibile ... (il confine n.d.r.) si è spostato ben oltre, occupando quel terreno grigio, progressivamente dilatatosi al suo esterno fino a lambire e poi occupare lo stesso lavoro autonomo, costituito dal classico contratto d'opera".

<sup>30</sup> M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi*, cit., 9 ss.; A. PERULLI, *Subordinazione e autonomia*, cit., 49 ss.

<sup>31</sup> Favorevoli al metodo tipologico sono in generale L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto*, cit.; M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione*, cit., 63; M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali*, cit., 63; O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, cit., 62 ss.

può vivere al passo con i cambiamenti dei contesti socio-economici.

È proprio il metodo tipologico che offre l'opportunità di rompere il rigido muro delle tutele offerte solo ai lavori subordinati eterodiretti, per un'articolazione di tutele per diversi gradi di approssimazione della fattispecie astratta<sup>32</sup>.

In realtà, anche *de jure condito*, si rileva come il metodo tipologico ha comunque allargato il perimetro della subordinazione in considerazione della rilevanza attribuita alla realtà sociale della fattispecie. Ed infatti viene rilevato proprio come il metodo tipologico cammini sulle gambe della giurisprudenza che "valorizza, assai spesso, l'insieme della disciplina del rapporto (e dunque i suoi effetti) per risalire alla fattispecie. In buona sostanza la giurisprudenza valorizza il complesso degli elementi che definiscono il c.d. "tipo normativo"<sup>33</sup>.

Contro tale metodo è quella dottrina che fa leva sui pilastri del nostro ordinamento civilistico secondo il quale i tipi contrattuali sono fissati in definizioni e la qualificazione non può che avvenire mediante un procedimento sussuntivo, anche perché all'opposto si scadrebbe in un pericoloso relativismo giudiziario con conseguente spiccata incertezza qualificatoria<sup>34</sup>.

La giurisprudenza si è potuta però pronunciare "solo" sul problema della qualificazione del lavoro tra autonomia e subordinazione e chia-

---

<sup>32</sup> Si pone però il problema della selezione delle tutele che non potrebbe essere lasciata all'arbitrio del giudice perché spetterebbe inderogabilmente al legislatore. Sul punto si veda M. D'ANTONA, *I mutamenti*, cit., 202. Nello stesso senso si veda G. PROIA, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, I, 95 per il quale "la disciplina legale degli effetti del contratto di lavoro è sottratta alla disponibilità delle parti e costituisce apparato unitario di tutela ... che non ammette applicazioni gradualistiche o parziali, se non come conseguenza di esplicite disposizioni della legge stessa". Concordemente L. SPAGNUOLO VIGORITA, *L'associazione: una nuova frontiera del lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 1988, 424.

<sup>33</sup> In tal senso si veda O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, cit., 62. Secondo M. ROCCELLA, *Manuale*, cit., la giurisprudenza utilizza alternativamente il metodo sussuntivo laddove sia facilmente rilevabile l'eterodirezione ed il metodo tipologico nei casi in cui, soprattutto con il proliferare di nuovi tipi negoziali, tale potere non sia di facile rilievo, ricorrente quindi agli indici sussidiari.

<sup>34</sup> Secondo M. ROCCELLA, *Manuale*, cit., 35, "il metodo tipologico, sebbene sia conosciuto dalla giurisprudenza di diversi paesi, appare utilizzabile con maggior fondamento, e comunque riveste rilievo esclusivo, negli ordinamenti privi di una nozione legale di lavoro subordinato. Resta assai meno plausibile, viceversa, la sua ipervalorizzazione in un sistema come il nostro, caratterizzato da tipi contrattuali fissati in concetti definitori, tale dunque da sposarsi naturalmente alla logica del giudizio sussuntivo".



ramente non ha potuto dare risposte in merito alla distribuzione delle tutele che conseguono direttamente alla qualificazione data. Ma lo sforzo giurisprudenziale è stato molto importante perché ha diradato le nebbie dei molti casi posti al confine tra autonomia, subordinazione e parasubordinazione, dando rilievo, nei casi limite, alla volontà delle parti in sede di qualificazione del rapporto di lavoro.

Ed invero nel diritto del lavoro, sebbene la volontà “cartolare” delle parti può avere un rilievo qualificatorio solo nei casi più controversi, resta fermo che le parti non possono disporre della qualificazione del rapporto di lavoro perché, diversamente dagli altri contratti di diritto civile, la qualificazione non può che fondarsi sul momento attuativo/esecutivo del rapporto<sup>35</sup>.

La giurisprudenza, inoltre, con la sua opera, non ha abusato del metodo tipologico, ma lo ha applicato con intelligente flessibilità, ed invero ha adottato comunque un giudizio per approssimazione nel qualificare le forme di lavoro di confine che non presentino tutti i caratteri puri della subordinazione, ma nemmeno i caratteri meno controversi della autonomia. Se prendiamo ad esempio il caso del lavoro di molti dirigenti, questi potevano essere considerati autonomi sulla scorta dell'assenza degli indici del tempo, del luogo, delle direttive, ecc., ed invece sono stati correttamente ritenuti subordinati, piegando il metodo tipologico ad una qualificazione flessibile<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Si veda Corte cost. n. 115/1994 sul problema della disponibilità del tipo, secondo la quale: “Proprio con la recente sentenza n. 121 del 1993, questa Corte ha affermato che “non sarebbe comunque consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato”.

A maggior ragione non sarebbe consentito al legislatore di autorizzare le parti ad escludere direttamente o indirettamente, con la loro dichiarazione contrattuale, l'applicabilità della disciplina inderogabile prevista a tutela dei lavoratori a rapporti che abbiano contenuto e modalità di esecuzione propri del rapporto di lavoro subordinato.

I principi, le garanzie e i diritti stabiliti dalla Costituzione in questa materia, infatti, sono e debbono essere sottratti alla disponibilità delle parti. Affinché sia salvaguardato il loro carattere precettivo e fondamentale, essi debbono trovare attuazione ogni qual volta vi sia, nei fatti, quel rapporto economico-sociale al quale la Costituzione riferisce tali principi, tali garanzie e tali diritti. Pertanto, allorché il contenuto concreto del rapporto e le sue effettive modalità di svolgimento – eventualmente anche in contrasto con le pattuizioni stipulate e con il *nomen juris* enunciato – siano quelli propri del rapporto di lavoro subordinato, solo quest'ultima può essere la qualificazione da dare al rapporto, agli effetti della disciplina ad esso applicabile”.

<sup>36</sup> Si veda M. D'ANTONA, *La grande sfida*, cit., 142.

Le diverse proposte c.d. di redistribuzione delle tutele<sup>37</sup>, oltre che peccare in taluni casi di una mancata individuazione delle fattispecie cui riferire la tutela, sono a nostro avviso fallite in ragione del fatto della loro incapacità di cogliere la *ratio* essenziale della tutela lavoristica onde poter effettuare la redistribuzione delle tutele all'origine delle varie proposte di riforma.

In particolare, nel pensiero espresso più limpidamente dalla dottrina, la *ratio* protettiva della disciplina lavoristica starebbe tutta nella sottoposizione del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro, potere direttivo che specularmente acquisterebbe una rilevanza centrale nella qualificazione della stessa fattispecie lavoro subordinato<sup>38</sup>.

Ma tutto ciò, come detto nel corso di questo scritto, poteva essere vero sino a quando il concreto modello economico-organizzativo-produttivo dell'impresa ha retto tale teorizzazione, la quale non può più essere accettata a fronte dei nuovi modelli organizzativi e la stessa giurisprudenza, come si è visto, ha dovuto ricorrere alla figura della c.d. subordinazione attenuata, denunciando l'incapacità del potere direttivo, o meglio la difficoltà in ordine alla sua emersione, a fondare la fattispecie fondamentale e dunque la relativa tutela ad essa connessa.

In realtà il rapporto di lavoro subordinato è storicamente caricato di tutta una serie di tutele che potremmo definire di protezione sociale che solo storicamente, appunto, si spiegano come riferibili al solo lavoratore subordinato, ma che nella loro *ratio* sicuramente sono da riferire anche al lavoro autonomo c.d. debole e persino al lavoro autonomo *tout court*.

L'aver riconnesso la protezione sociale al modello storicamente egemone di lavoro e cioè il lavoro subordinato, si spiega con il fatto che la ragione della tutela da parte dell'ordinamento giuridico viene individuata, non solo sul versante previdenziale, nello *status* di *lavoratore* più che in quello di *cittadino*. Ma è sempre più incomprensibile come istituti quali ad esempio la tutela della malattia, dell'infortunio, della maternità, della cura dei disabili, ecc., debbano ancora passare attraverso un rapporto di lavoro. Non a caso la necessità di mutamenti regolativi a fronte

---

<sup>37</sup> Si veda *infra* Parte I, par. 2.

<sup>38</sup> R. DE LUCA TAMAJO, R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, 468 ss. Altra autorevole dottrina risponde a tale domanda affermando che i lavoratori subordinati godono di quelle tutele perché "quelle garanzie le hanno conquistate", mentre i lavoratori autonomi ancora no, anche perché i lavoratori autonomi erano altro rispetto a quello che sono ora.

Tale risposta, non prettamente giuridica, fa comprendere però tutta la complessità del processo storico del movimento operaio, le interazioni tra le diverse organizzazioni della nostra società, della quale il mercato del lavoro è solo una parte. M. D'ANTONA, *La grande sfida*, cit., 148.

delle mutate condizioni socio economiche e produttive che sottendono il diritto del lavoro, è più facilmente conseguibile in quegli ordinamenti non *bismarkiani* (e cioè gli ordinamenti europei non continentali) che già conoscono una porzione della protezione incentrata sullo *status* di cittadino e non di lavoratore<sup>39</sup>.

Pertanto, si deve ridefinire il rapporto tra lavoro e cittadinanza, ripensando il nostro sistema di Stato sociale che oggi è basato solo sulla condizione di occupato e di lavoratore subordinato, per proiettarlo verso una universalità della protezione che riguardi ogni forma di lavoro, fino alla tutela nei confronti del cittadino disposto (realmente) a lavorare<sup>40</sup>.

Nella prospettiva di un sistema funzionante di politiche attive del lavoro, si devono poi redistribuire le tutele del rapporto di lavoro anche chi si trovi nella condizione di ricerca del lavoro, mettendo in piedi tutta quell'impalcatura della c.d. condizionalità e dei diritti fondamentali di informazione e accesso al mercato del lavoro, oggi del tutto assente.

Infine, nel mutato contesto produttivo dove emergono sempre più attività di supervisione, attesa, controllo, cura, custodia, attività intermittenti, attività anche solo eventuali, sulla scorta di quanto già avviene con il lavoro intermittente, diventa necessario ripensare, incentivandolo, lo scambio non solo tra lavoro e retribuzione, ma anche tra mera disponibilità e retribuzione. Si pensi a contesti in cui il lavoratore si rende disponibile ad occuparsi, per diverse imprese, di determinate attività ricevendo un'indennità di disponibilità che gli garantisca i mezzi sufficienti per vivere e, allorquando renda effettivamente la prestazione, venga retribuito in aggiunta per la stessa. In tale maniera, in una situazione economico-produttiva dove la prestazione effettiva diventa sempre più eventuale, si riuscirebbe a "contrattualizzare" e remunerare adeguatamente anche la mera disponibilità a lavorare<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> A. SUPLOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, 217. L'altro grande tema è quello relativo alle regole del mercato del lavoro, i cui diritti fondamentali dovrebbero riguardare tutti i lavoratori a prescindere dal rapporto che li lega all'impresa per la quale offrono la loro prestazione, ma in quanto persone che hanno scelto di lavorare per vivere e per realizzarsi (artt. 1, 2, 4 Cost.). Ed in questo senso il soggetto che forse dovremmo più aiutare è quella persona, non ancora lavoratore, che guarda alle opportunità offerte dal mercato per poter iniziare la propria attività lavorativa e che oggi resta sempre più esclusa dal mercato per assenza di informazioni ed assenza di professionalità e qualificazione.

<sup>40</sup> Per un interessante esame dei problemi del nostro sistema di Welfare State in un'ottica evolutiva si veda, G. PROSPERETTI, *Ripensiamo lo Stato sociale*, Padova, 2019.

<sup>41</sup> Si veda sul tema della disponibilità nel lavoro intermittente A. LEVI, *Contratto di lavoro intermittente e disponibilità del lavoratore*, in *Dir. lav.*, nn. 4-6, 2006, 379 ss.

#### 4. L'art. 36 della Costituzione ed il lavoro autonomo continuativo

L'attuale quadro normativo fa emergere lo sforzo del legislatore volto ad estendere disposizione preordinate a disciplinare il lavoro subordinato a forme diverse di lavoro e segnatamente al lavoro autonomo continuativo.

Prendendo le mosse dalla fattispecie più controversa e cioè quella relativa alle collaborazioni eterorganizzate di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, si assiste ad una estensione dello "statuto protettivo" del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente nel caso in cui – nella versione originaria della norma – si fosse dinanzi ad una collaborazione esclusivamente personale e le cui modalità esecutive fossero organizzate dal committente anche con riferimento al tempo e al luogo della prestazione.

È evidente la diversità di tecnica utilizzata dal legislatore, per esempio con riferimento al lavoro a progetto che, come noto, qualora mancasse il progetto, si convertiva *ex lege* in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (artt. 61 ss., d.lgs. n. 276/2003).

Sicuramente la tecnica utilizzata nell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 pone non pochi problemi di interpretazione, atteso che per una parte cospicua della dottrina e della giurisprudenza, i lavoratori ivi considerati rimarrebbero parti di un rapporto di lavoro autonomo al quale, tuttavia, ricorrendo le condizioni di cui al citato art. 2, si applicherebbe la disciplina del lavoro subordinato.

A tal riguardo la giurisprudenza, aldilà del dato testuale che prevede, per tali rapporti, l'applicazione dell'intera disciplina del lavoro subordinato, è pervenuta invece in taluni casi ad una graduazione della stessa, utilizzando il filtro della compatibilità/incompatibilità di tale disciplina con l'autonomia del rapporto, così come stabilito anche dalla Suprema Corte nel noto caso dei *riders*<sup>42</sup>.

In ogni caso, come emerge dalla recente giurisprudenza, il profilo di tutela della disciplina del lavoro subordinato che viene comunque riconosciuto in favore di lavoratori ritenuti autonomi, è quello relativo alla retribuzione/corrispettivo.

Il che fa riemergere la dibattuta questione, anche se in contesti nor-

---

<sup>42</sup> Secondo Cass., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663 si applica l'intera disciplina del lavoro subordinato, fatta salva quella oggettivamente incompatibile. La Corte di Appello di Torino, con la sentenza del 4 febbraio 2019, ha esteso solo alcuni tratti della disciplina subordinata, prima fra tutte quella relativa alla retribuzione prevista dal contratto collettivo applicabile.

mativi diversi, del reale ambito applicativo dell'art. 36 Cost. che, come noto, viene tradizionalmente limitato dalla giurisprudenza e dalla dottrina al solo lavoro subordinato e tuttavia in un ambito di dibattito che si è interrogato sulla possibilità di estendere anche al lavoro autonomo il precetto della norma costituzionale<sup>43</sup>.

Per la verità, ancora precedentemente, va ricordata la vicenda relativa alla disciplina relativa al compenso del lavoratore a progetto.

Con riferimento a tale fattispecie, come noto, a fronte dell'art. 63, d.lgs. n. 276/2003, che stabiliva la necessità che il compenso del lavoratore a progetto dovesse essere proporzionato alla *quantità* e *qualità* del lavoro eseguito e dovesse tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto, una parte della dottrina aveva ritenuto come il richiamo alla proporzionalità del compenso, lungi da qualsiasi assonanza con l'art. 36 Cost., fosse riconducibile civilisticamente a garantire l'equilibrio contrattuale tra le parti nei contratti onerosi<sup>44</sup> e ciò a fronte di altra dottrina che invece era disposta a ritenere che tale norma riconducesse ormai il lavoro a progetto nell'ambito applicativo dell'art. 36 Cost.<sup>45</sup>.

Come noto, qualsiasi incertezza al riguardo deve ritenersi superata a fronte del sopravvenuto intervento normativo del 2006 e poi della c.d. Riforma Fornero del 2012<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> È interessante osservare, ai fini della presente indagine, che prima di arrivare all'attuale disposto, la formulazione originaria dell'art. 36 Cost., nei lavori preparatori all'art. 36 Cost., appariva più ampia e generica "La remunerazione del lavoro intellettuale e manuale deve corrispondere alle necessità fondamentali dell'esistenza del singolo e della sua famiglia"; l'emendamento Dossetti-Togliatti a tale formulazione originaria dell'art. 36 Cost., prima Sottocommissione della Commissione per la costituzione, seduta dell'8 ottobre 1946 prevedeva: "La remunerazione del lavoro intellettuale e manuale deve soddisfare l'esigenza di una esistenza libera e dignitosa del lavoratore e della sua famiglia".

