



Università Politecnica delle Marche
Scuola di Dottorato di Ricerca in Management and Law
Curriculum in Diritto dell'Economia
a.a. 2018-2019
XXXII Ciclo

**La subordinazione tra etero-direzione e etero-
organizzazione: un'antica discussione alla
prova del lavoro svolto tramite piattaforma
digitale**

Settore scientifico: IUS 07- Diritto del lavoro

RELATORE:

Charissimo

Prof. Antonio Di Stasi

CANDIDATA:

Gemma Pacella



Università Politecnica delle Marche
Scuola di Dottorato di Ricerca in Management and Law
Curriculum in Diritto dell'Economia
a.a. 2018-2019
XXXII Ciclo

**La subordinazione tra etero-direzione e etero-
organizzazione: un'antica discussione alla
prova del lavoro svolto tramite piattaforma
digitale**

Settore scientifico: IUS 07- Diritto del lavoro

CANDIDATA:

Gemma Pacella

RELATORE:

Charissimo

Prof. Antonio Di Stasi

Indice

Introduzione

Le ragioni di una ricerca: “La subordinazione fra tradizione e nuove proposte” p. 6

Capitolo Primo

La costruzione nominale e giuridica della subordinazione: l’etero direzione come suo elemento costitutivo

1.1. Prima dell’art. 2094 c.c.: la teoria di Ludovico Barassi p. 26

1.2. Dopo l’art. 2094 c.c.: le interpretazioni della disposizione codicistica p. 36

1.2.1. [...Segue...] A collaborare p. 42

1.2.2. [...Segue...] La coordinazione p. 46

1.2.3. [...Segue...] Alle dipendenze p. 70

1.2.4. [...Segue...] Sotto la direzione p. 76

Capitolo Secondo

Evoluzioni: l’etero organizzazione come indice o come elemento costitutivo della subordinazione?

2.1. Non solo di etero-direzione si tratta p. 89

2.2. La sentenza della Corte costituzionale n. 30 del 1996 p. 93

2.3.1. Le proposte ermeneutiche della dottrina sul concetto di doppia alienità: alienità del risultato p. 102

2.3.2. [...Segue...] Alienità dell’organizzazione p. 105

2.4. Il concetto di organizzazione p. 108

2.5.1. L’organizzazione delle piattaforme digitali: un nuovo modello? p. 117

2.5.2. L’impatto dell’organizzazione sui nuovi rapporti di lavoro: alcune problematiche p. 122

2.5.3. *I precedenti giurisprudenziali sul concetto di etero-organizzazione: i pony express* p. 135

2.6. *I riflessi dell'incertezza giuridica delle nuove forme di lavoro nella dimensione sociale: l'ubiquità e la fluidità dei confini della persona che lavora* p. 142

Capitolo Terzo

La subordinazione applicata alle nuove forme di lavoro: il caso dei riders del food delivery

3.1. *La sfida del lavoro on-demand: delimitazione del campo di indagine* p. 146

3.2. *Il contenzioso sul caso dei riders in Europa: giurisprudenza a confronto* p. 154

3.2.1. *Le principali problematiche del rapporto di lavoro dei fattorini: la disponibilità dei mezzi materiali di produzione* p. 169

3.2.2. [...Segue...] *L'autonomia decisionale dei fattorini: se lavorare* p. 173

3.2.3. [...Segue...] *L'autonomia decisionale dei fattorini: quando lavorare* p. 181

3.2.4. [...Segue...] *L'assenza di etero-direzione della collocazione nel tempo della prestazione non è un elemento indefettibile della natura subordinata di un rapporto di lavoro* p. 185

Capitolo Quarto

Aggregazione sindacale e dinamiche negoziali in un settore nuovo: il caso del food delivery in Italia

4.1. *La reazione alle problematiche giuridiche del rapporto: le prime forme di sindacalizzazione dei ciclo-fattorini* p. 192

4.2 *Le prime trattative negoziali* p. 201

Capitolo Quinto

A che punto siamo: qualche conclusione a partire dalla Legge, 2 novembre 2019, n. 128

- 5.1. *La fonte legislativa: prima della Legge n. 128, 4 novembre 2019* p. 209
- 5.2. *La legge 2 novembre 2019, n. 128: alcune premesse* p. 216
- 5.3.1. *Le norme lavoristiche della Legge n. 128 del 2019* p. 218
- 5.3.2. [...Segue...] *Le modifiche all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015* p. 220
- 5.3.3. [...Segue...] *Il Capo V bis del D.lgs. n. 81/2015* p. 226
- 5.4. *Alcune riflessioni conclusive* p. 233

Bibliografia p. 240

INTRODUZIONE

Le ragioni di una ricerca: “La subordinazione fra tradizione e nuove proposte”¹

«S'il fallait à la fois subir la subordination de l'esclave et courir les dangers de l'homme libre, ce serait trop»²

La relazione di lavoro è una relazione di mercato³: analizzarla e provare a proporne uno studio interpretativo, implica una doverosa riflessione sul contesto in cui questa stessa relazione si muove e si trasforma⁴. Questo tipo di analisi, peraltro, comporta uno sguardo ampio e trasversale⁵, poiché coinvolge una serie differente e variegata di scienze, da quella economica⁶, a quella sociologica⁷. Eppure, pur mantenendosi sul perimetro di questa grande circonferenza che è il mercato, è opportuno iniziare da alcune premesse, anche di tipo nominale, se è vero che «la parola giusta ha in sé

¹ E. Ghera, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, 4, pp. 621-639.

² S. Weil, *Lettre à un ingénieur directeur d'usine*, C.O., 1936, p. 187.

³ La dottrina si interroga sulla validità di configurare il mercato del lavoro come un mercato: E. Reyneri, *Il mercato*, in D. De Masi, A. Bonzanini (a cura di), *Trattato di sociologia del lavoro e dell'organizzazione. Le tipologie*, Franco Angeli, Milano, 1987, p. 155-178, spec. p. 156.

⁴ Si tenga, peraltro, presente che: «il fatto che esista una branca consolidata della giurisprudenza che si chiama diritto del lavoro (mentre non esiste un altrettanto consolidato “diritto del mercato”, che si fonde nel più vasto “diritto commerciale”) implica che l'analisi del mercato del lavoro non può essere assoggettata alla disciplina giuridica del diritto commerciale. In altre parole, ciò implica la non omogeneità tra il mercato del lavoro e gli altri mercati», A. Fumagalli, *Flessibilità e gerarchie nel mercato del lavoro: il potere dell'economia sul diritto*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001, 3, pp. 219-240, qui p. 219. Ha detto Marx: «merce specifica: ... la capacità di lavoro, ossia la forza-lavoro», la quale, per essere utile come fonte di valore, si deve configurare come «una merce il cui valore d'uso stesso possedesse la peculiare qualità di esser fonte di valore; tale dunque che il suo consumo reale fosse, esso stesso, oggettivazione di lavoro, e quindi creazione di valore», K. Marx, *Il Capitale*, Libro primo (1867), Torino, Einaudi, 1975, p. 201, come ripreso da M. Barbieri, *Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro*, in *Dem. Dir.*, 2019, in corso di pubblicazione.

⁵ Lo suggerisce autorevole dottrina: «[...] il diritto del lavoro è materia “umile” ma al tempo stesso è una straordinaria “finestra sul mondo” che obbliga a una apertura cognitiva verso le scienze-altre», così L. Mariucci, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 585-644, qui p. 593. Bisogna, però, tener presente anche il rischio che l'analisi delle nuove forme di lavoro, investendo varie scienze, finisca con il ridurre il diritto del lavoro ad un «diritto interstiziale», G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione, prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 1, pp. 3-24, qui p. 6.

⁶ Per una lucida riflessione sul rapporto tra il diritto del lavoro e l'economia si rinvia a: M. V. Ballestrero, *Il lavoro tra diritto ed economia*, in *Labor*, 2019, n. 3, pp. 235-252.

⁷ Suggestisce, infatti, la dottrina sociologica: «il lavoro è un fenomeno sociale interconnesso con molti altri fenomeni del macrosistema in cui si trova a operare», D. De Masi, *Lavoro 2025, Il futuro dell'occupazione (e della disoccupazione)*, Marsilio, Venezia, 2017, p. 30.

il potere della realtà»⁸, e dunque, provare a dare un nome ai processi che si stanno verificando intorno alle relazioni di lavoro⁹.

«Negli ultimi trent'anni, l'attuale processo di accumulazione e valorizzazione capitalistica è stato denominato in diversi modi: il più comune, postfordismo, è anche il più antico. [...] Nel prefisso "post", non a caso, si esprime ciò che non c'è più, ma non si sottolinea ciò che c'è nel presente. La fase postfordista si caratterizza infatti per la compresenza in contemporanea di più modelli produttivi: dal modello toyotista giapponese del "just in time" di derivazione taylorista, al modello dei distretti industriali delle piccole imprese, sino allo sviluppo delle filiere produttive che tendono ad internazionalizzarsi su base gerarchica. Non è possibile ancora individuare un paradigma egemone»¹⁰.

In un sistema del genere, dove è complesso perfino elaborare una nomenclatura di modelli operanti¹¹ -si immagini una regolazione- la tendenza che alcuni studiosi del settore registrano è quella dell'economia delle reti¹²: «se nell'economia di mercato si parlava di venditori e compratori, oggi si tende a parlare di fornitori e utenti. In un'economia delle reti, le transazioni cedono il passo alle alleanze strategiche»¹³.

Così rifletteva Rifkin ormai vent'anni fa, individuando uno degli effetti più rilevanti e fenomenologicamente percepibili dell'economia di rete, quale la progressiva

⁸ V. Cosentino, *La parola giusta ha in sé il potere della realtà*, in *Via Dogana*, 2018, n. 3.

⁹ Invero, la letteratura propone numerose ricerche che approfondiscono, in generale, il rapporto tra tecnologia e diritto, provando ad indagare sulle nuove tassonomie in uso. Si veda: S. Bonavita, *Deindicizzazione: tecnologie abilitanti e devoluzione del rapporto tecnologia e diritto*, in *Danno e resp.*, 2019, n. 1, pp. 127- 135.

¹⁰ A. Fumagalli, *Il capitalismo bio-cognitivo*, in A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, Meltemi, Milano, 2019, pp. 39-55, qui p. 39-40.

¹¹ Dello stesso avviso R. Fabozzi, *Piattaforme digitali e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2019, n. 3, pp. 529- 552, spec. p. 530, in cui parla di «molteplici facce del poliedro della digitalizzazione globale dei processi produttivi».

¹² Molto utile anche la riflessione della dottrina giuslavorista, secondo cui, oggi, si parla di «economia circolare, cioè della creazione di reti nelle quali chi eroga un servizio e chi lo riceve si scambiano continuamente di posizione e gli stessi servizi talvolta sono compensati con monete non ufficiali, senza corso legale», G. Bronzini, *Il reddito di base e la metamorfosi del lavoro*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, n. 4, pp. 701- 709, qui p. 705.

¹³ J. Rifkin, *La rivoluzione della new economy, l'era dell'accesso*, Mondadori, Milano, 2000, pp. 7-8.

sostituzione della proprietà¹⁴ con l'accesso, ovvero «qualcosa da prendere in prestito più che possedere»¹⁵.

Che senso hanno oggi queste considerazioni? La cultura del prestito, sostituita a quella della proprietà, è evidente nella nostra economia: si sviluppano in misura esponenziale nel mondo, ad esempio, le piattaforme di sharing economy¹⁶, per cui al soggetto non interessa più acquistare la proprietà di un'auto, quando può affittarla in occasione della contingenza di un viaggio, perfino senza il bisogno di guidarla, dato che può farsi dare un passaggio; per cui al soggetto non interessa più nemmeno acquistare la proprietà di una casa al mare o in montagna, quando può affittarne di diverse e in luoghi diversi per i giorni necessari. D'altronde già le acute riflessioni di Pietro Barcellona sull'individualismo proprietario hanno fatto luce sulla sottrazione di ogni determinazione personale della proprietà: «[...] la proprietà feudale dava il nome al suo signore [...]: la storia della sua famiglia, la storia della sua casa, tutto ciò agli occhi del signore fa del possesso fondiario un individuo e lo rende persona domestica. [...] adesso bisogna abolire la proprietà-relazione [...]. Il *proprium* che prima definiva l'appartenenza e l'insieme delle relazioni personali

¹⁴ D'altronde, già tempo fa si è detto che «sono mutati sia le premesse filosofiche che fondano il principio della proprietà privata come elemento costitutivo dell'ordinamento giuridico, sia il sistema economico in cui tale principio è destinato a operare. Nella scolastica medievale la concezione individualistica o, meglio, personalistica della proprietà aveva un profondo senso religioso. [...] Il rapporto del proprietario con i consociati, connotato dal potere di esclusione degli altri dalla cosa, simboleggiava l'unità della famiglia [...]. Il mutamento del sistema economico portato dalla rivoluzione industriale ha detemrinato nello schema formale del diritto di proprietà una sostituzione di contenuto», così L. Mengoni, *Proprietà e libertà*, in *Riv. critica dir. priv.*, 1988, n. 3, pp. 427-447, qui pp. 431- 432. Un autorevole studio sulla logica proprietaria è di S. Rodotà, *Intorno alla proprietà. Ricerche, ipotesi, problemi dal dopoguerra ad oggi*, ivi, n. 2, pp. 223- 242; ma anche di P. Barcellona, *La metamorfosi della proprietà e l'autonomia del calcolo economico*, ivi, n. 1, pp. 3-27.

¹⁵ *Ivi*, p. 6.

¹⁶ Il fenomeno è talmente vasto su scala globale che non si può far altro che circoscrivere i riferimenti bibliografici di approfondimento a quelli che sono stati più ricorrenti per questa ricerca: N. Rampazzo, *Rifkin e Uber. Dall'età dell'accesso all'economia dell'eccesso*, in *Il Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2015, fasc. 6, pp. 957-984; G. Bronzini, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, fasc. 1, pp. 75-94; V. Zeno Zencovich, M. Colangelo, *La intermediazione on line e la disciplina della concorrenza: i servizi di viaggio, soggiorno e svago*, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2015, fasc. 1, pp. 43-88; J. Hamari, M. Sjöklint, A. Ukkonen, *The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption*, in *Journal of the Association for Information Science and Technology*, september 2016, pp. 2048-2059; I. Pais, G. Provasi, *Sharing economy: a step towards the Re-embeddedness of the economy?*, in *Stato e Mercato*, 2015, n. 3, pp. 347-378; G. Smorto, *Verso la disciplina giuridica della sharing economy*, in *Merc. conc. reg.*, 2015, vol. 2, pp. 245-278; V. Comito, *La sharing economy. Dai rischi incombenti alle opportunità possibili*, Ediesse, Roma, 2016.

che ad essa inerivano, adesso diventa proprietà anonima, *proprium* in sé e per sé, astratta appropriabilità, alienabilità, disposizione circolare del mercato»¹⁷.

Il mercato dominato dalla condivisione allarga le maglie del concetto proprietario e produce un effetto che oggi appare più che mai evidente: chiunque può improvvisarsi imprenditore o imprenditrice, rendere, cioè, il suo bene ad uso inclusivo e non esclusivo¹⁸, come avveniva fino a poco tempo fa, con la propria auto o la propria casa e, dunque, può intraprendere un'attività economica su quelle proprietà, anche di prima necessità come una casa. Qui si annida la logica, dai non trascurabili risvolti antropologici, che si traduce nella metafora del *self made man*, della persona che riesce a creare da sola il suo giro d'affari e di interessi economici, che si inserisce nel mercato con il capitale¹⁹ che ha disposizione, «il tutto contribuendo a ridisegnare la geografia politica dell'umanità, finalmente non più divisa, come inteso da Karl Marx, tra i ricchi proprietari dei mezzi di produzione e i poveri che lavorano per loro. Si reputa ora rilevante una distinzione apparentemente interclassista [...]: quella tra “persone che hanno soldi ma non tempo e persone che hanno tempo e non anche soldi”»²⁰. Ciò che gli economisti, in particolare, provano a spiegare è che non solo è sempre più ampio il gruppo di persone che, per mancanza di tempo di vita, affittano servizi²¹, non riuscendo a svolgerli personalmente (dogsitter, babysitter, badanti per la cura degli anziani, consegna di cibo a domicilio, ecc...), ma che c'è un nuovo esercito di riserva che,

¹⁷ P. Barcellona, *L'individualismo proprietario*, Bollati Boringhieri, Torino, 1987, p. 36.

¹⁸ Un approfondimento sull'individualismo proprietario è, ancora una volta, rinvenibile in S. Rodotà, *Il diritto di avere diritti*, Laterza, Roma-Bari, 2012, spec. pp. 105-112.

¹⁹ Qui si inserisce, doverosamente, la brillante riflessione di chi ha affermato che «il capitale si è riorganizzato nel corso degli ultimi vent'anni: l'autonomia del capitale finanziario nei confronti del capitale industriale si è accentuata; il capitale si è mondializzato, aprendo la strada a un massiccio movimento di delocalizzazione/rilocazione; è divenuto sempre meno fisso e sempre più flessibile. Queste trasformazioni comportano un'offensiva padronale che mira ad adattare i lavoratori alle nuove condizioni di valorizzazione del capitale stesso. È in questo senso che parleremo, ad esempio, di deregolazione: la deregolazione consiste nel sopprimere un certo numero di ostacoli sul mercato del lavoro [...] per restituire al capitale il suo potere discrezionale. Questo passa attraverso la distruzione delle protezioni collegate al rapporto salariale», così A. Supiot, *Il futuro del lavoro*, ed. it. a cura di P. Barbieri, E. Mingioni, Carocci, Roma, 1999, p. 62.

²⁰ A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina*, cit., p. 12.

²¹ Eco dell'economia della rete e dell'accesso è il passaggio all'economia dei servizi: «dotati di un contenuto di informazione sempre più determinante, di una maggiore interattività, ed essendo sottoposti a continui miglioramenti, i beni cambiano carattere. Perdono il proprio status di prodotti e acquisiscono quello di servizi in evoluzione. Il loro valore risiede sempre meno nello scheletro o nel contenitore materiale di cui sono necessariamente provvisti, e sempre più nell'accesso ai servizi che forniscono», J. Rifkin, op. cit., p. 117.

per mancanza di reddito da lavoro, è disposto ad eseguire quei servizi perfino con i mezzi materiali nella sua disponibilità²² (Airbnb, Uber, Deliveroo, ecc...).

In questo contesto diventa essenziale mettere in comunicazione, in tempi reali, i fornitori del servizio e l'utenza, ovvero lo scambio di dati, attraverso piattaforme digitali che, grazie all'apporto della rete internet, diventano lo spazio ideale per gestire questo genere di transazioni²³. E qui si inseriscono le multinazionali che fagocitano i principi della sharing economy²⁴ trasformandoli in un business²⁵ dove il costo per l'utenza è basso, e in cui le piattaforme impiegano basse percentuali di capitale²⁶, a fronte di un valore di mercato elevato²⁷.

²² Per riprendere le considerazioni proposte nella nota 8: «il capitale non è stato l'unico a cambiare; anche il lavoro è cambiato, in modo parzialmente autonomo: si passa da un lavoro il cui prototipo è il manufatto (lavoro sulla materia) a un lavoro di nuovo tipo, il cui prototipo è la relazione di servizio: il lavoro si basa allora su segni piuttosto che su cose», A. Supiot, *Il futuro del lavoro*, cit., p. 62. Le medesime considerazioni sono riprese da A. Loffredo, M. Tufo, *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2019, n. 405, specie p. 5, secondo cui: «la ragione socio-economica che spiega l’iper-sfruttamento di molti lavoratori coinvolti in questi cicli produttivi può, allora, essere individuata nel fatto che gli strumenti offerti dalla digitalizzazione della società garantiscono all’imprenditore un esercito di riserva di lavoratori disponibili al momento in cui ne ha bisogno e la possibilità di dimenticarsene una volta che la prestazione si è conclusa, con una serie di microcontratti indipendenti, una sorta di modello “usa e getta” incompatibile con i principi fondanti del diritto del lavoro».

²³ Secondo un’acuta osservazione, «la rete diventa fucina del *self-made*», così P. Tullini, *Il lavoro nell’economia digitale: l’arduo cammino della regolazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, pp. 171-195, qui p. 172.

²⁴ Si rinvia a: V. Comito, *La sharing economy. Dai rischi incombenti alle opportunità possibili*, Ediesse, Roma, 2016, p. 23, secondo il quale nel concetto di economia della condivisione si anniderebbe un duplice, quanto opposto, significato: «l’idea di economia della condivisione appare largamente ambivalente. Mentre da una parte può fare riferimento a dei principi di solidarietà, di aiuto reciproco e di convivialità, dall’altra può invece rimandare ad una visione mercantile, ultra-liberista, volta esclusivamente al profitto».

²⁵ «Dalla riduzione delle risorse disponibili nascono dal basso nuove idee di cooperazione, nasce la *sharing economy* con una forte componente di *self help* e il capitalismo immediatamente se ne appropria, riesce a ricavarne una nuova frontiera della flessibilità del lavoro, un nuovo modello di business, nel quale il prestatore d’opera, il lavoratore, mette a disposizione il suo tempo, le sue energie, il suo “capitale umano” ma soprattutto mette a disposizione il suo patrimonio di beni immobili e mobili», S. Bologna, *Introduzione* a A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., p. XIV.

²⁶ «Nonostante possa sembrare un gioco di strategia *win-win* [...], in realtà in questo sistema i costi sono trasferiti tutti in capo ai lavoratori: le imprese, in particolare, possono mobilitare, verosimilmente a costo zero, un numero indefinito di lavoratori, dettando unilateralmente la loro ricompensa, stabilendo i criteri per aggiudicare un lavoro e per il pagamento dello stesso, e soprattutto evitando qualsivoglia forma di protezione del lavoratore», V. Cagnin, *Gig-economy e gig-workers: uno sguardo oltreconfine*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., pp. 31- 47, qui p. 33.

²⁷ Si stima che, per esempio, il valore di mercato di Uber si aggiri tra i 90 e i 100 miliardi di dollari. Nonostante l’elevata cifra, ricerche recenti dimostrano che i profitti per l’azienda siano ancora bassi, in <https://www.wired.it/economia/finanza/2019/04/12/uber-borsa/>.

È opportuno precisare, *de plano*, che «[...] a differenza delle vecchie e nuove multinazionali che producono beni mediante le catene globali del valore queste imprese smaterializzate sono in grado di presentarsi come strutture virtuali di interconnessione tra domanda e offerta di beni e servizi. Il mimetismo del capitalismo delle piattaforme sta in questo nascondere o travestire la natura dell'impresa grazie al nucleo tecnico rappresentato dalla piattaforma digitale. È essa che intermedia e interconnette; mentre altri produrranno il servizio o il bene, altri ancora lo trasporteranno, altri lo distribuiranno al cliente finale»²⁸.

Dunque, il modo in cui operano queste imprese digitali ha serie ripercussioni sui rapporti di lavoro²⁹: «the scientific-technological revolution accelerated the process of social polarization of capitalism society»³⁰.

Nelle analisi che si sono susseguite negli anni, la forma di riflesso del progresso tecnologico sulle fasce della società dotate di minor potere contrattuale è stata individuata nella disoccupazione³¹, come diretta conseguenza di un fenomeno ben

²⁸ P. Perulli, *Dopo il capitalismo*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., pp. 147-158, qui pp. 147-148.

²⁹ Tuttavia, è necessario non trascurare anche le implicazioni su altri settori scientifici, giuridici e non: J. Andersson Schwarz, *Platform logic: The need for an interdisciplinary approach to the platform-based*, in *Policy and Internet*, 2017, vo. 9, issue 4, pp. 374- 394.

³⁰ B. N. Ponomarev, *The scientific-technological revolution and contradictions of capitalism*, in M. Dubofsky (ed.), *Technological change and worker's movements*, Sage publications, Beverly Hills, California, 1985, pp. 11-20, qui p. 17.

³¹ Il tema dell'impatto delle tecnologie sull'occupazione del lavoro è stato ampiamente discusso in dottrina a partire dagli anni Settanta. Si propone, qui, un rinvio alle riflessioni che possono considerarsi ancora attuali: una dottrina infatti, afferma che «nel dibattito giuslavoristico relativo alle trasformazioni indotte dalle nuove tecnologie sono molto diffuse riflessioni pessimistiche che mettono in rilievo gli effetti negativi che ne possono scaturire in termini di disoccupazione tecnologica. Questa visione catastrofica della innovazione non è condivisibile in quanto tende ad esaltare la forza distruttrice prodotta dal progresso tecnico sull'occupazione, mentre il tema da affrontare è come regolare l'avanzamento tecnologico per correggere eventualmente le dinamiche distorsive in termini di protezione del lavoro», S. Ciucciuvino, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 4, pp. 1043-1065, *contra*: S. Borelli, *La prospettiva europea*, in A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, cit., pp. 97-114, spec. p. 100, secondo cui «si tace sul fatto che le piattaforme (soprattutto quelle di crowdwork) distruggono posti di lavoro stabili nell'impresa»; per considerazioni più generali sul tema dell'impatto tecnologico sull'occupazione si rinvia a: D. Garofalo, *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, in *Lav. giur.*, 2019, n. 4, pp. 329- 349; L. Corazza, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 4, pp. 1066-1080; U. Romagnoli, *Dalla cittadinanza industriale alla cittadinanza industriosa*, in *Riv. trim. Dir. civ. Proc. civ.*, 2018, fasc. 2, pp. 565-586; P. Tullini, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, n. 4, pp. 748- 764; F. Carinci, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Dir. rel. lav. ind.*, 1985, 2, pp. 203-241; W. Däubler, *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1985, 1, pp. 65-83. Inoltre, alla disoccupazione tecnologica è stata associata una nuova dinamica dei redditi da lavoro, il cui rapporto

preciso, cioè la meccanizzazione delle mansioni: l'avvento delle macchine ha sostituito la persona che lavora determinando, principalmente, la scomparsa dei posti di lavoro. Nell'attuale panorama le conseguenze delle innovazioni tecnologiche sui rapporti di lavoro possono essere valutate diversamente: anche se può sembrare un paradosso³², l'avvento delle piattaforme digitali ha anche accresciuto la domanda di lavoro³³; ciò, naturalmente, va dissociato dai processi di automazione quando rendono sempre meno indispensabili alcune mansioni svolte da persone, specie se non siano dotate di *skills* ad alto contenuto professionalizzante.

Eppure, alcune forme di lavoro tecnologico (svolte sia interamente che parzialmente on line) offrono una ampia domanda di lavoro³⁴: si pensi, ad esempio, a Task Rabbit, piattaforma che richiede micro-prestazioni (pulizie, traslochi, ecc..) ad una platea indistinta (crowd) di lavoratori in quantità elevate³⁵ e a basso contenuto professionalizzato, tale da rendere sempre più ampia (e indistinta) la platea di potenziali lavoratori³⁶.

può essere sintetizzato come segue: «il combinato disposto di automazione e digitalizzazione induce una contrazione delle professioni maggiormente routinarie (tradizionalmente collocate nella parte centrale della distribuzione delle qualifiche e dei redditi); tale contrazione induce a sua volta un travaso dell'occupazione da tali professioni verso professioni caratterizzate da basse qualifiche; in termini reddituali, l'allargamento della platea di lavori a bassa qualifica coincide con un allargamento della frazione di lavoratori a basso salario», S. Sacchi, D. Guarascio, S. Vannutelli, *Esposizione al rischio di disoccupazione tecnologica e politiche redistributive*, in *Stato e mercato*, 2019, n. 1, pp. 125- 156, qui p. 127.

³² Secondo i dati ISTAT, a maggio 2019, il tasso di disoccupazione in Italia era del 9,9%, in http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXDISOCCUMENSI.

³³ Peraltro, «Gli analisti economici stimano che le attività sulla rete costituiscano la fonte primaria di reddito per una fascia considerevole di lavoratori e un'integrazione economica per quelli *under/self employed*, mentre solo una minoranza risulta inoccupata e inattiva», P. Tullini, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 141-164, spec. p. 145.

³⁴ A proposito dell'incrocio dei due fattori, da un lato meccanizzazione delle mansioni e dall'altro, costituzione di piattaforme tecnologiche per l'offerta dei servizi, un recente studio ha dimostrato che, per esempio, nel 2013 Amazon ha assunto quasi 30.000 dipendenti, tuttavia l'elevato numero di assunzioni delle aziende ad alto tasso di meccanizzazione va confrontato con il numero di assunzioni delle aziende che impiegano personale e non macchine: per ogni 10 milioni di dollari generati, Amazon assume 14 persone; per lo stesso fatturato, i negozi tradizionali ne assumevano 47. Così R. Staglianò, *Al posto tuo*, Einaudi, Torino, 2016, qui p. 16.

³⁵ Descrive il fenomeno: A. Aloisi, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Lab. & Law Iss.*, 2016, vol. 2, n. 2, spec. p. 23 e dedica un approfondimento, più in generale, al fenomeno del matching tra domanda e offerta di lavoro nel mercato digitale, A. Donini, *Mercato del lavoro sul "web": regole e opportunità*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, n. 2, pp. 433- 458.

³⁶ Uno studio condotto nel 2015 ha dimostrato che «tra dieci anni 200 milioni di disoccupati o di lavoratori part-time guadagneranno delle somme extra lavorando per servizi on line», così V.

Dunque, di fronte allo sviluppo e diffusione delle piattaforme tecnologiche non sempre si presenta un problema di carenza occupazionale³⁷. Ciò che, più probabilmente, si registra è assenza di tutele per i lavoratori e le lavoratrici³⁸, determinata da dinamiche niente affatto inedite al mercato del lavoro³⁹, ovvero tramite un'operazione che sul piano logico è tanto semplice, quanto ampiamente consolidata nel tempo⁴⁰: eludere i criteri di qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro.

Il nodo essenziale, perciò, attorno al quale questo lavoro di tesi intende svilupparsi riguarda il ben noto tema della incerta qualificazione dei lavori su e tramite piattaforma digitale⁴¹, principalmente determinata dal tentativo di valorizzare gli

Comito, *L'economia della condivisione e le trasformazioni del lavoro*, in *Quad. rass. sind.*, 2016, n. 4, pp. 157- 178, qui p. 160.