<sup>44</sup> A. PERULLI, *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, cit., 98 ss.

<sup>45</sup> M.G. GAROFALO, *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2003.

<sup>46</sup> Art. 1, comma 772, legge 27 dicembre 2006, n. 296 che prevedeva che "In ogni caso, i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento"; poi l'art. 1, comma 23, lett. c), legge 28 giugno 2012, n. 92 ha previsto che "Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che lo regola, 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 ba-

Il legislatore in primo luogo, come avviene per il lavoro subordinato e come sancito dall'art. 36 Cost., ha fissato il principio della proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro prestato, riferendosi alla quantità del lavoro, elemento che rileva sotto il profilo temporale<sup>47</sup>. In secondo luogo è interessante osservare come il legislatore si fosse affidato all'autonomia collettiva per l'individuazione specifica, nei diversi settori, dei compensi in base ai differenti profili professionali<sup>48</sup>.

Ora, a ben vedere, se l'applicazione dell'art. 36 Cost. veniva estesa dal legislatore al lavoro a progetto genuino, fattispecie più restrittiva delle collaborazioni ex art. 409 n. 3 c.p.c., non si vede perché non potrebbe essere estesa anche per queste ultime. L'assenza di tale estensione legale è surrogata dall'introduzione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, che estende la disciplina del lavoro subordinato e quindi *in primis* il relativo trattamento retributivo alle collaborazioni eterorganizzate. Tale surroga, però, non ha il medesimo effetto, agendo sempre e solo su rapporti che sono *di fatto* subordinati o che comunque *somigliano* molto alla subordinazione.

Ed infatti i rapporti autonomi di collaborazione non eterorganizzati, ma pur sempre continuativi e semmai anche stabili ed esclusivi, non avranno comunque accesso al trattamento retributivo previsto per i lavoratori subordinati.

---

se dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati. 2. 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”.

<sup>47</sup> È stata comunque prevista la clausola di salvaguardia per la quale tali compensi fissati dagli accordi collettivi non potevano essere inferiori a quelli previsti per mansioni equiparabili indicate, per i lavoratori subordinati, dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi, ponendo quindi i minimi retributivi dei subordinati “equiparabili” quale parametro invalicabile al di sotto del quale non si poteva scendere.

Il comma 2, poi, nell'opera di equiparazione retributiva tra parasubordinati e subordinati, chiudeva il cerchio prevedendo che in caso di assenza della contrattazione collettiva il compenso doveva essere comunque, a parità di orario (*rectius*: “estensione temporale”), non inferiore a quella dei contratti collettivi che prevedessero figure professionali analoghe per competenza ed esperienza a quelle del collaboratore a progetto.

<sup>48</sup> L'autonomia collettiva, però, è rimasta generalmente inerte, attivandosi solo nel settore dei *call center c.d. outbound*, che è risultato, infatti, il solo ad avere un accordo collettivo di riferimento con l'indicazione dei minimi di compenso.

Chiaramente la via maestra per il riconoscimento dell'art. 36 Cost. oltre i confini della subordinazione resta l'intervento del legislatore, non essendo così semplice riprodurre pedissequamente l'operatività della norma costituzionale traghettata dalla giurisprudenza<sup>49</sup>. Ed invero, diversamente dal lavoro subordinato, nel lavoro autonomo continuativo eterorganizzato si potrebbe sempre ravvisare che la prestazione svolta non esaurisca tutte le energie lavorative del prestatore, quando invece nel lavoro subordinato tale "esaurimento" delle energie di lavoro è assolto in via "automatica" dall'elemento del tempo, o meglio della durata giornaliera, settimanale, mensile.

Volendo ancora soffermarsi sull'applicabilità dell'art. 36 Cost. oltre il lavoro subordinato, in una prospettiva *de jure condito*, vanno evidenziate le ragioni che già oggi militano a favore di una estensione

In primo luogo le differenze basate su ragioni di ordine terminologico, che distinguono la retribuzione dal compenso o dal corrispettivo, non paiono assorbenti, essendo tali due termini molto generali e comprensivi del termine retribuzione; ed invero ritroviamo il termine retribuzione anche in fattispecie riguardanti il lavoro autonomo<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> Si ricorda il progetto di legge Smuraglia approvato dal Senato il 4 febbraio 1999 che all'art. 2, lett. b) disponeva che il corrispettivo deve essere "proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva del settore o della categoria affine, ovvero ai compensi medi in uso per lo stesso ramo di attività".

La proposta di legge n. 3423 d'iniziativa Mussi e altri prevedeva che "in attesa della stipulazione di specifici contratti di lavoro per la categoria, ai lavoratori di cui alla presente legge è garantito un compenso adeguato all'opera richiesta e comunque non inferiore nel minimo a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria per lavoratori dipendenti che svolgono analogo tipo di lavoro nei medesimi settori ... Qualora per la specificità del lavoro svolto non sia possibile tale equiparazione, al lavoratore deve essere riconosciuto un compenso minimo che sia comunque adeguato alla qualità e all'entità del lavoro richiesto, avendo riguardo, per quanto possibile, ad attività similari".

Infine è interessante citare il contratto collettivo nazionale per le collaborazioni coordinate e continuative dell'8 aprile 1998 che, nonostante l'assenza di una disciplina legislativa per le c.d. co.co.co., prevedeva che il corrispettivo "scaturisce dalla quantità, dalla qualità e dal tempo della collaborazione effettivamente prestata".

<sup>50</sup> Ad esempio nel campo del lavoro autonomo professionale basta leggere l'art. 2231 c.c., rubricato "Mancata iscrizione", il quale prevede al comma 1 che "Quando l'esercizio di un'attività professionale è condizionato all'iscrizione in un albo o elenco, la prestazione eseguita da chi non è iscritto non gli dà azione per il pagamento della retribuzione". E poi al comma 2 lo stesso art. 2231 stabilisce che "La cancellazione dall'albo o elenco risolve il contratto in corso salvo il diritto del prestatore d'opera al rimborso delle spese incontrate e a un compenso adeguato all'utilità del lavoro compiuto". Anche, l'art. 2751 *bis*, in tema di "Crediti per retribuzioni e prov-

Anche nel merito della questione, gli argomenti che portano ad escludere l'applicazione del precetto costituzionale di cui all'art. 3 Cost. ai rapporti di lavoro autonomi continuativi, nell'ordinamento vivente, non convincono.

Ora, nel lavoro autonomo puro il corrispettivo è fondato sull'equivalenza tra prestazione di lavoro e compenso<sup>51</sup> perché pattuito sul sostanziale equilibrio contrattuale, ma il problema ricorre quando tale equilibrio non esiste<sup>52</sup>, perché una parte, soprattutto quando questa lavori continuativamente per l'altra e venga da questa coordinata mediante l'organizzazione aziendale e quindi la sua prestazione venga da questa condizionata, subisce il suo potere contrattuale e si trova pertanto in una situazione di debolezza contrattuale.

Negli anni successivi all'emanazione della Costituzione, e comunque prima del proliferare del lavoro autonomo coordinato e continuativo, c.d. parasubordinato, era plausibile se non logico sostenere una equivalenza oggettiva delle prestazioni in relazione alla natura del rapporto ed inoltre non esisteva la fattispecie di un lavoro autonomo stabile, continuativo ed esclusivo in favore di un committente.

Proprio questo presupposto, insieme alle oggettive difficoltà di riportare l'opera realizzata ex art. 2222 c.c. al parametro della retribuzione sufficiente, ha condotto la dottrina, sin dai primi interpreti, ad escludere l'applicabilità dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo<sup>53</sup>.

---

vigioni, crediti dei coltivatori diretti, delle società od enti cooperativi e delle imprese artigiane”, al comma 1 n. 3 concede il privilegio generale sui mobili alle “retribuzioni dei professionisti e di ogni altro prestatore d'opera intellettuale dovute per gli ultimi due anni di prestazione”. Non vi è chi non veda, quindi, come tali disposizioni confermino che il legislatore del codice civile utilizzi indistintamente i diversi termini di retribuzione e compenso e addirittura li sovrapponga allorché si riferisce ad un “compenso adeguato”. Secondo G. PERONE, (voce) *Retribuzione*, in *Enc. dir.*, XL, Milano, 1989, 40, l'espressione, per quanto impiegata da norme positive, assume altro significato e non vale a fondare l'applicabilità della rigida disciplina di tutela riservata a tale compenso. Concorda con tale pensiero A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., 267. Non viene però esplicitato quale sarebbe l'altro presunto significato, diverso dal chiaro valore letterale delle parole.

<sup>51</sup> Secondo G. GHEZZI-U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, 3ª ed., Bologna, 1987, 205, la retribuzione del lavoratore subordinato è un diritto costituzionale della persona, svincolato dal rigoroso equilibrio tra prestazioni corrispettive.

<sup>52</sup> A. PINO, *La eccessiva onerosità della prestazione*, Padova, 1952, 39 ss., per cui nel nostro ordinamento vige un principio di assoluta eguaglianza di valore economico delle prestazioni di un contratto oneroso e tale eguaglianza si deve intendere “nel senso dell'eguaglianza di valore che le parti attribuiscono agli oggetti delle rispettive prestazioni, così da dare all'uno la funzione di equivalente dell'altro”.

<sup>53</sup> L. RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro autonomo*, in *Comm. Scialoja-Branca*, Bologna-



Si è anche rilevato come l'assenza della garanzia del precetto costituzionale, oltre che integrare motivazioni tecnico-giuridiche, sia giustificata dalla pluralità di rapporti di cui può essere contemporaneamente parte il lavoratore autonomo<sup>54</sup>.

Nel corso degli anni, poi, si è continuato sulla scia dell'interpretazione originaria sul presupposto che la retribuzione integrerebbe un rapporto in cui i fattori dello scambio risulterebbero strettamente determinati, primo fra tutti il principio della sufficienza<sup>55</sup>, mentre nel lavoro autonomo vi sarebbe una completa libertà dell'autonomia privata non legata a schemi legali tipici<sup>56</sup>. Ma a ben vedere è proprio su questa completa libertà delle parti che si insinua lo squilibrio contrattuale tra committente e lavoratore parasubordinato, ciò che lo costringe ad accettare compensi che possono essere anche di molto inferiori rispetto a quelli dei lavoratori subordinati.

Ed invero l'esclusione della precettività dell'art. 36 Cost. anche al lavoro autonomo contrasterebbe con il dettato costituzionale stesso, laddove l'art. 36 Cost. fa riferimento non solo alla sufficienza ma anche alla proporzionalità, quale metro della qualità e quantità del lavoro<sup>57</sup>, nel

---

Roma, 1963, 175; A. TORRENTE, in C. RUPERTO, *Del lavoro (artt. 2222-2234)*, in *Comm. Cod. civ.*, V, 2, Torino, 1962, 8; R. SCOGNAMIGLIO, (voce) *Lavoro I, Disciplina costituzionale*, in *Enc. giur. Treccani*, XVIII, Roma, 1989, 10 ss.; L. BONARETTI, *L'equa retribuzione nella Costituzione*, Milano, 1994.

<sup>54</sup> Se questa è una delle ragioni, allora nel caso della monocommittenza o quasi totale monocommittenza non vi sarebbe ragione per non estendere la tutela dell'art. 36 Cost., come disposto dalla legge n. 92/2012 che ha introdotto l'art. 69 bis nel d.lgs. n. 276/2003.

<sup>55</sup> R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989, 107, per il quale il corrispettivo nel lavoro autonomo sarebbe il risultato dell'equilibrio contrattuale, mentre la retribuzione deve assicurare un reddito sufficiente al lavoratore e alla propria famiglia per vivere dignitosamente, assurgendo la stessa ad elemento tipico del contratto di lavoro subordinato. *Contra* A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., 269, per il quale nel lavoro subordinato la retribuzione non necessariamente serve a qualificare il tipo, essendo escluso che le modalità di corrispondenza della stessa possano qualificare il regolamento contrattuale.

<sup>56</sup> A. CATAUDELLA, *La donazione mista*, Milano, 1970, 68, il quale contrappone il lavoro autonomo a quello subordinato (quest'ultimo definito ad ampiezza relativa) ed afferma che il lavoro autonomo non contempla rigide eterodeterminazioni come invece avviene per il lavoro subordinato.

<sup>57</sup> Ed invero proprio la contrattazione collettiva attua il principio costituzionale della proporzionalità, attribuendo differenti retribuzioni in base a diverse mansioni e cioè alla diversa qualità del lavoro, oltre che in base alla quantità fondata sull'orario di lavoro. Anche la migliore dottrina (Scognamiglio, Treu, Perone, Ghera) attribuisce preminenza al principio di proporzionalità, il quale integra il valore del lavo-

senso che anche nel lavoro subordinato il credito retributivo è pur sempre legato allo scambio effettivo delle prestazioni e cioè ad elementi oggettivi come la qualità, la produttività della prestazione e dunque tale credito è legato a “tutto un complesso di compatibilità che inducono a ritenere opinabile la tesi del salario variabile indipendente (e soltanto commisurato ai bisogni della classe lavoratrice)”<sup>58</sup>.

Una parte della stessa dottrina giuslavoristica, in concerto con una parte della giurisprudenza di merito<sup>59</sup>, ha ritenuto che l'art. 36 Cost. trovi applicazione anche al lavoro autonomo continuativo, “essendo in tal senso la prestazione d'opera idonea ad esaurire la capacità produttiva del soggetto”<sup>60</sup>. Anche altra dottrina, seppur riconoscendo una difficile automatica trasposizione dei meccanismi retributivi del lavoro subordinato, sul quale gravano oneri tributari e contributivi estranei al lavoro autonomo e parasubordinato, ha sostenuto l'applicabilità del precetto costituzionale di cui all'art. 36 Cost.<sup>61</sup>.

Una giurisprudenza di merito ha ancora stabilito l'applicazione dell'art. 36 Cost. ai rapporti di lavoro parasubordinati nel caso in cui sussista una situazione di “sotto-protezione”<sup>62</sup>.

L'operazione estensiva del precetto costituzionale, come noto, sareb-

---

ro, mentre la sufficienza attiene ad una funzione c.d. previdenziale della retribuzione, che supera il concetto di sinallagmaticità.

<sup>58</sup> A. DI MAJO, (voce) *Obbligazioni pecuniarie*, in *Enc. dir.*, XXIX, Milano, 1979, 271.

<sup>59</sup> Pret. Napoli 19 aprile 1985, in *Riv. giur. lav.*, 1987, II, 462; Pret. Venezia 3 luglio 1984, in *Lav. '80*, 1984, 1118; Pret. Cagliari 17 aprile 1982, in *Foro it.*, 1984, I, 879. Si veda anche Corte cost. 7 luglio 1964, in *Giur. cost.*, 1964, I, 751 per la quale: “La norma dell'art. 36, primo comma, è intesa ad assicurare la tutela della persona del lavoratore e la soddisfazione dei bisogni fondamentali suoi e della sua famiglia; non già a garantire la parità delle prestazioni nel rapporto sinallagmatico di lavoro. Se, pertanto, i principi contenuti nella detta norma debbono considerarsi applicabili nel campo del lavoro autonomo, e in particolare nel campo delle professioni intellettuali, tale applicazione non può aversi se non in considerazione dell'attività complessiva del professionista, nei modi e nei limiti in cui essa sia accertabile e valutabile, e non in relazione ai singoli rapporti e alle singole prestazioni in cui si esplica l'attività del libero professionista. Oltre tutto, quest'ultimo criterio non varrebbe ad assicurare al professionista l'esistenza libera e dignitosa, voluta dalla Costituzione”.

<sup>60</sup> Si veda A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., 269, che riporta il pensiero di G. SANTORO PASSARELLI in *Il lavoro parasubordinato*, cit. e da ultimo (voce) *Il lavoro autonomo*, cit., 13. In giurisprudenza, nel medesimo senso di tale dottrina, si veda Cass. 26 luglio 1992, n. 7543, in *Giust. civ. mass.*, 1990.

<sup>61</sup> L. GUAGLIONE, *L'estensione delle tutele del lavoro subordinato al lavoro parasubordinato*, in AA.VV., *Autonomia negoziale e prestazione di lavoro*, Milano, 1993, 112; A. GRIECO, “Lavoro parasubordinato” e “giusta retribuzione”, in *Lav. '80*, 1986, 736.

<sup>62</sup> Pret. Napoli 1° marzo 1993, in *Riv. it. dir. lav.*, 1993, II, 918.

be possibile sul presupposto che sia l'art. 36 Cost., quanto l'art. 35 Cost., prevedono una tutela del lavoro senza limitazioni di sorta, senza distinzioni tra le diverse forme di lavoro, esplicitando un principio che, per quanto attiene alle professioni intellettuali, era già contenuto nella previsione codicistica delle tariffe legali<sup>63</sup>.

Si potrebbe obiettare che la singola prestazione del lavoratore autonomo, diversamente dal lavoro subordinato, non esaurendo la sua intera capacità lavorativa non dovrebbe essere parametrata al criterio della sufficienza previsto dall'art. 36 Cost., ma a tale obiezione è facile rispondere che il criterio della sufficienza va rapportato a quello della corrispettività, così che il lavoratore autonomo avrà diritto "ad un compenso che, rapportato all'entità della prestazione ed alla proporzione intercorrente tra la prestazione medesima e la capacità lavorativa globale del prestatore, oltre ad essere corrispettivo del lavoro prestato, sia tale da consentire la realizzazione del proprio diritto alla vita libera e dignitosa"<sup>64</sup>.

Si è inoltre sostenuta l'estensione dell'art. 36 Cost. all'ambito del lavoro autonomo in generale, partendo dal principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost., sul presupposto del riferimento testuale a "tutti i lavoratori" che non può che indicare l'intera platea dei lavoratori senza alcuna distinzione<sup>65</sup>. Anche l'art. 35 Cost., quando parla di "ostacoli d'ordine economico e sociale", fa riferimento alla condizione di subalternità sociale tipica del lavoratore che potrebbe addirittura prescindere dall'attualità del rapporto di lavoro<sup>66</sup>.

In tal senso si riscontra una isolata ma significativa giurisprudenza che ritiene l'applicabilità del precetto costituzionale di cui all'art. 36 Cost. a tutte quelle figure contrattuali che hanno il lavoro, inteso in senso lato, come loro contenuto<sup>67</sup>.

In realtà, già una parte della dottrina civilistica si era espressa in fa-

<sup>63</sup> Si veda F. DI NUNZIO, *Problemi di disciplina del contratto d'opera*, Torino, 2000, 223, che riporta il pensiero di G. GIACOBBE, (voce) *Lavoro autonomo*, in *Enc. dir.*, XXIII, Milano, 1973, 431.

<sup>64</sup> G. GIACOBBE, (voce) *Lavoro autonomo*, cit., 432.

<sup>65</sup> A. GRIECO, "*Lavoro parasubordinato*", cit., 736; A. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Napoli, 1983, 170 ss.

<sup>66</sup> In dottrina si è sostenuta l'estensione in via analogica del principio della retribuzione sufficiente anche al socio d'opera, si veda U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1967, 103; F. GALGANO, *Società di persone*, in *Noviss. Dig.*, XVII, Torino, 1972, 97; G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, cit., 148; in senso contrario si veda T. TREU, *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Torino, 1968, 41.

<sup>67</sup> Pret. Roma 22 novembre 1985, in *Orient. giur. lav.*, 1986, 47.

vore di un'applicazione del principio della giusta retribuzione oltre i confini delle diverse forme contrattuali, volta ad abbracciare ogni forma di lavoro comunque intesa<sup>68</sup>.

Pertanto il meccanismo di tutela, prima ancora di funzionare all'interno del rapporto come correttivo in favore del contraente debole, sarebbe rivolto a riequilibrare ed annullare una situazione complessiva di sfavore<sup>69</sup>.

Ed invero il costituente, sulla base dell'omnicomprensività dell'art. 35 Cost., avrebbe scelto di offrire protezione non solo al lavoratore subordinato, ma a qualsiasi lavoratore che si trovi in una situazione di debolezza contrattuale, fatta salva la compatibilità della tutela con la tipologia del lavoro<sup>70</sup>. Tale condizione dovrebbe però essere valutata in concreto sul singolo rapporto di lavoro con la conseguenza che non è scontato che ogni rapporto di lavoro parasubordinato possa fruire dell'impianto protettivo previsto per il lavoro subordinato<sup>71</sup>.

A sostegno di tale tesi proprio l'art. 2225 c.c. ci ricorda che se il corrispettivo non è pattuito tra le parti e non può essere determinato secondo le tariffe professionali o gli usi, è stabilito dal giudice in relazione al risultato ottenuto e al lavoro *normalmente* necessario per ottenerlo.

Ed invero la giurisprudenza, chiamata a pronunciarsi in merito alla congruità della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., dovrà valutare primariamente se tale retribuzione sia stata proporzionata o meno alla quantità e qualità della prestazione di lavoro e se tale accertamento sarà positivo, sarà superfluo accertare il requisito della sufficienza, poiché una retribuzione può anche soddisfare la sufficienza ed al tempo stesso non essere proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro, così da richiedere l'adeguamento "proporzionale" sancito dal precetto costituzionale<sup>72</sup>.

---

<sup>68</sup> S. PATTI, *La prestazione di lavoro nell'impresa familiare*, in *Dir. lav.*, 1976, I, 90.

<sup>69</sup> F. SANTONI, *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, Napoli, 1979, 193.

<sup>70</sup> In tal senso di veda A. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e giusta retribuzione*, cit., 744, che richiamando Cass. 13 agosto 1981, n. 4928 in *Foro it.*, 1981, I, 2699, ritiene che ad esempio le ferie annuali ed il riposo settimanale spettino solo ove vi sia stata una durata sufficiente per la loro maturazione.

<sup>71</sup> Secondo G. GIUGNI, *Prospettive del lavoro per gli anni '80*, in *Atti Convegno AID-LASS*, Milano, 1983, 3 e 18, tale estensione si fonderebbe sulla "tendenza espansiva del diritto del lavoro" e quindi non sulla protezione del contraente debole in generale secondo lo spirito della Costituzione.

<sup>72</sup> In tal senso si veda Cass. 12 aprile 1986, n. 2578. Secondo altra giurisprudenza il giudice, nell'opera di quantificazione del compenso dovuto al lavoratore autonomo parasubordinato, può fare riferimento alle previsioni dei contratti collettivi in rela-

La conferma di ciò sta nel fatto che, in applicazione di tale disposizione codicistica, i giudici potranno prendere a parametro, per quantificare il compenso del lavoratore autonomo, le retribuzioni previste per le medesime prestazioni rese in forma subordinata<sup>73</sup>. In tal senso depone anche il diritto del lavoratore autonomo ad essere pagato per i lavori eseguiti in aggiunta rispetto a quanto pattuito, ciò che dimostra che in ogni caso anche il compenso dell'autonomo può prescindere da quanto inizialmente pattuito<sup>74</sup>.

Nel rapporto di lavoro dei soci di cooperativa, l'art. 1, comma 1, legge n. 142/2001, in materia di trattamento economico dei soci lavoratori, richiama l'art. 36 Cost., prevedendo per i soci lavoratori subordinati una tutela rafforzata e sancendo che il trattamento economico non può essere inferiore ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine. Ma tale norma richiama il disposto dell'art. 36 Cost. anche per i soci lavoratori con rapporto di lavoro autonomo, precisando che il trattamento di costoro, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, non può comunque essere inferiore ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo<sup>75</sup>.

Una parte della dottrina che da diversi anni<sup>76</sup>, in disaccordo con la dottrina<sup>77</sup> e la giurisprudenza prevalente<sup>78</sup>, ritiene che al lavoro parasu-

---

zione alla retribuzione per attività analoghe, anche se tali previsioni non hanno alcun valore vincolante e la loro applicazione non può essere automatica, in questo senso si veda Cass. 24 febbraio 1982, n. 1152; Cass. 4 febbraio 1986, n. 709.

<sup>73</sup> Cass. 4 marzo 1981, n. 1279.

<sup>74</sup> Cass. 7 ottobre 1982, n. 5144. Nel lavoro autonomo è assente l'art. 1659 c.c. in tema di variazioni concordate del progetto ed eventuale diritto al maggiore importo.

<sup>75</sup> Sulla portata di tale norma, si veda C. ZOLI, *Il trattamento economico del socio lavoratore*, in NOGLER-TREMOLADA-ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2002, 407 e 413 ss.

Anche nel caso dei *riders* dottrina e la giurisprudenza si sono interrogate in merito al problema che tali lavoratori, seppur autonomi, percepissero un compenso adeguato per la prestazione resa, fuori dal controllo dell'adeguatezza previsto dall'art. 36 Cost, si veda in generale A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile*, cit.

<sup>76</sup> Si veda S. BELLOMO, *Art. 36*, in G. AMOROSO-V. DI CERBO-A. MARESCA (a cura di), *Diritto del Lavoro. La Costituzione, il Codice Civile e le leggi speciali*, Milano, 2017, 164 ss.; D. MEZZACAPO, *Le collaborazioni continuative e coordinate e le collaborazioni organizzate dal committente dopo il superamento della disciplina del lavoro a progetto da parte del Jobs Act*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, VII, Torino, 2020, 169 ss.

<sup>77</sup> Una parte della dottrina maggioritaria non ritiene estensibile il precetto dell'art. 36 Cost., comma 1, al lavoro parasubordinato, argomentando sulla base dei cri-

bordinato si debba applicare l'art. 36 Cost., lo fa sul presupposto della loro debolezza socio-economica che dovrebbe garantire dei livelli minimi di tutela, a prescindere dalla qualificazione formale del rapporto di lavoro.

Anche la Corte costituzionale, prima della riforma dell'art. 409 c.p.c., seppur in chiave problematica, riteneva che i principi dell'art. 36, comma 1, Cost., devono applicarsi anche al lavoro autonomo, ma che detta applicazione si può avere solo tenendo in considerazione l'attività complessiva del lavoratore e non i singoli rapporti e le singole prestazioni lavorative svolte<sup>79</sup>.

In effetti anche l'oramai acquisito riconoscimento della libertà sindacale e della conseguente contrattazione collettiva in capo ai lavoratori parasubordinati può far propendere per l'estensione dell'art. 36 Cost.<sup>80</sup>, con la conseguente inderogabilità *in pejus* al trattamento retributivo previsto dal contratto collettivo<sup>81</sup>.

---

teri oggettivi cui il giudice deve attenersi ai sensi dell'art. 2225 c.c. e sul presupposto dell'assenza della dedizione stabile ed esclusiva del lavoratore all'impresa, si veda L. RIVA SANSEVERINO, *Sub art. 2225 c.c.*, in *Commentario a codice civile*, a cura di Scialoja e Branca, Bologna-Roma, 1963, 175.

<sup>78</sup> *Ex multis* si veda Cass. 20 luglio 2007, n. 16134; Cass. 23 marzo 2004, n. 5807; Cass. 21 ottobre 2000, n. 13941; Cass. 18 gennaio 1993, n. 559; Cass. 10 ottobre 1992, n. 11057; Cass. 5 gennaio 1983, n. 38; Cass. 4 luglio 1963, n. 1796; Cass. 22 giugno 1957, n. 2375; Cass. 14 luglio 1955, n. 2235. Tra le tante si veda Cass. 7 aprile 1987, n. 3400 che ha ribadito che il principio stabilito dal comma 1 dell'art. 36 Cost. "riguarda esclusivamente il rapporto di lavoro subordinato e non può essere invocato in tema di compenso per altre prestazioni lavorative, quali quelle del lavoro autonomo, mentre l'estensione normativa di talune regole proprie del lavoro subordinato a categorie di lavoratori autonomi e l'applicabilità del rito del lavoro ai rapporti cosiddetti parasubordinati costituiscono mere eccezioni alla regola generale dell'inapplicabilità al lavoro autonomo di principi e regole tipici del lavoro subordinato". Altra giurisprudenza è giunta al medesimo risultato esaltando il comma 2 e 3 dell'art. 36 Cost. in materia di orario di lavoro e riposo del lavoratore, concludendo che "uno stato di mera subordinazione socio-economica non può estendere la portata dell'art. 36 Cost."; *ex multis* si veda Cass., sez. un., 16 gennaio 1986, n. 224, in *Foro it.*, 1986, I, 1575.

<sup>79</sup> Corte cost. 7 luglio 1964, n. 75, in *Giur. cost.*, 1964, I, 751.

<sup>80</sup> F. CARINCI-R. DE LUCA TAMAJO-P. TOSI-T. TREU, *Il Rapporto di lavoro subordinato, Il diritto sindacale*, 4ª ed., Torino, 1998, 90 ss.

<sup>81</sup> Al riguardo si rileva come la legge Vigorelli ricomprendeva tra i destinatari dell'intervento di tutela anche i "rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata" (art. 2, legge 14 luglio 1959, n. 741). La Corte costituzionale con la sentenza n. 106/1962 ha impedito la reiterazione della delega della legge Vigorelli ma non ha limitato l'incostituzionalità al solo ambito del lavoro subordinato, di fatto ammettendo l'applicazione anche al lavoro parasubordinato. In tal senso si veda anche F. DI NUNZIO, *Problemi di disciplina*, cit., 229.

Infine, anche l'ambito di applicazione della titolarità del diritto di sciopero depone per l'estensione del precetto dell'art. 36, comma 1, Cost. Ed infatti la dottrina maggioritaria<sup>82</sup> ritiene che anche i lavoratori parasubordinati siano titolari di tale diritto sulla base dello stretto rapporto tra autonomia collettiva e conflitto nell'assetto costituzionale ed anche la Corte costituzionale<sup>83</sup> e la giurisprudenza di legittimità accolgono una titolarità molto ampia di tale diritto<sup>84</sup>.

#### 4.1. *L'equo compenso per i lavoratori autonomi professionisti*

La sempre più forte esigenza di garantire tutele nei contratti disparitari, anche ove siano parti i liberi professionisti, e l'impovertimento generale della classe media delle nostre società, ha spinto il legislatore ad occuparsi anche del c.d. equo compenso per i liberi professionisti.

Ed invero proprio negli ultimi anni, il legislatore ha affrontato tale problema, spingendosi nel territorio del lavoro autonomo per eccellenza, quello professionali-intellettuale, che prevede l'iscrizione in albi professionali, quando i lavoratori di tale settore si trovano in determinate situazioni di particolare debolezza socio-economica<sup>85</sup>, operando quali la-

---

<sup>82</sup> *Contra* si veda L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, 5.

<sup>83</sup> Corte cost. 17 luglio 1975, n. 222, in *Giur. cost.*, 1975, 1669.

<sup>84</sup> Cass. 29 giugno 1978, n. 3278 in *Foro it.*, 1978, I, 1633. La Corte costituzionale, con la sentenza n. 171/1996, ha inoltre dichiarato l'incostituzionalità dei commi 1 e 5 dell'art. 2, legge n. 146/1990 nella parte in cui non prevedono l'obbligo per gli avvocati di garantire le prestazioni indispensabili al godimento dei diritti di cui all'art. 1 della medesima legge e l'obbligo di dare il preavviso e di indicare la durata dell'astensione. Pertanto, con tale pronuncia la Corte delle leggi ha ammesso che anche i lavoratori non subordinati, quali gli avvocati, possano attuare forme di astensione collettiva che sono direttamente connesse alla garanzia dell'efficacia della contrattazione collettiva.

<sup>85</sup> In tale direzione va anche il d.d.l. n. 37 del 28 luglio 2020 di iniziativa del CNEL rubricato "Tutele delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti iscritti alla gestione separata Inps", prevede un incremento dell'indennità di maternità e paternità per i professionisti lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata Inps; una contribuzione figurativa per i lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata che abbiano contratto malattie di particolare gravità, che prevedano lunghe interruzioni dell'attività lavorativa, e l'introduzione di un ammortizzatore sociale generale (un'indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa) finanziato dalla gestione separata Inps, per i professionisti lavoratori autonomi suoi iscritti, al fine di salvaguardare l'attività professionale in caso di flessione dell'attività economica.

voratori dipendenti anche di un solo cliente, costretti a subire le condizioni contrattuali da questo imposte unilateralmente<sup>86</sup>.

Nella prima formulazione di tale normativa, l'equo compenso era stato previsto solo per gli avvocati che svolgevano attività per conto di banche, assicurazioni, cioè di professionisti che erano costretti a subire le condizioni economico-contrattuali imposte dai clienti/committenti, poi in sede di conversione, l'ambito applicativo ha riguardato, opportunamente, tutte le altre professioni ordinistiche.