³⁷ Nel giugno 2018 si contavano circa 2000 dipendenti delle piattaforme digitali, secondo L. Baratta, *I lavoratori assunti dalle piattaforme digitali in Italia? Sono solo 2000*, in linkiesta.it. Tuttavia, altro studio ha dimostrato che l'economia digitale in Italia occupa tra 700 mila e 1 milione di persone, S. De Fazi, R. Piano (a cura di), *Gig economy, Dossier Acli*, luglio 2018, in <https://www.acli.it/wp-content/uploads/2018/08/DOSSIER-GIG-ECONOMY.pdf>; e una accurata analisi della dimensione quantitativa del fenomeno dei lavoratori della gig economy anche in un'ottica comparata è di M. Faioli (a cura di), *Il lavoro nella gig-economy*, Quaderno del CNEL, 2018, n. 3, pp. 13-14-15, nonché in D. Guarascio, *Report sull'economia delle piattaforme digitali in Europa e in Italia*, INAPP Report, 2018.

³⁸ Sugli effetti «disruptive» dello sviluppo tecnologico sulla forza lavoro, la dottrina segnala che «sul versante dell'occupazione si prospettano: un'accentuata frammentazione e contrazione dei livelli complessivi d'impiego; la progressiva sostituzione del lavoro umano con quello automatizzato; la rapida obsolescenza professionale, amplificata dalla codificazione artificiale delle conoscenze. Sul versante della relazione individuale di lavoro le minacce non sembrano meno rilevanti e riguardano la stagnazione dei salari, le disuguaglianze di reddito, la diffusione di inedite prassi discriminatorie legate ai meccanismi di proliferazione del web, l'intensificazione dei ritmi lavorativi con ripercussioni negative sulla salute e sicurezza; l'impatto pervasivo delle tecnologie nella sfera privata ed extra-lavorativa; l'attentato alle libertà fondamentali e all'autodeterminazione informativa della persona che lavora», P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 3- 20, qui p. 5.

³⁹ C'è chi in dottrina ha parlato di un fattore comune alle eterogenee piattaforme digitali, ossia la «sostanziale negazione del principio contenuto nella Dichiarazione di Philadelphia del 1944 secondo la quale il lavoro non è una merce. [...tale che...] in questo caso i rapporti di forza che sono alla base della relazione lavorativa non sono usciti inalterati e hanno permesso, infatti, una facile elusione delle regole (anche essenziali) del rapporto», così A. Loffredo, *Di cosa parliamo quando parliamo di lavoro digitale*, in *Labor*, 2019, n. 3, pp. 253- 269, qui pp. 255-256.

⁴⁰ La dottrina ha segnalato che sull'attività di impresa delle piattaforme digitali si sono già concentrate «le attenzioni degli studiosi, non solo recate dai più recenti sviluppi tecnologici, confermando però una certa stanchezza del dibattito dottrinale, che si è ancora una volta indirizzato alla questione della subordinazione, venendosi a controvertere in particolare in ordine alla natura del rapporto di lavoro che lega i ciclo-fattorini al gestore della piattaforma, dal quale essi ricevono il loro corrispettivo», V. Ferrante, *Subordinazione, dipendenza, abitudine, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei "nuovi lavori"*, in *Labor*, 1/2019, pp. 23-37, qui p. 25.

⁴¹ Il genus delle forme di lavoro tramite piattaforma digitale è molto ampio, come si approfondirà in seguito, anche perché i risultati produttivi attesi dalle prestazioni di lavoro sono differenti. Sarà sufficiente qui precisare che «sia che esternalizzano compiti di carattere intellettuale e ripetitivo, sia

elementi di flessibilità che caratterizzano questi rapporti, fino a presumere a priori –cioè prima di osservarne la fase esecutiva- l'autonomia dei prestatori e negarne la subordinazione⁴².

Tuttavia, non si tratta solo di un problema di falso lavoro autonomo⁴³, bensì, più in generale, dell'assenza di una fonte legislativa che qualifichi i rapporti di lavoro in questione: nell'ordinamento italiano, fino ora, le sentenze della giurisprudenza, anche se nel ristretto numero di quattro⁴⁴, e la contrattazione collettiva⁴⁵ hanno provato a regolamentare i rapporti di lavoro nel settore del food delivery tramite piattaforma, dunque non solo occupandosi di una sola fetta della più vasta compagine del lavoro on demand⁴⁶, ma anche con risultati che non hanno e non

che intermediano prestazioni materiali, come il trasporto o lo svolgimento di piccoli servizi, le somiglianze tra le piattaforme sono numerose e significative. In tutti i casi, è infatti messa a disposizione una forza lavoro variegata, pressoché illimitata e di facile accessibilità alla quale gli utenti del web, imprese e non, possono accedere senza dover sopportare i tipici costi di transazione», A. Donini, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 93-105, qui p. 95.

Sulla questione della qualificazione del rapporto del lavoro on demand, la letteratura è amplissima; si veda per tutti il contributo di P. Tullini, *Economia digitale e lavoro non standard*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, n. 2, pp. 1-14; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2017, n. 336; A. Aloisi, *Il “lavoro a chiamata” e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, n. 2, pp. 19-56, M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working paper Adapt University press, n. 11/2017, in www.bollettinoadapt.it.

⁴² Sarà sufficiente osservare le condizioni generali di contratto stabilite dalle piattaforme digitali per verificare che i lavoratori sono considerati, per lo più, autonomi. Si veda, ad esempio, tra le piattaforme più diffuse in Italia, Deliveroo: <https://it.roocommunity.com/tipologia-contratto/>; Justeat: <https://rider.justeat.it/application>; Uber: <https://www.uber.com/legal/terms/it/>.

⁴³ G. Santoro Passarelli, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, I, pp. 103- 122.

⁴⁴ V. Tribunale di Torino, 7 maggio 2018, n. 778; Tribunale di Milano 10 settembre 2018, n. 1853; Corte di appello di Torino, 11 gennaio 2019, n. 26. E, da ultimo, Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663.

⁴⁵ Si ricorda, nel luglio 2018, l'accordo stipulato tra Confetra, Fedit, Assologistica, Federspedi, Confartigianato trasporti, Fita-Cna, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti, che ha applicato ai ciclofattorini il c.c.n.l. della Logistica, Trasporto merci e Spedizioni, disciplinando l'inquadramento, la retribuzione, l'orario di lavoro e l'apprendistato dei *rider*.

Inoltre, si ricorda l'Accordo Quadro – Riders Toscana, nel 10 maggio scorso, da FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI con l'azienda Laconsegna srls, finalizzato all'assunzione di 20 riders con contratto di lavoro a tempo indeterminato e che ricalca il contenuto dell'accordo integrativo del ccnl Logistica, innanzitutto riconoscendo l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, consultabile in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/accordo_quadro_firenze_10_maggio_2019.pdf.

E da ultimo, l'Accordo del 22 luglio scorso, stipulato a Firenze da Filt Cgil, Fit Cisl, UilTrasporti con Runner Pizza per l'applicazione, ai 200 riders assunti dall'azienda di food delivery, del contratto collettivo nazionale di Trasporto e Logistica.

⁴⁶ Di cui i riders sono «l'emblema», così M. Magnani, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 3- 8, qui p. 4.

avrebbero potuto risolvere la questione della definizione in via astratta e generale i rapporti di lavoro.

Osserva autorevole dottrina: «nell'evoluzione del diritto del lavoro europeo, molti sono i segnali di una rivisitazione della dialettica regolativa tra subordinazione e autonomia. L'*incipit* principale di questi percorsi di riallineamento/distribuzione delle tutele è dato dall'innovazione tecnologica e dalle nuove forme dell'economia digitale, segnatamente dall'irrompere sulla scena di attori, come le piattaforme digitali, in grado di scompaginare i basilari riferimenti soggettivi del diritto del lavoro»⁴⁷.

Può essere utile precisare che l'incertezza qualificatoria si riscontra non solo con riferimento ai rapporti di lavoro, ma, più in generale, pervade tutti i rapporti che animano il mercato digitale⁴⁸, con l'effetto di un annebbiamento dei ruoli e delle categorie tradizionali. C'è chi in dottrina ha acutamente pensato: «all'incerto confine tra consumatore e produttore, cioè alle attività che il consumatore svolge in luogo del produttore e che permettono di ridurre i costi delle imprese senza che sia chiaro (ma forse lo è) se la riduzione di tali costi è maggiore o minore del beneficio che ne trae il consumatore e, dunque, se ne derivi un aumento opaco dei redditi delle imprese. Penso all'appropriazione di dati al di fuori di esplicite transazioni di mercato: non ti pago per i dati che mi dai ma ti faccio navigare gratuitamente. Anche in questo caso potrebbero esservi profitti nascosti (oltre che non meno seri problemi di privacy) se – come sembra assai probabile – il costo sopportato per la

⁴⁷ A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve*, cit., pp. 43-66, spec. p. 45. È utile precisare che nel diritto del lavoro europeo, in effetti, manca «l'essenza stessa di una definizione di subordinazione che è pensata per immettere nel contratto di lavoro uno statuto protettivo capace di correggere quella costitutiva asimmetria di potere fra le sue parti. Pertanto, se negli ordinamenti nazionali la nozione di subordinazione si configura come la porta di accesso all'area del lavoro normativamente protetto, [...] nell'ordinamento euro-unitario essa è chiamata in primo luogo a spianare la strada, nella logica dell'art. 45 TFUE, alla libera circolazione/competizione dei lavoratori europei nel mercato comune, mirando alla garanzia dell'eguaglianza tra gli stessi nel mercato e non alla correzione delle disparità di potere nascenti dal contratto di lavoro», così S. Giubboni, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione Europea*, in *Riv. sic. soc.*, 2018, n. 2, pp. 207- 229, qui pp. 209- 210.

⁴⁸ Una parte della dottrina condivide l'idea che: «la gig economy si [...] sviluppata ai margini della legalità. Sfruttando la maggiore rapidità dell'evoluzione tecnologica rispetto agli sviluppi legislativi e l'intraprendenza delle start-up della Silicon Valley, le piattaforme hanno iniziato a mettere a disposizione i propri servizi senza preoccuparsi del rispetto delle regole, sono divenute importanti attori economici e hanno quindi costretto i legislatori e le corti nazionali a occuparsi delle regole loro applicabili», S. Borelli, *La prospettiva europea*, in A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, cit., pp. 97-114, qui p. 99.

navigazione gratuita è inferiore al profitto ottenuto disponendo dei dati così acquisiti. Penso, infine, al fatto che il confine tra proprio cliente e proprio concorrente talvolta si fa molto confuso. È, questo, il caso che si verifica quando un produttore utilizza Amazon per raggiungere i propri clienti o per effettuare servizi di consegna (e, dunque, in questa veste è lui stesso cliente di Amazon) e Amazon— dopo aver acquisito utili informazioni anche attraverso questo rapporto — inizia a produrre quello stesso bene. Il vantaggio di Amazon in questa anomala competizione è del tutto evidente»⁴⁹.

Rinviando agli approfondimenti successivi cosa si intende, oggi, per lavoro mediante piattaforma digitale, si può, intanto, aprire uno spazio di riflessione empirico e fenomenologico a proposito della concreta erogazione di una prestazione di lavoro tramite la rete.

«In presenza del Web [...] ogni “dipendente” è sempre più “indipendente”, è in grado di operare sulla linea di confine con l’ambiente; si tratta di un cambiamento che l’organizzazione non può ignorare»⁵⁰.

Secondo questa prospettiva, cioè, lavorare tramite la rete web —ma qui non si sono distinti i casi in cui in rete si fissa il momento genetico del rapporto di lavoro da eseguire, poi, fisicamente (lavori di consegna di cibo o bevande o di trasporto di persone), da quelli nei quali si fissa in essa anche il momento esecutivo del lavoro stesso (crowd-working)- conferisce un grado di autonomia alla parte che lavora piuttosto consistente, molto spesso, nel tempo (può scegliere quando lavorare), a volte nello spazio (può scegliere dove lavorare), molto più raramente, nella modalità (può scegliere come lavorare): «lo sviluppo dei mezzi di comunicazione delle informazioni [...] 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»⁵¹.

⁴⁹ M. Franzini, *Occupazione e disuguaglianza nel capitalismo digitale*, in *Quaderni di Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 50-58, qui pp. 53-54. Una ricerca sulle forme di lavoro induce a concentrare lo sguardo, certamente, sui lavoratori e, inoltre, sulle imprese. Tuttavia, l’era dell’Industry 4.0 induce a guardare anche ai mutamenti dal lato dei consumatori: si rinvia, pertanto, ad uno studio sul rapporto tra impresa e consumatore di S. Sandri, *Introduzione alla rivoluzione copernicana della proprietà intellettuale nella click-community*, in *Riv. dir. ind.*, 2019, n. 1, pp. 5- 41.

⁵⁰ G. Reborà, *Scienza dell’organizzazione*, Roma, 2017, p. 277.

⁵¹ V. Bavaro, *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, I, pp. 38-39.

Tale grado di autodeterminazione nell'organizzazione del lavoro⁵² offuscherebbe i caratteri tradizionali della subordinazione⁵³ e porterebbe, pertanto, sempre più spesso alla qualificazione come rapporto di lavoro indipendente⁵⁴. In realtà, una corrente dottrinale, con riferimento alle nuove forme di lavoro tramite piattaforma digitale, ritiene che il rapporto di lavoro in questione si inserisca nella terra di mezzo tra subordinazione e autonomia⁵⁵; opinione avvalorata in Italia anche dalla esigua giurisprudenza che finora ha deciso sulla qualificazione dei rapporti di lavoro tramite piattaforma digitale⁵⁶.

Tuttavia, non di solo lavoro autonomo e parasubordinato si tratterebbe: riprendendo le osservazioni svolte poc'anzi sull'incerto confine tra produttore e consumatore, per il quale, non a caso, è stato coniato il termine di “prosumer”⁵⁷, pare che

⁵² C'è chi ha efficacemente parlato di «richiamo ambiguo ma sempre seducente all'autonomia del lavoro», S. Bologna *Introduzione* a A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., p. XV.

⁵³ Ma proprio con riferimento ai «progressi dell'autonomia del lavoro», la dottrina ha osservato che si tratta de «l'aspetto positivo delle evoluzioni attuali», ma il cui effetto è ambivalente: «da un certo punto di vista, i lavoratori si vedono riconoscere una maggiore autonomia nell'organizzazione di vita e di lavoro. Da un altro, il peso della subordinazione si accresce», così A. Supiot (a cura di), *Il futuro del lavoro*, ed. it. a cura di P. Barbieri, E. Mingione, Carocci, Roma, 1999, p. 26.

⁵⁴ La dottrina più esperta sul tema rileva che: «una parte della letteratura indica infatti, come peculiarità nell'ambito delle piattaforme, il declino del lavoro subordinato e l'incremento del lavoro autonomo», A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., pp. 115-145, qui p. 120.

⁵⁵ A questo proposito, per esempio, Guy Davidov ha parlato di «proliferation of intermediate categories», intendendo la diffusione di «figure professionali ibride, che si muovono sui mercati del lavoro senza precisa o fissa dimora», A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile*, cit., p. 46. Ma in senso diverso si potrebbe vedere la legge –Assembly Bill 5 (AB5)– che entrerà in vigore in California dal 1 gennaio del prossimo anno, approvata nel settembre di quest'anno, che ha qualificato come subordinati i lavoratori delle piattaforme digitali, attraverso la generalizzazione del *test ABC*, notoriamente il più severo per le imprese e che viene qui applicato al profilo qualificatorio del rapporto e di cui dà conto A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, Working paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2020, n. 410, specie p. 6, nota 7.

⁵⁶ V. Tribunale di Torino, 7 maggio 2018, n. 778; Tribunale di Milano 10 settembre 2018, n. 1853; Corte di appello di Torino, 11 gennaio 2019, n. 26.

⁵⁷ Il termine è stato coniato per la prima volta da Alvin Toffler (*The third wave*, 1980, New York) per intendere gli operatori del mercato digitale che possono essere contemporaneamente “producer” e “consumer”, cioè produrre il servizio ma anche usufruirne. Per un approfondimento si rinvia a: A. Quarta, *Il diritto dei consumatori ai tempi della peer economy. Prestatori di servizi e prosumers: primi spunti*, in *Europa e diritto privato*, 2017, fasc. 2, pp. 667-681; R. Bocchini, *La centralità della qualità del servizio nel dibattito in tema di network neutrality*, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2016, fasc. 3, pp. 517-538; G. Anna, M. Bellomo, “There ain't no such thing as a free lunch”. *Una riflessione sui meccanismi di mercato dell'economia digitale e sull'effettività delle tutele esistenti*, in *Concorrenza e mercato*, 2016, fasc. 1, pp. 205-228.

l'ulteriore opzione per definire coloro i quali operano tramite piattaforme digitali sia la forma della micro-imprenditorialità⁵⁸.

In effetti, «la prima difficoltà che incontra un giuslavorista di fronte all'ampio pulviscolo di attività on line, e in buona parte anche sconosciute, è quella dell'orientamento: della cattura dei punti di riferimento essenziali per una corretta qualificazione e l'individuazione d'uno statuto appropriato di regole»⁵⁹.

Valga, in questa sede introduttiva della ricerca, un esempio per dimostrare il senso di disorientamento nel quale può cadere lo studioso e la studiosa di diritto del lavoro. La disponibilità dei mezzi materiali di produzione (valga l'esempio del telefono cellulare e del mezzo di trasporto per il settore del food delivery) varrebbe a configurare una organizzazione, che, come è ampiamente noto⁶⁰, costituisce il discrimine tra lavoratore autonomo, ai sensi dell'art. 2222 c.c., e imprenditore, ai sensi dell'art. 2082 c.c.⁶¹.

⁵⁸ Si rinvia all'analisi sul possibile atteggiarsi delle forme di lavoro on line di P. Tullini, *C'è lavoro sul web?*, in *Lab. Law Iss.*, 2015, vol. 1, n. 1, pp. 1-20, spec. p. 9.

⁵⁹ P. Tullini, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 141-164, spec. p. 141.

⁶⁰ Per una autorevole proposta ermeneutica dell'art. 2222 c.c. si rinvia a: M. Pedrazzoli, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Dir. rel. lav. ind.*, 1998, 3, pp. 509-565. Per il confronto e la distinzione tra lavoro autonomo e attività di impresa si rinvia, per tutti, a: P. Spada, *Impresa*, in *Dig. Disc. Priv.*, VII, Utet, 1992, pp. 32-75, spec. p. 51; V. Buonocore, *voce Impresa (dir. priv.)*, in *Enc. Dir., Annali*, I, 2007, pp. 760- 854; G. Santoro Passarelli, *voce Lavoro autonomo*, in *Enc. Dir., Annali*, V, 2012, pp. 711- 752; ne parla anche P. Ichino, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, spec. pp. 181- 182. È, ad ogni modo, di grande importanza la definizione proposta nella dottrina commercialistica, secondo cui: «dal punto di vista giuridico importa rilevare che il lavoro autonomo può essere specificamente dovuto nell'interesse altrui e quindi costituire nel suo risultato oggetto di prestazioni obbligatorie (così nei contratti di opera e di appalto), ovvero esplicarsi nell'interesse proprio dell'agente e secondo la sua libera e discrezionale valutazione, rappresentando un onere o una necessità solo sotto un aspetto strumentale, cioè in quanto l'agente voglia conseguire certi fini (di regola realizzare degli utili). Questo è il caso del lavoro tipico dell'imprenditore – titolare o proprietario- che riunisce, coordina, applica al processo produttivo i vari fattori della produzione e dà luogo così all'organizzazione di impresa, sopportandone il costo e i rischi e percependone gli utili netti», P. Greco, *Corso di diritto commerciale*, ed. Universitarie Malfasi, Milano, 1948, qui p. 18. Anche la giurisprudenza non ha mancato di dare rilevanza all'elemento dell'organizzazione per configurare l'attività di impresa, cfr., ex plurimis: Cass., 18 gennaio 2019, n. 1466; 15 gennaio 2019, n. 26103; 30 luglio 2019, n. 20447; 22 luglio 2019, n. 19700; 17 maggio 2017, n. 12338; 24 novembre 2016, n. 24046; 8 luglio 2016, n. 13969; 8 luglio 2015, n. 14226; 2 settembre 2014, n. 18516; 27 novembre 2013, n. 26498; 27 febbraio 2013, n. 4938; 11 dicembre 2012, n. 22590; 23 maggio 2012, n. 8120; 6 dicembre 2011, n. 26158; 30 novembre 2011, n. 25519; 13 ottobre 2010, n. 21122; 14 luglio 2010, n. 16520; 10 novembre 2009, n. 23779; 3 agosto 2007, n. 17113; 13 agosto 2004, n. 15769.

⁶¹ Come sottolinea autorevole dottrina, dalle prime interpretazioni dell'art. 2082 c.c., risultava centrale, ai fini della configurazione di attività di impresa, l'elemento dell'organizzazione di mezzi e di energie di lavoratori subordinati. Tuttavia, nel corso degli anni, tali interpretazioni sono divenute minoritarie ed «è prevalsa la tesi della non essenzialità dell'elemento dell'organizzazione del fattore

In effetti, in dottrina c'è chi ha sostenuto che le piattaforme siano meri algoritmi di intermediazione tra domanda e offerta di un servizio, giacché chi offre il servizio alla clientela (*rectius*: chi esegue materialmente la prestazione di lavoro) verrebbe a configurarsi come imprenditore⁶².

Un punto centrale della discussione sarà, pertanto, dedicato a definire il concetto di organizzazione e a chiarire a chi e con quali modalità possa attribuirsi la titolarità. Infatti, sottolinea efficacemente la dottrina che le sembianze organizzatorie assunte dagli algoritmi digitali producono un rischio⁶³ ben più reale e, soprattutto, più determinante di quel che si pensi: «scompare una relazione tipica che abbia ad oggetto il lavoro perché si disarticola la stessa categoria del contratto, si dematerializzano le figure dei contraenti, si defilano i poteri organizzativi e le responsabilità gestionali; in breve, sbiadisce il nesso strumentale e funzionale del rapporto di lavoro con l'organizzazione produttiva, la cui rilevanza giuridica è servita a legittimare l'impresa come costruzione del capitalismo ma anche a stabilire i confini della dipendenza personale»⁶⁴.

La letteratura si è, naturalmente, resa conto della “smarginatura” che pervade il lavoro⁶⁵: le ricerche negli ultimi anni, fatta eccezione per le riflessioni di chi, da

umano, ai fini della configurazione dell'impresa», così G. Proia, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, n. 1, pp. 87-108, qui nt. 42.

⁶² Come si avrà modo di approfondire *infra*, la tesi della configurabilità in termini di servizio di mera intermediazione delle piattaforme digitali è, ormai, insostenibile, a seguito della sentenza della Corte di Giustizia Europea che ha deciso per la natura imprenditoriale della piattaforma, argomentando che l'intermediazione nel servizio offerto da Uber, «che consiste nel mettere in contatto, mediante un'applicazione per smartphone, un conducente non professionista che utilizza il proprio veicolo e una persona che intende effettuare uno spostamento in area urbana», è solo un segmento all'interno di una ampia organizzazione che si articola come servizio di trasporto urbano. Così: Corte di giustizia dell'Unione Europea, Grande Sezione, 20 dicembre 2017, C-434/15, con nota di M. Delfino, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 2, pp. 335- 347. Peraltro, la questione del servizio di Uber era già stata affrontata nel contesto degli ordinamenti nazionali, per esempio: Tribunal de commerce de Bruxelles, 31 marzo 2014 che ordinò la cessazione del servizio di trasporto per i conducenti di Uber sprovvisti di licenza; la nota sentenza dell'Employment Tribunal of London, 28 ottobre 2016, n. 2202550 che accertò la natura imprenditoriale di Uber; Tribunale di Torino, 24 marzo 2017, n. 1553; Tribunale di Roma, 7 aprile 2017 che pure confermarono la natura imprenditoriale di Uber.

⁶³ Cfr. anche M. Magnani, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 3-8, specie p. 3 che avverte che «bisogna allontanare qualsiasi tecnofobia, non solo perché le nuove tecnologie sono ineludibili, ma anche perché, se esse sono fonte di rischi, sono allo stesso tempo moltiplicatrici di opportunità».

⁶⁴ P. Tullini, *Il lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 175.

⁶⁵ Le trasformazioni del tessuto produttivo, sociale e organizzativo del lavoro, ha indotto «taluni a ritenere che il lavoro autonomo, di prima, seconda o terza generazione, possa rappresentare il modello elettivo o egemonico del lavoro del futuro attorno al quale ridisegnare gli stili di vita ed i futuri assetti normativi», la stessa dottrina, precisa, però, che si tratta di «opinioni eccessive», così

tempo, ha prestato attenzione, in particolare, alle forme di lavoro autonomo⁶⁶, si sono di recente⁶⁷ concentrate anche sulle forme di lavoro subordinato auto-organizzato, cioè autogestito quanto allo spazio quanto all'orario e alla disponibilità, (e si veda l'esperienza del telelavoro⁶⁸ prima, dello smart working ora⁶⁹), quanto all'organizzazione (si veda la tendenza accennata ad utilizzare come

G. Ferraro, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, n. 3, pp. 429-507, qui p. 429.

⁶⁶ A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit.; Idem, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro* in Gaetano Zilio Grandi, Marco Biasi, *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2018, pp. 43-65; Idem, *Il nuovo art. 409 n. 3 c.p.c.*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2017; Idem, *Subordinazione, lavoro autonomo e i contratti di collaborazione* in AA.VV., *Fonti e tipologie dei contratti di lavoro*, Giuffrè, 2017; Idem, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno* in *Lavoro E Diritto*, 2017, vol. 2, pp. 251-282; Idem, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia* in *Lavoro E Diritto*, 2015, vol. 2, pp. 259-283; Idem, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona", University of Catania, vol. 235, pp. 1-30; Idem, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"* in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, vol. 1, pp. 1-33; Idem, *Tipologie Lavoro Autonomo*, *Il libro dell'anno del diritto 2013*, Roma, Istituto Enciclopedia Italiana, pp. 345-350; Idem, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti* in *Lavoro E Diritto*, 2012, vol. 3-4/, pp. 541-568; Idem, *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries* in Giuseppe Casale, *The Employment relationship: a comparative overview*, Ginevra, ILO, 2011, pp. 137-167; Idem, *Per uno Statuto del lavoro autonomo* in *Dir. Rel. Ind.*, 2010, vol. 3, pp. 621-646; Idem, *Lavoro autonomo e dipendenza economica*, oggi in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, vol. N/D, pp. 221-270; Idem, *Locatio operis e lavoro «sans phrase» nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavori*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, Utet, pp. 73- 99; Idem, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996; altresì: S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari dal postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997.

⁶⁷ Il dibattito intorno al lavoro autonomo ha spesso lasciato spazio al dibattito intorno al lavoro subordinato. Attenta dottrina, ravvedendosi delle disattenzioni nei confronti del lavoro autonomo, specie nel corso del XX secolo, sottolinea che la presenza dei lavoratori autonomi «era così poco immanente che, per essere percepita, doveva essere esplicitamente evocata», così U. Romagnoli, *Il diritto del lavoro nel prisma del principio d'eguaglianza*, in M. Napoli (a cura di), *Costituzione, lavoro, pluralismo sociale*, Vita&pensiero, Milano, 1998, pp. 15-45, qui p. 19. Anche la dottrina più recente ha sottolineato che, in questi anni, «a mancare sono stati i discorsi sul lavoro autonomo appena più solidi di quelli che catalizzano l'attenzione dei media; discorsi sul lavoro autonomo in sé e per sé, di quello che potremmo chiamare, con un po' di enfasi ma toccando il punto in chiave concettuale, lavoro autonomo senza aggettivi», così R. Salomone, *La regolazione del lavoro autonomo al tempo del Jobs Act*, in *Quad. rass. sind.*, 2017, n. 1, pp. 99- 108, qui p. 99.

⁶⁸ Si veda per tutti: L. Nogler, *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, Utet, pp. 101-139; G. Santoro Passarelli, *Il lavoro autonomo, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, fasc. 3, I, pp. 369- 395.

⁶⁹ Tra i commenti più recenti alla disciplina dello smart working a confronto con il telelavoro si rinvia a: C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018; G. Franza, *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 3, pp. 773-803; M. Weiss, *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 3, pp. 715-728; F. D'Addio, *Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con*

strumenti per l'esecuzione della prestazione anche mezzi nella disponibilità del prestatore)⁷⁰.

In questo panorama in cui i rapporti di lavoro e, in generale, il mercato sembrano dominati dalla libertà di impresa e di iniziativa economica privata dell'*homme libre*⁷¹, per i rapporti di lavoro dipendente c'è ancora spazio?

Ormai vent'anni fa, Renato Scognamiglio, nel corso di una riflessione sul lavoro subordinato, sollecitò ad immaginare cosa accadrebbe se «il fenomeno del lavoro subordinato, germinato sul terreno dell'economia imprenditoriale ed imperando la libertà di iniziativa in un regime di concorrenza secondo i tratti essenziali del sistema capitalistico, [...si andasse...] dissolvendo all'interno di una società in cui tutti i cittadini [...risultassero...] in grado di svolgere un'attività professionale e conseguire la remunerazione in un clima di effettiva libertà ed eguaglianza. Che è un'ipotesi felice, ma anche più lontana forse dalla possibilità di realizzarsi, dell'altra preoccupante e deprecabile, della progressiva attenuazione fino alla

il lavoro agile, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 4, pp. 1006- 1023; G. Santoro Passarelli, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, fasc. 3, pp. 771-790; G. Santoro Passarelli, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, III, pp. 369-395; M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, fasc. 4, pp. 921-977; M. Corso, *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, fasc. 4, pp. 978-984; M. Lai, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowdworking*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, fasc. 4, pp. 985-1005; F. D'Addio, *Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, fasc. 4, pp. 1006-1023.

⁷⁰ Già qualche anno fa, autorevole dottrina così rifletteva: «ora, dopo un lungo ciclo, [...] sembra essersi innescata una tendenza di segno contrario: dal lavoro subordinato al lavoro autonomo. Il capitalista, infatti, sembra meno interessato al controllo disciplinare delle energie lavorative e più interessato, invece, ai risultati. [...] La gran parte della sua attività tipica, quella di organizzazione in vista della realizzazione della produzione, si concentra direttamente nell'uso del potere negoziale [...]. Il diritto civile e il diritto commerciale gli interessavano più del diritto del lavoro», F. Liso, *Leggendo il rapporto «Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe»*, a cura di Alain Supiot, in *Arg. dir. lav.*, 2001, n. 2, pp. 559-573, qui p. 560.