Si deve innanzitutto ricordare come anche i liberi professionisti, rientrando nelle professioni intellettuali previste dal Titolo III, Capo II, artt. 2229 ss., sono destinatari dell'apparato protettivo di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", c.c. Jobs Act degli Autonomi, con la quale il legislatore si occupa del lavoro professionale prevedendo un pacchetto minimo di tutele anche per il lavoratore libero professionista. Con tale normativa, al fine di tutelare l'indipendenza del professionista, la legge individua la parte debole del rapporto contrattuale nei confronti del cliente/mandatario, al fine di prevedere misure di contrasto a quei fenomeni di abuso di posizione economica che vanno a ledere i professionisti, ed estende politiche di incentivazione, che in passato erano solo riservate alle imprese, anche in favore dei professionisti<sup>87</sup>.

---

<sup>86</sup> L'equo compenso dei professionisti ha fatto ingresso nel nostro ordinamento con il decreto fiscale collegato alla legge di bilancio del 2018, con il quale viene stabilito un compenso minimo equo ed adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto dal professionista. Il principio del riconoscimento di un equo compenso in favore dei professionisti si trova nell'art. 15 della Carta europea dei diritti fondamentali in tema di Libertà professionale e diritto di lavorare. La Legge Bilancio 2018 (legge 27 dicembre 2017, n. 205 – *GU* 29 dicembre 2017, n. 302) ai commi 487 e 488 dell'unico articolo disciplina, modificandolo, l'istituto dell'equo compenso. Nell'esame delle fonti, occorre altresì tenere conto dell'art. 13 *bis* della legge professionale forense (inserito dall'art. 19 *quaterdecies*, d.l. 16 ottobre 2017, n. 148 e successivamente convertito in legge 4 dicembre 2017, n. 172 ed ulteriormente modificato dall'art. 1, comma 487, legge 27 dicembre 2017, n. 205), nonché del d.l. n. 148/2017 convertito in legge n. 172/2017, dove la disciplina prevista per gli avvocati viene estesa anche alle prestazioni, in quanto compatibili, degli altri professionisti di cui all'art. 1, legge 22 maggio 2017, n. 81, comprendendo iscritti agli ordini e collegi. Da ultimo, dopo essere stato approvato alla Camera, è in discussione al Senato il d.d.l. 2419 proprio sulla materia dell'equo compenso per i liberi professionisti.

<sup>87</sup> Si può ricordare il caso dei giornalisti che, anche per quelli autonomi, hanno assunto a parametro per il loro equo compenso la contrattazione collettiva, proprio in attuazione dell'art. 36 Cost. Si veda l'art. 1, comma 1, legge 31 dicembre 2012, n. 233 che promuove l'equità retributiva per i giornalisti titolari di un rapporto di lavo-



Nello stesso senso si muove la previsione dell'equo compenso per gli avvocati iscritti all'albo che lavorano nel rispetto di determinate convenzioni aventi ad oggetto lo svolgimento, anche in forma associata o societaria, di una serie di attività in favore di banche o assicurazioni, nonché di imprese non rientranti nella categoria delle microimprese o delle piccole o medie imprese, nel caso in cui le convenzioni siano unilateralmente predisposte dalle predette imprese<sup>88</sup>.

E si deve rilevare come tali disposizioni previste per gli avvocati si applichino, per quanto compatibili, agli altri professionisti di cui all'art. 1, legge 22 maggio 2017, n. 81 così come previsto dall'art. 19 *quaterdecies*, legge n. 172/2017, restando controverso se il riferimento a detto art. 1 riguardi anche i lavoratori autonomi che instaurano collaborazioni coordinate continuative ex art. 409 n. 3 c.p.c., sempre se si concorda che il lavoro c.d. parasubordinato rientri nel campo di applicazione della legge n. 81/2017<sup>89</sup>.

Si può in ogni caso ritenere che la disciplina dell'equo compenso riguardi le collaborazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. b), d.lgs. n. 81/2015 e le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni non "ordinistiche" che presentino comunque il coordinamento di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., così come modificato dall'art. 15, comma 1, lett. a), legge n. 81/2017.

Da ultimo è interessante rilevare come il legislatore si stia cimentando in una compiuta riforma della disciplina dell'equo compenso che riesca a coprire tutto il variegato mondo dei liberi professionisti<sup>90</sup>, defi-

---

ro non subordinato nei quotidiani e periodici, anche telematici, nelle agenzie di stampa e emittenti radiotelevisive. La disciplina prevede che rientra nell'ipotesi dell'equo compenso chiunque "resta sottoposto alla forza contrattuale dell'editore, aspetto fondamentale che prescinde dall'organizzazione dello svolgimento della prestazione lavorativa" e dunque individua "una posizione lavorativa che non ha in sostanza i connotati libero professionali". Si deve però distinguere la disciplina prevista per i giornalisti da quella prevista per gli avvocati. Ed invero, seppure in entrambe le situazioni si vuole tutelare la situazione di debolezza socio-economica del lavoratore, per i giornalisti vi è l'espressa applicazione dell'art. 36 Cost. con il riferimento ai parametri della contrattazione collettiva, per gli avvocati, invece, anche se c'è il riferimento della proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro, è assente il riferimento al trattamento economico della contrattazione collettiva. Sul punto Sul punto si veda P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione Congresso AIDLASS, 2018, pubblicata su [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

<sup>88</sup> Art. 19 *quaterdecies*, legge 4 dicembre 2017, n. 172 che ha introdotto l'art. 13 *bis*, legge 31 dicembre 2012, n. 247 poi modificato dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205.

<sup>89</sup> P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione a Congresso AIDLASS, 2018.

<sup>90</sup> Si veda il d.d.l. Senato 2419 in discussione al Senato proprio negli ultimi mesi del 2021 e nel 2022.

nendolo come “la corresponsione di un compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale”, per poi rinviare ai rispettivi decreti ministeriali che già fissano i parametri sul *quantum*<sup>91</sup>.

Interessante è la tecnica scelta dal legislatore per tutelare i professionisti, per cui viene disposta la nullità delle clausole che non prevedono un compenso equo e proporzionato all'opera prestata, tenendo conto a tale fine anche dei costi sostenuti dal prestatore d'opera, facendole coincidere con quelle che prevedono compensi inferiori a quelli ministeriali<sup>92</sup>.

---

<sup>91</sup> Si deve rilevare poi lo sforzo del legislatore nell'individuare il campo di applicazione della disciplina in questione, facendo riferimento “ai rapporti professionali aventi ad oggetto la prestazione d'opera intellettuale di cui all'articolo 2230 del codice civile regolati da convenzioni aventi ad oggetto lo svolgimento, anche in forma associata o societaria, delle attività professionali svolte in favore di imprese bancarie e assicurative nonché delle loro società controllate, delle loro mandatarie e delle imprese che nell'anno precedente al conferimento dell'incarico hanno occupato alle proprie dipendenze più di cinquanta lavoratori o hanno presentato ricavi annui superiori a 10 milioni di euro” e “alle prestazioni rese dai professionisti in favore della pubblica amministrazione e delle società disciplinate dal testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” e “a ogni tipo di accordo preparatorio o definitivo, purché vincolante per il professionista”.

<sup>92</sup> Art. 3, comma 2, d.d.l. 2419: “Sono, altresì, nulle le pattuizioni che vietino al professionista di pretendere acconti nel corso della prestazione o che impongano l'anticipazione di spese o che, comunque, attribuiscono al committente vantaggi sproporzionati rispetto alla quantità e alla qualità del lavoro svolto o del servizio reso, nonché le clausole e le pattuizioni, anche se contenute in documenti contrattuali distinti dalla convenzione, dall'incarico o dall'affidamento tra il cliente e il professionista, che consistano: a) nella riserva al cliente della facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto; b) nell'attribuzione al cliente della facoltà di rifiutare la stipulazione in forma scritta degli elementi essenziali del contratto; c) nell'attribuzione al cliente della facoltà di pretendere prestazioni aggiuntive che il professionista deve eseguire a titolo gratuito; d) nell'anticipazione delle spese a carico del professionista; e) nella previsione di clausole che impongono al professionista la rinuncia al rimborso delle spese connesse alla prestazione dell'attività professionale oggetto della convenzione; f) nella previsione di termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data di ricevimento da parte del cliente della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente; g) nel caso di un incarico conferito a un avvocato, nella previsione che, in caso di liquidazione delle spese di lite in favore del cliente, all'avvocato sia riconosciuto solo il minore importo previsto nella convenzione, anche nel caso in cui le spese liquidate siano state interamente o parzialmente corrisposte o recuperate dalla parte, ovvero solo il minore importo liquidato, nel caso in cui l'importo previsto nella convenzione sia maggiore; h) nella previsione che, in caso di un nuovo accordo sostitutivo di un altro precedentemente stipulato con il medesimo cliente, la nuova disciplina in materia di compensi si applichi, se

La tecnica regolativa in questione (art. 3, comma 4), utilizzando tecniche già note al diritto del lavoro, prevede poi che la nullità delle singole clausole non comporti la nullità del contratto, che rimane valido ed efficace per il resto e che la nullità operi solo a vantaggio del professionista e sia rilevabile d'ufficio.

Inoltre viene previsto, per disincentivare le condotte illecite da parte dei clienti, il potere per il Giudice di condannare il cliente, oltre al pagamento della differenza tra l'equo compenso così determinato e quanto già versato al professionista, anche di un ulteriore indennizzo fino al doppio della differenza di cui al primo periodo, fatto salvo il risarcimento dell'eventuale maggiore danno.

Viene poi sancita la presunzione che le pattuizioni siano redatte unilateralmente dal cliente, salvo prova contraria e che i compensi pattuiti secondo modelli predisposti dai consigli dell'ordine si presumano equi, sempre fino a prova contraria.

Infine viene prevista una disciplina di favore per la prescrizione del diritto al compenso per il professionista, facendola decorrere non dalla cessazione della singola prestazione professionale, ma dalla cessazione dei rapporti con il cliente, come avviene per il caso dei rapporti di lavoro non sorretti dalla tutela reale<sup>93</sup>.

Di contro, sempre a tutela del professionista/parte debole, il termine di prescrizione per l'esercizio dell'azione di responsabilità professionale decorre invece dal giorno del compimento della prestazione da parte del professionista.

## 5. *Prospettive de jure condendo*

L'attuale dibattito giuslavoristico, come visto, s'incentra sul problema

---

comporta compensi inferiori a quelli previsti nel precedente accordo, anche agli incarichi pendenti o, comunque, non ancora definiti o fatturati; i) nella previsione che il compenso pattuito per l'assistenza e la consulenza in materia contrattuale spetti solo in caso di sottoscrizione del contratto; l) nell'obbligo per il professionista di corrispondere al cliente o a soggetti terzi compensi, corrispettivi o rimborsi connessi all'utilizzo di software, banche di dati, sistemi gestionali, servizi di assistenza tecnica, servizi di formazione e di qualsiasi bene o servizio la cui utilizzazione o fruizione nello svolgimento dell'incarico sia richiesta dal cliente".

<sup>93</sup> Tale previsione, peraltro, a seguito degli interventi legislativi (legge n. 92/2012 e d.lgs. n. 23/2015) volti a rendere regola l'indennizzo ed eccezione la reintegrazione, è stata rivista dalla giurisprudenza che ha escluso di fatto la decorrenza della prescrizione nel corso di rapporto anche nelle imprese con più di 15 dipendenti.

della c.d. redistribuzione delle tutele e riguarda in particolare la protezione da offrire ai lavoratori autonomi continuativi considerati soggetti deboli.

Nella prospettiva ricostruttiva qui perseguita, nell'ottica del superamento della dicotomia autonomia/subordinazione, nelle nozioni sin qui tramandate, si tratta di accordare protezione ai lavoratori che si trovino in una condizione di dipendenza economica dal soggetto che trae vantaggio dalla loro prestazione di lavoro e cioè quei lavoratori che solo attraverso un'organizzazione di lavoro altrui, possono realizzare il diritto al lavoro, per tale via conseguendo l'autosufficienza economica per sé e per la propria famiglia<sup>94</sup>.

In sostanza, deve essere ribadita la conclamata inadeguatezza del criterio della qualificazione del rapporto in relazione alle modalità di svolgimento della prestazione e dunque del criterio tradizionale di imputazione delle tutele lavoristiche.

Non si tratta, a nostro avviso, di utilizzare il criterio della dipendenza economica a fini di protezione solo con riferimento alla categoria del lavoratore autonomo continuativo (il che, peraltro, postulando a monte sempre e comunque una qualificazione, resta una soluzione ambigua e fallace) ma, in una prospettiva di riforma più complessiva, si tratta di ridefinire il fondamento teorico della tutela lavoristica.

A tal riguardo e nella prospettiva indicata, occorre avviare una faticosa ma necessaria ricognizione della reale esigenza protettiva (e quindi, in sostanza, della *ratio* di ogni apparato di tutela lavoristica), nel superamento ormai indifferibile della dicotomia autonomia/subordinazione, così come sinora si è imposta a livello legislativo, giurisprudenziale e dottrinale maggioritari.

Si tratta, insomma, di adeguare le categorie dogmatiche del diritto del lavoro, rimanendo fedeli al suo spirito e alla sua ragion d'essere, al mutato contesto economico-produttivo-organizzativo.

In tale prospettiva, e sempre nell'ambito del diverso fondamento dell'imputazione della tutela lavoristica, non va nemmeno esclusa la possibilità di accordare specifiche tutele *ad hoc*, ai sensi dell'art. 35 Cost., tenendo conto della più o meno estesa latitudine dell'implicazione concreta della persona nello svolgimento della prestazione di lavoro<sup>95</sup>.

---

<sup>94</sup> Sul problema dell'estensione delle tutele oltre i confini della subordinazione si veda: G. GIUGNI, *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, cit., 3 e 18; M. RocCELLA, *Intervento*, in *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989.

<sup>95</sup> Si veda M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 19 ss. Quella proposta nel testo è una ricostruzione che evoca in qualche modo la questione storica della c.d. sfasatura tra fattispecie ed effetti, ma la declina in una prospettiva più ampia, capace di raccordarsi con l'evoluzione dei paradigmi organizzativi e produttivi.

Ed invero la *cifra protettiva* del diritto di lavoro è sempre la stessa, nonostante i relevantissimi mutamenti sociali ed economici e quindi il contratto di lavoro “è oggi nella sua struttura intima quello che era ieri, quello che era duemila anni or sono”<sup>96</sup>.

Ed invero, è sicuramente comprensibile e giustificabile la spinta per una nozione sempre più allargata di subordinazione – perché è solo la subordinazione, come sappiamo, che incorpora compiutamente la tutela lavoristica –, al contempo, tuttavia, da una parte va ribadita la sostanziale incertezza e, dunque, l'arbitrarietà di tale nozione; dall'altra è acquisita la necessità di erogazione della tutela lavoristica nei confronti dei lavoratori che, secondo i criteri qualificatori correnti, sono ascritti al lavoro autonomo continuativo debole.

In tale prospettiva, più che moltiplicare le tipologie di rapporti di lavoro autonomo o subordinato<sup>97</sup>, sulla scorta di una vana differenziazione fondata sulle modalità di svolgimento del rapporto, occorre davvero una compiuta riforma del lavoro continuativo, di quel lavoro, cioè, effettivamente connotato dalla dipendenza contrattuale ed economica di colui che esaurisce le energie prestando la propria attività manuale o intellettuale in favore di un altro soggetto<sup>98</sup>.

Ora, solo con la configurazione della nozione di dipendenza economica nei termini sopra espressi e con una sua possibile e anzi necessaria modulazione, il diritto del lavoro potrà razionalmente tutelare tali forme di lavoro che sono sempre più diffuse negli attuali contesti economici e produttivi e che restano ancora oggi, irragionevolmente, prive di significative tutele<sup>99</sup>.

<sup>96</sup> L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, 2<sup>a</sup> ed., Milano, 1915.

<sup>97</sup> Sul problema della sufficienza o meno delle due categorie dell'autonomia e subordinazione a coprire le forme di lavoro esistenti si veda N. BOBBIO, *La grande dicotomia*, in N. BOBBIO, *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Milano, 1977, 145 ss. Di recente, sulla questione se sia utile o meno introdurre una nuova categoria legale capace di ricomprendere al suo interno le nuove forme di lavoro si veda B. SACHS, *Thinking about a third category of work in the Truman years*, 2017, il quale conclude per l'inutilità di una nuova categoria legale, perché si correrebbe il rischio di ridurre le tutele dei lavoratori (*leveling down*) invece di innalzarle (*leveling up*) ed auspica la c.d. tendenza espansiva del diritto del lavoro.

<sup>98</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro a progetto*, cit., 37. Si veda sempre F. SANTORO PASSARELLI, *Specialità del diritto del lavoro*, in *Riv. dir. lav.*, 1967, 14, per il quale si deve verificare se “la nostra civiltà ... si assicuri ancora l'avvenire col diritto del lavoro” oppure se questo abbia già “esaurito il suo compito”. A tal fine è fondamentale individuare gli indici sintomatici del soggetto da tutelare; per uno studio compiuto sugli indici giurisprudenziali si veda L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998.

<sup>99</sup> Uno sforzo in dottrina sull'individuazione della nozione di dipendenza econo-

La nozione di dipendenza economica non è certo facile da definire, ma sicuramente è più affidabile degli attuali criteri di imputazione delle tutele, criteri divenuti, si ribadisce ancora una volta, del tutto incerti a fronte della profonda trasformazione delle c.d. *strutture materiali* del diritto del lavoro.

Il cuore della nozione di dipendenza economica non va ravvisato, dunque, solo nella dipendenza reddituale (che comunque è più certa ed oggettiva rispetto a concettualizzazioni che risultano concretamente non implementabili), ma più propriamente e costitutivamente nell'essere *continuativamente* parti di un'organizzazione produttiva altrui, senza la quale il lavoratore non potrebbe partecipare al mercato del lavoro.

Insomma, parafrasando ciò che autorevole dottrina riteneva essere la cifra del lavoro subordinato, il lavoratore economicamente dipendente è in primo luogo colui che “deve dipendere da altri per lavorare”<sup>100</sup>.

A tale rifondazione del diritto del lavoro deve necessariamente partecipare l'autonomia collettiva – che svolgerebbe tra l'altro un ruolo determinante nell'individuazione delle fattispecie meritevoli di tutela – riportando nell'ambito della tutela sindacale un'ampia porzione del mercato del lavoro.

---

mica è stato fatto da P. ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro – Un approccio di labour law and economics*, Milano, 2004, 92 ss. e 117 ss. Proprio da ultimo lo stesso autore. P. ICHINO, *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, in *Lav. Dir. Europa*, 2021, I, ribadisce come “in riferimento a queste nuove forme di organizzazione del lavoro rese possibili dall'evoluzione tecnologica è probabilmente necessario che il diritto del lavoro elabori una nuova definizione articolata della propria fattispecie di riferimento, dunque nuovi criteri di delimitazione e compartimentazione delle aree in cui si applicano le proprie discipline protettive, e adotti nuove tecniche di tutela adatte a ciascuna di esse. La mia convinzione, non da oggi, è che, in questa profonda ridefinizione dei confini e dei contenuti del diritto del lavoro, alla nozione tradizionale di subordinazione debba affiancarsi quella di “dipendenza economica”, individuata dai tratti essenziali della monocommittenza, della durata nel tempo della collaborazione e della fascia di professionalità e di reddito medio-bassa. Nozione, questa, che ha assunto rilievo nel nostro ordinamento giuslavoristico per effetto della legge n. 92 del 2012 (la c.d. legge Fornero), per essere poi accantonata tre anni dopo, con il d.lgs. n. 81/2015. Una scelta, quest'ultima, che sul piano dello *ius condendum* merita di essere approfonditamente riconsiderata”.

<sup>100</sup> R. Scognamiglio, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1999, 299 ss.



## Bibliografia

- AA.VV., in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 1996 e in *Revue internationale du travail*, n. 6, 1996.
- AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Atti del Convegno svolto a Roma il 27 maggio 1996, Bari.
- AA.VV., *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, a cura di Vallebona A., in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2015.
- AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali, nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, Atti convegno Roma, 20 ottobre 2017, in *Riv. giur. lav.*, Quad. n. 2, 2017.
- AARONSON D.-PHELAN B.J., *The evolution of Technological Substitution in Low-Wage Labor Markets*, Brookings, 2020.
- ACCORNERO A., *Era il secolo del lavoro*, Bologna, 1997.
- ACCORNERO A., *Spunti per un'agenda sui cambiamenti del lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2000, 254 ss.
- AGUT GARCIA C.-NUNEZ GONZALEZ C., *The regulation of economically dependent self-employed work in Spain: a critical analysis and a comparison with Italy*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, ADAPT, 2012, 1, 1-2, 122.
- ALAIMO A., *Il diritto del lavoro fra Costituzione nazionale e Carte europee dei diritti: un diritto "aperto" e "multilivello"*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 60/2008.
- ALBANO R. e altri, *DigitAgile: l'ufficio nel dispositivo mobile. Opportunità e rischi per lavoratori e aziende*, in *WP, Osservatorio MU.S.I.C.*, n. 3, 2017.
- ALCARAZ J.L., in *El ambito subjetivo del el Statuto de los Trabajadores*, in *Riv. Ministerio Trabajo y asuntos sociales*, in *mitra miss.gob.es*, 58/2005, 36.
- ALVAREZ MARTIN NIETO V.T., *Caida de los autonomos economicamente dependientes*, testo disponibile su *cincodias.com*.
- AMADIO G., in GITTI G.-VILLA G. (a cura di), *Il terzo contratto*, Bologna, 2008.
- AMATO F. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nella società postfordista*, Milano, 1998.
- ANDREONI A., *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018.
- ANDRIOLI V., (voce) *Presunzioni (diritto civile e diritto processuale civile)*, in *Noviss. Dig. it.*, XIII, Torino, 1966, 767.



- ANGIELLO L., *Autonomia e subordinazione nella prestazione lavorativa*, Padova, 1974.
- ARTHURS H.W., *The Dependent Contractors: A Study of the Legal Problem on Countervailing Power*, 16 U. Toronto LJ 1963.
- AURIEMMA S., *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2017.
- BALDWIN R., *The great Convergence: Information Technology and the New Globalization*, Harvard, 2016.
- BALLESTRERO M.V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987.
- BALLESTRERO M.V., in *Osservazioni critiche sulla persistente vitalità del diritto del lavoro, sulle proposte di riforma della subordinazione e sulla tutela da accordare al lavoro autonomo*, in *I destini del lavoro, Autonomia e subordinazione nella società postfordista*, a cura di Amato F., Milano, 1998, 118.
- BARAK A., *Purposive Interpretation in Law*, Princeton, 2005.
- BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, 2ª ed., Milano, 1915.
- BARASSI L., *Il diritto del lavoro*, vol. I, Milano, 1930, 4 ss. e 326.
- BARBIERI P., *Della subordinazione dei cliclofattorini*, in *Labour & Law Issues*, 2019, 1 ss.
- BASENGHI F., *Le nuove collaborazioni coordinate e continuative: considerazioni su una fattispecie onnivora*, in *Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro*, Torino, 2005, 187 ss.
- BASENGHI F., *Modelli analogici e digitali nella regolazione del rapporto di lavoro: qualche spunto minimo di riflessione*, in *Le politiche del lavoro della XVIII legislatura: dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19*, Torino, 2020, 3-18.
- BAUMAN Z., *Modernità liquida*, Bari, 2011.
- BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Bari, 2008.
- BAVARO V., *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018.
- BELLAVISTA A., *Art. 69. Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto*, in GRAGNOLI E.-PERULLI A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, 2004, 786.
- BELLOMO S., *Art. 36*, in AMOROSO G.-DI CERBO V.-MARESCA A. (a cura di), *Diritto del Lavoro. La Costituzione, il Codice Civile e le leggi speciali*, Milano, 2017, 164 ss.
- BERTA G., *Produzione intelligente*, Torino, 2014.
- BIAGI M.-SACCONI M., *Il Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia*, 2001, [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).
- BIANCA C.M., *Diritto civile. Le obbligazioni*, Milano, 1994, 67 ss.
- BIASI M., *Uno sguardo oltre confine: i "nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Labour & Law Issues*, 2018, n. 2.

- BIASI M., *Tra fattispecie ed effetti: il purposive approach della Cassazione nel caso Foodora*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, 1 ss.
- BOLEGO G., *Intelligenza artificiale e regolazione delle relazioni di lavoro: prime riflessioni*, in *Labor*, n. 1, 2019, 51 ss.
- BOLOGNA S., *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo*, in BOLOGNA S.-FUMAGALLI A., *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, 2007.
- BOLOGNA S.-FUMAGALLI A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione: scenari del postfordismo in Italia*, Milano, 1997, 13 ss.
- BONARDI O., *L'utilizzazione indiretta del lavoratore. Divieto di interposizione e lavoro interinale*, Milano, 2001.
- BONARETTI L., *L'equa retribuzione nella Costituzione*, Milano, 1994.
- BORZAGA M., *Lavorare per progetti – Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative d'impresa*, Padova, 2012.
- BORZAGA M., *Subordinazione e diritto della sicurezza sociale: la riforma fallita della Repubblica Federale Tedesca*, in *Dir. rel. ind.*, 2002, 4, 657.
- BOWER J.L.-CHRISTENSEN C.M., *Disruptive technologies: Catching the Wave*, in *Harvard Business Review*, 1995, 73, 1.
- BRONZINI G., *Postfordismo e garanzie: il lavoro autonomo*, in *Il lavoro autonomo di seconda generazione: scenari del postfordismo in Italia*, Milano, 1997, 319 ss.
- BRONZINI G., *Autonomia e subordinazione nel rapporto di lavoro: verso l'unificazione?*, in *I destini del lavoro, Autonomia e subordinazione nella società postfordista*, a cura di F. Amato, Milano, 1998, 40.
- CANZIO G., *Calcolo giuridico e nomofilachia*, in AA.VV., *Calcolabilità giuridica*, Bologna, 2017, 172.
- CARABELLI U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post taylorismo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, 28.
- CARABELLI U., *Subordinazione e autonomia dopo il d. lgs. n. 81/2015. Introduzione*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, 3.
- CARABELLI U., *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018.
- CARABELLI U.-FASSINA L. (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Roma, 2018.
- CARAVITA C., *Oltre l'uguaglianza formale. Un'analisi dell'art. 3, comma 2, della Costituzione*, Padova, 1984, 73.
- CARBY-HALL J., *New frontiers of law: dependent and autonomous workers*, in AA.VV., *Du travaux salariés au travaux indépendant: permanences et mutations*, Bari, 2003, 246 ss.
- CARINCI F., *Relazione al Convegno AIDLASS, Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, pubblicata in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985, 203.
- CARINCI F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 133/2011, 7.
- CARINCI F., *A proposito del Jobs Act*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015.
- CARINCI F., *L'art. 2 d. lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020.

- CARINCI F.-DE LUCA TAMAJO R.-TOSI P.-TREU T., *Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 1992, 1 ss.
- CARINCI F.-DE LUCA TAMAJO R.-TOSI P.-TREU T., *Il Rapporto di lavoro subordinato, Il diritto sindacale*, 4<sup>a</sup> ed., Torino, 1998, 90 ss.
- CARINCI M.T., *Il dialogo fra Pino Santoro Passarelli e la dottrina. Dalla parasubordinazione al lavoro economicamente dipendente: la rivincita di un'idea*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, 906.
- CARINCI M.T., *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, 51 ss.
- CARNELUTTI F., *Studi sulle energie come oggetto dei rapporti giuridici*, in *Riv. dir. comm.*, 1913.
- CARO M., *Sulla qualificazione del lavoro informatico*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1997.
- CARUSO B., *Il contratto di lavoro come istituzione europea*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 84/2010.
- CARUSO B., *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2019, 1005 ss.
- CASIELLO G., *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in ZILIO GRANDI G.-BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, 645 ss.
- CASILLO R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018.
- CASILLO R., *La subordinazione agile*, in *Dir. lav. merc.*, n. 3, 2019.
- CASSESE S., *Degli usi e abusi della giurisprudenza (e dei suoi limiti) nel diritto pubblico*, in *Riv. it. scienze giur.*, 2013, 137.
- CASTELVETRI L., *Fonti collettive e differenziazioni normative fra lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 1992, 81 ss.
- CASTELVETRI L., *Perché discutere (ancora) di alternativa tra contratto e rapporto di lavoro?*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, XII, Milano, 2002.
- CASTRONOVO C., *Eclissi del diritto civile*, Milano, 2015.
- CATAUDELLA A., *La donazione mista*, Milano, 1970, 68.
- CESSARI A., *L'interposizione fraudolenta nel diritto del lavoro*, Milano, 1959.
- CESSARI A., *Sul campo soggettivo d'applicazione del nuovo rito del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1974, I, 17.
- CHICCHI F., *Soggettività smarrita. Sulle retoriche del capitalismo contemporaneo*, Milano, 2012.
- CHIECO P., *Poteri dell'imprenditore e decentramento produttivo*, Torino, 1996.
- CIUCCIOVINO S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, Torino, 2013.
- CIUCCIOVINO S., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, 338 ss.
- CIUCCIOVINO S., *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'Industria 4.0 e nella gig economy: un problem frame work per la riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2018, 1043 ss.
- COLANGELO G., *L'abuso di dipendenza economica tra disciplina della concorrenza*

- e diritto dei contratti – Un'analisi economica e comparata*, in *Diritto dell'Economia*, collana diretta da Picozza E. e Lener R., Torino, 2004.
- CONSIGLIO A., *L'assorbimento dei rapporti di lavoro della gig economy nel diritto privato*, in *Lav. dir. Europa*, n. 2, 2018.
- CORAZZA L., *Dipendenza economica e potere negoziale del datore di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2014, 647 ss.
- CORAZZA L., *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, 2018, 1066.
- COSIO R., *Il caso Foodora tra giudici e legge*, in *Lav. dir. Europa*, n. 3, 2019, 3 ss.
- CRUZ VILLANON J., *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, 463.
- D'AGNINO E., *Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n. 1663/2020 al di fuori del food delivery*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020.
- D'ANTONA M., *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1988.
- D'ANTONA M., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in AA.VV., *Lavoro subordinato e dintorni*, a cura di Pedrazzoli M., Bologna, 1989, 45.
- D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995.
- D'ANTONA M., *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro. Seconda proposta di legge*, in *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, a cura di Ghezzi G., Roma, 1996, 187 ss.
- D'ANTONA M., *Intervento al Convegno di Studi Domenico Napoletano*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia. Atti del Convegno di Studi Domenico Napoletano*, Bari, 1997, 145 ss.
- D'ANTONA M., *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *Riv. giur. lav.*, 1998, 311.
- D'ANTONA M., *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, in *I "destini" del lavoro, Autonomia e subordinazione nella società postfordista*, a cura di Amato F., Milano, 1998, 138.
- D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in CARUSO B.-SCIARRA S. (a cura di), D'ANTONA M., *Opere*, vol. I, Milano, 2000, 189.
- D'EUFEMIA G., *Le situazioni soggettive del lavoratore dipendente*, Milano, 1958.
- DAUBLER W., *Working people in Germany*, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 1999, 84 ss.
- DAVIDOV G., *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, 2016.
- DAVIDOV G., *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, in *Spanish Law Journal*, 2017, 6, 1-2, 6 ss.
- DE LUCA M., *Autonomia e subordinazione nella giurisprudenza di legittimità: la risposta della giurisprudenza alla sfida "post industriale", aspettando ...* Godot, in *Foro it.*, 1997, I.
- DE LUCA M., *Rapporto di lavoro subordinato e indisponibilità del tipo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, 1, 376.