⁷¹ Le analisi sociologiche sul nesso di causale tra algoritmi digitali ed effetti antropologici sono assai numerose nella letteratura, sia perché diffuse in tutto il mondo, sia perché oramai sono diversi anni che se ne discute. Potrà essere sufficiente, in questa sede, richiamare una ricerca sulla presunta neutralità delle piattaforme di M. Airoidi, D. Gambetta, *Sul mito della neutralità algoritmica*, in A. Martella, E. Campo, L. Ciccarese (a cura di), *Gli algoritmi come costruzione sociale*, in *The Lab's Quarterly*, 2018, n. 4, pp. 25-45, qui pp. 32-33, secondo cui: «Gli ultimi dieci anni di storia hanno visto affermarsi senza grossi intoppi e su scala globale la dottrina del *laissez faire* made in Silicon Valley e, con essa, il discorso dominante sulla (presunta) neutralità di algoritmi e piattaforme [...] e tuttavia...] gli algoritmi sono costruzioni sociali che riflettono interessi, discorsi di verità, assunti arbitrari sul mondo sociale».

scomparsa della tutela protettiva accordata dal diritto ai prestatori di lavoro subordinato»⁷².

Dunque, già da qualche tempo, c'è chi ritiene che il declino del lavoro subordinato non impedirebbero che si preservassero le tutele garantite ai prestatori di lavoro: si è disposti a far scomparire la categoria del lavoro subordinato ma a recuperare le tutele ad essa tradizionalmente annesse, traslandole nell'area del lavoro svolto in regime di libertà ed eguaglianza, per dirla con le parole dell'Autore⁷³?

Il lavoro di tesi si pone questo interrogativo, confrontando il concetto di subordinazione tradizionale -la cui ricostruzione, condotta su un piano teorico, occuperà la prima parte del lavoro- con la realtà dei rapporti di lavoro che attualmente prevalgono su scala mondiale –e dunque, portando la ricerca su un piano più pratico-argomentativo-.

Innanzitutto il lavoro su piattaforma digitale, che negli ultimi anni ha ringiovanito il tema, niente affatto inedito, di rivedere i confini della subordinazione.

Si intende, infatti, precisare che non si è mai smesso di ragionare intorno alla qualificazione dei rapporti di lavoro⁷⁴. Dalle teorie di Ludovico Barassi⁷⁵, la

⁷² R. Scognamiglio, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, n. 2, pp. 273- 308, spec. p. 285-286.

⁷³ In effetti, l'analisi dell'A. prosegue con una disamina della tendenza a flessibilizzare i rapporti di lavoro, creando nuove figure atipiche che cadrebbero al di fuori dell'area del lavoro subordinato, tale per cui, suggerisce, «è sul versante del lavoro autonomo, o non subordinato, che l'indagine deve riprendere e proseguire, per la disamina della prospettiva, e della possibilità o convenienza, di riversare in quest'altro contenitore le nuove figure di lavoratori o modelli di prestazioni lavorative, ritenuti meritevoli e bisognosi di una pur ridotta disciplina giuridica di segno protettivo», R. Scognamiglio, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, n. 2, pp. 273- 308, spec. p. 303.

⁷⁴ Lo sottolinea, un po' sarcasticamente ma efficacemente, R. Voza: «Ancora una volta, a seconda della rilevanza che abbia il mezzo tecnologico ai fini dell'innovazione produttiva, nuove figure professionali o, semplicemente, nuove modalità di lavoro, spinte dal «soffio moderno della vita pratica» (per citare Lodovico Barassi), spingono l'interprete nel labirinto della qualificazione. Fu così, ai primi del Novecento, per i barrocciai che consegnavano merce con il carro e i cavalli, e fu così – negli anni Ottanta – per i pony-express, che già circolavano nelle nostre città. Potrebbe essere così, a breve, per gli autisti di Uber come per i riders di Foodora o Deliveroo», *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *Quaderni di Riv. giur. lav.*, 2017, 2, pp. 71-81, qui p.74.

⁷⁵ Per i commenti più noti alle teorie di Ludovico Barassi si rinvia a: V. Carullo (a cura di), *Studi in memoria di Lodovico Barassi*, in *Riv. dir. lav.*, 1966; M. Napoli (a cura di), *Ludovico Barassi. Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Vita&Pensiero, Milano, 2003; A. Garilli, *Il contratto di lavoro e il rapporto di impiego privato nella teoria di Lodovico Barassi*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, 3, pp. 375- 387; M. G. Garofalo, *Lodovico Barassi e il socialismo della cattedra*, *ivi*, pp. 389-399; G. Ghezzi, *Lodovico Barassi e il conflitto collettivo*, *ivi*, pp. 401-412; L. Mariucci, *Lodovico Barassi e l'autonomia collettiva*, *ivi*, pp. 413- 421; B. Veneziani, *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di Lodovico Barassi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2002, pp. 39-83; O. Mazzotta, *Barassi, Goethe e la tipologia dei rapporti*, in *Lav. Dir.*, 2002, pp. 38- 93; L. Gaeta, *Lodovico*

dottrina si è sempre posta il problema di chiarire fino in fondo quali fossero i caratteri della subordinazione: probabilmente perché è al centro di ogni discussione sul diritto del lavoro⁷⁶, dal cui calco derivano le declinazioni anche delle altre forme di rapporto di lavoro⁷⁷, nonostante l'autorevole pensiero di Luigi Mengoni abbia tenuto a «denunciare l'erroneità della tendenza ad attribuire all'art. 2094 una funzione di qualificazione di tutti i rapporti di lavoro»⁷⁸.

Tuttavia, è innegabile che il lavoro o, se si preferisce, il lavoratore subordinato, sia il perno del diritto del lavoro: «[...] invero, la subordinazione [...] assurge a chiave, insieme, etica e logica del diritto del lavoro. Il lavoro che dà il nome a un ramo del diritto [...] è dunque in principio quello subordinato»⁷⁹.

E se, dunque, la subordinazione ha sempre funto da parametro su cui misurare e tarare ogni altro rapporto di lavoro⁸⁰, non meraviglia che sia sempre stata messa in discussione⁸¹ e che, tuttavia, sia uscita pressoché immutata dal confronto con nuove forme di lavoro⁸². E quindi le tracce dei tentativi di restringere sempre più il campo

Barassi, Philippe Lotmar e la cultura giuridica tedesca, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, pp. 165-193; *Idem*, Lodovico Barassi (1873-1961), in *Lav. Dir.*, 1997, pp. 521- 533.

⁷⁶ Autorevole dottrina ha sostenuto che concetto è «diventato, lungo il ventesimo secolo, il cuore della considerazione giuridica del lavoro [...eppure...] alla fine del secolo appare così inadeguato a governare la inevitabile diversificazione delle forme di lavoro [...]», M. Pedrazzoli, *La parabola della subordinazione dal contratto allo status. Riflessioni su Barassi e il suo dopo*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, n. 2, pp. 263-287, qui p. 264.

⁷⁷ Resta celebre l'insegnamento di Luigi Mengoni, secondo cui: «una funzione generale a tutta l'aria del lavoro subordinato è tuttavia attribuita dal codice al tipo legale dell'art. 2094, in conseguenza dell'elezione della disciplina ad esso connessa a modello di trattamento anche degli altri rapporti di lavoro, ai quali è dichiarata applicabile nei limiti della compatibilità col loro carattere speciale», *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, pp. 6-19, qui p. 10.

⁷⁸ L. Mengoni, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, pp. 6-19, qui p. 11.

⁷⁹ M. Dell'Olio, *La subordinazione nell'esperienza italiana*, in *Arg. dir. lav.*, 1998, 3, pp. 697-713, qui p. 700. Cfr. invece M. Pedrazzoli che, riprendendo le considerazioni di Karl Popper, ha osservato criticamente che «la subordinazione rappresenta un'idea unificante, semplice ed efficace, per impiantarvi attorno la rete di relazioni del diritto del lavoro, come mostra implicitamente lo sviluppo della sua esperienza teorica», in *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985, qui p. 31.

⁸⁰ Sono le considerazioni più volte proposte da Alain Supiot. Si veda, ad esempio, A. Supiot (a cura di), *Il futuro del lavoro*, ed. it. a cura di P. Barbieri, E. Mingione, Carocci, Roma, 1999.

⁸¹ «Ed invero, il problema della sussistenza di una “zona grigia” si era da sempre presentato agli occhi della dottrina, dando luogo all'incerta condizione della dipendenza, equiparata alla eterodirezione già dal legislatore del 1942 nella stessa nozione di cui all'art. 2094 c.c.», così V. Ferrante, *Subordinazione, dipendenza, abitualità, personalità*, cit., p. 27.

⁸² Ci si riferisce alla costruzione della para-subordinazione, per cui negli anni la dottrina italiana ha prodotto ampia letteratura; solo per citare alcuni dei lavori più noti: G. Santoro Passarelli, *Il lavoro “parasubordinato”*, Milano, Giuffrè, 1979, di cui ha proposto una rilettura M. T. Carinci, *Il dialogo fra Pino Santoro Passarelli e la dottrina. Dalla parasubordinazione al lavoro economicamente*

di applicazione delle tutele derivanti dalla subordinazione⁸³ si ritrovano nella interpretazione che di questa categoria ne hanno dato la giurisprudenza e la dottrina⁸⁴.

La presente ricerca cercherà, invece, di dimostrare che la subordinazione, alla prova del lavoro su piattaforma digitale, può risultare elastica, dai connotati e dai costrutti più malleabili, così che possa apparire evidente che si può ancora parlare di subordinazione⁸⁵, ma con dei caratteri mutati e mutanti rispetto alla concezione tradizionale che si ha di essa⁸⁶.

dipendente: la rivincita di un'idea, in *Arg. dir. lav.*, 2007, 4-5, pp. 906-927; M. Pedrazzoli, *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, I, pp. 506-557; M. V. Ballestrero, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987, pp. 41-67.; 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, pp. 41-64; M. Biagi, M. Tiraboschi, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno «Statuto dei lavoratori»?*, in *Lav. dir.* 1999, pp. 571- 592; M. Persiani, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 1, pp. 1-25.

⁸³ D'altronde questa opzione limitativa della categoria della subordinazione non ha interessato solo l'ordinamento italiano. La dottrina francese segnala che «tale tendenza è il corollario delle politiche legislative e giurisprudenziali condotte per consentire una più ampia estensione del lavoro indipendente. Così in Francia la legge Madelin dell'11 febbraio 1994 ha introdotto nel codice del lavoro il riferimento alla permanente subordinazione giuridica come indice del lavoro subordinato; precedentemente, il diritto francese ignorava questa condizione di stabilità che, in sistemi giuridici come quello britannico, può condurre a escludere dal lavoro subordinato il lavoro occasionale o intermittente. Da parte sua, la giurisprudenza francese, che negli ultimi vent'anni aveva utilizzato la nozione di «integrazione in un'impresa organizzata» per caratterizzare il contratto di lavoro, ha recentemente riaffermato la primaria importanza del criterio della subordinazione al potere direzionale del datore di lavoro», A. Supiot, *Il futuro del lavoro, Il futuro del lavoro*, ed. it. a cura di P. Barbieri, E. Mingioni, cit., p. 29. (Sulla comparazione con l'operazione francese si tornerà nei capitoli successivi).

⁸⁴ Sembra carico di significato il pensiero di chi ha affermato che nella società postindustriale, in cui la classe operaia non occupa più il centro, «si riduce il peso quantitativo e politico del lavoro dipendente», così G. Santoro Passarelli, *Flessibilità e subordinazione: pluralità di fattispecie o di tutele?*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli, Quad. dir. lav. rel. ind.*, Utet, 1998, pp. 51- 71, qui p. 51.

⁸⁵ La distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, ha detto Ludovico Barassi, è troppo radicata perché venga a sparire, così U. Romagnoli, *«Il contratto di lavoro» di L. Barassi cent'anni dopo*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, 2003, Milano, Vita&Pensiero, pp. 47-70, spec. p. 58.

⁸⁶ La dottrina dominante ritiene che: «[...] subordinazione, concetto sfuggente, non ancorato ad un deciso dato positivo, elemento che –per il nostro codice- è descritto dalla figura del prestatore di lavoro piuttosto che della prestazione in sé (2094 c.c.). La nozione oggi vive una crisi d'identità, o meglio di unitarietà per via di una sorta di conflagrazione sociale avvenuta nel mercato del lavoro che ha isolato e reso in parte anacronistico il prototipo normativo, immaginato nel lontano 1942 per un universo più composto e omogeneo di figure. Alla morfologia consolidata, ma oggi sicuramente non più dominante, del lavoratore maschio, adulto, dipendente a tempo pieno ed indefinito dall'impresa industriale e commerciale –su cui si sono costruiti i manuali di diritto del lavoro- si è affiancata una moltitudine di comprimari [...] i cui contorni non li collocano agevolmente nell'iconografia classica dominante nel mercato del lavoro. Il lavoro non è più un termine declinabile al singolare nel momento in cui esso altera gli schemi normativo-sociali su cui si è costruita la regola giuridica», così B. Veneziani, *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, 2, pp. 197-203, qui p. 198.

Si avrà modo, nel proseguo della trattazione, di verificare che la concezione prevalente di subordinazione si è assestata sul concetto della etero-direzione. Invece, qui si intende provare non a rinnegare, bensì a riesaminare la tendenza a comprimere la subordinazione nel recinto della etero-direzione e a farvi rientrare anche il concetto di etero-organizzazione.

Si intende, in particolar modo, rivedere il nesso predeterminazione oraria-vincolo di subordinazione e provare ad argomentare che, pur in presenza di libertà nel decidere quando lavorare e, perciò, in assenza di una determinazione preventiva del tempo di lavoro, si possa comunque accertare, per altri aspetti fondamentali, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Resta pienamente condivisibile il suggerimento di autorevole dottrina a proposito della revisione «dello stesso concetto –o categoria- della subordinazione» che, ad ogni modo, «revisione non significa sovversione»⁸⁷.

⁸⁷ E. Ghera, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, cit., p. 624, che, in realtà, si riferiva alla discussione tra metodo tipologico e metodo sussuntivo.

Capitolo Primo

La costruzione nominale e giuridica della subordinazione: l'etero direzione come suo elemento costitutivo

«Come scrive Eva-Maria Thüne [...], c'è una sofferenza nella propria lingua quando questa è coperta da linguaggi imparati a memoria senza legame con la propria esperienza»⁸⁸

1.1. Prima dell'art. 2094 c.c.: la teoria di Ludovico Barassi

«Non è facile trovare oggi il tono giusto per discutere ancora di subordinazione.

L'impressione è che si sia già detto tutto e che, pure, molto, troppo ci sia ancora da dire. Forse questa impressione riflette soltanto un'insoddisfazione soggettiva per i più recenti sviluppi della nostra materia, prima ancora che per gli orientamenti di politica del diritto prevalenti, per il senso di impotenza che sembra pervaderla rispetto alla tradizionale tavola dei valori intorno alla quale è costruita»⁸⁹.

Per comprendere il risultato della ricerca che ha portato ad una rivalutazione del concetto classico di subordinazione⁹⁰ è, dunque, qui essenziale riproporre il

⁸⁸ W. Tommasi, *Parla come mangi*, in *Per amore del mondo*, 2017-2018, n. 15, in <http://www.diotimafilosofe.it/larivista/parla-come-mangi/>. Discorso simile sull'importanza del linguaggio applicata alle categorie giuridiche lo ritroviamo in un saggio della dottrina giuslavoristica: «In una delle sue Lezioni americane Italo Calvino tesse l'elogio dell'esattezza nella scrittura, intesa, fra l'altro, come ricerca di un "linguaggio il più preciso possibile come lessico e come resa delle sfumature del pensiero". Avvertita in letteratura, un'esigenza del genere dovrebbe, a più forte ragione, essere condivisa nell'analisi giuridica e nelle scienze sociali: eppure non sembra che le cose stiano propriamente in questi termini», così M. Roccella, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *Quaderni di sociologia*, 2008, n. 4, pp. 71- 112, qui p. 71.

⁸⁹ Così condivisibilmente riflette L. Zoppoli, *La subordinazione tra persistenti disegualanze e tendenze neo-autoritarie*, Intervento tenuto al II seminario di studio Marco Biagi su "Lavoro subordinato, lavoro coordinato e dintorni", Trento, 4 aprile 2003.

⁹⁰ La rivalutazione del contenuto nominale di subordinazione è stata ben messa in luce da M. Pedrazzoli, secondo cui: «dobbiamo scontare che nel tempo la precisione semantica si è spappolata e il significato della parola continua a subire alterazioni», *La parabola della subordinazione dal contratto allo status. Riflessioni su Barassi e il suo dopo*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, n. 2, pp. 263-287, qui p. 265.

dibattito⁹¹ che si è storicamente strutturato intorno alla sua categoria⁹², poiché «la storia non è tenuta a impartire ammaestramenti all'oggi; ma è anche vero che, se con lei non si fanno i conti, le contraddizioni di ieri (anzi, dell'altro ieri) sono destinate a ripetersi»⁹³.

Quando una fonte legale ancora non si era occupata di disciplinare cosa si dovesse intendere per subordinazione⁹⁴ o, come poi farà il codice civile, per lavoratore subordinato, l'elaborazione più completa e complessa della categoria della *locatio operarum* si doveva all'opera di Ludovico Barassi⁹⁵.

Così, come suggerisce autorevole dottrina, si potrebbe «fare una volta per tutte i conti con la costruzione contrattuale barassiana»⁹⁶ e ripercorrere, in particolare attraverso i suoi commentatori, quale fosse per l'Autore il *fulcro* del contratto di lavoro subordinato. Il dibattito, tuttavia, incontra due problematiche: il pensiero di Barassi non rimane immutato nell'arco della sua attività accademica e scientifica, e il cambiamento si percepisce da un'edizione all'altra della sua opera principale⁹⁷.

⁹¹ La dottrina ha individuato le componenti del contesto storico-economico dell'ordinamento italiano che spiegano perché, proprio durante il ventesimo secolo, si sia iniziato a ragionare di subordinazione: «Il fenomeno della subordinazione come modo d'essere di una obbligazione lavorativa contrattuale, pur non ignoto al diritto romano classico, ha incominciato ad assumere un rilievo centrale e quantitativamente predominante nel sistema produttivo soltanto con la rivoluzione industriale; ed è stato individuato con precisione da sociologi, economisti e giuristi come modalità di organizzazione del lavoro concettualmente distinta dalla mera continuità della prestazione del collaboratore nell'ambito dell'organizzazione del creditore (*locatio operarum*) soltanto nel corso del ventesimo secolo», P. Ichino, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, p. 178.

⁹² In particolare, autorevole dottrina ha tenuto a precisare l'importanza di una «visione storicistica del lavoro subordinato» e, dunque, della sua «storica relatività», così R. Scognamiglio, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, pp. 95-120, qui pp. 108-109.

⁹³ M. G. Garfalo, *Lodovico Barassi e il socialismo della cattedra*, cit., p. 397. Non è un caso che l'Autore proponesse questa riflessione proprio nel medesimo contesto, ossia «rileggendo [...] alcuni socialisti della cattedra e Barassi».

⁹⁴ Al di là della fonte legale, come è noto la giurisprudenza dei *probi-viri* ha svolto un ruolo decisivo per iniziare a delineare il contratto di lavoro subordinato. Per una cronistoria del contesto normativo e giurisprudenziale in cui si è formato il contratto di lavoro si rinvia a G. Pino, *Il contesto di inizio secolo e la discussione sul contratto di lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 27-41.

⁹⁵ Fin dalla prima edizione della sua opera, Barassi tenne a precisare che una completa regolamentazione per legge del «rapporto giuridico tra capitale e lavoro» non sia «né desiderabile né possibile», sia perché troveremmo le norme desuete e invecchiate, venendo «a galla le stridenti contraddizioni con la vita pratica», sia perché il rapporto locativo di lavoro è caratterizzato da forme «svariatissime» e non par ragionevole, dunque, «codificarlo nella sua interezza», L. Barassi, *Il contratto di lavoro*, Soc. ed. libraria, Milano, 1901, qui p. 7.

⁹⁶ L. Zoppoli, *La subordinazione tra persistenti diseguaglianze e tendenze neo-autoritarie*, cit.

⁹⁷ Ne dà conto: L. Mengoni, *L'evoluzione del pensiero di Ludovico Barassi dalla prima alla seconda edizione del "Contratto di lavoro"*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, pp. 209-218.

Inoltre, un dibattito sul pensiero di Ludovico Barassi sarebbe amplissimo⁹⁸ e coinvolgerebbe una parte molto consistente della letteratura⁹⁹ che, dalla prima edizione de *Il contratto di lavoro*¹⁰⁰, ha commentato le tesi barassiane: notevole fu il contributo dell'Autore per la «fondazione della categoria contratto di lavoro come superamento dello schema locativo»¹⁰¹, non senza aver chiarito la fondamentale distinzione tra *locatio operis* e *locatio operarum*¹⁰²; nonché ancora attuale e profondamente utile, nonostante sia stato sollevato qualche dubbio in merito¹⁰³, è la riflessione sull'oggetto del contratto di lavoro subordinato che portò Barassi al noto confronto con la posizione di Carnelutti¹⁰⁴; o ancora, le argomentazioni sul

⁹⁸ Peraltro, il giurista, naturalmente, non si è occupato solo del nascente diritto del lavoro; sono ampi e noti anche i suoi studi, per esempio, sulla proprietà: *Proprietà e comproprietà*, Milano, 1951.

⁹⁹ Tra i principali conoscitori e commentatori dell'opera di Barassi, Mario Napoli ha sollecitato un ritorno alla sua opera anche per «l'opzione metodologica: radicare il diritto del lavoro nelle strutture profonde del diritto civile», M. Napoli, *Ritornare a Barassi?*, Prefazione a M. Napoli (a cura di), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, ristampa in anastatica dell'edizione del 1901, Vita&Pensiero, Milano, 2003, pp. vii- lxxvii, qui p. lxxvi.

¹⁰⁰ L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, cit., 1901.

¹⁰¹ M. Napoli, *Ritornare a Barassi?*, Prefazione a M. Napoli (a cura di), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, cit., pp. vii- lxxvii, qui p. ix. Ma ne dà ampiamente atto anche B. Veneziani, *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di Ludovico Barassi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2002, n. 1, pp. 39-83, spec. p. 41.

¹⁰² Per dovere di completezza si accenna, sommariamente, al criterio di distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, in voga presso la civilistica ottocentesca, secondo cui la linea di discriminazione tra le due fattispecie dipendeva dall'oggetto dell'obbligazione, di mera attività nel caso della *locatio operarum*, di risultato, nel caso della *locatio operis*; il criterio fa da eco alla distinzione tra obbligazioni di mezzi e obbligazioni di risultato, di cui si è occupato, in misura prevalente, L. Mengoni, *Obbligazioni di risultato e obbligazioni di mezzi*, in *Riv. dir. comm.*, 1954, fasc. 5- 6, Parte I, pp. 185- 209; parte II, pp.280- 304; e che ritroviamo anche in M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, diffusamente cap. II.

¹⁰³ U. Romagnoli ha definito questo dibattito un «fatuo litigio», in *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Il Mulino, Bologna, 1995, p. 53. *Contra* M. V. Ballestrero, *Le «energie da lavoro» tra soggetto e oggetto*, in S. Rodotà, P. Zatti (diretto da), *Trattato di biodiritto*, vol. II, *Il governo del corpo*, tomo I, Giuffrè, Milano, 2010, pp. 855-872, spec. p. 857 in cui definisce il dibattito «un fatto serio»; M. Barbieri, *Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro*, in *Dem. Dir.*, 2019, in corso di pubblicazione; M. Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, Adapt Univeristy press, 2019. un contributo significativo al tema è contenuto anche in M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, spec. p. 96- 97; invece un recente saggio utile al dibattito è di V. Bavaro, *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista materiale (per una critica del diritto del bilanciamento)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, n. 2, pp. 175- 201. Ulteriori spunti di riflessione sull'impiego delle energie fisiche della persona che lavora si rinvencono in U. Prosperetti, *Lavoro (fenomeno giuridico)*, in *Enc. Dir.*, 1973, XXIII, pp. 327- 338, specie p. 328.

¹⁰⁴ Si vedano le riflessioni di F. Carnelutti, *Studi sulle energie come oggetto di rapporti giuridici*, in *Riv. dir. comm.*, 1913, vol. XI, p. I, pp. 354-394, specie p. 365 sul rapporto tra il *dare* e il *facere* della prestazione e pp. 382 ss. sulla natura del contratto di lavoro; Idem, *Teoria generale del diritto*, Ed. scientifiche italiane, 1952, specie p. 172- 173. Riflessioni riprese da U. Romagnoli, *Giuristi del lavoro nel Novecento italiano*, Ediesse, Roma, 2018, specie pp. 63- 69. Sulle posizioni di Carnelutti in merito alla inscindibilità delle energie lavorative dalla persona del lavoratore, è stato segnalato che lo stesso giurista «avrebbe cambiato posizione, aderendo anch'egli, in buona sostanza, allo schema locativo, e proponendo una scissione tra uomo come persona e come cosa, del quale soltanto

rapporto tra il diritto del lavoro e la legislazione sociale¹⁰⁵.

Dunque, si è scelto di indirizzare la ricerca ad uno scopo preciso: (ri)evocare il contenuto della subordinazione così come concepito nel tempo¹⁰⁶ e, innanzitutto dal «fondatore della scienza del Diritto del lavoro»¹⁰⁷, in particolare, con riferimento alla sua nozione, tra etero-direzione e etero-organizzazione.

Secondo una dottrina, fin dalla prima edizione della monografia barassiana, «la caratteristica qualificante della locazione delle opere [...] viene individuata nell'oggetto dell'obbligazione (lavoro eterodiretto) invece che sul soggetto da proteggere (lavoratore subordinato). [...] dunque... la caratteristica fondamentale del contratto di lavoro si rinviene, precisamente, nella dipendenza»¹⁰⁸.

Invero, ciò che secondo Barassi caratterizza la *locatio operarum*, a differenza della *locatio operis*, è la messa a disposizione delle energie di lavoro, che il *conductor operarum* dirige «ai risultati che egli intenda ottenere»¹⁰⁹.

Come precisa altra dottrina, «va rigettato altresì il rilievo che la distinzione, condotta secondo il criterio della autonomia o della subordinazione, si fonda, con un vistoso errore di metodo, su un effetto giuridico, il diritto di direzione, che dà per scontata la ricorrenza dell'uno o dell'altro tipo contrattuale. Qui non si tratta,

quest'ultima parte sarebbe stata oggetto della facoltà di disporre attribuita all'imprenditore», così L. Gaeta, P. Tesaurò, *La subordinazione*, in L. Gaeta, F. Stolfa, P. Tesaurò, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, t. I, Utet, Torino, 1993, qui p. 13; ma anche G. Suppiej, *Il rapporto di lavoro*, Cedam, 1982, specie pp. 72- 73 e pp. 81- 89. E una analisi completa del contributo di Carnelutti allo studio della disciplina giuslavoristica è in G. Santoro Passarelli, *Il diritto del lavoro di Francesco Carnelutti*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, fasc. 4, pp. 1009- 1051.

¹⁰⁵ Senza pretesa di completezza, si sono proposti solo alcuni punti della complessa opera di Ludovico Barassi: per un'analisi sistematica e strutturale si rinvia a M. Napoli (a cura di), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, cit.; resta, inoltre, utile il commento di Massimo D'Antona, secondo cui l'opera di Barassi «persegui [...] precisi e non dissimulati obiettivi di politica del diritto. Da un lato, approntare uno schema meno generico della locazione di opere per delimitare le due grandi aree dei contratti per l'utilizzazione del lavoro: il lavoro autonomo e quello subordinato. E dall'altro, prosciugare le infiltrazioni eversive che il rapporto di lavoro operaio andava producendo nelle armonie egualitarie del diritto dei contratti, promuovendo il "disvalore" della assenza di reale autonomia contrattuale del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, a connotato tipico della prestazione dedotta, ed anzi ad elemento di individuazione della fattispecie: appunto, la subordinazione», *I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1988, n. 1, pp. 195- 220, qui p. 196- 197.

¹⁰⁶ Si consideri, infatti, che «Barassi si mosse in un'ottica di razionalizzazione dell'esistente», così G. Pino, *Il contesto di inizio secolo e la discussione sul contratto di lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., p. 38.

¹⁰⁷ M. Napoli (a cura di), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, cit., p. viii.

¹⁰⁸ A. Garilli, *Il contratto di lavoro e il rapporto di impiego privato nella teoria di Lodovico Barassi*, cit., p. 379.

¹⁰⁹ L. Barassi, *Il contratto di lavoro*, cit., 1901, p. 24.

infatti, del diritto di direzione di per sé considerato, bensì della volontà rivolta ad assegnare all'una anziché all'altra parte la gestione e quindi la direzione del lavoro, e cioè la subordinazione o l'autonomia del lavoratore»¹¹⁰.

È opportuno, allora, precisare cosa Barassi intendesse per dipendenza: dipendenza non solo in senso materiale, ma anche in senso «astratto e per così dire sterilizzato»¹¹¹, che consente al giurista di «estendere la fattispecie dalle prestazioni che comportano una dipendenza materiale di soggezione alle opere liberali e a quel lavoro libero che non si presta a un rapporto di dipendenza passiva con il creditore»¹¹², ovvero un concetto di dipendenza formale «poi trasfusa nella nozione di eterodirezione, tecnicamente più sofisticata»¹¹³.

Dunque, «per Barassi si è in presenza di dipendenza solo laddove una delle due parti del rapporto eserciti sull'altra quella che egli sinteticamente definisce “direzione del lavoro”»¹¹⁴.

Pertanto, come rileva l'occhio più attento e analitico di Mario Giovanni Garofalo, si tratta di una fattispecie ampia conseguenza «delle esigenze dell'industrialismo che ha bisogno di un tipo contrattuale che sia caratterizzato non dai contenuti dell'attività lavorativa in obbligazione, ma dall'accertamento della direzione, della gestione del lavoro in testa al creditore del lavoro»¹¹⁵. Tale per cui la subordinazione, che Barassi «enfattizza come indice discretivo fondamentale tra locazione d'opere e d'opera»¹¹⁶, non viene ad essere un effetto del contratto, ma «un effetto della portata sociale delle loro [...dei lavoratori subordinati...] prestazioni»¹¹⁷, cioè è una caratterizzazione della loro posizione debitoria che si

¹¹⁰ R. Scognamiglio, *Contratto di lavoro e locazione d'opere*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, cit., pp. 93-104, spec. p. 100.

¹¹¹ A. Garilli, *Il contratto di lavoro e il rapporto di impiego privato nella teoria di Lodovico Barassi*, cit., p. 379.

¹¹² *Ibidem*.

¹¹³ *Ivi*, p. 380.

¹¹⁴ M. Martone, *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, pp. 3- 47, spec. p. 12.

¹¹⁵ M. G. Garofalo, *Lodovico Barassi e il socialismo della cattedra*, cit., p. 398.

¹¹⁶ L. Gaeta, *Ludovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, n. 2, pp. 165-193, spec. p. 179; dello stesso parere: M. Magnani, *Lodovico Barassi e la tradizione anglosassone*, secondo cui il criterio discretivo tra locatio operarum e locatio operis è «basato sulla circostanza che la prestazione di lavoro sia o meno assoggettata, per ciò che riguarda la sua tecnica di attuazione, ai criteri direttivi del contraente cui è destinata», in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, n. 2, pp. 195-207, spec. p. 195.

¹¹⁷ L. Barassi, *Il contratto di lavoro*, cit., 1901, p. 32.

riflette sulla modalità di esecuzione della loro prestazione¹¹⁸, come destinazione della prestazione di lavoro da svolgersi sotto la direzione del datore¹¹⁹.

E dunque, la subordinazione è «piuttosto una sintesi delle modalità effettuali (dipendenza, direzione: art. 2094 c.c.) della prestazione e quindi dell'obbligazione di lavoro»¹²⁰ o, ancora, «è sinonimo di etero-direzione, di mancanza di autogestione dell'attività di lavoro dedotta in contratto»¹²¹. Anche sul piano semantico, è utile il rilievo in merito all'assenza della parola subordinazione, nella prima edizione dell'opera de *Il contratto di lavoro*, in luogo della quale viene usata la parola dipendenza¹²².

Questa elaborazione della fattispecie si accompagna ad una precisa operazione compiuta da Barassi: la opposizione delle sue teorie al socialismo della cattedra¹²³, al socialismo giuridico¹²⁴. Barassi libera il lavoro dipendente dal *droit ouvrier*¹²⁵ e lo rende una «fattispecie che, invece, viene ad essere costruita sull'alienazione del

¹¹⁸ Precisa attenta dottrina, in merito all'estensione dell'area del debito del prestatore di lavoro nella costruzione barassiana, che la subordinazione per il giurista «andava identificata nell'assoggettamento della prestazione ai criteri direttivi del datore, senza altri impegni da parte del lavoratore che quello di eseguire prestazioni di lavoro subordinato», così L. Gaeta, P. Tesaurò, *La subordinazione*, in L. Gaeta, F. Stolfà, P. Tesaurò, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, t. I, Utet, Torino, 1993, qui p. 15.

¹¹⁹ B. Veneziani, *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di Ludovico Barassi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2002, n. 1, pp. 39-83, spec. p. 64.

¹²⁰ E. Ghera, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, cit., p. 626.

¹²¹ L. Mengoni, *Il contratto individuale di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2000, n. 2, pp. 181-200, spec. p. 184.

¹²² Il rilievo filologico è di M. Pedrazzoli, *La parabola della subordinazione dal contratto allo status. Riflessioni su Barassi e il suo dopo*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, n. 2, pp. 263-287; anche in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, cit., pp. 349-379, spec. p. 351. Considerazioni analoghe sono accennate anche in Roccella che sottolinea che nel diritto del lavoro le due espressioni, lavoro subordinato o lavoro dipendente, «sono impiegate in maniera fungibile», M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 25, nota 1.

¹²³ L'opinione della dottrina che si è occupata di definire il contratto di lavoro è di riconoscere all'opera barassiana «il merito della costruzione sistematica di una nozione di contratto capace di affrancarsi dallo schema puro del contratto di locazione senza al contempo cadere nella prospettiva sociologica», così P. Tosi, F. Lunardon, *Lavoro (contratto di)*, in *Digesto delle discipline privatistiche*, VIII, Utet, Torino, 1992, pp. 140-168, qui p. 141.

¹²⁴ In realtà, in dottrina c'è chi ha precisato che la sua impostazione metodologica «non induce peraltro Barassi a rifiutare del tutto la collocazione della legislazione sociale entro il (nascente) diritto del lavoro né a ricondurre acriticamente lo schema del contratto di lavoro alla tradizione pandettistica, ma a far opera, in qualche modo, di mediazione o di compromesso fra le due posizioni», così O. Mazzota, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2013, p. 44.

¹²⁵ Per l'elaborazione del concetto di subordinazione non incline al condizionamento della legislazione sociale nell'opera di Barassi, si veda U. Romagnoli, *Dalla cittadinanza industriale alla cittadinanza industriosa*, in *Riv. trim. dir. e proc. civ.*, 2018, fasc. 2, pp. 565-586. E ne fa un importante riferimento anche E. Ghera, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, n. 4, pp. 621-639, spec. p. 624-625.

lavoro»¹²⁶.

In alcuni commenti della dottrina, non dispiace del tutto «l'affrancamento di questo ramo del diritto (privato) dall'operaismo e, ancora di più, dal pauperismo del contraente debole [...poiché...] consente di non legarlo allo status dell'operaio maschio occupato nella grande fabbrica fordista e di renderlo idoneo a regolare almeno una parte dei rapporti di lavoro anche in un sistema produttivo terziarizzato»¹²⁷.

Depurato, così, dai condizionamenti sociologici, il tipo normativo della subordinazione, per Barassi, non rileva «in termini di asimmetria di potere di mercato [...] ma come elemento qualificante della prestazione promessa dal lavoratore»¹²⁸.

È evidente, dunque, che il contenuto della subordinazione viene ad essere l'eterodirezione¹²⁹. Un elemento a cui, rileva attenta dottrina, avevano già fatto ricorso sia i giuristi romani che alcuni dei pandettisti tedeschi, tuttavia «la grossa novità introdotta in argomento da Barassi consiste invece nell'aver egli –operando congiuntamente su due fronti- da un lato elevato l'elemento della direzione a dato qualificativo dell'alternativa tra le due categorie negoziali che esauriscono il campo delle obbligazioni di lavoro [...]; dall'altro lato, nell'aver collegato alla fattispecie da tale elemento individuata una serie di effetti (cioè, l'applicazione delle cd. “leggi sociali”), storicamente e logicamente non collegati né collegabili alla circostanza che il debitore del lavoro abbia promesso una mera attività oppure un risultato, e pertanto rivelando l'intento [...] di utilizzare il requisito della “direzione” in una funzione sostanzialmente autonoma, e non già rivelatrice dell'assenza della

¹²⁶ M. G. Garofalo, *Lodovico Barassi e il socialismo della cattedra*, cit., p. 157.

¹²⁷ M. G. Garofalo, *Lodovico Barassi e il socialismo della cattedra*, cit., p. 399.

¹²⁸ L. Mengoni, *Il contratto individuale di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2000, n. 2, pp.181-200, spec. p. 184.

¹²⁹ Molto utile quanto annota la dottrina a proposito del fatto che Barassi sembra «antecedere il famoso saggio di Ronald Coase sulla *Natura dell'impresa*», se, per l'economista, caratteristica del contratto di lavoro è l'esercizio dell'utilizzatore della prestazione di lavoro della propria autorità e il vincolo dell'obbedienza del fornitore, ciò conduce Barassi «a indicare come compito dello studioso a venire quello di attenuare le conseguenze negative della subordinazione: giacché sempre (finché c'è la manifattura) vi sarà bisogno di un tale contratto e anzi si diffonderà anche perché è nell'indole di molti uomini non assoggettarsi a rischi», così M. Pedrazzoli, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, Utet, Torino, 1998, pp. 9- 32, qui p. 15, nt. 7.

promessa di un risultato di lavoro»¹³⁰.

Eppure, l'intento di scollegare la subordinazione dal lavoro nell'impresa non resta senza conseguenze sul piano della costruzione della categoria negoziale¹³¹: la subordinazione in Barassi diventa «dato di fattispecie, sostitutivo della mera attività»¹³², perde, perciò, «ogni collegamento con la situazione che si dimostra di voler individuare, e cioè quella del lavoro funzionalmente inserito nella stabile organizzazione aziendale»¹³³.

In questo consiste «la vera fondamentale incongruenza barassiana»¹³⁴: attribuire la natura subordinata anche a quelle realtà che si pongono al di fuori di questa situazione di inserimento nell'impresa, dovendo sussistere solo il requisito - necessario ma sufficiente- della direzione; Barassi costruisce, perciò, una «rappresentazione non giuridica della subordinazione»¹³⁵ tutte le volte in cui ne ravvisa la presenza, per soddisfare l'esigenza protettiva del prestatore, anche quando il titolare dell'impresa potrebbe servirsi di un rapporto di lavoro «così subordinato come autonomo»¹³⁶.

Dunque, questo sarà lo schema con cui la legislazione codicistica si confronterà quando, nel 1942, sarà pronta a positivizzare la categoria civilistica del contratto di lavoro subordinato¹³⁷.

¹³⁰ L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano editore, Napoli, 1967, spec. p. 125.

¹³¹ Osserva ragionevolmente la dottrina: «[...] nella prospettiva barassiana [...] il contratto di lavoro sembra davvero un istituto appartenente al mondo dei concetti giuridici, dogmaticamente indifferente all'organizzazione del lavoro ove il rapporto concretamente trova attuazione», così A. Perulli, *Potere direttivo, organizzazione, impresa*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 227- 300, qui p. 257.

¹³² L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano editore, Napoli, 1967, spec. p. 128.

¹³³ *Ibidem*.

¹³⁴ *Ibidem*.

¹³⁵ *Ivi*, p. 129.

¹³⁶ *Ibidem*.

¹³⁷ Per una ricostruzione storica e legislativa della genesi dell'art. 2094 c.c., si rinvia a R. Scognamiglio, *Codice civile e diritto del lavoro*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto, Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, pp. 1235- 1279; L. Nogler, *Ancora su «tipo» e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, n. 1, pp. 109-153. Prima della disposizione codicistica ex art. 2094 c.c., si ricorda l'art. 1 del Regio decreto 1825/1924 sull'impiego privato, ai sensi del quale: «Il contratto d'impiego privato, di cui nel presente decreto, è quello per il quale una società o un privato, gestori di un'azienda, assumono al servizio dell'azienda stessa, normalmente a tempo indeterminato, l'attività professionale dell'altro contraente, con funzioni di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera.

Il contratto d'impiego privato può anche essere fatto con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso le disposizioni del presente decreto che presuppongono il contratto a tempo

Prima di arrivare alla proposta contenuta nell'art. 2094 c.c.¹³⁸, può essere utile richiamare un parallelismo condotto da Edoardo Ghera tra la dottrina Barassiana e la costruzione della subordinazione nell'opera di Paolo Greco del 1939¹³⁹: come rileva il prezioso commento di Ghera, l'Autore nel Suo Trattato precisa che la differenza tra autonomia e subordinazione del debitore rispetto al creditore di lavoro «risiede nella posizione personale del lavoratore-debitore rispetto alla sfera di dominio del creditore del lavoro. La subordinazione consiste infatti nella sottoposizione a tale dominio sotto forma di potere di organizzazione e direzione del lavoro: così la subordinazione, quale effetto necessario della inserzione del lavoratore nell'impresa-organizzazione, si sovrappone e, in qualche modo si sostituisce –trasformandolo- al rapporto obbligatorio»¹⁴⁰.

Questa visione della subordinazione deriva, e ne è la diretta conseguenza¹⁴¹, dalla concezione istituzionistica dell'impresa¹⁴². Santi Romano ha dato un contributo

indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del decreto». Per una ricostruzione storico-politica alla redazione della Legge si rinvia a U. Romagnoli, *Giolittismo, burocrazia e legge sull'impiego privato*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1971, I, pp. 187- 197.

¹³⁸ Per una puntuale ricostruzione della nozione e della struttura del contratto di lavoro prima e dopo la disciplina codicistica, si rinvia a L. Mengoni (a cura di), *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in G. Boldt, G. Camerlynck, P. Horion, A. Kayser, M.g. Levenbach, L. Mengoni (a cura di), *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri della C.E.C.A.*, Milano, Giuffrè, 1965, pp. 413- 504.

¹³⁹ E. Ghera, *Lodovico Barassi e Paolo Greco*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, cit., pp. 239-251.

¹⁴⁰ *Ivi*, p. 243.

¹⁴¹ «La fortuna della teoria istituzionalista nel primo dopoguerra fu dovuta alla circostanza che essa consentiva, nella rinascita appena iniziata di una società industriale, di assecondare i poteri imprenditoriali necessari alla edificazione di una fabbrica fordista più efficiente, ed insieme di abilitare il legislatore alla costruzione di uno statuto protettivo, nonché, ancora, di legittimare la giurisprudenza (fornendo una giustificazione dogmatica) a collegare la qualificazione alla estensione della protezione in ragione della subordinazione-situazione propria della persona del lavoratore», R. Pessi, *L'autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, pp. 49- 145, qui pp. 50- 51.

¹⁴² Per la cui concezione lo stesso Ghera rimanda alla dottrina più autorevole in Italia di S. Romano, *L'ordinamento giuridico*, Sansoni ed., Firenze, 1977 (prima ed. 1917). Una nozione chiara di impresa come istituzione è, peraltro, attribuibile al giuscommercialista Alberto Asquini: «secondo il profilo corporativo l'impresa viene considerata come quella speciale organizzazione di persone che è formata dall'imprenditore e dai prestatori d'opera, suoi collaboratori. L'imprenditore e i suoi collaboratori –dirigenti, impiegati, operai- non sono infatti semplicemente una pluralità di persone legate tra di loro da una somma di rapporti individuali di lavoro, con fini individuali; ma formano un nucleo sociale organizzato, in funzione di un fine economico comune, in cui si fondano i fini individuali dell'imprenditore e dei suoi singoli collaboratori: il raggiungimento del miglior risultato economico nella produzione», così A. Asquini, *Scritti giuridici*, Cedam, 1961, vol. III, pp. 141- 142. Si veda anche P. Greco, *Corso di diritto commerciale*, ed. Malfasi, Milano, 1948, spec. pp. 50 ss. Molto interessante, inoltre, la posizione di F. Santoro Passarelli, il quale ricostruisce la nozione di

fondamentale alla concezione dell'impresa come istituzione, definendo i caratteri e concependola come «microcosmo giuridico» che, in quanto tale, «avrà un capo, un legislatore, dei sottoposti, proprie leggi, tutto un coordinamento di autorità e ingranaggi amministrativi: sarà quindi un mondo giuridico a sé, completo nel suo genere e nei suoi fini»¹⁴³.

Asquini ritiene, nel contesto dell'impresa-istituzione, che «l'organizzazione si realizza attraverso la gerarchia dei rapporti tra l'imprenditore –dotato di un potere di comando- e i collaboratori, tenuti all'obbligo di fedeltà e di obbedienza nell'interesse comune»¹⁴⁴.

Cosicché la subordinazione «non è più come semplice dipendenza dal diritto di direzione e sorveglianza del creditore o datore di lavoro ma come vero e proprio rapporto gerarchico di obbedienza ai comandi e quindi all'autorità dell'imprenditore»¹⁴⁵.

Sono decisamente utili, alla ricostruzione della subordinazione, le considerazioni di Marcello Pedrazzoli, il quale rileva che in Barassi –ma anche nel suo seguito- «quale elemento distintivo della subordinazione, la direzione del lavoro altrui finisce per essere intesa come veicolo per la soddisfazione di un interesse tipico»¹⁴⁶, che è quello, naturalmente, del datore di lavoro. La sensazione è che la pregevole eredità barassiana abbia, in effetti, circoscritto il lavoro subordinato al lavoro eterodiretto¹⁴⁷, influenzando i processi di normativizzazione della fattispecie e di interpretazione da parte della dottrina successiva, tuttavia non sono mancate fratture rispetto alla concezione barassiana della subordinazione, così schiacciata sulla

impresa non tanto come istituzione, ma come «vivente organismo», che richiamerebbe la distinzione propria della concezione germanica tra Unternehmen e Betrieb, cioè tra impresa e azienda, così F. Santoro Passarelli, *L'impresa nel sistema del diritto civile*, in *Riv. dir. comm.*, 1942, I, pp. 376- 405. Tra la dottrina giuslavoristica uno dei contributi più significativi alla «configurazione dell'organizzazione di lavoro come un'istituzione» è di M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, spec. pp. 33- 42.

¹⁴³ S. Romano, *L'ordinamento giuridico*, Sansoni ed., Firenze, 1977, spec. p. 75- 76. (Prima ed. 1917).

¹⁴⁴ A. Asquini, *Scritti giuridici*, Cedam, 1961, vol. III, p. 142.

¹⁴⁵ E. Ghera, *Lodovico Barassi e Paolo Greco*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, cit., p. 245.

¹⁴⁶ M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985, p. 63.

¹⁴⁷ Si considerino, in particolare, le riflessioni di M. D'Antona, *I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione*, in *Riv. critica dir. priv.*, 1988, n. 1, pp. 195- 207, specie p. 197, che ha parlato di un «effetto Barassi, per tale intendendo l'effetto ottico per cui si è persuasi di dover vedere il “chi” del diritto del lavoro, cioè il soggetto protetto, guardando al “come” della prestazione dedotta nel contratto di lavoro subordinato».

etero-direzione¹⁴⁸. Quando, peraltro, entra in vigore il codice civile del 1942 con la nuova formulazione di cui all'art. 2094 c.c.¹⁴⁹, gli «equivoci» aumentano di fronte alla «evanescenza» dei suoi indici¹⁵⁰.

1.2. Dopo l'art. 2094 c.c.: le interpretazioni della disposizione codicistica

In realtà, l'archetipo di lavoro subordinato prefigurato da Barassi non confluì nel codice civile del 1942 che «ha tipizzato la subordinazione come criterio di qualificazione del contratto di lavoro, ma il tipo definito dall'art. 2094 non corrisponde alla fattispecie generale teorizzata da Barassi [...], nella quale la subordinazione è una modalità qualificante indipendentemente da determinazioni spazio-temporali o afferenti alle finalità economiche per cui la prestazione è utilizzata dalla controparte»¹⁵¹.

In effetti, se nella proposta dell'autore de *Il contratto di lavoro* manca ogni legame o appartenenza del rapporto di lavoro con l'organizzazione, al contrario, «[...] il codice del 1942 [...] allarga la valutazione normativa del rapporto oltre la sfera dello scambio, attraendo nell'oggetto del diritto del lavoro anche il profilo organizzativo del rapporto»¹⁵².

Tuttavia, nella norma codicistica ridonda quella contraddizione¹⁵³ barassiana innanzi richiamata, segnalata dall'opera di Spagnuolo Vigorita, «quella cioè di

¹⁴⁸ Tra i primi a ridiscutere l'opzione barassiana sul concetto di subordinazione, sicuramente, si veda F. Santoro Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1963, specie pp. 67-69.

¹⁴⁹ Non potendo in questa sede riassumere il dibattito sul corporativismo che hanno succeduto la citata ricostruzione barassiana, si rinvia al pregevole lavoro di L. Gaeta, P. Tesauro, *La subordinazione*, in L. Gaeta, F. Stolfa, P. Tesauro, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, t. I, Utet, Torino, 1993. Si veda anche la ricostruzione di P. Ichino, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il codice civile commentato*, Giuffrè, Milano, 1992.

¹⁵⁰ P. Tosi, *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, Utet, 1998, pp. 33-49, spec. p. 37.

¹⁵¹ L. Mengoni, *L'evoluzione del pensiero di Ludovico Barassi dalla prima alla seconda edizione del contratto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, pp. 209-217, spec. p. 216; anche in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, cit., pp. 13-21.

¹⁵² A. Perulli, *Potere direttivo, organizzazione, impresa*, in *Lav. dir.* 1989, n. 2, pp. 227-300, spec. p. 273.

¹⁵³ Autorevole dottrina ha sottolineato che l'art. 2094 c.c., peraltro, esprime anche un altro tipo di compromesso, «al tempo stesso lessicale e sostanziale, realizzato nella codificazione tra ideologia liberale e corporativa», L. Mariucci, *Le fonti del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1988, qui p. 27.

individuare la fattispecie [...] per l'ipotesi principale e socialmente più rilevante, e poi di pretendere l'applicazione della normativa anche laddove la fattispecie [...] non è di per sé in grado di giungere»¹⁵⁴.

Infatti, la medesima dottrina ha ritenuto che «l'art. 2094 tratteggia in realtà una figura dai contorni amplissimi, caratterizzata esclusivamente dall'“attribuibilità” della prestazione a favore di una struttura produttiva di imputazione. [...] e che esso...] non tratteggia di certo il solo lavoro prestato all'interno della fabbrica (medio-grande)»¹⁵⁵.

Al di là della forza espansiva segnalata, per buona parte della dottrina¹⁵⁶, l'ipotesi principale e socialmente più rilevante, che individua la norma del codice, è il lavoro svolto nell'impresa¹⁵⁷. Tale considerazione va agganciata alla scelta compiuta dal legislatore del 1942¹⁵⁸, considerando che il codice civile, «alla cui redazione non partecipò Barassi, anche per impulso della evoluzione della legislazione precedente, ha abbandonato lo schema della locazione delle opere per quello del contratto di lavoro. Il richiamo è importante [...] perché viene superato lo schema

¹⁵⁴ L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 138.

¹⁵⁵ L. Spagnuolo Vigorita, *Qualità totale e teorie della subordinazione*, in *Dir. rel. ind.* 1994, fasc. 2, pp. 3-13, qui p. 4.

¹⁵⁶ O. Mazzotta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2018; M. Martone, *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, pp. 3- 47, spec. p. 8; F. Mazziotti, *Diritto del lavoro*, Liguori ed., Napoli, 2001; G. Pera, *Diritto del lavoro*, Cedam, 2000; G. Ghezzi, U. Romagnoli, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1999; L. Gaeta, P. Tesauro, *La subordinazione*, in L. Gaeta, F. Stolfa, P. Tesauro, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, t. I, Utet, Torino, 1993, spec. p. 65; L. Riva Sanseverino, *Diritto del lavoro. Il contratto individuale di lavoro*, Cedam, 1955. In particolare, poi, Luigi Mengoni ebbe modo di segnalare, a proposito dell'art. 2094 c.c., che il nuovo codice avesse trasformato in archetipo il lavoro industriale: L. Mengoni, *L'evoluzione del pensiero di Ludovico Barassi dalla prima alla seconda edizione del contratto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, pp. 209-217, spec. p. 216.

¹⁵⁷ Sull'ampiezza della fattispecie di lavoro subordinato codificata nell'art. 2094 c.c., G. Ferraro, *Strumenti di qualificazione del rapporto e deflazione del contenzioso*, Working paper CSDL E “Massimo D'Antona”, 2005, n. 30, specie p. 5, ha ritenuto che «la definizione di lavoro subordinato risulta puntualmente elaborata nell'art. 2094 c.c. benchè siano trasparenti gli elementi di contaminazione di fattispecie teoriche di diversa matrice ideologica e forse anche politica».

¹⁵⁸ È importante valutare il contesto codicistico in cui è stata inserita la disciplina del contratto di lavoro. Come sottolinea, infatti, R. De Lica Tamajo, *La diversificazione della prestazione ai confini e nel cuore del lavoro subordinato*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., pp. 113- 120, specie p. 114, «come è noto il tratto dominante del codice civile del 1942 fu quello della unificazione: unificazione dei due precedenti codici privatistici [...]; trattazione unitaria nello stesso libro del rapporto di lavoro e del diritto dell'impresa, della disciplina del lavoro subordinato e del lavoratore autonomo; tendenziale generalizzazione, infine, di un unico concetto di impresa e di un unico tipo di rapporto di lavoro subordinato, con l'adozione di un unico modello normativo, assolutamente indifferente ai dati qualitativi e quantitativi del contesto organizzativo in cui viene svolta la prestazione [...]».

locativo, con la conseguenza che l'oggetto del contratto non è più costituito dalle opere staccate dalla persona del lavoratore ma dalla persona del lavoratore come produttore delle opere e, pertanto, nel contratto di lavoro, e soltanto in questo contratto, viene in considerazione il coinvolgimento della persona del lavoratore»¹⁵⁹.

Nel precedente paragrafo, si è fatto cenno al contesto in cui una parte della dottrina ha strutturato le tesi sulla nozione di subordinazione¹⁶⁰, richiamando la teoria istituzionistica dell'impresa; ma già, in epoca corporativa¹⁶¹, il terreno in cui si erano insediate le concezioni della fattispecie, era l'impostazione contrattualistica¹⁶², che poi nelle elaborazioni post-costituzionali, avrebbe sistematizzato «nella causa del contratto lo scambio tra una retribuzione costituzionalmente proporzionata e sufficiente e la soggezione al potere datoriale di etero-organizzazione dell'attività lavorativa, funzionale al raggiungimento del risultato atteso dall'organizzazione produttiva»¹⁶³.

Nella formulazione della nuova disciplina legale «comunque l'opzione contrattualistica, pur in assenza di un esplicito referente normativo, fu di gran lunga

¹⁵⁹ G. Santoro Passarelli, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, fasc. 2, pp. 417- 467, spec. p. 418.

¹⁶⁰ In merito alle costruzioni dottrinali del concetto di subordinazione si dovrebbe dar conto alla riflessione di L. Cavallaro, *L'inafferrabile subordinazione. principi e fattispecie del lavoro che cambia*, in *Quad. di Dir. lav. merc.*, 2018, pp. 75- 88, specie p. 77, secondo cui: «sarebbe illusorio pensare che le incertezze qualificatorie emerse nella giurisprudenza possano essere dissipate ricorrendo alla dottrina. Quest'ultima, infatti, a proposito dell'interpretazione da dare alla formula dell'art. 2094 cod. civ., si è praticamente divisa su tutto».

¹⁶¹ È stato utile, ai fini di tale ricostruzione, il saggio di N. Irti, *Un inquieto dialogo sul corporativismo (proprietà e impresa in W. Cesarini Sforza)*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1987, n. 1, pp. 237- 245.

¹⁶² Concezione che ridonda nel testo dell'art. 2094 c.c. che, appunto, «definisce il prestatore di lavoro nell'impresa e, attraverso questa definizione (prescrittiva, per il fatto stesso di essere una definizione legale), tipizza il contratto come fonte dell'obbligazione di lavoro subordinato», così M. V. Ballestrero, *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 207- 212, qui p. 210; si veda altresì, M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1996; L. Montuschi, *Sulla discussa "centralità" della fattispecie "contratto di lavoro subordinato"*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, pp. 1025- 1056, specie p. 1029, secondo cui: «vi è un punto sul quale il consenso può dirsi unanime e diffuso nella dottrina: il rapporto di lavoro subordinato ha un'origine contrattuale e non può prescindere dalla volontà manifestata dalle parti stipulanti». *Contra*, tra i più autorevoli interventi, R. Scognamiglio, *Rapporto di lavoro e contratto*, in *Arg. dir. lav.* 2005, n. 3, pp. 675- 710.

¹⁶³ R. Pessi, *L'autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 49- 145, qui p. 51.

Per una ricostruzione della teoria contrattualistica si rinvia alla completa analisi di F. Lunardon, *L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, Utet, 1998, pp. 265- 282.

quella prevalente anche nei primi commenti al nuovo codice»¹⁶⁴, anche se «permangono ancora posizioni che pongono a fondamento del diritto del lavoro lo stato di subordinazione»¹⁶⁵. Sottolinea, infatti, la dottrina che, sebbene l'accordo è considerato «quanto meno la fonte delle obbligazioni tipiche del rapporto di lavoro», permangono delle sfumature di significato da attribuire a tale concezione, derivanti, per lo più, dalla dottrina tedesca: «la variante italiana più raffinata di tale impostazione venne rappresentata dalla teorizzazione, ormai datata, di una frattura tra contratto e rapporto: con il primo si enuncia la possibilità di un potere coordinante del creditore, mentre nel secondo si realizza la subordinazione [...] In sintesi, con la formula dipendenza si indica che la prestazione lavorativa viene organizzata, programmata dal creditore (datore di lavoro) per il conseguimento del risultato finale dell'organizzazione [...] tale teoria preparò il campo all'intervento legislativo di protezione del lavoratore nell'organizzazione»¹⁶⁶.

Dunque, le perplessità sulla natura volontaristica del rapporto di lavoro subordinato¹⁶⁷ rendono ragione della formazione e diffusione di formanti legislativi diversi dall'art. 2094 c.c. che affiancassero la disciplina codicistica: inizia ben presto ad affacciarsi la legislazione speciale, quando i limiti sofferti dalla concezione contrattualistica¹⁶⁸, pur maggioritaria nell'ordinamento italiano, si

¹⁶⁴ Così L. Gaeta, P. Tesaurò, *La subordinazione*, in L. Gaeta, F. Stolfa, P. Tesaurò, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, cit., spec. p. 21.

¹⁶⁵ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, cit., pp. 1057- 1142, spec. p. 1088.

¹⁶⁶ C. Zoli, *Subordinazione e poteri del datore di lavoro: privato e pubblico a confronto*, in *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini*, Giuffrè, Milano, 1998, pp. 673-710, spec. pp. 674- 675.

¹⁶⁷ C'è chi in dottrina ha sciolto perplessità eccessive in merito alla natura volontaristica del rapporto di lavoro subordinato: «il libero contratto si prospettava, in tal modo, come una duplice, ma concretamente provvidenziale, finzione: esso supponeva l'esistenza di una volontà negoziale libera laddove una delle parti, almeno nel caso di prestazioni essenzialmente manuali, si limitava ad un mero comportamento, cioè a una prestazione utilizzata con modalità e verso un corrispettivo determinati unilateralmente dall'altra; ma per salvarne la qualificazione contrattuale, l'ordinamento ne disponeva l'integrazione del contenuto e degli effetti mediante gli usi e le equità [...] con l'obiettivo di circoscrivere il prevalere delle consuetudini arbitrarie o prevaricatrici espresse da una sola delle parti», L. Castelvètri, *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994, qui pp. 318- 319.

¹⁶⁸ Segnala la dottrina: «il contratto di lavoro [...] è rimasto a lungo incerto. [...] In forza di impostazioni dogmatiche differenti, il carattere vago, se non rarefatto, della nozione, ha condotto alcuni interpreti (c.d. teoria patrimoniale), a distinguere tra oggetto dell'obbligazione –bene dovuto- e contenuto dell'obbligazione –prestazione del debitore-, mentre ha spinto altri (c.d. teoria personalistica) a ritenere impossibile scindere la prestazione e l'interesse inerente il diritto di credito: la nozione più ampia di contenuto contrattuale (o negoziale), elaborata dalla dottrina civilistica, giunge a ricomprendervi il regolamento di interessi frutto dell'apporto di tutte le fonti che concorrono alla formazione della regola concretamente vincolante [...]. Si spiega allora, come

faranno sempre più evidenti e sarà chiaro che «invero, il vincolo di subordinazione genera una pesante condizione di inferiorità e debolezza del prestatore»¹⁶⁹.