- DE LUCA TAMAJO R., *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, 31, 458 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *In tema di lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 1990, 233 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 4.
- DE LUCA TAMAJO R., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, in *Atti del Convegno del Centro Studi D. Napoletano*, Bari, 1997, 54.
- DE LUCA TAMAJO R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, in *Centro Studi di diritto del Lavoro Europeo M. D'Antona*, n. 25, 2003, 15.
- DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005.
- DE LUCA TAMAJO R., *Il limite della discrezionalità qualificatoria del legislatore*, in SCOGNAMIGLIO R. (a cura di), *Diritto del lavoro e Corte costituzionale*, Napoli, 2006, 35 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *La sentenza della Corte d'Appello di Torino*, in *Lav. Dir. Eur. Lavoro Diritti Europa*, *Riv. Nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2019, 3.
- DE LUCA TAMAJO R., *La Sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2019.
- DE LUCA TAMAJO R.-FLAMMIA R.-PERSIANO M., *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime risposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Legisl. it.*, 1996.
- DE MASI D., *Il lavoro nel XXI secolo*, Torino, 2018.
- DE NOVA G., *Il tipo contrattuale*, Padova, 1974.
- DE NOVA G., *Il contratto alieno*, Torino, 2008, 5 ss.
- DE SIMONE G., *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2019, 3 ss.
- DE STEFANO V., *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2017.
- DEAKIN S., *Interpretare i contratti di lavoro: giudici, datori di lavoro, lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2004, 611.
- DEAKIN S., *Does the "personal employment contract" provides a basis for the reunification of employment law?*, in *Industrial Law, Journal*, 2007, 52 ss.
- DEL PUNTA R., *Verso l'individuazione dei rapporti di lavoro?*, in CORAZZA L.-ROMEI R. (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014, 33.
- DELGUE J.R., *I rapporti di lavoro nell'era digitale*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 953 ss.
- DELL'OLIO M., *I collaboratori dell'imprenditore*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da Rescigno P., vol. XV, tomo I, Torino, 1986.
- DELL'OLIO M., *I soggetti e l'oggetto*, Torino, 1991, 24.
- DELL'OLIO M., *La subordinazione nell'esperienza italiana*, in *Arg. dir. lav.*, n. 3, 1998, 712.
- DELL'OLIO M., *Subordinazione e lavori "atipici"*, in CIOCCA G.-VERDUCCI D. (a cura di), *Cento anni di lavoro. Ricognizione multidisciplinare sulle trasformazioni del lavoro nel corso del XX secolo*, Atti Conv. Macerata 10 dicembre 1998.

- DELL'OLIO M., *I collaboratori dell'imprenditore*, in *Tratt. dir. priv.*, Torino, 2004, 339.
- DELL'OLIO M., *Le nuove tipologie e la subordinazione*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, 2004, 21.
- DELL'OLIO M., *I rapporti di lavoro atipici nella recente riforma*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 70.
- DI MAJO A., (voce) *Obbligazioni pecuniarie*, in *Enc. dir.*, XXIX, Milano, 1979, 271.
- DI MARZIO F., (voce) *Contratti d'impresa*, in *Digesto civ.*, Agg. III, Torino, 2007, 31.
- DI MEO R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Atti del Convegno internazionale su "Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale"*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.
- DI NUNZIO F., *Problemi di disciplina del contratto d'opera*, Torino, 2000, 223.
- DONINI A., *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro*, Torino, 2017, 77 ss.
- DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, in Bononia University Press, Bologna, 2019.
- ELAM M., *Puzzling out the Post-Fordist debate: Technology, Markets anche Institutions*, in AMIN A. (a cura di), *Post Fordism, A reader*, Oxford-Cambridge, 1994.
- ENGBLOM S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2017.
- FABBRINI G., (voce) *Presunzioni*, in *Digesto civ.*, XIV, Torino, 1996, 281.
- FADDA S., *Industria 4.0: prospettive e problemi per il mondo del lavoro*, in *Sindacalismo*, 2017, n. 35.
- FALZEA A., (voce) *Efficacia giuridica*, in *Enc. dir.*, XIV, Torino, 1965 e *Voci di Teoria generale del diritto*, Milano, 1985.
- FERRANTE V., *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, a cura di Vallebona A., 2015, 37.
- FERRANTE V., *Subordinazione, dipendenza, abitudine, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei "nuovi" lavori*, in *Labor*, 2019.
- FERRARA M.D., *Poteri datoriali e lavori digitali tra organizzazione condivisa e nuova verticalizzazione dei processi decisionali*, in *Atti del Convegno internazionale su Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.
- FERRARO G., *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 429.
- FERRARO G., *I contratti di lavoro*, Padova, 1998, 353.
- FERRARO G., *Tipologia di lavoro flessibile*, Torino, 2004, 229.
- FERRARO G., *Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 608.
- FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, n. 1, I, 55.
- FERRARO G., *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020.

- FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel d. lgs. n. 81/2015*, in *Lav. giur.*, 2015.
- FIORILLO L.-PERULLI A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, in *Il Nuovo Diritto del Lavoro*, Torino, 2018, 10-15.
- FLAMMIA R., *Un nuovo tipo di lavoro: il lavoro coordinato*, in *Arg. dir. lav.*, n. 5, 1997.
- FLORISSON R.-MANDI I., *Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*, Eurofound, 2018.
- FREEDLNAD M.-KOUNTOURIS N., *The legal construction of Personal Work Relation*, Oxford, 2012, 109 ss.
- GABRIELLI E.-RUFFOLO U. (a cura di), *Intelligenza Artificiale e diritto*, in *Giur. it.*, 2019, 1657 ss.
- GAETA L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli, 1993.
- GAETA L., *Contro l'unificazione tra lavoro autonomo e subordinato in Subordinazione e autonomia: fattispecie astratta e situazioni effettive*, in *I destini del lavoro, Autonomia e subordinazione nella società postfordista*, a cura di Amato F., Milano, 1998, 123 ss.
- GALANTINO L., *Il diritto del lavoro e la società dell'informazione*, in *Dir. lav.*, 1985, I, 87.
- GALGANO F., (voce) *Società di persone*, in *Noviss. Dig.*, Torino, 1972, 97.
- GALGANO F., *Lex mercatoria. Storia del diritto commerciale*, Bologna, 2005.
- GALLINO L., *Tecnologia/occupazione: la rottura del circolo virtuoso*, in *Quaderni di Sociologia*, n. 7, 1995.
- GARBUTO C., *Il contributo della Cour de Cassation francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore, sussiste un lien de subordination*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, 181 ss.
- GAROFALO D., *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. giur.*, 2020, 1, 5.
- GAROFALO M.G., *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, in PEDRAZZOLI M. (a cura), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989.
- GAROFALO M.G., *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari, 2008, 443.
- GHERA E., *La subordinazione tra tradizione e nuove proposte*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988.
- GHERA E., *Prospettive del contratto individuale di lavoro*, in *Scritti in onore di Giugni G.*, Tomo I, Bari, 1999.
- GHERA E., *Sul lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2005, 193.
- GHERA E., *Il nuovo diritto del lavoro, Subordinazione e lavoro flessibile*, Torino, 2006, 4 ss.
- GHERA E., *Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, 1, 512.
- GHEZZI G., *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1965, 7.
- GHEZZI G., *I rapporti di diritto privato soggetti al nuovo rito del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1974, I, 103.

- GHEZZI G., *Proposta di un testo unico in tema di mercato del lavoro*, in GHEZZI (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro*, Roma, 1996, 36.
- GHEZZI G.-ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, 3<sup>a</sup> ed. Bologna, 1987, 205; 2<sup>a</sup> ed., Bologna, 1995, 21 ss.
- GIACOBBE G., (voce) *Lavoro autonomo*, in *Enc. dir.*, XXIII, Milano, 1973, 431.
- GIACOBBE G.-GIACOBBE D., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera*, in *Commentario al codice civile*, a cura di Schlesinger, Milano, 1995.
- GIANNINI M.S., *Rilevanza costituzionale del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1951, 1.
- GIUBBONI S., *Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Mass. giur. lav.*, 2016, 249.
- GIUGNI G., *La giungla e il deserto*, in *Pol. dir.*, 1977.
- GIUGNI G., *Prospettive del lavoro per gli anni '80*, in *Atti Convegno AIDLASS*, Milano, 1983, 3 e 18.
- GIUGNI G., *Giuridificazione e de regolazione nel diritto del lavoro italiano*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986.
- GIUGNI G., *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 86, 2000.
- GIUGNI G., *Il diritto del lavoro ieri, oggi e domani*, in AA.VV., *Contratto e lavoro subordinato*, Padova, 2000, 117 ss.
- GIUSTINIANI A., *Gli altri rapporti di lavoro che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, di cui all'art. 409 c.p.c.*, in AA.VV., *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Milano, 1993.
- GORZ A., *Metamorfosi del lavoro*, Torino, 1992.
- GRAGNOLI E., *L'attività sindacale e la derogabilità assistita*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, I, 83 ss.
- GRAMSCI A., *Americanismo e fordismo. Taylorismo e meccanizzazione del lavoratore*. Quaderno 22, Torino, 1978.
- GRANDI M., (voce) *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, XXXVIII, Milano, 1987.
- GRANDI M., *La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989.
- GRANDI M., *Lavoro subordinato e nuove tipologie di lavoro*, consultabile su [https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/10830grandi\\_03.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/10830grandi_03.pdf).
- GRECO R., *Le prospettive di applicazione dei criteri di distinzione fra lavoro autonomo e subordinato dopo il d. lgs. n. 81/2015*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, 265.
- GREGORIO S., *La nozione di coordinamento della prestazione d'opera continuativa*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 1995.
- GRIECO A., *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, 1983, 170 ss.
- GRIECO A., *"Lavoro parasubordinato" e "giusta retribuzione"*, in *Lav80*, 1986, 736.
- GUAGLIONE L., *L'estensione delle tutele del lavoro subordinato al lavoro parasubordinato*, in AA.VV., *Autonomia negoziale e prestazione di lavoro*, Milano, 1993, 112.
- HARVEY D., *The condition of postmodernity*, Oxford-Cambridge, 1989.
- HOLLIGSWORTH R., *Continuità e mutamento nei sistemi sociali di produzione, I casi di Giappone, Germania e Stati Uniti*, in LODIGIANI R.-MARTINELLI M. (a



cura di), *Dentro e oltre i post-fordisimi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Milano, 2002.

- IANNIELLO A., *Tipologie di subordinazione nella giurisprudenza*, in *L80*, 1987.
- ICHINO P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Milano, 1984, 155 ss.
- ICHINO P., *Vecchi e nuovi problemi nella qualificazione della prestazione lavorativa come autonoma o subordinata*, in *AA.VV., Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Milano, 1988.
- ICHINO P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, 1989.
- ICHINO P., *La fuga dal lavoro subordinato*, in *Democrazia e diritto*, n. 1, 1990, 69 ss.
- ICHINO P., *Chi ha paura dell'autonomia individuale?*, in *Riv. giur. lav.*, 1992, 81.
- ICHINO P., *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, art. 2094-2095, in *Il codice civile, Commentario*, diretto da Schlesinger P., Milano, 1992.
- ICHINO P., *Il lavoro e il mercato*, Milano, 1996, 18 ss.
- ICHINO P., *Un diritto per il lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, III, 235 ss.
- ICHINO P., *Sul contenuto e l'estensione della tutela del lavoro nel titolo III della Costituzione*, in *AA.VV., Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, 1999, 542.
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, in *Tratt. dir. civ. e comm.*, diretto da Cicu e Mes-sineo, XXVII, 2, Milano, 2000, 258.
- ICHINO P., *Lezioni di diritto del lavoro – Un approccio di labour law and economics*, Milano, 2004, 92 ss. e 117 ss.
- ICHINO P., *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e "dipendenza" nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, in *Giust. civ.*, 2005, II, 145.
- ICHINO P., *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui giuridici di diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2015, 52.
- ICHINO P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2015, 578.
- ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4, 2017.
- ICHINO P., *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, in *Lavo-ce.info*, 28 gennaio 2020.
- ICHINO P., *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2020.
- ICHINO P., *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, in *Studi in memoria di Roccella M.*, in corso di pubblicazione.
- IMBERTI L., *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. rel. ind.*, 2016.
- IRTI N., *Un diritto incalcolabile*, Torino, 2006, 33 ss.
- IRTI N., *Diritto senza verità*, Roma-Bari, 2011.

- JEAMMAUD A.-LYON-CAEN A.-DOCKES E., *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 2008.
- KOUNTOURIS N., *The employment relationship: a comparative analysis of national judicial approach*, in CASALE G., *The employment relationship. A comparative overview*, Ginevra, 2011, 51.
- LACKOVA E., *I riders e il tertium genus canadese nell'epoca digitale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, II, 582 ss.
- LAI M., *La tutela del lavoro al tempo della gig economy*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2, 2017.
- LASSANDARI A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli indizi di un percorso difficile*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 1, 2018.
- LEGA C., *Il diritto del lavoro ed il diritto autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1950, I, 115.
- LEGA C., *Il contratto d'opera*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da Borsi U. e Pergolesi F., Padova, 1960.
- LEGA C., *Le libere professioni intellettuali*, Milano, 1974.
- LEVI A., *Contratto di lavoro intermittente e disponibilità del lavoratore*, in *Dir. lav.*, nn. 4-6, 2006, 379 ss.
- LEVI A., *Il lavoro agile nel contesto di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2019, 40 ss.
- LEVI A., *Il lavoro e le piattaforme digitali: evoluzione dell'impresa ed esercizio dei poteri datoriali*, in *Le politiche del lavoro della XVIII Legislatura: dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19*, Torino, 2020, 385 ss.
- LEVI A., *A platform economy e os reflexos na fisionomia da figura patronal*, in *Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho*, Editoria Mizuno (Brasile), 2022, 261 ss.
- LIEBMAN E.T., *Manuale di diritto processuale civile*, 4ª ed., II, Milano, 1981, 95.
- LIEBMAN S., *Individuale e collettivo nel diritto del lavoro*, Milano, 1993, 273.
- LIEBMAN S., *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 589 ss.
- LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda. Il quadro legale*, Milano, 1982.
- LISO F., *Brevi note a proposito dell'iniziativa legislativa in materia di lavori atipici*, in *Mass. giur. lav.*, nn. 8/9, 2000.
- LOI P., *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2017.
- LOI P.-SPEZIALE V., (a cura di), *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2017.
- LUNARDON F., *L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998.
- LUNARDON F., *La subordinazione*, in *Commentario* diretto da Carinci F., II, a cura di Cester, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, Torino, 1998.
- LUNARDON F., *Il lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro, Commentario*, diretto da Carinci F., II, *Il rapporto di lavoro*, a cura di Cester C., Torino, 2007, 65.

- MAGNANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 2005.
- MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, *Arg. dir. lav.*, nn. 4-5, 2013, 800 ss.
- MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d. lgs. n. 81/2015)*, in MAGNANI M.-PANDOLFO A.-VARESI P.A. (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario a d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014 n. 183*, Torino, 2016, 2 ss.
- MAGNANI M., *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2020, 108.
- MAGNANI M.-SPATARO S., *Il lavoro a progetto*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 27/2004, 7.
- MAGRINI S., (voce) *Lavoro (contratto individuale di)*, in *Enc. dir.*, XIII, Milano, 1973.
- MAINARDI S., *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2020.
- MAIO V., *Il telelavoro*, in PERSIANI M. (diretto da), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010, 777 ss.
- MAIO V., *Il diritto del lavoro e le nuove frontiere della rivoluzione robotica*, in *Arg. dir. lav.* n. 6, 2018, 1414 ss.
- MAIO V., *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele* in *Arg. dir. lav.* n. 6, 2019, 582-598.
- MALZANI F., *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in *Atti del Convegno Internazionale su Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.
- MANCINI F., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1956.
- MANEIL I., *Economic Analysis of Contractual Relations: its shortfalls and the need for a "rich classificatory apparatus"*, in *Nw. U. L. Rev.*, 1981, vol. 75, 1059 ss.
- MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2001.
- MARAZZA M., *Lavoro e rendimento*, in *Arg. dir. lav.*, n. 2, 2004, 554.
- MARAZZA M., *Il lavoro autonomo dopo la riforma del governo Monti*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 875.
- MARAZZA M., *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, in *Giust. civ.*, 2016, 215.
- MARAZZA M., *In difesa del lavoro autonomo (dopo la legge n. 128 del 2019)*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020.
- MARESCA A., *Lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *Lav. giur.*, 2004, 661.
- MARESCA A., *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, 74 ss.
- MARESCA A., *Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative*, in *Mass. giur. lav.*, 2020.
- MARESCA A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni eterorganizzate*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2020.
- MARIMPIETRI I., *Il lavoro subordinato*, in *Trattato dei contratti*, diretto da Rescigno P. e Gabrielli E., Torino, 2009, 25 ss.
- MARIUCCI L., *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, 1979.

- MARIUCCI L., *Subordinazione e itinerari della dottrina*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989.
- MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bologna, 2012, 201.
- MARTELLONI F., *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, 7.
- MARTONE M., *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017 n. 81: un inquadramento*, in ZILIO GRANDI G.-BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, 461 ss.
- MAZZIOTTI F., *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Napoli, 1974, 61 ss.
- MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, 1979, 279 ss.
- MAZZOTTA O., *Parità di trattamento ed autonomia collettiva: dal mercato economico al mercato giudiziario*, in *Foro it.*, 1990, I, 2891.
- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991.
- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro*, Milano, 2005, 9.
- MAZZOTTA O., *Lo strano caso delle "collaborazioni organizzate dal committente"*, in *Labor*, 2016, 7.
- MAZZOTTA O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, n. 1, 2020.
- MENGHINI L., *Autonomia e subordinazione: sollecitazioni dottrinali e risposte della giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, II, 1991.
- MENGHINI L., *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, Torino, 1998.
- MENGGONI L., *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *Riv. soc.*, 1965.
- MENGGONI L., *Lezioni sul contratto di lavoro*, Milano, 1971, 42.
- MENGGONI L., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, 5.
- MENGGONI L., *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990.
- MENGGONI L., *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2000, 96.
- MENZELLA P.-NESPOLI F., *Le parole del lavoro: agile o smart?*, in DAGNINO E.-TIRABOSCHI M. (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, in *Adapt Labour Studies, eBook Series*, n. 50, 2016, 23 ss.
- MEZZACAPO D., *Le collaborazioni continuative e coordinate e le collaborazioni organizzate dal committente dopo il superamento della disciplina del lavoro a progetto da parte del Jobs Act*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, VII, Torino, 2020, 169 ss.
- MIGLIORANZI F., *Natura e forme del rapporto di lavoro*, in *Dir. lav.*, I, 1939.
- MIGLIORANZI L.A., *Comprensività del diritto del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1943, I, 169.
- MÈDA D., *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Paris, 1995.
- MISCIONE M., *Il collaboratore a progetto*, in *Lav. giur.*, 2003, 812.

- MISCIONE M., *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, in *Lav. giur.*, 2009, 7, 664.
- MONTUSCHI L., *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *Lav. dir.*, 1993, 21 ss.
- MONTUSCHI L., *Sulla discussa "centralità" della fattispecie lavoro subordinato*, in *Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Milano, 1995.
- MONTUSCHI L.-LISO F.-PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Bologna, 2004, 684.
- MUCKENBERGER U.-WANK R.-BUCHNER H., *Ridefinire la nozione di subordinazione? Il dibattito in Germania*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2000, 2, 334.
- NALIS G., *Profili di dipendenza economica nel diritto del lavoro italiano*, in [www.ildirittoamministrativo.it](http://www.ildirittoamministrativo.it), 2014.
- NAPOLI M., *Contratto e rapporto di lavoro oggi*, in NAPOLI M., *Questioni di diritto del lavoro*, Torino, 1996, 54 ss.
- NAPOLI M., *Diversificazione delle tipologie dei rapporti e tecniche unitarie di tutela*, in AA.VV., *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Milano, 1988.
- NAPOLI M., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, in AA.VV., *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Milano, 1993.
- NAPOLI M., *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, 581.
- NATOLI R., (voce) *Abuso di dipendenza economica*, in *Digesto*, Agg. I, Torino, 2003.
- NAVARRA A., *Corso di diritto del lavoro. Teorie generali*, vol. I, Napoli, 1953, 5.
- NICOLINI G., *Autonomia e subordinazione della prestazione di lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 1988.
- NOGLER L., *Inserimento della prestazione lavorativa nell'attività produttiva e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1990.
- NOGLER L., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, n. 2, I, 182 ss.
- NOGLER L., *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1991.
- NOGLER L., *Sull'inutilità delle presunzioni legali relative in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 1997.
- NOGLER L., *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, n. 21.
- NOGLER L., *Il lavoro a domicilio*, in *Il Codice Civile, Commentario*, diretto da Schlesinger P., Milano, 2000.
- NOGLER L., *La doppia nozione giuslavoristica di parasubordinazione*, in *Mass. giur. lav.*, n. 10, 2000, 1025.
- NOGLER L., *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002.
- NOGLER L., *La subordinazione del d. lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità dal punto di vista giuridico*, in *Arg. dir. lav.*, n. 4, 2015.

- NOGLER L., *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, 337 ss.
- NOVELLA M., *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie*, in *Lav. dir.*, 2012, 577.
- OPPO G., *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 1943, 143 ss.
- PACELLA G., *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed*, in *Labour & Law Issues*, vol. 3, n. 2, 2017.
- PALLINI M., *Il lavoro a progetto: ritorno al ... futuro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 32/2005, 42.
- PALLINI M., *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Bologna, 2006.
- PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, 2013, 87.
- PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, 65 ss.
- PANCI M., *La conversione ex art. 69, comma 1, d. lgs. n. 276/2003: la compressione dell'autonomia individuale privata fra dubbi di legittimità costituzionale e "interpretazioni correttive"*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 352.
- PARDOLESI R., *Introduzione*, a COLANGELO G., *L'abuso di dipendenza economica tra disciplina della concorrenza e diritto dei contratti. Un'analisi comparata*, Torino, 2004.
- PASCUCCI P., *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione Congresso AIDLASS, 2018, pubblicata su [www.adapt.it](http://www.adapt.it).
- PASSALACQUA P., *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Il lavoro autonomo e occasionale*, a cura di Lanotte M., collana diretta da Pellacani G., Milano, 2018.
- PASSALACQUA P., *Rapporti di lavoro nella Gig Economy*, in *Commentario del Codice Civile*, diretto da Gabrielli E., Torino, 2020.
- PASSALACQUA P., *Subordinazione, ascesa della professionalità e declino dell'orario di lavoro*, in *Federalismi.it*, n. 17, 2022, 169 ss.
- PATTI S., *La prestazione di lavoro nell'impresa familiare*, in *Dir. lav.*, 1976, I, 90.
- PEDRAZZOLI M., *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, I, 506.
- PEDRAZZOLI M., (voce) *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, in *Noviss. Dig. it.*, App. V, Torino, 1984, 472 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Milano, 1985, 35.
- PEDRAZZOLI M., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, in AA.VV., *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Milano, 1988.
- PEDRAZZOLI M., *Lavoro subordinato e dintorni, Comparazioni e prospettive*, Bologna, 1989, 139.
- PEDRAZZOLI M., *Qualificazioni dell'autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice. Parte I*, in *Lav. dir.*, 1990, 355 ss.

- PEDRAZZOLI M., *Classificazione dei rapporti di lavoro e prospettive di riforma*, in *Mass. giur. lav.*, 1997.
- PEDRAZZOLI M., *Forme giuridiche del lavoro e determinanti tecnologiche, organizzative e sociali*, in *Economia e Lavoro*, 1997.
- PEDRAZZOLI M., *Dal lavoro autonomo al lavoro subordinato*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 509.
- PEDRAZZOLI M., *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998.
- PEDRAZZOLI M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Studi in onore di F. Mancini*, Milano, 1998.
- PEDRAZZOLI M., *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, Bologna, 2004.
- PEDRAZZOLI M., *Tipologia contrattuali a progetto e occasionali*, in PEDRAZZOLI M., *Il nuovo mercato del lavoro d. lgs. 276 del 2003*, Bologna, 2004, 705 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari, 2008, 858.
- PELLACANI G., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, Torino, 2002.
- PELLACANI G., *Il lavoro a progetto, le collaborazioni occasionali, le prestazioni occasionali di lavoro autonomo*, Milano, 2005, 349 ss.
- PELLACANI G., *Il contratto di lavoro a progetto al vaglio della giurisprudenza. Commento a Trib. Ravenna 25 ottobre 2005 e a Trib. Milano 10 novembre 2005*, in *Mass. giur. lav.*, 2006, 1, 730 ss.
- PELLACANI G., *Il contratto di lavoro a progetto nella giurisprudenza*, in *“Diritto e libertà – Studi in memoria di Matteo Dell’Olio”*, Torino, 2008.
- PERA M., *Sulle prospettive di estensione delle tutele al lavoro parasubordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, I, 371 ss.
- PERGOLESI F., *Introduzione al diritto del lavoro*, in *Tratt. dir. lav.*, diretto da Borsi e Pergolesi, Padova, 1955, 45.
- PERONE G., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in *Atti dell’VIII Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro* svolto a Napoli il 12-14 aprile 1985, Milano.
- PERONE G., (voce) *Retribuzione*, in *Enc. dir.*, XL, Milano, 1989, 40.
- PERONE G., *Intervento*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari, 1997.
- PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966.
- PERSIANI M., *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato*, in *Studi in onore di Santoro Passarelli*, Napoli, 1972.
- PERSIANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. lav.*, 1998, 1, 206.
- PERSIANI M., *Diritto del lavoro e autorità dal punto di vista giuridico*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 10 ss.
- PERSIANI M., *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in PERSIANI M., *Diritto del lavoro*, Padova, 2004, 97.

- PERSIANI M., *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 1 ss.
- PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015, 1256.
- PERSIANI M., *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni continuative*, in *Arg. dir. lav.*, n. 2, 2016, 313 ss.
- PERSIANI M., *Ancora sul concetto di coordinamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2020.
- PERSIANI M., *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020.
- PERSIANI M.-PROIA G., *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, 2011, 6.
- PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992, 344.
- PERULLI A., *Il Lavoro autonomo*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, a cura di Cicu e Messineo, Milano, 1996, 209.
- PERULLI A., *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 1997, 46.
- PERULLI A., *Locatio operis e lavoro "san phrase" nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavori*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, 73 ss.
- PERULLI A., *Postfordismo, forme dello stato e diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, I, 1998, 252 ss.
- PERULLI A., *Diritto del lavoro e globalizzazione, Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Padova, 1999.
- PERULLI A., *Diritto sociali fondamentali e mercato globale*, in *Riv. giur. lav.*, 2000, I, 939 ss.
- PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore. Funzioni e limiti*, in *Lav. dir.*, 3, 2002, 397 ss.
- PERULLI A., *Economically dependant, Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, Brussels, EC, 2003, 119.
- PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *Riv. giur. lav.*, I, 2003, 239.
- PERULLI A., *Sub art. 61*, in GRAGNOLI E.-PERULLI A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali: commentario al Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, 2004, 707 ss.
- PERULLI A., *Razionalità e proporzionalità nel diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2005.
- PERULLI A., *Subordinazione e autonomia*, in *Il lavoro subordinato*, a cura di Carinci, II, *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, coordinato da Perulli, in *Tratt. dir. priv.*, diretto da Bessone, XXIV, Torino, 2007.
- PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries* in Giuseppe Casale, *The Employment relationship: a comparative overview*, 2011, Ginevra, ILO.
- PERULLI A., *Un jobs act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 235/2014.
- PERULLI A., *Il falso superamento dei cococo nel Jobs act*, in *nelMerito*, 6 marzo 2015.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo, coordinato e le prestazioni organizzate dal commit-*



- tente: *il nuovo quadro normativo alla luce del jobs act*, in Tavola rotonda su “Subordinazione e autonomia dopo il d. lgs. n. 81/2015”, Roma 14 ottobre 2015.
- PERULLI A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2017.
- PERULLI A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Milano, 2018, 116-117.
- PERULLI A., *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy?*, in *Labor*, 2019, 320 ss.
- PERULLI A., *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: “come orientarsi nel pensiero”*, in *Dir. rel. ind.*, n. 2, 2020.
- PERULLI A., *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 410/2020, 42.
- PERULLI A., *La prima pronuncia della Corte di Cassazione sull’art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015: una sentenza interlocutoria*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, 7.
- PERULLI A., *Oltre la subordinazione, La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, 2021.
- PERULLI A., *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali. Note al d. lgs. 81/2015*, in corso di pubblicazione.
- PESSI A., *Decentramento produttivo e lavoro a progetto: dal d. lgs. n. 276/2003 alla L. N. 31/2008*, in FERRARO-CINELLI (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare, Commentario alla legge n. 247/2007 e riforme correlate*, Torino, 2008.
- PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989.
- PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, 2006, 205.
- PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act, relazione al Convegno “Lavoro ed esigenze dell’impresa: garanzie ed effettività fra diritto sostanziale e processo”*, Pisa, 3-4 dicembre 2015.
- PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 282/2015.
- PICUNIO M.L., *La questione relativa agli accordi sullo “smart working” sottoscritti prima dello statuto del lavoro agile*, in ZILIO GRANDI G.-BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, 515 ss.
- PILEGGI A., *La subordinazione come sanzione nella giurisprudenza romana sul lavoro a progetto*, in *Subordinazione e lavoro a progetto, Il Nuovo diritto del lavoro*, diretto da Galantino L., Perone G., Prosperetti G., Sandulli P., Santoro Passarelli G., a cura di Santoro Passarelli G. e Pellacani G., Torino, 2009, 227 ss.
- PINO A., *La eccessiva onerosità della prestazione*, Padova, 1952, 39 ss.
- PISANI C., *Tripartizione del potere direttivo e qualificazione del rapporto di lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, n. 3, 2011.
- PISANI C., *La nozione legale di coordinamento introdotta dall’art. 15 d. lgs. n. 81/17*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2018.
- PISANI C., *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2018.

- PISANI C., *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2019, 1207.
- PISANI C., *Riders “quasi subordinati”, un improbabile tertium genus*, in *Guida lav.*, 2019, n. 11, 21 ss.
- PISANI C., *Le leggi mal fatte sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l'incertezza sull'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, n. 1.
- PIZZOFERRATO A., *Il lavoro a progetto tra finalità antielusive ed esigenze di rimodulazione delle tutele*, in *Dir. lav.*, I, 2003, 633.
- POLETTI D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei diritti digitali*, in *Resp. civ. prev.*, n. 1, 2017, 8 ss.
- PRASSL J.-RISAK M., *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2017.
- PRETEROTI A., *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in ZILIO GRANDI G.-BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, 593 ss.
- PROIA G., *Rapporti di lavoro e tipo (considerazioni critiche)*, Milano, 1997.
- PROIA G., *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, 87.
- PROIA G., *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2003, 665 ss.
- PROIA G., *Riflessioni sulla nozione di coordinazione, e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, in SANTORO PASSARELLI-PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, 2009.
- PROIA G., *Lavoro autonomo, categorie legali e interventi asistematici*, in CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Milano, 2015, 512.
- PROSPERETTI G., *Dalla tutela del rapporto di lavoro alla tutela della persona*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 1995.
- PROSPERETTI G., *Intervento*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari, 1997.
- PROSPERETTI G., *Dal lavoro subordinato al lavoro coordinato*, Padova, 2004.
- PROSPERETTI G., *Il lavoro a progetto come possibile modello standard nell'economia post-industriale*, in *Notarilia*, 2010.
- PROSPERETTI G., *Rapporto di lavoro e collaborazioni organizzate*, in *Mass. giur. lav.*, *Colloqui Giuridici*, diretti da Vallebona A., 2015.
- PROSPERETTI G., *Ripensiamo lo Sato sociale*, Padova, 2019.
- PROSPERETTI U., *La posizione professionale del lavoratore subordinato*, Milano, 1957.
- PROSPERETTI U., *Il lavoro subordinato*, Milano, 1964.
- RADE C., *Protèger qui exactement? Le tenteur? Le sportif amateur? Le travailleur?*, in *Droit social*, 2013, 202.

- RAMON ALRACON CARCUEL M., *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989, 296.
- RAZZOLINI O., *The need to go beyond the contract: "economic and "bureaucratic" dependence in personal work relations*, in *Comparative Labour Law and Policy*, 2010, 271.
- RAZZOLINI O., *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell'ordinamento spagnolo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2011, 631.
- RAZZOLINI O., *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Torino, 2012, 12 ss.
- RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 266/2015.
- RAZZOLINI O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. lav. rel. ind.*, n. 2, 2020.
- REVILLA ESTEVE E., *La nozione di lavoro subordinato nel diritto comunitario e nel diritto nazionale*, in *Dir. lav. merc.*, 2004, n. 1, 68 ss.
- RIFKIN J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era del post-mercato*, Milano, 1995.
- RIFKIN J., *La società a costo marginale zero*, Milano, 2014.
- RIVA SANSEVERINO L., *Del lavoro autonomo*, in *Commentario a codice civile Scialoja-Branca*, Bologna-Roma, 1963, 175.
- RIVERO LAMAS J.-MONEREO PEREZ J.L.-OJEDA AVILES A., *Trabajo asalariado y trabajo autonomo: las nuevas fronteras del derecho del trabajo*, in AA.VV., *Du travail salarié au travail indépendant: permanences e mutations*, Bari, 2003, 113 ss.
- ROCCELLA M., *Intervento*, in *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989.
- ROCCELLA M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 65/2008, 21.
- ROCCELLA M., *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, 2008, 7.
- ROMAGNOLI U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1967.
- ROMAGNOLI U., *In tema di lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 1990, 238.
- ROMAGNOLI U., *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, 1995, 25.
- ROMAGNOLI U., *Un diritto da ripensare*, in *Lav. dir.*, 1995.
- ROMEI R., *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, 89 ss.
- SACCO R., *Presunzioni, natura costitutiva od impeditiva del fatto, onere della prova*, in *Riv. dir. civ.*, 1957, 414.
- SALENTO A., *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2017.
- SALENTO A., *Digitalizzazione delle imprese e trasformazione delle competenze. Quadro analitico e riscontri empirici*, in *Labor*, 2019, 131 ss.
- SANCHEZ-RODAS NAVARRO C., *El concepto de Trabajador per cuenta ajena en el Derecho español y comunitario*, in *Rev. Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociales*, 2000.