Al fine di tutelare, dunque, la situazione soggettiva dei lavoratori e delle lavoratrici, il diritto del lavoro inizia ad avvalersi dello strumento della legge¹⁷⁰ e della contrattazione collettiva; al centro del suo sistema «non sta il contratto, bensì il rapporto di lavoro subordinato: una figura nuova e diversa dalle categorie civilistiche dei diritti soggettivi. In esso si radicano, e richiedono una disciplina fortemente protettiva, gli interessi e le pretese dei lavoratori in atto, come di coloro che aspirano ad entrare nel mondo del lavoro subordinato o che hanno cessato definitivamente di appartenervi»¹⁷¹.

E dunque, cambia la fisionomia della subordinazione nella sua tradizionale concezione teorico-codicistica: allargate le maglie della sua categoria, per effetto della legislazione speciale e della contrattazione collettiva, essa viene sottoposta «ad una specie di verifica o prova di elasticità»¹⁷².

Ben presto, infatti, si delineano posizionamenti diversi in dottrina¹⁷³ che formulano critiche e propongono soluzioni alternative alla definizione della categoria del lavoro subordinato¹⁷⁴; d'altronde «si tratta di tappe della storia del contratto di

l'espressione "contratto di lavoro" abbia potuto avere in origine una molteplicità di significati, dal più stretto al più ampio, condizionati dal rilievo pregnante assunto, di volta in volta, da uno solo degli elementi essenziali e non da tutti i requisiti previsti normativamente nel loro insieme dal codice civile», F. Siotto, *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, pp. 411- 453, qui pp. 414- 415.

¹⁶⁹ R. Scognamiglio, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, n. 2, pp. 273-308, spec. p. 275.

¹⁷⁰ Tra cui, ovviamente, un ruolo decisivo lo occupa la Legge, 20 maggio 1970, n. 300, «epifenomeno giuridico di un grande momento di conflitto sociale [...] Con esso, il diritto del lavoro riesce a realizzare un'elevata tutela giuridica dei lavoratori nell'area forte dell'economia, ma contemporaneamente, non intacca la loro debolezza in tutto il resto del sistema produttivo», così M. G. Garofalo, *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., pp. 193- 201, specie p. 196. Peraltro, c'è chi ha identificato l'avvento dello Statuto dei lavoratori come una sorta di antidoto alla concezione della impresa-istituzione: «lo statuto dei lavoratori, pertanto, impone che si smetta di considerare l'impresa a stregua di un pianeta distante anni-luce dalla società civile e si cominci a trattarne gli abitanti secondo le regole di una Repubblica democratica». Così U. Romagnoli, *Un diritto a misura d'uomo*, in *Riv. critica dir. priv.*, 1988, n. 2, pp. 285- 292, qui p. 289.

¹⁷¹ *Ivi*, p. 276.

¹⁷² E. Ghera, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, 4, pp. 621-639, qui p. 622.

¹⁷³ Un accurato studio ricognitivo è di L. Castelvetti, *Le origini dottrinali del diritto del lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1987, n. 1, pp. 246- 286.

¹⁷⁴ Tra le posizioni più note e rilevanti quella di Marcello Pedrazzoli secondo il quale, come riporta la dottrina coeva all'A., «non esiste un tipo monovalente di contratto di lavoro subordinato, ma tutta una gamma di tipi negoziali intermedi [...] non esiste un solo effetto –quello dell'applicazione,

lavoro, che non possono quindi alternarsi l'una all'altra sulla sola base di vittoriose argomentazioni logiche, senza la chiara consapevolezza dell'intima indiscutibile compenetrazione tra i singoli orientamenti e del significato espresso da questa circostanza»¹⁷⁵.

Viene ben presto chiarito che i diversi atteggiamenti nei confronti della costruzione della fattispecie negoziale tipica derivano da una differente impostazione metodologica¹⁷⁶, cosicché si aprono molteplici strade interpretative.

Dunque, al fine di significare oggi il recupero delle discussioni intorno al concetto di subordinazione, l'obiettivo è individuare il nucleo che costituisce la categoria in questione¹⁷⁷.

Può sembrare inopportuno, si diceva, traghettare qui dibattiti condotti anni or sono e, come ha osservato la dottrina, «in un confronto che talvolta sembra più vicino all'epoca di Barassi che a quella di Uber»¹⁷⁸.

Eppure, le trasformazioni delle relazioni di lavoro, che in dottrina sono stati intesi come «effetti perversi, aggiunti all'insicurezza giuridica che risulta dalla diluizione del criterio della subordinazione»¹⁷⁹, ci suggeriscono di fare un passo indietro e rendono, tralasciando la pretesa di proporre una cronistoria del concetto di subordinazione, tuttavia, utile uno sguardo al passato.

«Se è vero che la subordinazione è la chiave di accesso al diritto del lavoro, deve prendersi atto che questa affermazione ha assunto nel corso degli anni un significato ed anche un tono diverso: fino a circa quindici anni essa suonava alta e forte, portatrice di un orgoglio giuslavoristico che trovava fonte in un sistema normativo che sembrava ancora robusto ed in grado di promettere garanzie importanti, di cui

inconsapevole fino al limite della finzione, dello standard protettivo più elevato- bensì una serie aperta di effetti parzialmente diversi congrui alle diverse discipline d'una variabile tipologia negoziale. Metà scienziato, metà profeta, Marcello Pedrazzoli è insomma del parere che il concetto di subordinazione sta per fare e anzi avrebbe già fatto il medesimo salto, dal singolare al plurale, che il concetto speculare di autonomia ha compiuto già da un pezzo», così U. Romagnoli, *Introduzione*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 15- 24, qui p. 16.

¹⁷⁵ L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano editore, Napoli, 1967, spec. p. 58.

¹⁷⁶ *Ibidem*.

¹⁷⁷ Sulle caratteristiche specifiche della fattispecie si veda diffusamente R. Pessi, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989.

¹⁷⁸ G. Bronzini, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, fasc. 1, pp. 75- 94, qui p. 86.

¹⁷⁹ A. Supiot, *Il futuro del lavoro*, cit., p. 29.

non vi era traccia fuori dai confini del diritto del lavoro.

Nel corso degli anni quella affermazione ha assunto sfumature diverse fino ad arrivare, recentemente, a suonare come una formula che non porta con sé più alcuna esclamazione e che forse sottende quasi un interrogativo: la subordinazione è la chiave di accesso al diritto del lavoro? La risposta è affermativa ma in quella risposta si avverte l'insoddisfazione di un modello regolativo in cui le tutele per il lavoratore si sono rarefatte e affievolite, sono divenute deboli e leggere, non sono in grado di proteggere il lavoratore dal vento di un cambiamento che è inarrestabile quanto indecifrabile»¹⁸⁰.

Si procederà, pertanto, di seguito all'interpretazione¹⁸¹ degli elementi che costituiscono le voci essenziali della subordinazione a partire dall'art. 2094 c.c.¹⁸².

1.2.1. [...Segue...] *A collaborare*

La collaborazione è il primo elemento che, ad una lettura esegetica della norma, compare nell'art. 2094 c.c., andando ad individuare, nello specifico, il *facere* oggetto dell'obbligazione derivante dal contratto di lavoro e gravante in capo al lavoratore¹⁸³.

Dunque, a differenza degli altri due elementi della dipendenza e dell'eterodirezione, solitamente indicati come le altre componenti essenziali della

¹⁸⁰ P. Albi, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, 2019, fasc. 2, pp. 125-130, spec. p. 127.

¹⁸¹ Per un metodo di indagine, invece, cronologico sulle vicende della categoria della subordinazione dopo l'entrata in vigore dell'art. 2094 c.c., si veda: G. Ferraro, *Gli anni '80: la dottrina lavorista dalla marcia dei quarantamila a Maastricht*, in P. Ichino (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Giuffrè, Milano, 2008.

¹⁸² Si precisa che l'elemento del sinallagma retributivo non verrà qui trattato per l'ampiezza e la complessità del tema, si rinvia pertanto, tra gli ultimi lavori della dottrina, a P. Pascucci, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2018; M. Barbieri, *Il sinallagma nei contratti di lavoro per le pubbliche amministrazioni: un percorso storico-critico*, Cacucci, Bari, 2018, spec. pp. 117 ss.

¹⁸³ È molto interessante la distinzione che, sulla base della relazione Orlando (presentata il 24 aprile 1913 al progetto di legge sull'impiego privato, pubblicata negli Atti Parlamentari della Camera dei deputati, legislatura XXIII, sessione 1909-1913, documento n. 1264), propone Riva Sanseverino, tra collaborazione dell'impiegato e collaborazione dell'operaio, consistendo la prima «nel collaborare all'organizzazione dell'impresa», la seconda nel collaborare «in generale, all'attività produttiva dell'impresa». La differenza sarebbe determinata dal fatto che il lavoro organizzativo, inteso come uno dei fattori della produzione, è svolto non solo dall'imprenditore, ma anche, in sostituzione, dall'impiegato. Così L. Riva Sanseverino, *Diritto del lavoro. Il contratto individuale di lavoro*, Cedam, 1955, spec. p. 49.

disposizione codicistica, che descrivono un *modus operandi*, la collaborazione, appunto, descrive l'oggetto dell'obbligazione¹⁸⁴.

La dottrina che fa, sostanzialmente, capo a Mattia Persiani ha sempre avuto presente che dall'art. 2094 c.c. «risulta con tutta evidenza che la posizione del lavoratore si caratterizza per l'obbligazione da questo assunta di collaborare mediante retribuzione»¹⁸⁵. Per l'A. la collaborazione è un concetto che –su di un piano testuale- è ben più complesso del concetto di subordinazione, «in quanto tiene conto anche del momento della fedeltà [...e perciò...] appare maggiormente idoneo a descrivere la posizione del lavoratore nell'organizzazione del lavoro»¹⁸⁶.

Collaborazione indicherebbe, dunque, l'inserimento della prestazione di lavoro nell'organizzazione dell'impresa.

Persiani non ha mancato, peraltro, di segnalare che «collaborare presuppone necessariamente la rilevanza di un fine altrui per la presenza, implicita nel concetto, del soggetto con il quale si collabora»¹⁸⁷, ed è stato dell'idea che il fine altrui, in questo caso, sia rappresentato dall'interesse del creditore¹⁸⁸ e che, per ciò, la collaborazione vada identificata come una «obbligazione di lavorare in modo subordinato e fedele»¹⁸⁹. Sembra che la collaborazione non possa esistere senza le sue determinazioni date dal carattere della direzione e della dipendenza.

Per intendere cosa implichi il concetto di collaborazione è utile partire dall'assunto, derivante da un approccio consuetudinario al termine¹⁹⁰, che collaborazione implica una partecipazione del prestatore per la realizzazione del risultato del processo

¹⁸⁴ C'è chi ha sottolineato che «il richiamo alla collaborazione è certamente ispirato all'ideologia corporativa della funzionalizzazione dell'impresa al superiore interesse della produzione nazionale». È innegabile che la genesi storico-politica del codice del 1942 non può non riflettere l'ideologia del periodo considerato. Così F. Mazziotti, *Diritto del lavoro*, Liguori ed., Napoli, 2001, qui p. 170. E c'è chi ha confermato l'impronta ideologica fortemente caratterizzante la collaborazione ex art. 2094 c.c., perciò inteso come «l'elemento più caduco della definizione legale, intimamente intrecciato alle suggestioni di tipo comunitario che caratterizzavano l'ideologia degli estensori del codice, nonché ad un assetto normativo che respingeva l'idea dell'esistenza di un conflitto d'interessi fra capitale e lavoro, [...]», così M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 34.

¹⁸⁵ M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, p. 168.

¹⁸⁶ *Ivi*, p. 258.

¹⁸⁷ *Ivi*, p. 169.

¹⁸⁸ Oltre a M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., è del medesimo parere L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit.

¹⁸⁹ M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 260.

¹⁹⁰ Sottolinea, di fatto, la dottrina che collaborazione è un termine privo di una accezione propriamente giuridica, così L. Riva Sanseverino, *Il lavoro nell'impresa*, Unione Tipografico-editrice Torinese, Torino, 1973, spec. p. 64.

produttivo. Ma il prestatore di lavoro quanto condivide di questo risultato?

«Se dal punto di vista economico-sociale, si può ammettere che il lavoratore venga, in ultima analisi, a partecipare al risultato del processo produttivo al quale egli ha comunque collaborato; dal punto di vista giuridico, ci si deve limitare a quelli che sono i rapporti immediati tra le parti, rapporti che escludono qualsiasi carattere associativo»¹⁹¹.

Dunque, la collaborazione di cui parla l'art. 2094 c.c. va intesa come «un concetto politico-sociale, e non [...come...] un concetto giuridico, tanto è vero che esso non viene ad aver alcuna rilevanza nella disciplina data, dallo stesso codice, al rapporto di lavoro»¹⁹².

Alla manualistica più recente è apparso evidente che la collaborazione non possa dire di più rispetto agli altri due indici, dell'etero-direzione e della dipendenza, per qualificare la subordinazione¹⁹³ e si è, in effetti, non di rado trovata spaesata rispetto alla parola collaborazione, collocandosi, perciò, tra due poli interpretativi: «da un lato, caricando il significato ideologico, si è finito con la configurazione del rapporto di lavoro in termini associativi. [...] dall'altro, anche nella prospettiva contrattuale, il termine collaborazione è collegato con l'ideologia tipica del regime, basata sulla negazione del conflitto e sulla riconduzione degli interessi contrapposti delle parti al superiore interesse della produzione»¹⁹⁴.

Riva Sanseverino ha declinato questa dicotomia, precisando che dalla collaborazione certamente derivino doveri, nel senso che la collaborazione «intende attribuire alla prestazione lavorativa e, in generale, al comportamento del lavoratore dell'azienda, particolari aspetti, rilevanti ai fini della specificazione di quegli obblighi di disciplina e di fedeltà che sono parte integrante dell'obbligo contrattualmente assunto dal lavoratore stesso»¹⁹⁵; ma anche diritti, nel senso che la collaborazione «intende soprattutto introdurre a quella partecipazione dei

¹⁹¹ L. Riva Sanseverino, *Diritto del lavoro. Il contratto individuale di lavoro*, cit., p. 29.

¹⁹² *Ibidem*.

¹⁹³ Così: R. Scognamiglio, *Lezioni di diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 1963; S. Magrini, *Lavoro (contratto individuale)*, in *Enc. Dir.*, 1973, XXIII, pp. 366- 416; E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2008; O. Mazzotta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2018.

¹⁹⁴ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, pp. 1057- 1142, spec. p. 1116.

¹⁹⁵ L. Riva Sanseverino, *Il lavoro nell'impresa*, Unione Tipografico- editrice Torinese, Torino, 1973, spec. p. 65.

lavoratori alla gestione delle aziende delineata dall'art. 46 Cost. e, in particolare attenuare l'unilateralità nella determinazione delle direttive organizzative e tecniche cui il lavoratore è tenuto a sottostare, orientando verso quella che potrebbe denominarsi co-amministrazione del potere direttivo [...]»¹⁹⁶.

L'A. rintraccia la ragionevolezza di siffatta interpretazione del concetto di collaborazione nell'implicazione della persona e della personalità del lavoratore e, dunque, affida al concetto di collaborazione un significato rilevante, poiché, in quest'ultimo senso inteso, finisce per aprire una finestra a quelle ipotesi di lavoro subordinato che presuppongono una fetta di auto-gestione della prestazione lavorativa da parte dello stesso prestatore.

Così concepita, la collaborazione finisce, però, per definirsi solo attraverso il rapporto verticale prestatore-datore di lavoro, laddove, invece, «l'unico tentativo di lettura normativa plausibile è quello che poggia su tale termine la dimensione orizzontale dei rapporti intersoggettivi tra lavoratore e lavoratore. Mentre la subordinazione definirebbe i rapporti verticali tra datore di lavoro e lavoratore, la collaborazione costituirebbe una variante della subordinazione nel senso che ipotizzerebbe l'attitudine della prestazione lavorativa a essere coordinata con le altre prestazioni lavorative»¹⁹⁷. Con una espressione carica di senso: «lavorare insieme, lavorare con altri»¹⁹⁸.

Tuttavia, il contenuto così attribuito al concetto di collaborazione non distoglie lo sguardo dalla genericità della formula rispetto alla definizione del lavoro subordinato: in particolare, la genericità è stata percepita in modo inequivocabile

¹⁹⁶ L. Riva Sanseverino, *Il lavoro nell'impresa*, cit., p. 65.

¹⁹⁷ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, cit., pp. 1057- 1142, spec. p. 1117. *Contra* E. Ghera, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in U. Carabelli, B. Veneziani (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Cacucci, Bari, 2004, pp. 47- 89, specie pp. 52- 53, secondo cui: «nel modello codicistico la subordinazione è in relazione di mezzo a fine con la collaborazione; [...] è innegabile la valenza ideologica della relazione, così instaurata, tra la subordinazione e la collaborazione: il nesso subordinazione-collaborazione non qualifica soltanto l'obbligazione del lavoratore vincolandolo ad un impegno personale di fedeltà nell'interesse del datore, ma sottolinea anche la collocazione del lavoratore nella struttura gerarchica dell'impresa-organizzazione».

¹⁹⁸ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, cit., p. 1118. *Contra* M. Pedrazzoli, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, n. 3, pp. 509- 565, spec. p. 555, per cui il termine di collaborazione è «semanticamente chiarito dal gerundio che segue, specificativo di quale razza di collaborazione si tratti, e cioè di un lavorare assieme a chi dirige o gestisce il lavoro». La visione dell'A. deriva, come precisa lo stesso, dalla teoria di Coase sui costi di transazione.

quando la dottrina si è impegnata ad interpretare le forme di lavoro para-subordinato e, dunque, nuove tipologie di collaborazioni introdotte, per lo più, con la legislazione degli anni settanta.

Se questo elemento definisce anche le fattispecie che si intendono simili, sebbene non identiche, alla fattispecie di lavoro subordinato, è chiaro che perde la sua *vis* qualificatoria del tipo di lavoro subordinato, se deprivata degli elementi della direzione e della dipendenza.

1.2.2. [...Segue...] La coordinazione

Dunque, il concetto di collaborazione, affiancato ad elementi inediti alla disciplina codicistica dell'art. 2094 c.c., è stato ripreso dalla legislazione per attribuire alla fattispecie di lavoro¹⁹⁹ autonomo dei presupposti affini al lavoro subordinato, fino a creare, così, quelle zone intermedie su cui, da anni, la dottrina e la giurisprudenza dibattono²⁰⁰.

¹⁹⁹ Suggestiva è l'opinione (cinefila), in merito alla progressiva estensione delle collaborazioni coordinate, di F. Martelloni: «se si domandasse al lavoro coordinato che cosa ha fatto in tutti questi anni, esso, per certo, non potrebbe rispondere d'essere andato a letto presto», *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, fasc. 3, pp. 647- 673, qui p. 652.

²⁰⁰ In dottrina sono numerosi i contributi allo studio delle collaborazioni inquadrate nella categoria della para-subordinazione, si rinvia, per la produzione più cospicua in tema, a G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, Milano, 1979; Idem, *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene, Napoli, 2015; Idem, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, fasc. 6, pp. 1133- 1155; Idem, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, fasc. 3, pp. 771- 790; Idem, *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, fasc. 1, pp. 91- 100; Idem, *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, fasc. 1, pp. 95- 113; R. De Luca Tamajo, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato*, in *Arg. dir. lav.*, n. 5, 1997, pp. 41- 64, specie pp. 58- 59, secondo cui, con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative: «è importante [...] consentire a tali fattispecie di affermarsi ed offrire spazi al desiderio sociale di diversificazione e di pluralizzazione, eliminando quel vincolo di inquadramento nella bipartizione che l'ordinamento giuridico attualmente impone. Al tempo stesso si eviterebbe di ammassare nel lavoro subordinato e nelle sue garanzie una pluralità di figure ad esso scarsamente omogenee. Questa tipizzazione normativa e/o contrattuale di un *tertium genus* sfoltirebbe entrambi i campi, oggi variopinti e incoerenti, del lavoro autonomo e subordinato, generando una gamma di tipologie destinate ad occupare il centro»; Idem, *L'ipotesi di un "tertium genus" e il disegno di legge n. 5651 sui c.d. "lavori atipici"*, in *Dir. lav.*, 2000, n. 4, pp. 263- 272; Idem, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2003, n. 9. Si veda altresì, F. Martelloni, *Lavoro coordinato e subordinazione*, Bologna University Press, Bologna, 2012; Idem, *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, fasc. 3, pp. 647- 673.

Nella lettera dell'art. 2094 c.c. manca il riferimento al coordinamento²⁰¹ ed il primo testo, successivo al codice del '42, in cui compare è l'art. 2 della Legge n. 741 del 1959²⁰², a norma del quale: «Le norme di cui all'art. 1, dovranno essere emanate per tutte le categorie per le quali risultino stipulati accordi economici e contratti collettivi riguardanti una o più categorie per la disciplina dei rapporti di lavoro, dei rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e dei *rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata*»²⁰³.

Come si legge dalla Relazione di maggioranza, a cura del deputato Rubinacci, che ha accompagnato la presentazione del disegno di legge, l'art. 2 amplia l'area di applicazione della Legge sulla disciplina del trattamento economico anche ai rapporti di collaborazione permanente e coordinata, perché tali «particolari rapporti», pur non riproponendo esattamente la fisionomia del rapporto di lavoro subordinato, «sono caratterizzati dalla soggezione di una delle due parti contraenti all'altra»²⁰⁴.

Nei commenti della dottrina c'è unanimità nel ritenere che questa previsione abbia rappresentato l'ingresso «dalla finestra del diritto del lavoro delle co.co.co.»²⁰⁵, tuttavia, la fattispecie ravvisabile nell'art. 2 della L. n. 741 era priva di una «precisa funzione distintiva e anomalistica»²⁰⁶ che, invece, caratterizzerà le collaborazioni

²⁰¹ «Il lavoro coordinato non è [...] provvisto di un suo referente diretto ed esclusivo nel codice civile, innestandosi sul secondo versante della partizione» tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, così F. Martelloni, *Lavoro coordinato e subordinazione*, BUP, Bologna, 2012, p. 14.

²⁰² Anche se Riva San Severino ha proposto una interpretazione dell'art. 2079 c.c. come processo di avvio della c.d. tendenza espansiva del lavoro subordinato, in quanto «in esso, accanto a veri e propri rapporti di lavoro subordinato [...] esiste tutta una serie intermedia di rapporti a base associativa, per arrivare all'affitto, ossia al lavoro del tutto indipendente», L. Riva Sanseverino, *Artt. 2060- 2134*, in A. Scialoja, G. Branca (a cura di), *Commentario del codice civile*, Zanichelli, Bologna, 1986, p. 140.

²⁰³ Corsivo mio.

²⁰⁴ Relazione della XIII Commissione Permanente, Atto n. 567/A, 13 aprile 1958, spec. p. 6. La dottrina precisa che le collaborazioni di cui all'art. 2 della l. n. 741/1959, sono «rapporti diversi, per definizione, da quello di lavoro subordinato», così M. Persiani, *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, fasc. 4, I, pp. 827- 845, qui p. 828.

²⁰⁵ M. V. Ballestrero, G. De Simone, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 156.

²⁰⁶ M. Dell'Olio, *Il lavoro subordinato*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, t. I, *Impresa e lavoro*, Utet, 2004, pp. 319- 381, spec. p. 334. Si veda anche M. Pedrazzoli, *Opera (Prestazioni coordinate e continuative)*, in *Novissimo Digesto*, Appendice, Utet, Torino, 1986, pp. 472- 489, specie p. 472, nota 2, secondo cui la fattispecie di cui all'art. 2 della L., 14 luglio 1959, n. 741, rappresenta un «puntuale antecedente» della fattispecie di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., in

coordinate e continuative dei successivi anni settanta, fino a costituire quello che per una parte della dottrina ha rappresentato un *tertium genus*²⁰⁷ rispetto ad autonomia e subordinazione²⁰⁸.

Quando entra in vigore la riforma del processo del lavoro²⁰⁹, per cui la legge n. 533 del 1973²¹⁰ allarga il contenuto dell'art. 409 del codice di procedura civile, inserendo il n. 3 al comma 1, cioè estendendo la competenza del giudice del lavoro anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, a carattere prevalentemente personale²¹¹, la categoria delle collaborazioni si amplia notevolmente²¹², fino a ricomprendere una serie ampia di tipologie negoziali (contratto di agenzia, rappresentanza commerciale, ed altre tipologie «non a carattere subordinato»). Si inizia a parlare di parasubordinazione²¹³, «la più

particolare perché «rispetto alla selezione con essa operata si dovrebbe, anzi, [...] parlare di parasubordinazione in senso proprio».

²⁰⁷ Come teorizza R. De Luca Tamajo, *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato*, in *Arg. dir. lav.*, n. 5, 1997, pp. 41- 64.

²⁰⁸ Cfr. M. Persiani, *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, I, pp. 827- 845, specie p. 829, secondo cui: «quando si trattò di applicare la legge n. 741 del 1959 grandi problemi non furono avvertiti. Ciò perché l'individuazione dei rapporti di collaborazione non subordinata, oggetto di quella previsione legislativa, era affidata agli stessi accordi economici collettivi che li regolavano e, quindi, ne dettavano anche la speciale disciplina, indipendentemente da quella dettata per altre forme di collaborazione. È noto, invece, come problemi sono stati posti dalla più articolata definizione di quei rapporti che venne data dal legislatore del 1973. Definizione troppo generica per consentire di disegnare con precisione i confini di quello che fu definito il lavoro parasubordinato, rispetto sia al lavoro autonomo che a quello subordinato».

²⁰⁹ In realtà, prima della riforma del processo del lavoro del 1973, bisogna considerare il rapporto di agenzia, disciplinato dall'art. 1742 c.c. e su cui interverrà, successivamente, l'art. 1 della Legge 3 maggio 1985, n. 204, per cui si rinvia a: G. Ghezzi, *Del contratto di agenzia, Artt. 1742- 1753*, in A. Scialoja, G. Branca (a cura di), *Commentario del codice civile*, Libro IV, Delle Obbligazioni, Zanichelli, Bologna, 1970; E. Saracini, F. Toffoletto, *Il contratto di agenzia, Artt. 1742- 1753*, in P. Schlesinger (fondato da), F. D. Busnelli (diretto da), *Il codice civile- Commentario*, Giuffrè, Milano, 2002; G. Santoro Passarelli, *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, fasc. 4, I, pp. 543- 570; E. Ghera, *Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, fasc. 4, I, pp. 501- 550.

²¹⁰ Per un'analisi sulla genesi e sul contenuto della Legge si rinvia a A. Proto Pisani, *Il processo del lavoro a diciotto anni dalla sua riforma*, in *Foro it.*, 1992, vol. 115, parte V, pp. 81- 90.

²¹¹ C'è chi ha proposto, in passato, di «circoscrivere il concetto di parasubordinazione solo alle prestazioni coordinate, continuative e prevalentemente personali che, essendo assistite da una regolamentazione collettiva, godano pure dell'art. 2113 c.c., e non indistintamente a tutti i rapporti ricompresi nell'art. 409, n. 3», così M. Pedrazzoli, *I rapporti di collaborazione continuata e continuativa*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 97- 106, qui p. 102.

²¹² Anche se la Cassazione ha, tempo fa, precisato che la disciplina ex art. 409, n. 3, c.p.c. ha rilevanza meramente processuale, dunque non darebbe un contributo alla definizione del tipo delle collaborazioni coordinate e continuative: Cass., 16 luglio 2001, n. 9614.

²¹³ Come è stato sottolineato: «l'oscurità [...] domina la dizione testuale di una norma in virtù della quale una miriade di rapporti di lavoro sono, per certi aspetti, accostabili al rapporto di lavoro subordinato», G. Ghezzi, U. Romagnoli, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1999, qui p. 32.

importante espressione normativa della flessibilità»²¹⁴, intesa come «un rapporto che, a prescindere dalla sua formale e incontestata autonomia, si caratterizzi, oltre che per la continuità, per il carattere strettamente personale della prestazione, integrata nell'impresa e da questa coordinata»²¹⁵.

L'intento della legge, definito «apprezzabile»²¹⁶, secondo la dottrina giusprocessualista, peraltro, «ha avuto un grosso rilievo pratico in quanto ha consentito di evitare che l'imponente ristrutturazione operata dal nostro sistema industriale attraverso il decentramento produttivo ed il ricorso a sempre più ampie forme di lavoro coordinate ma estranee alle fattispecie classiche della subordinazione, determinasse sul piano della tutela giurisdizionale [...] una riduzione di tutela di lavoratori sociologicamente dipendenti dall'impresa anche se formalmente non subordinati»²¹⁷.

Il rilievo è interessante proprio perché chiarisce che l'intervento di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. è improntato alla tutela di situazioni di effettiva debolezza contrattuale. Secondo la giurisprudenza della Cassazione²¹⁸, invece, «per ritenere l'esistenza dei c.d. rapporti di collaborazione contemplati dall'art. 409 n. 3 c.p.c., [...] non è elemento essenziale, un criterio solo sintomatico, lo stato di debolezza del preposto [...]», poiché debbono sussistere i seguenti tre requisiti: della continuità, «che

E si è detto, con chiarezza, che: «la trasformazione del prestatore d'opera in un lavoratore che gli operatori giuridici chiamano "para-subordinato" si compie allorché il contratto di scambio tra la realizzazione dell'opus e il corrispettivo instaura un rapporto di "collaborazione" non solo "prevalentemente personale", ma anche "continuativa e coordinata". [...] in effetti, il legislatore aveva negato che l'imprenditore avesse a sua disposizione soltanto la forma di collaborazione tipizzata all'art. 2094 cod. civ. Poteva disporre anche di collaborazioni giuridicamente alternative, ossia aveva la facoltà di sostituire collaboratori organicamente inseriti nell'impresa con collaboratori dell'impresa», così U. Romagnoli, *Se l'amore per la specie fa perdere di vista il genere (a proposito del caso Foodora)*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, n. 2, pp. 193- 198, qui p. 194. Ad ogni modo, sempre lo stesso U. Romagnoli, *Introduzione*, in M. Pedrazzoli, *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., p. 18, ritiene che il lavoro autonomo (rectius: locatio operis) «ha saputo mantenere inalterati i propri caratteri tipologici pur dando spazio, al suo interno, alla figura della para-subordinazione» e si veda, ivi, G. Santoro Passarelli, *Chiose sulla parasubordinazione*, pp. 139- 145, che dedica una riflessione complessiva alla nozione giuridica di para-subordinazione.

²¹⁴ E. Ghera, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in U. Carabelli, B. Veneziani (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Cacucci, Bari, 2004, pp. 47- 89, specie p. 82.