- SANTONI F., *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, Napoli, 1979, 193.
- SANTONI F., *Il lavoro parasubordinato tra vecchi nuovi modelli contrattuali*, in AA.VV., *Liber amicorum*, Torino, 2017.
- SANTORO PASSARELLI F., *Specialità del diritto del lavoro*, in *Riv. dir. lav.*, 1967, 14.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro "parasubordinato"*, Milano, 1979.
- SANTORO PASSARELLI G., *Chiose sulla parasubordinazione*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989.
- SANTORO PASSARELLI G., *La parasubordinazione dieci anni dopo*, in AA.VV., *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Milano, 1993.
- SANTORO PASSARELLI G., *Intervento*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari, 1997.
- SANTORO PASSARELLI G., *Flessibilità e rapporto di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, 75 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Flessibilità e subordinazione: pluralità di fattispecie o di tutele?*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998.
- SANTORO PASSARELLI G., *Dal contratto d'opera al lavoro a progetto passando per le collaborazioni coordinate e continuative*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2004, 563.
- SANTORO PASSARELLI G., *Prime chiose sul lavoro a progetto*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 27.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro a progetto*, in *Subordinazione e lavoro a progetto*, in *Il Nuovo diritto del lavoro*, diretto da Galantino L., Perone G., Prosperetti G., Sandulli P. e Santoro Passarelli G., a cura di Santoro Passarelli G. e Pellacani G., Torino, 2009, 10.
- SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, cod. proc. civ.*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterodiretto, eterorganizzato, coordinato, ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, 91 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, 2017, 519.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, n. 3, I, 369 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 327/2017, 16.
- SANTORO PASSARELLI G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020.
- SANTORO PASSARELLI G., *Realtà e forma nel diritto del lavoro*, Torino, 2022, 224 ss.
- SCARPELLI F., *Il rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva di prossimità nell'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 497.
- SCHWAB K., *La quarta rivoluzione industriale*, Milano 2016.
- SCIOTTI R., *Direzione e dipendenza nel rapporto di lavoro subordinato*, Torino, 2005, cap. VII.
- SCIOTTI R., *Il diritto del lavoro: un diritto a misura d'uomo*, in *Riv. inf. mal. prof.*, n. 3, 2013, 351 ss.

- SCOGNAMIGLIO C., *Il c.d. jobs act dei lavoratori autonomi: verso un'ulteriore articolazione della categoria del contratto?*, in *Corr. giur.*, n. 10, 2017, 1181.
- SCOGNAMIGLIO R., (voce) *Lavoro I, Disciplina costituzionale*, in *Enc. giur. Treccani*, XVIII, Roma, 1989, 10 ss.
- SCOGNAMIGLIO R., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari, 1997, 29.
- SCOGNAMIGLIO R., (voce) *Lavoro subordinato*, in *Enc. giur. Treccani*, XVIII, Roma, 1990, 1 ss.
- SCOGNAMIGLIO R., *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 2, 1999.
- SCOGNAMIGLIO R., *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, 95.
- SIGNORINI E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, 2018.
- SMORTO G., *Caso Uber, l'impatto su tutta la sharing economy*, in *Il Sole 24 ore*, 15 maggio 2017.
- SMORTO G., *La tutela del contraente debole nella platform economy*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2018, 423 ss.
- SORU V.A., *Il lavoro economicamente dipendente nello Statuto del lavoro autonomo spagnolo*, testo disponibile su [actainrete.it](http://actainrete.it).
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Napoli, 1967.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Impresa, rapporto di lavoro, continuità (riflessioni sulla giurisprudenza)*, in *Riv. dir. comm.*, 1969.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e impresa*, in *Orient. giur. lav.*, 1986, 987.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *L'associazione: una nuova frontiera del lavoro subordinato*, in *Mass. giur. lav.*, 1988, 424.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Riflessioni sul dibattito in tema di subordinazione e autonomia*, in *Mass. giur. lav.*, 1997.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e autonomia: fattispecie astratta e situazioni effettive*, in *I Destini del lavoro, Autonomia e subordinazione*, Milano, 1998, 98.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Fra subordinazione e autonomia*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, XII, 2002.
- SPEZIALE V., *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663/2020 sui riders*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, 8.
- SPINELLI C., *Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2018.
- SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari, 2018.
- SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, 217.
- SUPIOT A., *Les nouveaux visages de la subordination*, in *Droit sociale*, 2000, 140.
- SUPIOT A., *Il Futuro del lavoro*, a cura di Barbieri P. e Mingione E., Roma, 2003.

- SUPPIEJ G., *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)* in *Enc. giur. lav.*, diretta da Mazzoni, IV, Padova, 1982, 49.
- TARUFFO M., (voce) *Presunzioni. I) Diritto processuale civile*, in *Enc. giur. Treccani*, XIV, Roma, 1991, 2.
- TESAURO P., *I criteri distintivi nella giurisprudenza*, in GAETA L.-TESAURO P., *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione. I, La subordinazione*, Torino, 1993.
- TIRABOSCHI M., *Premesse per uno studio della giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie lavoro subordinato*, in AA.VV., *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Milano, 1993.
- TIRABOSCHI M., *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, II, Padova, 2005, 1454.
- TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 335/2017.
- TIRABOSCHI M.-SEGHEZZI F., *Il Piano nazionale Industri 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, 2016.
- TORRENTE A., in RUPERTO C., *Del lavoro (artt. 2222-2234)*, in *Comm. Cod. civ.*, V, 2, Torino, 1962, 8.
- TOSI P., *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, AA. VV., Quad.21, Torino, 1998, 33 ss.
- TOSI P., *L'Art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015.
- TOSI P., *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020, 12.
- TOSI P.-LUNARDON F., (voce) *Subordinazione*, in *Digesto comm.*, XV, Torino, 1998, 260.
- TREU T., *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Torino, 1968, 41.
- TREU T., *Tipologie dei rapporti di lavoro e riflessi sulle relazioni industriali*, in AA.VV. *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Milano, 1988.
- TREU T., *Intervento*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari, 1997.
- TREU T., *Il diritto del lavoro: realtà e possibilità*, in *Arg. dir. lav.*, 2000, 467 ss.
- TREU T., *In tema di jobs act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, 164.
- TREU T., *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig. Economy*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 136/2017 o in *Lav. dir.*, 2017.
- TULLINI P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *Riv. giur. lav.*, n. 4, 2016.
- TULLINI P., *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 1, 2018.

- TULLINI P., *Le collaborazioni etero organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2019.
- TURSI A., *La disciplina del lavoro etero-organizzato: tra riqualificazione normativa del lavoro subordinato, tecnica rimediale, e nuovo paradigma di protezione sociale*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1, 2020.
- VALDES DAL RE F.-VALDES A., *Lo statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, 731-737.
- VALLAS S.P., *Ripensare il postfordismo. La rilevanza della flessibilità nell'organizzazione del lavoro*, in LODIGIANI R.-MARTINELLI M., *Dentro e oltre i postfordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Milano, 2002.
- VALLEBONA A., *L'onere della prova nel diritto del lavoro*, Padova, 1988, 14.
- VALLEBONA A., *Norme inderogabili e certezza del diritto: prospettive per la volontà assistita*, in *Dir. lav.*, 1992, I, 479.
- VALLEBONA A., *Intervento*, in AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari, 1997.
- VALLEBONA A., *La riforma dei lavori*, Padova, 2004, 22.
- VALLEBONA A., *Lavoro a progetto: incostituzionalità e circolare di pentimento*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 293.
- VALLEBONA A., *La nullità dei contratti atipici*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, n. 1, 532.
- VALLEBONA A., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Padova, 2011, 90 ss.
- VALLEBONA A., *La riforma del lavoro*, Torino, 2012, 33.
- VALLEBONA A., *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, 2017.
- VALLEBONA A., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Mass. giur. lav.*, n. 1, 2020.
- VARDARO G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. dir.*, n. 1/1986, 75 ss.
- VARDARO G., *Subordinazione ed evolucionismo*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989.
- VENEZIANI B., *Intervento nel dibattito su Lavoro e lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, 198 ss.
- VETTOR T., *Tra autonomia e subordinazione. Problemi definitivi e tendenze regolative negli ordinamenti giuridici europei*, in PALLINI M. (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Bologna, 2006, 164.
- VIDIRI G., *Art. 2 del d. lgs. n. 81/2015 e lavoro autonomo: verso un diritto del lavoro a formazione giurisprudenziale?*, in *Arg. dir. lav.*, n. 6, 2015.
- VISCOMI A., *Diligenza e prestazione di lavoro*, Torino, 1997.
- VITALI D., *Qualificazione contrattuale ed elaborazione degli effetti: una verifica della tecnica giurisprudenziale in tema di lavoro subordinato*, in *RGC*, I, 1987.
- VOZA R., *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Bari, 2004.
- VOZA R., *L'autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro*, Bari, 2007.
- VOZA R., *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *Riv. giur. lav. Quad.*, n. 2, 2017, 71 ss.

- VOZA R., *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 318/2017, 7.
- VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 336/2017, 5.
- WEISS M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2016.
- WEISS M., *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 715 ss.
- WILLIAMSON O., *Transaction cost economics: the governance of contractual relations*, in *Journal of Law and economics*, 1979.
- WILLIAMSON O.E., *The Economic Institutions of Capitalism*, New York, 1985 e Id., *The mechanism of Governance*, Oxford, 1996.
- ZILIO GRANDI G.-BIASI M. (a cura di), *Commentario allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018.
- ZOLI C., *Il trattamento economico del socio lavoratore*, in NOGLER-TREMOLADA-ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2002, 406 ss.
- ZOPPOLI L., *Abuso di dipendenza economica e lavoro autonomo: un microsistema di tutele in difficile equilibrio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, I, 97 ss.





Finito di stampare nel mese di dicembre 2022  
nella Stampatre s.r.l. di Torino  
Via Bologna, 220



# STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO

Collana fondata da L. GALANTINO e S. HERNANDEZ  
e diretta da F. Basenghi e G. Pellacani

---

## Volumi pubblicati:

1. C. ROMEO, *Il trattamento economico nel rapporto di lavoro pubblico "privatizzato"*, 1998, pp. X-296.
2. M. LANOTTE, *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, 1998, pp. X-286.
3. A. TAMPIERI, *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*, 1999, pp. VIII-300.
4. M.T. SAFFIOTI, *Le clausole generali di buona fede e correttezza e la posizione del lavoratore subordinato*, 1999, pp. XIV-240.
5. G. PELLACANI, *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, 1999, pp. XXVI-418.
6. A. LEVI, *Il trasferimento disciplinare del prestatore di lavoro*, 2000, pp. VIII-328.
7. L. GALANTINO (a cura di), *Gestione dei rifiuti e sicurezza del lavoro*, 2000, pp. X-182.
8. E. MINALE COSTA, *Il diritto del lavoro nei porti. Il lavoro portuale tra regolamentazione legale e contrattuale*, 2000, pp. VI-250.
9. M.N. BETTINI, *Il consenso del lavoratore*, 2001, pp. VI-178.
10. N. DE MARINIS, *I modelli della rappresentanza sindacale tra lavoro privato e lavoro pubblico*, 2002, pp. VIII-192.
11. G. PELLACANI, *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. La divergenza fra il programma contrattuale ed il concreto atteggiarsi del rapporto*, 2002, pp. XXII-314.
12. L. FICARI, *I lavoratori nella grande impresa insolvente*, 2003, pp. X-454.
13. M. LANOTTE, *Il licenziamento del dirigente pubblico*, 2003, pp. XII-332.
14. L. FIORILLO, *Flessibilità e lavoro pubblico. Le forme contrattuali*, 2003, pp. X-238.
15. S. MARETTI, *L'incorporazione del diritto comunitario del lavoro. Le nozioni di datore di lavoro, lavoratore e rappresentanze dei lavoratori*, 2003, pp. XVI-368.
16. P. PASSALACQUA, *Autonomia collettiva e mercato del lavoro. La contrattazione gestionale e di rinvio*, 2005, pp. X-366.
17. M.N. BETTINI, *Il lavoro ripartito*, 2005, pp. VIII-168.
18. F.M. PUTATURO DONATI, *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, 2005, pp. XII-276.
19. A. TAMPIERI, *Credito retributivo e credito previdenziale fra tutela differenziata e prospettive di evoluzione*, 2006, pp. VIII-238.
20. M. LAMBERTI, *Il lavoro nel terzo settore. Occupazione, mercato e solidarietà*, 2005, pp. XVIII-302.

21. A. PESSI, *Unità sindacale e autonomia collettiva*. Seconda ristampa emendata, 2007, pp. XII-380.
22. A. LEVI, *Contratto di lavoro e recesso del dipendente*, 2012, pp. VIII-248.
23. C. TIMELLINI, *La transazione novativa nei rapporti di lavoro*, 2012, pp. XII-252.
24. G. FONTANA, *Il patto di non concorrenza dell'agente di commercio*, 2012, pp. VIII-204.
25. L. FOGLIA, *La posizione professionale del lavoratore nel sistema di protezione sociale*, 2012, pp. XVI-240.
26. M. LANOTTE, *Mobilità professionale e progressioni di carriera nel lavoro pubblico privatizzato*, 2012, pp. VIII-184.
27. A. DI STASI, *Il potere sindacale nell'ordinamento (debole) del lavoro. Vicende e prospettive*, 2012, pp. VIII-256.
28. A. MARCIANÒ, *La causa nei contratti di lavoro*, 2012, pp. X-230.
29. M.C. CATAUDELLA, *La retribuzione nel tempo della crisi, tra principi costituzionali ed esigenze del mercato*, 2013, pp. VIII-144.
30. A.M. BATTISTI, *Welfare e no profit in Europa. Profili comparati*, 2013, pp. XII-220.
31. A. LEVI, *Il controllo informatico sull'attività del lavoratore*, 2013, pp. IV-228.
32. M. D'APONTE, *Autorità e indipendenza della Commissione di Garanzia nei conflitti sindacali*, 2014, pp. VIII-204.
33. M. SQUEGLIA, *La "previdenza contrattuale". Un modello di una nuova generazione per la tutela dei bisogni previdenziali socialmente rilevanti*, 2014, pp. XVI-184.
34. M.N. BETTINI, *Mansioni del lavoratore e flessibilizzazione delle tutele*, 2014, pp. VI-226.
35. S. CASSAR, *Il sistema delle tutele del lavoro nell'appalto tra politiche del diritto e scelte organizzative*, 2014, pp. XVI-216.
36. A. PRETEROTI, *Contratto a tempo determinato e forma comune di rapporto di lavoro dopo il Jobs Act*, 2016, pp. XII-124.
37. A. MARCIANÒ, *L'associazionismo imprenditoriale nel moderno sistema di relazioni industriali*, 2016, pp. X-150.
38. A. ZILLI, *Autonomia e modelli negoziali per il lavoro pubblico locale. Dalle legge quadro alla riforma Madia*, 2017, pp. XVI-272.
39. A. GABRIELE, *I diritti sindacali in azienda*, 2017, pp. VIII-360.
40. F. SANTINI, *Presunzioni e indisponibilità del tipo*, con Prefazione di R. De Luca Tamajo, 2018, pp. XII-228.
41. M.C. DEGOLI, *Modelli contrattuali e di sicurezza sociale per un lavoro in trasformazione*, 2018, pp. X-134.
42. T. VETTOR, *Conciliare vita e lavoro. La prospettiva del diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, 2018, pp. 152.
43. E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, 2018, pp. XII-292.

44. A.M. BATTISTI, *Lavoro sostenibile, imperativo per il futuro*, 2018, pp. XIV-290.
45. P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, 2019, pp. XVIII-286.
46. M. CERBONE, *Lavoro del dirigente pubblico e autonomia territoriale*, con Prefazione di A. Boscati, 2020, pp. XVIII-302.
47. E. FIATA, *La mobilità dei dipendenti pubblici*, 2020, pp. VIII-216.
48. A.L. FRAIOLI, *La dipendenza economica tra autonomia e subordinazione: quali tutele?*, 2022, pp. X-246.