²¹⁵ G. Pera, *Diritto del lavoro*, Cedam, 2000, p. 304.

²¹⁶ A. Proto Pisani, *Controversie individuali di lavoro*, Utet, 1993, p. 38.

²¹⁷ *Ibidem*.

²¹⁸ Cass., 19 maggio 1994, n. 4918, in *Foro it.*, 1995, I, p. 1488. La giurisprudenza si è largamente occupata della categoria in questione, si veda ex plurimis: Cass., 10 luglio 1978, n. 3463, in *Foro it.*, 1979, I, p. 113, che individua delle categorie a cui attribuire i caratteri della norma in questione.

ricorre quando la prestazione non sia occasionale ma perduri nel tempo e che importa un impegno costante del prestatore a favore del committente»; della coordinazione, «intesa come connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o, anche, da un accordo programmatico non necessariamente analitico, ma inequivocamente diretto al coordinamento dei contrapposti interessi tra l'attività del prestatore d'opera e l'impresa del committente e caratterizzate dalla ingerenza di quest'ultimo nella suddetta attività del prestatore»; della personalità, «che si ha in caso di prevalenza del lavoro personale del preposto sull'opera svolta da collaboratori e sull'utilizzazione di una struttura di natura materiale»²¹⁹.

La giurisprudenza di legittimità si è, però, così discostata da quanto affermato dalla Corte Costituzionale, in virtù delle cui pronunce la *ratio* dell'attrazione nell'ambito del processo del lavoro delle controversie sulle collaborazioni coordinate e continuative regolamentate, poi, dal n. 3 dell'art. 409 c.p.c., sarebbe proprio quella di proteggere siffatti collaboratori dalla situazione di subordinazione socio-economica²²⁰.

Con un'attenzione al dato letterale, il primo elemento da considerare è quello della continuità della collaborazione. Negli anni, essenzialmente due sono state le interpretazioni della dottrina²²¹: continuità in senso tecnico, ovvero, al pari della continuità richiesta per la subordinazione ai sensi dell'art. 2094 c.c., il protarsi della prestazione per un determinato lasso di tempo ma, in particolare, «la continuità della prestazione deve considerarsi collegata non solo all'esecuzione ma anche all'adempimento dell'obbligazione»²²². Il secondo orientamento ha concepito la continuità, invece, «tanto una esecuzione continuata, quanto una ripetizione di medesime, o anche, entro una certa misura, di diverse prestazioni; ora attività continuative in sé, ora quelle prestate in esecuzione del contratto che costituiscono tramite per pervenire all'adempimento finale; sia la confezione di una sola opera,

²¹⁹ Cass., 19 maggio 1994, n. 4918, in *Foro it.*, 1995, I, p. 1488.

²²⁰ Corte cost., 19 febbraio 1976, n. 29, in *Foro it.*, 1976, I, p. 508, che peraltro era stata condivisa da Cass., 28 giugno 1984, n. 3815, in *Foro it.*, 1984, I, p. 1813.

²²¹ Ricostruisce schematicamente i due orientamenti: O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".it, 2015, n. 266.

²²² G. Santoro Passarelli, *Il lavoro "parasubordinato"*, Franco Angeli, Milano, 1979, p. 61.

se per essa occorre tempo, che di più opere»²²³.

Si ritiene condivisibile un più recente orientamento, secondo cui: «la continuità è una caratteristica del coordinamento, ossia dell'interesse del creditore all'integrazione dell'attività materiale del debitore nel proprio ciclo produttivo fino al compimento dell'opera o del servizio»²²⁴. Questa dottrina, se ben si comprende, giunge a siffatta considerazione attraverso un'interessante ricostruzione dell'interesse del committente in caso di collaborazione coordinata, tale per cui quest'ultimo sarebbe non solo interesse alla realizzazione dell'opera, ma anche all'esecuzione di tutte quelle operazioni «entro le coordinate spazio-temporali» necessarie, poi, all'esatto adempimento; cioè il committente ha un interesse primario (nel senso di logicamente antecedente e cronologicamente prioritario) che è strumentale e prodromico all'interesse alla realizzazione finale dell'*opus*. Ecco perché, dunque, la continuità viene ad essere una caratteristica del coordinamento, e non è riferita alla durata del vincolo negoziale, in quanto si collega all'interesse del committente alla realizzazione finale: deve cioè sussistere una «interferenza con l'attività o l'organizzazione del committente», che rende il senso della continuità del coordinamento²²⁵.

Il secondo elemento, nonché quello che ha reso maggiormente ambigua²²⁶ agli e alle interpreti la nozione di collaborazioni coordinate e continuative, è quello della coordinazione²²⁷.

C'è chi ha ritenuto che «nella coordinazione, che così la legge sembra assegnare all'area dell'autonomia, può invero vedersi, anche per la parziale assonanza, anzi l'identità di radice ed il variare della preposizione, con la subordinazione, l'allusione non già a un potere e a una corrispondente situazione di dipendenza ma

²²³ M. Pedrazzoli, *Prestazioni d'opera e parasubordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.* 1984, pp. 506- 557, spec. p. 520.

²²⁴ V. Pinto, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, in M. Lanotte (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 63- 88, spec. p. 69.

²²⁵ V. Pinto, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., pp. 68- 69.

²²⁶ Come tempo fa rilevato da M. V. Ballestrero, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987, n. 1, pp. 41- 67.

²²⁷ Cfr. M. Pedrazzoli, *Opera (Prestazioni coordinate e continuative)*, in *Novissimo Digesto*, Appendice, Utet, Torino, 1986, pp. 472- 489, specie p. 475, secondo cui: «dei tre caratteri della prestazione fissati nella legge va analizzato per primo quello che è meno chiaro (e anche meno significativo) e cioè [...] la coordinazione».

alla necessità di un accordo, apparentemente solo iniziale ma in realtà costante, tra le parti»²²⁸.

Il coordinamento di cui al numero 3 dell'art. 409 c.p.c. è, per lo più, parso una sorta di «autocoordinamento e, quindi, come comportamento attivo del lavoratore intenzionalmente orientato a produrre uno o più risultati idonei ad integrarsi nell'organizzazione del committente»²²⁹.

Difformemente, c'è chi ha ritenuto che la coordinazione relativa alle collaborazioni continuative non rispecchi la coordinazione richiesta al prestatore d'opera che, di fatto, deve necessariamente coordinare l'*opus* con l'interesse del creditore-committente, bensì emuli la coordinazione richiesta al lavoratore subordinato, nel senso che realizza e rende possibile l'inserimento del collaboratore nell'organizzazione imprenditoriale, combinandosi –così- anche con l'elemento della continuità²³⁰, pur tenendo in debito conto che sussiste una «differenza tra i poteri del datore di lavoro e quelli del committente nel lavoro coordinato», di tipo qualitativo, oltre che quantitativo²³¹.

²²⁸ M. Dell'Olio, *Il lavoro subordinato*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, t. I, *Impresa e lavoro*, Utet, 2004, pp. 319- 381, spec. p. 335.

²²⁹ V. Pinto, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., che sintetizza efficacemente le principali posizioni ermeneutiche della dottrina a proposito del concetto di coordinamento, spec. p. 67. Su questa posizione cfr. M. Pedrazzoli, *Opera (Prestazioni coordinate e continuative)*, in *Novissimo Digesto*, Appendice, Utet, Torino, 1986, pp. 472- 489, specie pp. 475- 476; E. Ghera, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in U. Carabelli, B. Veneziani (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Cacucci, Bari, 2004, pp. 47- 89, specie p. 85, secondo cui: «[...] nel contratto di collaborazione coordinata e continuativa viene soddisfatto un interesse dell'imprenditore che si può dire continuativo sul piano della reiterazione nel tempo delle singole prestazioni di risultato ma non sul piano della programmazione o coordinamento nello spazio e nel tempo dell'attività la quale viene autogestita dal lavoratore».

²³⁰ F. Mazziotti, *Diritto del lavoro*, Liguori ed., Napoli, 2001, p. 181.

²³¹ La tesi dell'assimilazione tra il coordinamento richiesto per la fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative e il coordinamento richiesto per la fattispecie di lavoro subordinato è, essenzialmente, riconducibile a M. Persiani, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, n. 6, pp. 1257- 1266, specie p. 1258, secondo cui: «anche il coordinamento presuppone un qualche assoggettamento del lavoratore coordinato a un potere del committente. Trattasi, però, di assoggettamento ad un potere che è strutturalmente e funzionalmente diverso, e comunque con più limitati contenuti, rispetto ai poteri del datore di lavoro». Cfr. anche G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, cit., p. 67, secondo cui: «mentre il potere direttivo è inteso rispetto alla prestazione di lavoro subordinato come potere di conformazione del comportamento dovuto e potere di determinazione delle modalità per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, rispetto alla prestazione di lavoro coordinato si riduce al potere di conformazione della prestazione dovuta o alla richiesta di adempimento dell'unica prestazione dedotta in contratto. Quindi l'autonoma determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione o l'accordo delle parti sulle medesime surroga soltanto uno dei profili del potere direttivo ma non il potere di conformazione del datore di lavoro. Per il prestatore di lavoro coordinato rimane perciò fermo l'obbligo di effettuare la prestazione convenuta di fronte all'esercizio del potere di conformazione

Quest'ultima tesi è confermata da chi ha ritenuto che il tipo di coordinazione richiesto per le collaborazioni dell'art. 409, n. 3, c.p.c., sia «meno intenso, di quello richiesto dall'art. 2094 c.c.: deve esserci una certa libertà nelle modalità di esecuzione della prestazione, per esempio sotto forma di assenza di vincoli cogenti di orario di lavoro, e conseguente libertà di organizzazione»²³².

La «corretta ma sintetica»²³³ definizione della coordinazione come inserimento del prestatore nell'organizzazione dell'impresa, benché in regime di autonomia, appare certamente vaga, ma quale che sia l'opzione ermeneutica privilegiata, alla maggior parte della dottrina è parso che «mett [...a...] in evidenza il profilo organizzativo del rapporto di lavoro, nel senso che indica il collegamento funzionale tra l'attività del prestatore d'opera e quella del committente», collegamento che, invece, nel lavoro subordinato è rappresentato dall'esercizio del potere direttivo²³⁴.

Ad ogni modo, la questione se il coordinamento sia o meno da considerarsi una posizione giuridica di potere, pare essere superata a seguito della novella apportata dall'art. 15²³⁵ della legge, 22 maggio 2017, n. 81 che, come si vedrà *infra*, ha fornito un'ulteriore chiave di lettura alla dibattuta nozione di coordinamento.

Oltre al carattere della continuità e della coordinazione, la fattispecie di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. deve presentare un terzo elemento, ovvero il carattere *prevalentemente* personale della prestazione²³⁶, il che, apparentemente, «esclude il

del datore di lavoro, sebbene il lavoratore conservi la facoltà di determinare autonomamente o d'accordo con l'altra parte le modalità, il luogo e il tempo di esecuzione della prestazione».

²³² F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro*, Utet, 2003, spec. p. 35.

²³³ F. P. Luiso, *Il processo del lavoro*, Utet, 1992, p. 21.

²³⁴ G. Santoro Passarelli, *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, I, pp. 543- 570, spec. p. 549. Si veda anche R. Pessi, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989, specie pp. 50- 52.

²³⁵ 1. Al codice di procedura civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 409, numero 3), dopo le parole: «anche se non a carattere subordinato» sono aggiunte le seguenti: «. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa»;

b) all'articolo 634, secondo comma, dopo le parole: «che esercitano un'attività commerciale» sono inserite le seguenti: «e da lavoratori autonomi».

²³⁶ Secondo M. Pedrazzoli, *Opera (Prestazioni coordinate e continuative)*, in *Novissimo Digesto*, Appendice, Utet, Torino, 1986, pp. 472- 489, specie p. 479, dato il carattere anfibio degli altri due elementi della continuità e del coordinamento della prestazione, «si comprende come la prevalenza del lavoro personale abbia finito per diventare l'elemento decisivo della fattispecie, nel senso di quello che più spesso viene in gioco come *discrimen* nella decisione se essa ricorre» e, p. 480, si tratterebbe di un «carattere assai più limpido dei precedenti».

carattere della dipendenza»²³⁷, ma contemporaneamente determina una «selezione», la cui conseguenza è quella di «interrompere l'effetto protettivo laddove debitore d'opera sia un'impresa nell'esercizio professionale e organizzato in modo complesso della sua attività»²³⁸. Ciò in quanto la prevalenza del lavoro rende compatibile l'impiego da parte del collaboratore di una sua struttura organizzativa, in cui sia implicata la sua opera, ma anche quella di altri collaboratori, con la natura della fattispecie para-subordinata, senza cioè il bisogno che quest'ultima ricada nel tipo dell'impresa²³⁹.

Dunque, da una parte le collaborazioni dell'art. 409 c.p.c. non ricadrebbero nel tipo dell'impresa²⁴⁰; contemporaneamente, però, la presunta distanza dall'elemento della dipendenza, ricavabile dall'avverbio in questione, renderebbe tale tipo di collaborazione diverso dal lavoro subordinato, cioè non interamente dipendente

²³⁷ F. Mazziotti, *Diritto del lavoro*, Liguori ed., Napoli, 2001, p. 182.

²³⁸ M. Pedrazzoli, *Opera (Prestazioni coordinate e continuative)*, in *Novissimo Digesto*, Appendice, Utet, Torino, 1986, pp. 472- 489, specie p. 479.

²³⁹ Si veda Cass., 7 agosto 2008, n. 21380, secondo cui: «l'autonomia del rapporto di lavoro, anche nella forma attenuata della cosiddetta parasubordinazione, vada esclusa quando il prestatore di lavoro non disponga di un'organizzazione imprenditoriale sia pure in termini minimi e non sopporti pertanto alcun rischio economico. In altre parole la continuità e coordinazione dell'attività lavorativa con quella del committente, propria della parasubordinazione (art. 409 cod. proc. civ.), non può risolversi nella mera esecuzione di lavoro, priva di un minimo di autoorganizzazione e di rischio». La giurisprudenza, così, da un lato ha valorizzato la titolarità di un'organizzazione in capo al lavoratore coordinato come valido elemento per qualificare la fattispecie, dall'altro lato ha, però, posto il problema di distinguere il lavoratore para-subordinato dal piccolo imprenditore. A questo proposito una dottrina ha rilevato che «il piccolo imprenditore si distingue dal lavoratore autonomo perché la prestazione di quest'ultimo non è necessariamente organizzata e professionale», così G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, cit., qui p. 79, che fa l'esempio di una ricamatrice che svolge la propria attività in modo esclusivamente personale. Una più recente dottrina ha precisato che «la rilevanza marginale assunta dall'apporto individuale del debitore nell'economia dello scambio preclude la qualificazione del rapporto come prestazione d'opera ex art. 2222 c.c., ma non comporta affatto l'automatica qualificazione del lavoratore come piccolo imprenditore», così V. Pinto, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., p. 70. *Contra* M. Pallini, *Dalla eterodirezione alla etero-organizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, n. 1, p. 65- 89, specie pp. 69- 70, secondo cui il lavoratore coordinato ex art. 409, n. 3, c.p.c. se non rientra nella disciplina (ante riforma del 2019) dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, «è relegato in una sorta di riserva indiana, il cui angusto territorio è stretto tra i confini segnati, da un lato, dall'esclusività della prestazione resa dal lavoratore eteroorganizzato e, dall'altro, dall'apporto non prevalente dell'azienda alla prestazione resa dal piccolo imprenditore» e O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, Working Paper CSDLE. "Massimo D'Antona".it, 2015, n. 266: è evidente che queste argomentazioni sono riferite al testo previgente dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015.

²⁴⁰ Cfr. M. Pedrazzoli, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, n. 3, pp. 509- 565, spec. p. 556, secondo cui, peraltro, la fattispecie non potrebbe rappresentare neanche un sottotipo del lavoro autonomo, poiché essa «ricomprende anche rapporti non fondati sullo scambio sinallagmatico».

dall'organizzazione di un terzo²⁴¹. È plausibile, allora, l'incertezza posta dall'elemento della personalità della prestazione, infatti, a questo proposito risalente dottrina ha precisato che «il carattere prevalentemente personale della prestazione lavorativa può essere assunto come indice di esclusione della fattispecie impresa e della fattispecie lavoro subordinato, ma non può essere assunto come indice di identificazione del lavoro parasubordinato. [...] si può quindi concludere affermando che l'inclusione di un rapporto nell'area dell'art. 409 n. 3 c.p.c. dipende dalla verifica nel medesimo rapporto dei requisiti dalla stessa norma indicati»²⁴².

Ad ogni modo, il carattere della prevalenza non esclude che la prestazione sia svolta anche in modo esclusivamente personale.

Peraltro, il discorso sulla prevalente personalità della prestazione si pone anche per quanto riguarda l'ultima fattispecie di collaborazione che ha fatto ingresso nel nostro ordinamento, segnatamente l'art. 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015²⁴³ che, come si vedrà *infra*, nel suo testo originario, prima della recentissima modifica del 2019, disciplinava le collaborazioni etero-organizzate dal committente a carattere esclusivamente personale.

Sebbene l'art. 52, comma 1, del decreto n. 81/2015 abbia abrogato²⁴⁴ il c.d. lavoro a progetto²⁴⁵, di cui agli artt. 61- 69**bis**, del decreto legislativo n. 276 del 2003,

²⁴¹ Cfr. G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, cit., p. 88, secondo cui, però, «i rapporti di lavoro autonomo continuativi e coordinati e prevalentemente personali, pur non identificandosi, possono avere in comune con il rapporto di lavoro subordinato la dipendenza economica e funzionale e la diversa forza contrattuale del prestatore di lavoro, sicché, a ragione, possono essere denominati rapporti di lavoro parasubordinati, non nel senso che sono semi o quasi subordinati, ma nel senso che occupano un'area più ampia della subordinazione in senso tecnico».

²⁴² G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, cit., p. 88.

²⁴³ Per un'analisi completa si rinvia a: A. Occhino, *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, n. 2, pp. 203- 241.

²⁴⁴ Come precisa, ragionevolmente, la dottrina, «l'abrogazione del lavoro a progetto non è retroattiva, sicché per molti anni i giudici dovranno continuare ad esaminare controversie relative a questi contratti ovviamente stipulati prima della suddetta abrogazione», A. Vallebona, *Lavoro a progetto e indisponibilità del tipo*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, pp. 897- 898, qui p. 897.

²⁴⁵ Per la dottrina in tema di lavoro a progetto si rinvia a: A. Perulli, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Lav. dir.*, 2004, pp. 87ss.; M. Magnani, S. Spataro, *Il lavoro a progetto*, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2004, n. 11; D. Mezzacapo, “La fattispecie” lavoro a progetto, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2004, n. 25; M. Borzaga, *Le prestazioni occasionali all’indomani della l. n. 30 e del d.lgs. n. 276/2003*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, fasc. 2, I, pp. 273- 306; V. Pinto, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2005, n. 34; 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, fasc. 4, pp. 131- 149; M. Pallini, *Il lavoro a progetto: ritorno al...futuro?*, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2005, n. 35; M. Strino, *La fattispecie lavoro a progetto e le “distorzioni” dell’autonomia*, in *Dir. rel. ind.*, 2007, fasc. 3, pp.

alcune riflessioni su questa fattispecie di collaborazione sono necessarie. Si è detto che il tipo del lavoro a progetto ha attribuito alla categoria delle collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. «un rilievo sostanziale (e non più meramente processuale)»²⁴⁶, nonostante la dottrina abbia sottolineato che il legislatore del 2003 abbia utilizzato in senso a-tecnico il termine “tipo”, per riferirsi alla categoria del lavoro a progetto, meramente come sinonimo di «schema» o «modello»²⁴⁷ e, poi,

617- 638; C. Bizzarro, *Il lavoro a progetto nella elaborazione dottrinale*, ivi, pp. 639- 663; A. Maresca, L. Carollo, *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center*, ivi, pp. 664- 674; T. M. Fabbri, M. Neri, *Teoria organizzativa e diritto del lavoro nella regolazione a progetto*, ivi, pp. 691- 713; I. Alvino, *Il lavoro a progetto tra individuazione della fattispecie e presunzione di subordinazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, fasc. 3, pp. 911- 915.

Prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2015 anche la c.d. Riforma Fornero (L. n. 92/2012) «è intervenuta sulla disciplina del lavoro a progetto rafforzando il rapporto strumentale tra il contratto a progetto e la realizzazione di uno specifico risultato chiarendo che la finalizzazione al progetto fosse un dato costitutivo del tipo e, in conformità a questo, dovessero necessariamente essere modellati i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, seppur non eterodiretti», così M. Pallini, *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pp. 229- 252, qui p. 235. Concretamente, l'intervento vietava il ricorso alle collaborazioni a progetto per le attività elementari e ripetitive e creava una presunzione di coordinazione per le partite IVA con dati requisiti, così R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, pp. 358- 367, qui p. 359.

²⁴⁶ V. Pinto, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, Working paper “Massimo D'Antona”, 2005, n. 34, spec. p. 8. Adesivamente R. Voza, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, Working paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2017, n. 318, specie p. 2, secondo cui: «dopo aver giocato la partita sul versante delle tutele senza grandi risultati, ad un certo punto il legislatore ha provato ad agire sul versante della fattispecie, rendendo il contratto a progetto lo schema negoziale tendenzialmente esclusivo a disposizione dei committenti interessati a fare ricorso ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa». Si consideri che, prima del lavoro a progetto, un rilievo sostanziale alla fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative era stato attribuito mediante l'estensione alla categoria della tutela previdenziale obbligatoria, di cui all'art. 2, comma 26, della l. n. 335 del 1995; dell'assicurazione obbligatoria, ex art. 5 del d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38; dell'indennità di disoccupazione (DIS-COLL), ex art. 15 del d.lgs. n. 22 del 2015. Per cui si veda: M. Persiani, M. D'Onghia, *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino, 2018, passim. Dà esplicitamente conto di tale processo di estensione delle tutele del lavoro subordinato anche alle fattispecie di lavoro coordinato e continuativo, F. Liso, *Lavori atipici e nuovi percorsi del diritto del lavoro*, in U. Carabelli, B. Veneziani (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanence et mutations*, Cacucci, Bari, 2004, pp. 91- 111, speci pp. 95- 96.

²⁴⁷ V. Pinto, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, cit., p. 7, nt. 22. *Contra* V. Nuzzo, *Le collaborazioni coordinate e continuative. Una lunga storia*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2005, fasc. 2, pp. 251- 289; G. Santoro Passarelli, *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 D.Lgs. n. 81 del 2017*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 433-439, spec. p. 434, secondo cui: «il testo del d.lgs. n. 276 del 2003 individuava un nuovo tipo legale, il lavoro a progetto, con maggiori tutele rispetto a quelle riconosciute alle collaborazioni continuative e coordinate». Quest'ultimo con riferimento, invece, alle collaborazioni ex art. 409, n. 3, c.p.c. ha ritenuto che non indicassero una fattispecie tipica, ma le modalità di svolgimento di una prestazione di lavoro, così G. Santoro Passarelli, *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, I, pp. 543- 570, spec. p. 551.

perché «l'abrogazione del lavoro a progetto non è retroattiva, sicché per molti anni i giudici dovranno continuare ad esaminare controversie relative a questi contratti ovviamente stipulati prima della suddette abrogazione»²⁴⁸.

Il lavoro a progetto, secondo una dottrina²⁴⁹, non ha rappresentato un allargamento del campo di applicazione delle collaborazioni di cui all'art. 409 c.p.c., n. 3, ma al contrario un restringimento della stessa²⁵⁰, poiché ha limitato il ricorso delle imprese alle tipologie del lavoro coordinato e continuativo a carattere prevalentemente personale alle sole collaborazioni che fossero riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti dal collaboratore²⁵¹.

L'attenzione tra chi ha commentato la portata della tipologia contrattuale, naturalmente, è stato posto sulla natura del progetto, funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale, e dunque, tendenzialmente irripetibile nella vita di un'impresa²⁵²: il carattere eccezionale della collaborazione, rafforzato dalla circostanza che il ricorso al lavoro a progetto non potesse essere che a termine, non ha sortito l'intento anti-fraudolento sperato dal legislatore, poiché «il legislatore non ha chiarito che cosa dovesse intendersi per progetto e, perciò, sotto l'usbergo del progetto le forme di falso lavoro autonomo hanno continuato a esistere e proliferare»²⁵³.

²⁴⁸ A. Vallebona, *Lavoro a progetto e indisponibilità del tipo*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, pp. 897- 898, specie p. 897.

²⁴⁹ O. Mazzotta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2019, pp. 96 ss.

²⁵⁰ Al di là delle ipotesi di allargamento o restrizione delle collaborazioni ex art. 409, n. 3, c.p.c., quel che è certo è che il lavoro a progetto non comportò una abrogazione delle prime. Su questo punto si vedano, in particolare, le considerazioni di G. Proia, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2003, n. 3, pp. 665- 675.

²⁵¹ La ricostruzione dell'ispirazione e delle direttrici del d.lgs. n. 276/2003 non è agevole, come sottolinea la dottrina che ha parlato di «carattere alluvionale» del testo legislativo, eppure nel caso del lavoro a progetto la direttrice delle norme pare chiara: «origina da una spiccata preoccupazione nei confronti dell'utilizzo fraudolento di alcune forme contrattuali, soggette in passato a frequenti abusi, e si traduce in una serie di barriere di tipo definitorio e sanzionatorio in ordine alle fattispecie più esposte a tali rischi», così R. De Luca Tamajo, *Tra le righe del D. Lgs. n. 276/2003 (e del Decreto correttivo n. 251/2004): tendenze e ideologie*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, I, pp. 521- 541, spec. p. 521.

²⁵² Infatti c'è chi ha sottolineato che la differenza più rilevante tra il lavoro a progetto e le collaborazioni coordinate e continuative già esistenti risiede non solo nel fatto che nel primo caso «la collaborazione può essere stabilita solo in presenza di uno o più specifici progetti o programmi di lavoro», ma anche nel fatto che «il rapporto a progetto deve avere una durata predeterminata (o predeterminabile), e non può essere, perciò, a tempo indeterminato», G. Rodano, *Aspetti problematici del D. Lgs. 276/2003. Il punto di vista della teoria economica*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, fasc. 3, pp. 419- 441, spec. p. 422, nt. 9.

²⁵³ G. Santoro Passarelli, *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 D.Lgs. n. 81 del 2017*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 433-439, spec. p. 435.

Dalla dottrina è giunto, in effetti, un suggerimento ermeneutico per intendere il lavoro a progetto: pare che il legislatore abbia recuperato i classici criteri della subordinazione, ma «capovolgendoli» e «restringendoli» e li abbia, specularmente, applicati alla fattispecie del lavoro a progetto (carattere temporaneo del vincolo contrattuale, a fronte del tempo indeterminato; discrezionalità del collaboratore in ordine al tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa, a fronte dell'etero-determinazione della collocazione oraria; il rilievo del risultato della prestazione, a fronte di una irrilevanza dell'esito finale della prestazione)²⁵⁴.

A sostegno della assimilazione al lavoro subordinato, invece, sembrava soccorrere l'art. 69 del decreto, il quale disponeva che in assenza di individuazione di uno specifico progetto, il contratto di collaborazione si dovesse considerare subordinato²⁵⁵.

Rispetto al coordinamento, qui discusso, il lavoro a progetto cosa ha aggiunto? L'ultima parte del comma 1 dell'art. 69 del decreto, disponeva che l'attività di collaborazione dovesse aver luogo nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e, ciò, come ha ritentato una dottrina, «a prescindere dall'estensione giornaliera minima necessaria a produrre quel risultato materiale al quale il committente ha interesse»²⁵⁶. Secondo il medesimo A., da una lettura combinata tra tale norma e la lettera d) dell'art. 62 del medesimo decreto, infatti, la coordinazione pareva implicare un vincolo «circa l'esecuzione temporale della prestazione»²⁵⁷. La coordinazione, così, ricade sul piano temporale, inteso come inserimento della prestazione del lavoratore a progetto nella fase temporale

²⁵⁴ R. De Luca Tamajo, *Tra le righe del D. Lgs. n. 276/2003 (e del Decreto correttivo n. 251/2004): tendenze e ideologie*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, I, pp. 521- 541, spec. p. 536- 537.

²⁵⁵ Lo rileva chiaramente V. Nuzzo, *Le collaborazioni coordinate e continuative. Una lunga storia*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2005, fasc. 2, pp. 251- 289, spec. p. 268 e, in riferimento ai profili di legittimità costituzionale che sollevò questa disposizione, p. 278, secondo cui: «la norma [...art. 69, co. 1, D.lgs. n. 276/2003...] introduce una presunzione assoluta di subordinazione là dove nel contratto di collaborazione manchi l'indicazione di quell'elemento certo (il programma o il progetto) che il legislatore ha introdotto quale indice della reale autonomia del rapporto lavorativo [...] è sicuramente inopportuno che, a seguito dell'operatività del primo comma dell'art. 69, siano trasformati in rapporti di lavoro subordinato anche lavori che, in ragione delle concrete modalità di svolgimento della prestazione, siano pur in mancanza del progetto, effettivamente coordinati o, addirittura, palesemente autonomi. Sotto questo aspetto la disposizione ha sollevato dubbi di incostituzionalità».

²⁵⁶ V. Pinto, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, cit., p. 34.

²⁵⁷ *Ivi*, p. 35.

che è più consona a soddisfare l'interesse all'organizzazione dell'attività del committente. Questo rilievo conferma quanto detto poc'anzi sulla differenza tra coordinamento del committente e potere direttivo del datore di lavoro²⁵⁸, giacché il coordinamento si limita ad una determinazione temporale e, in più, conferma quanto detto poc'anzi, circa la continuità della prestazione, cioè sulla possibilità che oggetto dell'obbligazione di collaborare sia una prestazione di durata, «poiché ritenere che l'utilità derivante al creditore dal rapporto sia proporzionale alla durata della prestazione non è affatto in contraddizione con l'ulteriore conclusione che la quantità complessiva dell'attività eseguita sia liberamente determinata dal collaboratore»²⁵⁹.

La breve digressione sul lavoro a progetto può far emergere una tendenza, non ancora arrestata, del legislatore a restringere il campo di applicazione della subordinazione: laddove emergono forme di lavoro in cui i caratteri classicamente attribuiti alla subordinazione paiono mancare, si tende a creare nuove categorie, piuttosto che rivedere quella tradizionale della subordinazione²⁶⁰.

Questa sensazione si rinviene anche in un'analisi economica del lavoro a progetto ai tempi della sua vigenza, che ha inquadrato l'atteggiamento del legislatore del 2003 in un preciso disegno riformatore, cioè volto «a sviluppare, all'interno del comparto dei lavori atipici, [...] l'impiego delle nuove forme contrattuali di lavoro subordinato (razionalizzate e codificate). Si sta insomma suggerendo alle imprese

²⁵⁸ Così anche G. Proia, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2003, n. 3, pp. 665- 675, spec. p. 670.

²⁵⁹ V. Pinto, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, cit., p. 36. Critico su questo punto: R. De Luca Tamajo, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, cit., specie p. 17: «la norma in esame tradisce, in definitiva, la presenza di alcune antinomie irrisolte [...]: come ipotizzare la continuità della collaborazione se poi ha rilievo giuridico il solo risultato e si prescinde dal tempo impiegato? E come combinare l'insistito richiamo all'autonomia del collaboratore in funzione del risultato con il postulato della coordinazione con le esigenze e i tempi dell'organizzazione aziendale?».

²⁶⁰ Questa riflessione, a proposito delle collaborazioni ex art. 409, n. 3, c.p.c. si ritorva anche in M. Grandi, *Il problema della subordinazione tra attualità e storia*, in AA. VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1999, pp. 11- 20, specie pp. 13 - 14, che prova a dare una giustificazione alla fuga dal processo qualificatorio: «il dibattito, che si è aperto nell'ordinamento italiano, circa la possibilità o l'opportunità di accreditare, accanto alla dicotomia tradizionale (lavoro subordinato/lavoro autonomo), una terza categoria di rapporti, costruita sul criterio della coordinazione dell'attività lavorativa [...] evidenzia i sintomi di una insoddisfazione non soltanto teorica verso lo schema dicotomico [...]. Vi è alla radice del problema qualificatorio la constatata incapacità dello schema dicotomico, nella sua positiva versione codicistica, a ricomprendere una realtà più complessa e più ambigua di situazioni lavorative esposte all'esigenza di protezione, ma sfornite di una disciplina di tutela sostanziale».

di lasciar perdere le collaborazioni coordinate e continuative, per lo meno in tutti i casi in cui esse configurano un rapporto di lavoro subordinato di fatto, e di approfittare della possibilità di usufruire di una vasta gamma di forme contrattuali tipiche e atipiche, all'interno delle quali dovrebbe essere possibile rinvenire lo specifico mix di costo e flessibilità che più si confà, di volta in volta, alle particolari esigenze delle imprese stesse»²⁶¹.

Di fatto, le alterne vicende legislative con le varie modifiche della disciplina del lavoro a progetto che hanno riguardato, da allora, la categoria del lavoro parasubordinato²⁶², e che qui non trattiamo per esigenze di sintesi, conducono all'analisi dell'intervento normativo del D. Lgs. n. 81 del 2015 che, all'art. 2, introduce le collaborazioni etero-organizzate dal committente²⁶³.

A differenza delle precedenti norme sulle collaborazioni continuate e coordinative, che prevedevano l'estensione di alcune tutele, per lo più di natura previdenziale e assistenziale²⁶⁴, tipiche del lavoro subordinato, l'art. 2 del D. Lgs. 81/2015 prevede l'applicazione dell'intera disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate²⁶⁵.

²⁶¹ G. Rodano, *Aspetti problematici del D. Lgs. 276/2003. Il punto di vista della teoria economica*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, fasc. 3, pp. 419- 441, spec. p. 423.

²⁶² Si ricorda, in particolare, le modifiche introdotte dalla L. n. 92/2012 (c.d. Riforma Monti): art. 1, commi 23- 26, e l'aggiunta dell'art. 69 *bis* della Legge Biagi, a proposito dei lavoratori parasubordinati titolari di partita IVA, che considerava quest'ultimi subordinati in presenza di determinati requisiti. Per cui si rinvia a M. Marazza, *Il lavoro autonomo dopo la Riforma del Governo Monti*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, n. 4-5, pp. 875- 902; A. Perulli, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, in *Lav. dir.*, 2012, n. 3-4, pp. 541- 567; M. Novella, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce la fattispecie?*, *ivi*, pp. 569-588.

²⁶³ Propone una puntuale ricostruzione delle varie interpretazioni della norma in dottrina: R. Diamanti, *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 1, pp. 105- 144.

²⁶⁴ Le tutele estese al lavoratore parasubordinato sono: la tutela processuale, di cui alla l. n. 533 del 1973, e le altre tutele di natura previdenziale ed assistenziale di cui si è dato brevemente conto alla nota 230.

²⁶⁵ La dottrina, sulle differenze tra le fattispecie ex art. 409, n. 3, c.p.c. e l'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015, ha, peraltro, rilevato che: «l'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015 ha adottato una tecnica legislativa molto simile a quella dell'articolo 409 c.p.c. [...] la tecnica è simile perché l'articolo 409, n. 3, c.p.c. individuava una categoria di rapporti di varia origine ma non individuava un tipo legale», così G. Santoro Passarelli, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, fasc. 3, pp. 771- 790, qui p. 771. Cfr. anche R. Voza, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c. nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2017, n. 318, specie p. 3, secondo cui: «il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 pone le collaborazioni autonome di fronte ad un bivio: la prima strada conduce alcune di esse alla corte della subordinazione (art. 2, c. 1), la seconda riporta tutte le altre al punto di partenza rappresentato dall'art. 409 c.p.c., fatto salvo dall'art. 52, c. 2, dello stesso decreto». In generale si veda: E. M. Terenzio, *La riaffermata centralità della subordinazione*, in E. Ghera, D. Garofalo (a

Tuttavia, con la recentissima legge n. 128 del 4 novembre 2019, è stato convertito in legge il decreto n. 101/2019 che ha apportato significative modifiche al testo originario dell'art. 2: per ragioni espositive, il commento alla nuova disciplina verrà trattato nelle parti finali del presente lavoro e, per ora, verranno considerati gli elementi del testo originario del 2015.

Nel tracciare un confronto con la disciplina precedente, segnatamente la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n. 3, c.p.c., la dottrina ha identificato un rapporto di *species* a *genus*, nel senso che le ultime rappresenterebbero una categoria più estesa entro cui rientrerebbe anche l'ipotesi delle collaborazioni etero-organizzate²⁶⁶.

A proposito dell'operazione sottesa all'entrata in vigore di questa nuova disciplina²⁶⁷, la dottrina ha parlato di «decisivo percorso di estensione sovratipica»²⁶⁸, ma solo laddove si pensi che l'art. 2 abbia introdotto una nuova tipologia di collaborazioni, quelle –appunto- etero organizzate, anche quanto ai tempi e allo spazio di lavoro²⁶⁹ (precisazione oggi soppressa). L'A. parla di una

cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act*, Cacucci, Bari, 2015, pp. 131- 154.

²⁶⁶ M. Pallini, *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pp. 229- 252, spec. p. 240. Più precisamente, le collaborazioni ex art. 2, D. Lgs. n. 81/2015, rispetto alle precedenti fattispecie, introdurrebbero «un nuovo filtro selettivo costituito da due elementi: il carattere esclusivamente personale della prestazione (contrapposto al carattere solo prevalentemente personale) e l'eteroorganizzazione (contrapposta al coordinamento)», così O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2015, n. 266, p.3.

²⁶⁷ Se si volesse considerare anche l'operazione di politica del diritto sottesa all'art. 2 del Jobs Act, si veda L. Tria, *La nuova disciplina delle collaborazioni etero-organizzate tra giurisprudenza della Corte di cassazione e vocazione sovranazionale e internazionale del diritto del lavoro e sindacale*, 1 ottobre 2015, in <http://www.europeanrights.eu/public/commenti/BRONZINI-10 - Relazione Tria.pdf>, secondo cui «si deve riconoscere che [...] si tratta del primo intervento legislativo che si propone di risolvere “in modo stabile” la crisi occupazionale che affligge il nostro Paese da anni, cercando di mettere un freno alle situazioni di precariato». Invece, se si volesse ricostruire la ratio dell'intervento normativo, è utile la considerazione di E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 58- 94, specie p. 83, secondo cui: «le collaborazioni etero-organizzate rispondano alla medesima logica antielusiva che ha caratterizzato la disciplina del lavoro a progetto. Il legislatore del 2015, evidentemente consapevole del fatto che l'attribuzione di un progetto al collaboratore, di per sé, non garantisce la natura autonoma del rapporto, ha sanzionato, mediante la previsione della necessaria applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, il ricorso a collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili allo schema negoziale di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.».

²⁶⁸ A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pp. 43- 66, spec. p. 52.

²⁶⁹ Una dottrina ha anche costruito un neologismo per riferirsi alla differenza tra la fattispecie di cui all'art. 2 del decreto n. 81/2015 e quella di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., precisando che si tratti di

estensione sovratipica, poiché ha ravvisato «nella disposizione in esame non già un intervento correttivo/manutentivo sull'art. 2094 cod. civ. (la collaborazione etero-organizzata non rientra nello schema idealtipico della subordinazione ex art. 2094 cod. civ.) bensì la giuridificazione di un indice (etero-organizzazione) finalizzato ad attrarre figure diverse dal lavoro subordinato standard, gravitanti nella soglia tra subordinazione e autonomia, che vengono ricondotte per *l'effetto* nell'area della subordinazione»²⁷⁰.

Tale intento di politica del diritto sarebbe volto a confermare l'impianto su cui è strutturato l'intero diritto del lavoro italiano, improntato cioè a riconoscere che il lavoro subordinato sia l'unica sorgente dotata di *vis attractiva* per le tutele dei lavoratori.

La dottrina ha discusso ampiamente sugli effetti della previsione di cui all'art. 2 del Jobs Act²⁷¹, per comprendere se, e in quali termini, la norma incida sulla nozione di subordinazione²⁷², nel senso che ampliamente la sua categoria, fino a ricomprensivi un indice (*rectius*: elemento qualificatorio) inedito, quale –

lavoro “peri-subordinato”: «il legislatore del 2015 non ha introdotto una nuova fattispecie, non ha definito un nuovo tipo elettivo di lavoro. [...] siamo di fronte ad una tecnica normativa di condizionamento contro irregolarità e abusi vari, tra l'altro non implicante provvedimenti giudiziari di conversione del lavoro in lavoro subordinato [...], ma provvedimenti giudiziari di accertamento volti all'imputazione di effetti», M. Faioli, *Peri-subordinazione e non più para-subordinazione? Riflessioni sull'art. 2 d.lgs. 81/2015*, in <https://www.academia.edu/19604729/Peri-subordinazione?auto=download>.

²⁷⁰ A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 43- 66, spec. pp. 52- 53.

²⁷¹ Si veda: P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, fasc. 6, pp. 1117- 1131; G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, pp. 53- 76; L. Nogler, *La subordinazione del d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità dal punto di vista giuridico*, in Working paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2015, n. 267; T. Treu, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, II, pp. 155- 181; O. Razzolini, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2015, n. 266, p. 3, precisa che: l'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 «non tipizza un nuovo contratto, bensì le caratteristiche di un rapporto. La norma definirebbe cioè un'area ritagliata in termini a-contrattuali, cioè una fattispecie a-negoziale i cui confini delimitano il nuovo e più ampio perimetro di applicazione della disciplina del lavoro subordinato nella sua interezza». Con questa formula l'A. richiama espressamente le teorie in tema di collaborazioni coordinate e continuative di M. Pedrazzoli, *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, in AA. VV., *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004, pp. 663- 752.

²⁷² Sulle varie interpretazioni della dottrina del concetto di etero-organizzazione si veda: D. Mezzacapo, *L'incerta figura delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 1, pp. 49- 61.

appunto- quello dell'etero-organizzazione²⁷³.

Le argomentazioni dei giuristi e delle giuriste sono, tuttavia, differenti allo stesso proposito: se per alcuni la subordinazione, dal confronto con la fattispecie dell'art. 2, ne esce modificata, per altri ne esce meramente dettagliata; la differente posizione risiede nel peso, più o meno, decisivo che è stato attribuito al concetto di etero-organizzazione²⁷⁴.

C'è chi ha osservato che il concetto di organizzazione assume un contenuto «puramente descrittivo e non precettivo»²⁷⁵ e, dunque, non andrebbe sopravvalutato, fino ad essere assunto come elemento qualificante una fattispecie, ma considerato sostanzialmente un concetto «neutro»²⁷⁶, manifestazione di un potere il cui esercizio solitamente incide sul lavoro prestato subordinatamente, che necessita di combinarsi con altri indici per consentire di qualificare un tipo legale. È stato pure osservato che la norma del 2015 non può aver mutato i caratteri della subordinazione, in quanto quest'ultima «fa ancora prevalentemente riferimento alla etero-direzione della prestazione e non alla sua etero-organizzazione»²⁷⁷ e che, in particolare, «il potere organizzativo, secondo l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 appare ancora più incisivo del potere direttivo, perché richiama espressamente il luogo e il tempo di lavoro, mentre l'art. 2094 cod. civ. fa riferimento “alle dipendenze e sotto

²⁷³ Per la dottrina che riconduce le collaborazioni etero-organizzate nell'area della subordinazione si veda: G. Santoro Passarelli, *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, fasc. 1, pp. 91- 100; M. Del Conte, *Premesse e prospettive del Jobs act*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, n. 4, pp. 939- 960; per l'opposta riconduzione della fattispecie all'area del lavoro autonomo si veda: A. Perulli, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, Working paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2015, n. 272; R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, Working paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2015, n. 282; M. Magnani, *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il codice dei contratti*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, n. 4, pp. 961- 977.

²⁷⁴ Per esempio è stato detto che, con l'entrata in vigore dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015, «il legislatore sembra porre due sole alternative al committente che non vuole assumere un lavoratore con contratto di lavoro subordinato: se vuole “organizzare” il lavoro non subordinato deve “pagare di più” e il costo è da intendersi sia in senso economico sia normativo [...]; se, viceversa, il committente rinuncia all'etero-organizzazione, può servirsi del lavoro autonomo di cui agli artt. 2222 ss. c.c.», così V. Filì, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, in *Lav. giur.*, 2015, n. 12, pp. 1091- 1100, qui p. 1092.

²⁷⁵ G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, pp. 53- 76, spec. p. 55.

²⁷⁶ *Ivi*, p. 56.

²⁷⁷ G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, fasc. 4- 5, pp. 756- 779, spec. p. 762.

la direzione»²⁷⁸.

Poi, sono rilevanti le considerazioni di Paolo Tosi che, partendo dall'interpretazione dell'art. 2 in questione, ha avuto indirettamente occasione di chiarire la sua idea di subordinazione, affermando che: «nel diritto vivente non è configurabile eterodirezione senza etero-organizzazione e neppure etero-organizzazione senza eterodirezione»²⁷⁹, ragione per cui la norma apparente non possa ridefinire il lavoro subordinato, ma al più attrarne le tutele. Infine, si potrebbe optare per un'altra interpretazione: adesivamente a chi ritiene che l'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 non abbia modificato il concetto di subordinazione, si può giustificare l'inidoneità della fattispecie a modificare la categoria della subordinazione, sulla base del fatto che quest'ultima già contiene il riferimento, ancorché non letterale, all'elemento della etero-organizzazione che, come si vedrà nel paragrafo successivo, può essere tratto dal concetto di dipendenza, presente nell'art. 2094 c.c.

Un interessante spunto di riflessione, a questo proposito, giunge dalle considerazioni di Pietro Ichino²⁸⁰, che filtrando l'analisi della fattispecie di cui agli artt. 61- 69bis del d.lgs. n. 276/2003, quando erano ancora vigenti, attraverso la lente delle categorie classiche del diritto del lavoro, ha precisato che se dall'art. 2094 c.c. emergesse, come l'ha inteso altra dottrina²⁸¹, come requisito della subordinazione l'assoggettamento all'organizzazione aziendale anziché al potere direttivo del datore, allora la portata innovativa della fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative sarebbe fortemente ridimensionata, in quanto andrebbe a confluire nell'area del lavoro subordinato. Come si darà conto nel successivo capitolo, la recente sentenza n. 1663 della Corte di Cassazione ha chiarito esplicitamente la natura dell'art. 2 del decreto come norma di disciplina e, in quanto tale, non ravvisabile in un *tertium genus* o, comunque, in una nuova fattispecie tra

²⁷⁸ G. Santoro Pssarelli, *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 D.Lgs. n. 81 del 2017*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pp. 433-439, spec. p. 437.

²⁷⁹ P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, fasc. 6, pp. 1117- 1131.

²⁸⁰ 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, fasc. 4, pp. 131- 149.

²⁸¹ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, cit., pp. 1057- 1142.

autonomia e subordinazione²⁸².

Ebbene, ciò può considerarsi condivisibile, alla luce di quanto precisato, per quelle collaborazioni che presuppongono un esercizio esclusivamente personale della prestazione, cioè il caso delle collaborazioni ex art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 nel testo originario²⁸³; non può, invece, considerarsi condivisibile per quelle collaborazioni in cui la titolarità dell'organizzazione non sia interamente imputabile al terzo, cioè al committente, ma solo parzialmente.

Ad ogni modo, non ci si può sottrarre dal rivedere la disciplina delle collaborazioni attualmente in vita (ex art. 409, n. 3, c.p.c. ed ex art. 2 del d.lgs. n. 81/2015)²⁸⁴, alla luce dell'art. 15 del d.lgs. n. 81/2017²⁸⁵ che, fornendo ciò che è stata definita una

²⁸² Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, punto 38 e 39. In particolare, cfr. A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, in corso di pubblicazione, che, a proposito della natura dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/15 come norma di disciplina confermata dalla Cassazione, parla di un «innesto» ragionevole tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, che «deve realizzarsi perché il legislatore ha ritenuto, in attuazione del doveroso impegno di tutelare il “lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni” (art. 35, co. 1, Cost.), di selezionare e differenziare le tutele applicabili al lavoro autonomo graduandole in base alla intensità dei vincoli che connotano l'esecuzione della prestazione».

²⁸³ Infatti V. Pinto, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., p. 77, rileva che «se si confrontano tra loro l'art. 2094 c.c. e l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 in modo spassionato e senza farsi condizionare dagli elementi letterali, in effetti, sarà facile constatare che i rapporti regolati dal primo e le collaborazioni descritte dal secondo hanno in comune la maggior parte degli elementi connotativi».

²⁸⁴ In merito alla modifica apportata dall'art. 15 della L. n. 81/2017 alle collaborazioni dell'art. 409, n. 3, c.p.c., ma prima della modifica apportata dall'art. 1 della L. n. 128/2019 alle collaborazioni ex art. 2, co. 1, D.lgs. n. 81/2015, è stato detto che: «si tratta di una indicazione normativa che ricalca quella contemplata nell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, laddove valorizza nelle collaborazioni coordinate la circostanza che il prestatore dovrebbe essere comunque munito di una sua propria organizzazione, di qualsivoglia rilievo economico. Ma al tempo stesso se ne discosta poiché tratto distintivo di questo più generale modolotipologico è il coordinamento stabile, concordato tra le parti, della collaborazione organizzata in maniera autonoma da parte del collaboratore; laddove le prestazioni del collaboratore, nel modello delineato dall'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, si svolgono secondo modalità organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro», così F. Santoni, *Il lavoro parasubordinato tra vecchi e nuovi modelli contrattuali*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 10, pp. 718-728, qui p. 728.

²⁸⁵ Si tratta del decreto legislativo, 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.d. Statuto del lavoro autonomo e agile, per i cui commenti si rinvia a G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018; M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale*, Jovene, Napoli, 2018; nonché ad alcuni contributi i contributi in *Riv. giur. lav.*, 2018, fasc. 1: A. Andreoni, *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, ivi, pp. 105- 114; R. Casillo, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, ivi, pp. 115- 126; C. Spinelli, *Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni*, ivi, pp. 127- 139. E F. Ferraro, *Prime osservazioni sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, fasc. 3, I, pp. 501- 5543; Ed inoltre, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12: A. Vallebona, *Il lavoro agile*, ivi, p. 822- 823; C. Romeo, *Il lavoro agile in ambito privato e pubblico*, ivi, pp. 824- 828; A. Arbore, *Lavoro agile e poteri di controllo e disciplinare: prime riflessioni*, ivi, pp. 829- 834; M. G. Deceglie, *Il trattamento del lavoratore agile*, ivi, pp. 835- 843; G. Leone, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, ivi,

«interpretazione autentica»²⁸⁶ delle collaborazioni vigenti nel nostro ordinamento, chiarisce che per collaborazione coordinata debba intendersi quella affidata all'organizzazione autonoma del prestatore, previo accordo comune tra le parti.

Secondo la dottrina si è trattata di una precisazione «quanto mai opportuna» perché nel concreto svolgimento del rapporto, molto spesso, la coordinazione che presuppone, come si è visto, un inserimento del collaboratore nelle vicende organizzative dell'impresa, non è in grado di neutralizzare il «maggior potere contrattuale del datore di lavoro»²⁸⁷.

Tuttavia, la novella da ultimo intervenuta sulla nozione di coordinamento, «lascia immutata l'origine di ogni difficoltà interpretativa», poiché si tratta, pur sempre, di una «categoria aperta di rapporti», in cui «assumono rilevanza qualificatoria alcuni tratti empirici riscontrabili nella fase attuativa di un'ampia serie di contratti, peraltro non sempre riconducibili a schemi negoziali tipici, ma tutti accumulati dall'assenza di un vincolo di subordinazione»²⁸⁸.

Malgrado la scelta incerta del legislatore, la ridefinizione²⁸⁹ della categoria delle collaborazioni indipendenti non «è affatto fine a se stessa e, anzi, è ricca di implicazioni pratiche»²⁹⁰.

pp. 844- 854; P. Mastrorilli, *Forma scritta, obblighi di comunicazione e recesso nel lavoro agile*, ivi, pp. 855- 863; A. Olivieri, *Quali politiche attive per i lavoratori autonomi?*, ivi, pp. 864- 889. Si veda anche: A. Levi, *Il lavoro agile nel contesto di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 1, pp. 25- 46; D. Garofalo, *La ritrovata dignità del lavoro autonomo*, in *Labor*, 2019, n. 5, pp. 481- 504; L. Menghini, *Trasformazioni dell'impresa ed effettività delle tutele*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2019, n. 2, pp. 689- 732, specie pp. 728- 730; C. Pisani, *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'art. 15 della legge n. 81/2017*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 3, pp. 823- 834; S. Giubboni, *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, n. 3, pp. 471- 495; A. Perulli, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, pp. 173- 201.

²⁸⁶ G. Santoro Passarelli, *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 D.Lgs. n. 81 del 2017*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pp. 433-439.

²⁸⁷ *Ivi*, p. 438.

²⁸⁸ V. Pinto, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., p. 64.

²⁸⁹ *Contra* L. Paolitto, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel prisma della subordinazione*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, pp. 870- 885, specie p. 873, secondo cui, a fondamento della fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative, alla luce della riforma della L. n. 81/2017, «viene identificato (esclusivamente) il concreto atteggiarsi di una prestazione di lavoro che prescinde dal titolo negoziale costitutivo, seppur questo necessariamente correlato ad una fattispecie di lavoro autonomo».

²⁹⁰ V. Pinto, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., p. 63 e p. 65. L'A., inoltre, precisa che a seguito della ridefinizione della categoria di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., tale fattispecie «è stata, per un verso, meglio definita e, per altro verso, liberata dal sovraccarico funzionale derivante dall'essere il perno di una normativa

Innanzitutto perché orienta l'applicazione di una serie di regolamentazioni che fanno esplicitamente o implicitamente rinvio all'art. 409, n. 3, c.p.c., poi perché la categoria in questione «concorre a strutturare l'ordine giuridico nell'ambito del quale devono essere inquadrare le diverse forme di lavoro personale al fine di imputare protezioni e risolvere conflitti», il che, a sua volta, implica la stretta relazione tra essa e le altre due categorie classiche della subordinazione e dell'autonomia²⁹¹.

La novella, si accennava, precisa che il coordinamento debba essere frutto di un comune accordo tra le parti, cioè di una negoziazione bilaterale²⁹².

È stato, perciò, ragionevolmente osservato che «la descrizione normativa è piuttosto anodina, permettendo al più di escludere che possa intendersi come “coordinato” il rapporto in cui [...] il committente risulti titolare di una posizione giuridica attiva (un “potere”, appunto) che gli consenta di funzionalizzare l'attività altrui alla propria»²⁹³. L'assenza di una posizione giuridica attiva qualificabile come “potere” di etero-organizzare e di etero-dirigere la prestazione del collaboratore, vale, allora, a distinguere questa categoria dalle collaborazioni ex art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015 che, al contrario, presuppongono proprio la titolarità in capo al committente di un potere di etero-determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione, sebbene nel testo originario dell'articolo fosse relativo anche “solo” ai

–quella del lavoro a progetto- che restringeva notevolmente gli ambiti della libertà contrattuale. Nel nuovo modello regolativo, invece, ha un'importanza centrale l'inedita categoria delle collaborazioni etero-organizzate», p. 75.

²⁹¹ V. Pinto, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., p. 65.

²⁹² Cfr. C. Pisani, *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'articolo 15 della legge n. 81/2017*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 3, pp. 823- 834, spec. p. 823, sui rischi di proporre una interpretazione della novella nel senso che «tutto ciò che non [...sia...] stabilito di comune accordo dalle parti deve essere organizzato autonomamente dal collaboratore, senza possibilità di ingerenza alcuna da parte del committente». L'A. si dichiara contrario a questa chiave di lettura, argomentando, con un'ottica sistematica, che se, per qualificare una collaborazione coordinata e continuativa, non si ammettesse neanche una forma minima di ingerenza da parte del committente nell'organizzazione della prestazione svolta dal collaboratore, si finirebbe per assorbire la categoria delle collaborazioni coordinate e continuative nell'alveo della subordinazione e, cioè, si finirebbe per eliminare «la terra di mezzo» tra subordinazione e autonomia, oltre a produrre una serie di effetti che l'A. definisce «paradossali».

²⁹³ V. Pinto, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., p. 66. Adesivamente anche C. Pisani, *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'articolo 15 della legge n. 81/2017*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 3, pp. 823- 834.

tempi e al luogo²⁹⁴.

Dunque, seguendo questa condivisibile linea interpretativa, il coordinamento non può più essere inteso né come esercizio di un potere da parte del committente, né, d'altra parte, assume la rilevanza giuridica di “autocoordinamento” del collaboratore²⁹⁵, poiché è frutto di una negoziazione²⁹⁶ avente ad oggetto due attività diverse, di cui sono titolari le due parti del contratto, ma da integrare reciprocamente²⁹⁷: «il debitore d'opera, che accetta una restrizione dei margini di autonomia di cui generalmente gode nel pianificare la propria attività, e del committente il quale, essendo interessato a ottenere l'opera o il servizio senza però assumere le responsabilità proprie di un datore di lavoro, dovrà cooperare attivamente all'attuazione del rapporto obbligatorio gestendo i propri programmi produttivi in modo da garantire comunque al debitore la possibilità di auto-organizzarsi»²⁹⁸.

Per esigenze espositive, un confronto tra la fattispecie di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.,

²⁹⁴ Invero, sul significato dell'espressione “anche ai tempi e al luogo di lavoro”, nelle sentenze della Corte di Appello di Torino (4 febbraio 2019, n. 26) e della Corte di Cassazione (24 gennaio 2020, n. 1663) sul caso Foodora, la difesa della piattaforma ha costruito un'ipotesi ermeneutica dell'etero-organizzazione richiesta dall'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015, nel senso che la parola “anche” debba essere intesa non come una semplice etero-determinazione di tempi e luogo di lavoro, ma come «una ingerenza più pregnante nello svolgimento della collaborazione, eccedente quindi tale etero-determinazione».

²⁹⁵ Cfr. R. Voza, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c. nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, Working paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2017, n. 318, specie p. 6, che, commentando l'art. 12 del d.d.l. sul lavoro autonomo (che nella legge di conversione sarà l'art. 15 in questione), parla di «compatibilità» tra l'autonomia organizzativa che deve contraddistinguere, nella nuova nozione legale, le collaborazioni coordinate e continuative e il coordinamento. E, successivamente (p. 7), precisa che: «se si vuole rafforzare il debole significato definitorio del coordinamento e differenziare tale nozione da quella di etero-organizzazione [...], si deve –a maggior ragione– allontanarla completamente da quella di etero-direzione, collocandola con decisione nel territorio dell'autonomia, dell'auto-organizzazione e nella conseguente assunzione di rischio in proprio da parte del prestatore. insomma, la nozione di coordinamento deve essere fermamente ricondotta nel regno dei contratti d'opera».

²⁹⁶ La negoziazione circa le modalità del coordinamento tra le parti costituisce il «quid novi» di tale nozione, così R. Voza, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c. nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, Working paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2017, n. 318, specie p. 9.

²⁹⁷ Cfr. A. Perulli, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, pp. 173- 201, specie p. 199, che parla di un vero e proprio «carattere relazionale del rapporto [...], cioè l'orientamento al risultato finale affidato alla cooperazione tra creditore e debitore. Il coordinamento della prestazione d'opera, in questa lettura cooperativa, perde i crismi dell'autorità che gli erano stati attribuiti dalla dottrina [...] per acquisire il significato di una definizione bilaterale delle modalità di coordinamento del fare in vista del risultato, secondo uno schema programmaticamente stabilito dalle parti già al momento della stipulazione del contratto».

²⁹⁸ V. Pinto, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., p. 67.

come novellata dall'art. 15 della L. n. 81/2017, con la fattispecie di cui all'art. 2, co. 1, del D.lgs. n. 81/2015, come novellata dall'art. 1 della L. n. 128/2019, sarà affrontato nell'ultimo capitolo. Ora sarà sufficiente rilevare che ripercorrere, specie, le ultime tappe della tendenza legislativa ad allargare le tutele della subordinazione ex art. 2094 c.c. o, invece, creare nuove fattispecie è utile, ad uno sguardo sistemico, per ragionare in merito alla qualificazione delle nuove forme di lavoro e per verificare se «il nesso tra qualificazione e dimensione assiologica della subordinazione»²⁹⁹ sia ancora così pregnante nel nostro ordinamento giuridico.

Ad ogni modo, è innegabile che il nodo problematico che ha, per lo più³⁰⁰, incontrato la dottrina, nell'interpretazione dell'art. 2 del Decreto n. 81, è relativo a valutare l'incidenza dell'elemento dell'etero-organizzazione, inedito alla legislazione³⁰¹.

La sensazione è che l'etero-organizzazione sia «una specie di monito rivolto alla dottrina la quale tende, come noto ed in ossequio alla stretta giurisprudenziale che si affermò negli anni novanta del secolo scorso, a privilegiare impropriamente

²⁹⁹ A. Perulli, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pp. 43- 66, spec. p. 53.

³⁰⁰ L'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 pone dei problemi rilevanti relativi al presunto contrasto con il principio di indisponibilità del tipo, per cui il legislatore non potrebbe qualificare un rapporto di lavoro in senso difforme alla sua natura; i dubbi di legittimità costituzionale derivanti dall'incipit della norma che impone un limite temporale di applicazione della sua disciplina; ed inoltre, i ben noti profili critici derivanti dal secondo comma dell'articolo e dal rilevante ruolo concesso alla contrattazione collettiva. Tali profili sono stati ampiamente trattati dalla letteratura di commento all'art. 2, per cui si rinvia a: A. Di Stasi, *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer*, in *Var. dir. lav.*, 2016, fasc. 1, pp. 243- 265; G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, pp. 53- 76; G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, fasc. 4- 5, pp. 756- 779.

³⁰¹ Invero non ci si può esimere da un riferimento alla circostanza per cui l'ingresso sempre più consistente nel nostro ordinamento delle collaborazioni coordinate e continuative sia stato determinato dal progressivo evolversi dell'organizzazione del lavoro che lascerebbe sempre più spazio a forme autonome di gestione del lavoro, nonostante la situazione di dipendenza socio-economica. Eppure nell'interessante riflessione di Roccella si coglie un altro dato: «[...] solitamente trascurato dai cultori del nuovo che avanza; [...] l'innovazione normativa nell'area del diritto previdenziale, che ha preso corpo nel contesto della riforma delle pensioni. [...] L'art. 2, 26° comma, legge n. 335 [...del 1995...], invero, ha istituito fondamentalmente per esigenze di cassa del sistema previdenziale pubblico, una gestione pensionistica separata presso l'Inps, prevedendo l'iscrizione obbligatoria alla stessa di categorie prima esenti da prelievo, [...] il che ha ovviamente costituito un poderoso incentivo all'impiego, seppure in frode alla legge, di co.co.co. in luogo di prestazioni di lavoro subordinato, attratto dalla prospettiva di un considerevole risparmio sul costo del lavoro (oltre che dall'aggiramento dalle tutele proprie del lavoro subordinato)», così M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 48.

nozioni estremamente restrittive del vincolo della subordinazione»³⁰².

Il diritto vivente, come si avrà modo di verificare nel capitolo successivo, in realtà, già aveva discusso di etero-organizzazione come elemento della subordinazione, prima dei tempi del renzismo³⁰³.

1.2.3. [...Segue...] Alle dipendenze

Confrontando l'elemento della etero-organizzazione con l'elemento dell'eterodirezione per la costruzione della categoria del lavoro subordinato, c'è chi ha rivelato perplessità rispetto ad entrambi: «[...] il coordinamento economico/organizzativo con il ciclo produttivo dell'impresa costituisce un connotato talmente esteso e generico, che si ritiene di poter ricondurre nel suo ambito i tipi più disparati [...]. Né l'altro criterio, desunto dall'elaborazione giurisprudenziale della eterodirezione spazio-temporale, offre una base sufficientemente solida per la definizione del lavoro subordinato in senso stretto. Che anzi, quel criterio sembra essere rinnegato quando si prevedono ulteriori distinzioni al suo interno, secondo il criterio, pur sempre empirico ed approssimativo, del grado di intensità della subordinazione»³⁰⁴.

L'A. suggerisce, invero, un metodo per un condurre il dibattito sul riassetto delle categorie fondamentali del diritto del lavoro: distinguere la dimensione fattuale da quella giuridica, ovvero «il dato sostantivo, che consiste nel lavoro, e il connotato qualificante, che consiste nel vincolo della subordinazione»³⁰⁵.

Così procedendo, si può ammettere che «la disciplina del fenomeno giuridico, pure legata da un filo imprescindibile alla sua ragione d'essere e modo di attuarsi nella realtà circostante, può realizzarsi invece in termini diversi e subire modifiche anche

³⁰² L. Nogler, *La subordinazione del d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità dal punto di vista giuridico*, in Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2015, n. 267.

³⁰³ L'espressione è tratta da L. Mariucci, *Il diritto del lavoro ai tempi del renzismo*, in *Lav. dir.*, 2015, n. 1, pp. 13-38.

³⁰⁴ R. Scognamiglio, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, n. 2, pp. 273-308, spec. p. 291.

³⁰⁵ R. Scognamiglio, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, n. 2, pp. 273-308, spec. p. 295.

rilevanti, entro il limite ampio ed elastico della compatibilità con la nozione di base»³⁰⁶.

Potrebbero essere, dunque, ricomprese nell'area indeterminata e ampia del lavoro subordinato dei modelli diversi di rapporti di lavoro, in cui «l'assoggettamento del prestatore può assumere contenuto ed intensità particolari, [...] senza compromissione alcuna del concetto di base»³⁰⁷.

A riprova di quanto detto, l'A. passa in rassegna una serie di esempi (dirigenti; lavoro a domicilio; giornalisti...) che dimostrino l'elasticità del concetto di subordinazione.

Queste istanze e riflessioni della dottrina, paiono essere state colte dal legislatore quando ha cercato, come si è visto, di dilatare la fattispecie delle collaborazioni, facendo, da ultimo, leva sull'elemento dell'etero-organizzazione, che molto le avvicina alle collaborazioni ex art. 2094 c.c.

In questa norma, invero, non compare esplicitamente il riferimento al potere organizzativo dell'imprenditore, ma lo si può ricavare implicitamente seguendo una lettura di essa.

L'elemento di cui, perciò, è necessario occuparsi è quello della dipendenza³⁰⁸.

La dottrina, in buona parte, considera la dipendenza una sorta di specificazione e rafforzamento dell'elemento della direzione, ovvero come si legge di frequente nei commenti alla norma, l'espressione «alle dipendenze e sotto la direzione» rappresenterebbe, sul piano semantico, una endiadi³⁰⁹.

³⁰⁶ *Ibidem*.

³⁰⁷ *Ivi*, p. 299.

³⁰⁸ Sono utili, a questo proposito, le riflessioni di F. Santoni, *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, Jovene, Napoli, 1979, specie pp. 21- 22, secondo cui «la dottrina più avveduta si rende subito conto che la disposizione contenuta nell'art. 2094 c.c. acquista un ragionevole significato normativo, [...], solo se l'elemento della dipendenza del prestatore del creditore viene posto in correlazione con l'elemento della direzione della prestazione lavorativa. In questo contesto la dipendenza, seppur interpretata in termini riduttivi come requisito complementare rispetto alla direzione ed alla collaborazione, fornisce un adeguato criterio per valutare sia la condizione di inferiorità del lavoratore sia gli effetti formali in cui questa si traduce sul piano giuridico».

³⁰⁹ Così, ad esempio, P. Ichino, *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, Milano, 2004. Eppure, si veda anche la riflessione di L. Spagnuolo Vigorita, *Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., pp. 93- 99, specie p. 95, secondo cui il requisito della dipendenza non solo è «banalmente pleonastico, ma anche concettualmente erroneo: perché dimostrerebbe una assurda pretesa del legislatore di risolvere il quesito dei connotati della subordinazione con la mera riproposizione del quesito medesimo (è lavoratore subordinato chi è lavoratore dipendente)».

Ma la “e” congiuntiva e non disgiuntiva, che lega il concetto di direzione a quello di dipendenza propone un evidente riferimento alla necessità che ricorrano entrambi gli elementi contemporaneamente, e non in modo reciprocamente sostitutivo, per parlare di subordinazione.

Infatti, parte della dottrina ha ritenuto la direzione insufficiente a qualificare il rapporto di lavoro come subordinato³¹⁰: lo aveva rilevato chiaramente, ancora una volta, la nota riflessione di Spagnuolo Vigorita che, di commento all’art. 2094 c.c., spiega che la norma lascia intendere che «dipendenza (cioè subordinazione) e direzione siano nozioni complementari, e non già che la dipendenza venga appunto espressa dalla direzione»³¹¹.

Tra la letteratura più recente c’è anche chi ritiene che la dipendenza «[...]abbia...] perso ogni rilevanza qualificatoria del tipo»³¹², «ridotta ad essere carattere dell’eterodirezione, venendo ad indicare un elemento in certa misura intrinseco di questa e cioè la pretesa di obbedienza che caratterizza gli ordini datoriali»³¹³, nonostante che «l’eterodirezione non esaurisc[...a...] la descrizione della fattispecie visualizzata dal codice»³¹⁴, poiché sarebbero necessari altri elementi per contraddistinguere il tipo del lavoro subordinato: ossia gli indici individuati dalla giurisprudenza, come la fissità del compenso e l’abitudine dell’attività.

Dal canto suo, la giurisprudenza non ha fatto praticamente mai menzione dell’elemento della dipendenza per qualificare una fattispecie di lavoro subordinato, «al punto da potersi ricavare che per la giurisprudenza “dipendenza”

³¹⁰ In questo senso si è detto che: «il requisito della direzione viene, però, per lo più, interpretato dagli studiosi come inidoneo ai fini qualificatori. La dottrina non può fare a meno di notare come la direzione del creditore si esprima con variazioni meramente quantitative, e quindi come il grado effettivo di subordinazione, intesa appunto quale possibilità di dirigere il lavoratore, vari in tal modo a seconda della qualificazione di quest’ultimo, riducendosi quasi a zero ai vertici della struttura organizzativa [...] senza che ciò, comunque, alteri nulla dal punto di vista giuridico-formale», così L. Gaeta, P. Tesauero, *La subordinazione*, in L. Gaeta, F. Stolfa, P. Tesauero, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, cit., qui p. 72.

³¹¹ L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., spec. p. 66. Simili considerazioni sono riprese anche a pp. 100 ss. Lo stesso Autore, in altra sede, ha definito la direzione l’elemento «forte» della subordinazione, senza nulla dire della dipendenza, anzi ritenendo che gli «scarsi dati qualificativi» della subordinazione fossero tutti riassumibili nella eterodirezione, così in *Relazione*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 21- 32, specie p. 26- 27.

³¹² Così V. Ferrante, *Subordinazione, dipendenza, abitudine, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei “nuovi” lavori*, in *Labor*, 2019, n. 1, pp. 23- 37, spec. p. 27.

³¹³ *Ivi*, p. 28.

³¹⁴ *Ivi*, p. 29.

ed “eterodeterminazione” siano sinonimi, o che nell’inciso “alle dipendenze e sotto la direzione” di cui all’art. 2094, venga ravvisata un’endiadi, espressiva di un medesimo concetto»³¹⁵.

La critica, mossa da Roccella, è volta ad evidenziare che i giudici abbiano utilizzato «il metodo sussuntivo in maniera squilibrata», pendente verso l’etero-direzione, con scarsa considerazione verso la dipendenza. L’unica eccezione riscontrabile è nella giurisprudenza della Corte costituzionale in una fondamentale pronuncia degli anni novanta³¹⁶ che, come si approfondirà nel capitolo successivo, ha dato una definizione di dipendenza e, contemporaneamente, ha posto tale carattere come imprescindibile per accertare la sussistenza della subordinazione c.d. in senso stretto.

Per comprendere il passaggio essenziale attraverso cui la giurisprudenza costituzionale è pervenuta a definire la dipendenza, è necessario partire dal dato legislativo, anche per avere conferma che la pronuncia della Corte è ragionevolmente fondata sull’elemento legale.

Dunque, raccogliendo una lettura sistematica della disciplina che il codice dedica al lavoro subordinato, l’art. 2094 c.c. va letto in combinato disposto con l’art. 2239, il quale offre una categoria negoziale di lavoro subordinato più ampia di quella contenuta nell’art. 2094 c.c., poiché estende la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di lavoro non inerenti l’esercizio di un’impresa, nei limiti di compatibilità con la specialità dei rapporti ivi richiamati³¹⁷.

Se il legislatore ha avvertito l’esigenza di regolamentare anche le ipotesi di lavoro subordinato svolte al di là di una organizzazione imprenditoriale, non può che voler dire che la fattispecie di cui all’art. 2094 c.c., che rappresenta l’ipotesi principale, si riferisce unicamente al lavoro svolto all’interno dell’impresa³¹⁸.

Per una parte della dottrina la circoscrizione al lavoro nell’impresa ha rappresentato «una discutibile limitazione d’orizzonte, giacché se è vero che la divisione del lavoro ha il suo terreno di elezione in quest’ultima, nondimeno essa può emergere,

³¹⁵ M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 35.

³¹⁶ Corte cost, 5 febbraio 1996, n. 30.

³¹⁷ S. Magrini, *Lavoro (contratto individuale)*, in *Enc. Dir.*, 1973, XXIII, pp. 369- 416, spec. p. 373.

³¹⁸ Per la genesi dell’art. 2094 c.c. che colloca la collaborazione nell’impresa, si rinvia a: M. Dell’Olio, *Il lavoro subordinato*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, t. I, *Impresa e lavoro*, Utet, 2004, pp. 319- 381.

ed assumervi anche i tratti più razionali, nell'ambito di organismi non predisposti al fine di produzione e di scambio di beni o di servizi»³¹⁹.

Per altri ha rappresentato «la fonte di tutte le difficoltà», fino a ritenere che la «scarna» normativa codicistica in materia di lavoro nell'impresa, proprio per effetto del rinvio contenuto nell'art. 2239 c.c., «deve essere letta in modo da comprendere e non da escludere il rapporto di lavoro con datori di lavoro non imprenditori» e che, peraltro, in virtù del principio di uguaglianza, «che dovrebbe costituire sempre un canone ermeneutico, la normativa lavoristica è sempre applicabile ai datori di lavoro non imprenditori, a meno che non sia lo stesso legislatore espressamente [...] o implicitamente a riservare le disposizioni esclusivamente ai datori di lavoro imprenditori, purché appaia ragionevole [...] la non applicabilità delle regole ai datori di lavoro non imprenditori»³²⁰.

Tuttavia, la medesima dottrina precisa che la scelta codicistica non è stata un errore, per due essenziali ragioni: innanzitutto perché, guardando alla toponomastica del codice, la collocazione del contratto di lavoro subordinato al di fuori del contesto dell'impresa, e per esempio nei contratti di scambio, sarebbe stata «paradossalmente più ideologica», in quanto scelta «neutra»; poi perché, guardando al dato empirico e reale, «il lavoro subordinato è il modo di essere peculiare della moderna realtà d'impresa»³²¹.

³¹⁹ G. Giugni, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963, spec. pp. 17- 18. Anche F. Santoro Passarelli è stato dell'idea, ancorché in riferimento alla disciplina anteriore all'entrata in vigore del codice civile del 1942, che: «[...] vari rapporti suppongono, non necessariamente, ma al più soltanto normalmente un'impresa, sì che il riferirli genericamente all'impresa riesce piuttosto a falsare che a precisare la loro figura. Questo è vero per il contratto individuale di lavoro, per il quale del tutto inesattamente l'art. 81 ha l'aria di postulare l'esistenza di un'impresa [...]», *A proposito dell'impresa nel codice civile*, in *Riv. dir. comm.*, 1941, I, pp. 140-142, qui p. 140. Parzialmente divergente è il parere anche L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, ESI, Napoli, 1993, specie pp. 162- 163, che segnala che «l'idea di costruire la subordinazione tutta intorno al lavoro interno, a quello in fabbrica, è del tutto fuori luogo – anche testualmente-, e certo non da poco tempo. [...] Lavoro nell'impresa non può significare altro che lavoro prestato a favore di un'organizzazione produttiva definibile come tale, prestazione inserita nelle sue strutture organizzative». Ed infatti, aggiunge poi (pp. 165- 166) che «piuttosto, sotto un altro profilo, è lecito affermare che il dato del lavoro nell'impresa, interpretato però nel senso di riferibilità della prestazione (a distanza) ad un'organizzazione produttiva, può rivelarsi di qualche utilità riguardo al successivo requisito previsto dall'art. 2094, quello del lavorare alle dipendenze dell'imprenditore».

³²⁰ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, cit., pp. 1057- 1142, spec. p. 1062- 1063.

³²¹ *Ivi*, p. 1099.

L'attenzione al contesto imprenditoriale del lavoro subordinato, suggerisce, dunque, di accompagnare la lettura della disciplina in tema di subordinazione con le norme sull'impresa³²²: è necessario tracciare un filo con l'art. 2082 c.c. e l'art. 2086 c.c. che di essa si occupano³²³ e stabilire che si tratta di una connessione normativa «non sufficientemente esplorata, tra dipendenza di cui all'art. 2094 e definizione d'imprenditore di cui all'art. 2082»³²⁴.

L'impresa non viene ad essere, semplicemente, la descrizione di un contorno e di un contesto in cui “far lavorare” il prestatore di lavoro subordinato, ma ridonda nel contenuto stesso del lavorare subordinatamente.

Si evince una continuità semantica tra dipendenza e organizzazione: lavorare alle dipendenze dell'imprenditore vuol dire lavorare nell'organizzazione dell'imprenditore, cioè porsi al servizio della stessa³²⁵, proprio perché ai sensi dell'art. 2082 c.c. è imprenditore colui il quale esercita un'attività economica organizzata³²⁶ e, ai sensi dell'art. 2086 c.c., l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori. Ritroviamo la nozione di collaboratori, così come definiti anche dall'art. 2094 c.c. in riferimento ai prestatori di lavoro subordinato; ritroviamo il concetto di dipendenza, nel rapporto tra le due parti.

³²² Per un approfondimento del concetto di impresa si rinvia a: G. Persico, *Semi per riflessioni su: impresa- concentrazione industriale società postindustriale*, in *Studi in memoria di Domenico Napoletano*, Giuffrè, Milano, 1986, pp. 179- 213. Inoltre, è utile la considerazione di U. Carabelli, *Subordinazione, autonomia, professionalità e teoria dei costi transazionali: pluralismo contrattuale e specializzazione funzionale*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, 2005, pp. 107- 125, specie p. 107, in cui l'A. riflette sul fatto che il «contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato ha rappresentato, tanto nella logica del codice civile, quanto nella concreta evoluzione dei rapporti di produzione dell'ultimo mezzo secolo, il contratto di lavoro tipico con il quale l'impresa industriale ha soddisfatto il proprio fabbisogno di forza lavoro», dunque, l'impresa è stato il contesto indispensabile per costruire la fattispecie di lavoro subordinato proprio perché quest'ultima nasce per soddisfare le esigenze della attività imprenditoriale.

³²³ Per una lettura giuslavoristica della nozione di imprenditore ex art. 2082 c.c. e ex art. 2086 c.c., si rinvia a L. Riva Sanseverino, *Il lavoro nell'impresa*, cit., pp. 12 ss.

³²⁴ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, cit., p. 1125.

³²⁵ R. Scognamiglio, *Manuale di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 2005, specie pp. 64- 65.

³²⁶ Per un commento analitico alla fattispecie considerata si rinvia a V. Correnti, *L'imprenditore*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, t. I, *Impresa e lavoro*, Utet, 2004, pp. 259- 317, che ripercorre l'ampio e complesso dibattito in dottrina circa il significato da attribuire al concetto di organizzazione: si può qui solo accennare al fatto che per una parte della giurisprudenza per organizzazione debba intendersi organizzazione di soggetti (subordinati o autonomi) e per un'altra parte, di oggetti, posizione sorretta dalla lettura combinata dell'art. 2082 con l'art. 2555 c.c. che disciplina l'azienda in termini di beni organizzati.

La finalizzazione del lavorare in un luogo preciso, quale l'impresa, diventa un criterio ermeneutico per intendere la dipendenza dell'art. 2094 c.c. e, in particolare, ci consente di ricavare sistematicamente dal riferimento normativo della dipendenza molto più di quello che può derivare dal dato testuale. La subordinazione è, dunque, costruita dal legislatore del 1942 come una particolare modalità attuativa della prestazione lavorativa: è subordinata la prestazione che si svolge nell'organizzazione del datore³²⁷.

1.2.4. [...Segue...] Sotto la direzione

Autorevole dottrina per spiegare la funzione tipica del contratto di lavoro, secondo quanto si desume dall'art. 2094 c.c., ha precisato che la subordinazione «sarebbe lo strumento attribuito dall'ordinamento al creditore del lavoro per garantirgli la soddisfazione dell'interesse a predisporre e far funzionare una organizzazione tecnico-produttiva di lavoro in vista del perseguimento del risultato immediato di questa; [...] la garanzia di tale interesse tipico verrebbe fornita al creditore di lavoro mediante il riconoscimento del potere di guidare l'effettuazione della prestazione promessa dal debitore nel modo ritenuto più efficace in ordine al perseguimento della finalità tecnico-produttiva, e quindi mediante il potere di impartire ordini circa il quando e il come svolgere la prestazione, e circa la prestazione specificamente da svolgere, nonché mediante il potere di infliggere sanzioni [...]»³²⁸.

Scorrendo i commenti della letteratura a proposito di subordinazione, si evince quasi unanimità nel ritenere che l'«eterodirezione ha assunto [...] la funzione di individuazione del tipo legale del lavoro subordinato nell'impresa», anche a discapito di altre circostanze che ne spiegassero la ragion d'essere, come –ad esempio- la sussistenza dell'obbligo assicurativo a carico del creditore della prestazione nei confronti del lavoratore³²⁹.

³²⁷ P. Cendon (diretto da), *Commentario al codice civile, Art. 2094*, p. 80.

³²⁸ L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 39-40.

³²⁹ P. Ichino, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, pp. 180- 181. In particolare, Ichino attribuisce un ruolo pressoché decisivo all'eterodeterminazione sulla base della natura volontaristica del contratto di lavoro, in forza del quale si evince la volontà di entrambe le parti di obbligarsi ai rispettivi adempimenti contrattuali, dunque, anche la volontà del prestatore di lavorare subordinatamente, così P. Ichino, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, in P. Schlesinger (diretto da), *Commentario al codice civile*, Giuffrè, Milano, 1992.

Adesivamente alla tesi per cui l'etero-determinazione della prestazione costituisca il fulcro della subordinazione, c'è chi ne ha circoscritto la portata alla sola prestazione dedotta in contratto, «trattandosi di una dipendenza tecnico-funzionale all'organizzazione dell'impresa»³³⁰.

Si segnala, dunque che la subordinazione, intesa come etero-direzione, assume l'accezione di subordinazione tecnico-funzionale, in contrapposizione, come si vedrà trattando nello specifico di subordinazione come etero-organizzazione, alla concezione socio-economica della stessa³³¹. Questa diversa concezione non si limita ad avere un senso solo sul piano teorico, ma assume un significato pratico, dal momento che «la caratterizzazione del contratto di lavoro non deve quindi essere ricercata nella coppia “profitto/dipendenza economica”, ma nella coppia “potere/subordinazione”»³³².

Seguendo le riflessioni di Spagnuolo Vigorita, già sul finire degli anni 60³³³, era chiaro, non solo alla dottrina italiana³³⁴, che l'etero-direzione è elemento alquanto impreciso³³⁵ per caratterizzare in maniera decisiva il contratto di lavoro subordinato e distinguerlo, così, dal contratto di lavoro autonomo. Questa presunta finalità discriminante attribuita alla direzione era stata messa in discussione per una serie di ragioni pratiche, tratte dall'osservazione ragionevole di fenomeni empirici³³⁶, e pareva potesse atteggiarsi ad elemento discriminante solo qualora fosse accompagnato dal requisito «di una certa durata del rapporto di lavoro»³³⁷.

³³⁰ A. Vallebona, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Cedam, 2011, p. 1.

³³¹ Si rinvia a O. Mazzotta, *Diritto del lavoro e diritto civile. I temi di un dialogo*, Giappichelli, Torino, 1994, p. 30, che riflette sul concetto di “debolezza contrattuale”, come categoria positivizzata proprio dalla “dipendenza” di cui all'art. 2094 c.c.

³³² A. Supiot, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, n. 2, pp. 217- 239, spec. p. 221.

³³³ Autorevole commento individua in questa epoca il momento a partire dal quale «la dottrina si affranca dalla supina acquiescenza che, per mezzo secolo, aveva attenuato e sopito il dibattito fervente ai primi del secolo. È solo in quegli anni che essa prende consapevolezza della storicità della ricostruzione di Barassi [...]», O. Mazzotta, *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 203- 207, qui p. 203.

³³⁴ Lotmar, a proposito di direzione, ebbe a dire: «es kann nichts Unsicheres geben» (trad. non può esserci nulla di incerto), come precisa L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 47, nt. 6.

³³⁵ Oltre che «poco convincente», L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 59.

³³⁶ L'A. richiama esempi pratici come il lavoro dei direttori generali e dei dirigenti «o di chi si dedichi ad attività inventiva (subordinata)», per i quali le modalità di svolgimento della prestazione implicano, più spesso, una auto-direzione da parte del lavoratore stesso, così L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 48.

³³⁷ L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 52.

L'A. affronta apertamente la questione della «efficienza qualificativa modesta» della concezione della subordinazione come soggezione ad un potere direttivo, poiché «a dar credito alla nozione in esame, si dovrebbe pensare che [...] non sia lavoratore subordinato il bracciante ingaggiato per la raccolta delle olive, poiché ogni direzione della sua attività si esaurisce nell'indicazione del compito e del luogo dove svolgerlo; o che non lo sia la domestica assunta a tempo determinato per il periodo di assenza dei datori di lavoro, affinché accudisca alla casa ed ai bambini, in quanto essa è del tutto libera di organizzare come crede l'esplicazione della propria prestazione lavorativa»³³⁸.

La difficoltà a disegnare i contorni del potere direttivo³³⁹ si è trasfusa anche nella letteratura successiva, poiché «l'inquietudine della figura [...] sembra nascere [...] dalla sua posizione centrale nella complessa rete di interrelazioni che si svolgono, sul piano giuridico e fattuale, individuale e collettivo, tra zona del contratto e *mundus* dell'impresa. Come tale il potere direttivo imprenditoriale [...] soffre [...] di quell'equivocità concettuale che interessa, in un abbraccio inestricabile, tematiche centrali della riflessione dottrinale: potere giuridico, impresa, rapporto di lavoro, subordinazione»³⁴⁰.

Dunque, occorre guardare alle interpretazioni che anche la giurisprudenza ha maturato nel corso del tempo sul concetto di direzione come elemento caratterizzante la subordinazione³⁴¹.

La giurisprudenza, con il seguito di una consistente parte della letteratura³⁴²,

³³⁸ L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 61. Ai casi nominati dall'A., si potrebbe aggiungere anche la figura del dirigente, cioè una categoria che esercita un lavoro poco prescritto nell'impresa. Lo conferma la Relazione del Ministro Guardasigilli Grandi al codice civile del 1942, presentata il 13 marzo 1942. Nella relazione al libro V – Del Lavoro-, al punto 845 (sul rapporto di lavoro nell'impresa), si legge che «i nuovi principi del diritto del lavoro [...sono...] destinati a trovare applicazione qualunque sia il posto gerarchico occupato dal prestatore di lavoro nell'impresa, sia questi dirigente, impiegato od operaio».

³³⁹ Per la dottrina fondamentale è stato il contributo di A. Perulli, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, cit.

³⁴⁰ A. Perulli, *Potere direttivo, organizzazione, impresa*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 227- 300, spec. p. 228.

³⁴¹ La dottrina ha identificato un metodo specifico di intervento della giurisprudenza sulla nozione di subordinazione: si tratterebbe del metodo presuntivo, come «uno dei principali veicoli di espansione dell'area del lavoro subordinato», così P. Tosi, *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, Utet, 1998, pp. 33- 49, qui p. 38.

³⁴² Valga l'esempio emblematico di chi ha affermato che: «dal punto di vista della teoria generale del diritto, l'esistenza di un potere direttivo è elemento necessario e determinante per la stessa esistenza di una organizzazione che, per realizzare il suo obiettivo, debba avvalersi anche della

continua a concepire la direzione come specifico requisito definitorio della subordinazione³⁴³, ma anche tra le Corti non è mancata una interpretazione difforme del potere direttivo della parte datoriale: talvolta, la giurisprudenza ne ha apprezzato l'esercizio sul piano qualitativo, per cui non conta se le direttive siano impartite in modo costante e dettagliato, in quanto l'etero-direzione sarebbe compatibile anche con intervalli e spazi di auto-gestione del dipendente; talvolta, la giurisprudenza ne ha apprezzato l'esercizio sul piano quantitativo, per cui non sono sufficienti delle mere direttive programmatiche e di carattere generale, ma dovrebbe trattarsi di direttive specifiche e relative al singolo segmento della prestazione³⁴⁴.

La giurisprudenza³⁴⁵, ad ogni modo, pare assestata sulla individuazione dell'esercizio del potere direttivo di parte datoriale per l'accertamento del vincolo di subordinazione tra i contraenti³⁴⁶; al contrario, un indice pure rilevante come l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione imprenditoriale non guadagna granché terreno nell'operazione giurisprudenziale di qualificazione della

collaborazione dell'uomo», M. Persiani, *Lineamenti del potere direttivo*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 401- 426, qui p. 415.

³⁴³ Da ultimo: Cass., 3 ottobre 2017, n. 23056; Cass., 21 luglio 2017, n. 18018, entrambe in *Riv. giur. lav.*, 2018, n. 1, con nota di O. La Tegola, *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, pp. 11-16.

³⁴⁴ Le riflessioni sono di M. Martone, *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 3- 47, spec. pp. 26-27. Riflessioni che ritroviamo nella recente giurisprudenza, per cui, se da un lato, Cass. 21 giugno 2019, n. 16743, ha ritenuto che il potere gerarchico e direttivo non può manifestarsi «in semplici direttive di carattere generale (compatibili con altri tipi di rapporto), ma deve manifestarsi con ordini specifici, reiterati ed intrinsecamente inerenti alla prestazione lavorativa, laddove il potere organizzativo deve manifestarsi in un effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale», dall'altro, Cass. 25 febbraio 2019, n. 5436, ha ritenuto che «l'etero-direzione non è esclusa da eventuali margini di autonomia, iniziativa e discrezionalità di cui può godere il dipendente: questo concetto si è affermato con riguardo a prestazioni di natura intellettuale e/o professionale o di elevato contenuto specialistico, oppure, per ragioni opposte, a prestazioni estremamente elementari, ripetitive, predeterminate nelle modalità di esecuzione, e che per ciò solo non richiedono un potere direzionale costante».

³⁴⁵ In tema di qualificazione del rapporto di lavoro, ha proposto una complessa e utile disamina della giurisprudenza: F. Lunardon, *L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1990, n. 2, pp. 403- 424; L. Menghini, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, Utet, pp. 143- 232.

³⁴⁶ In un autorevole commento questa operazione giurisprudenziale è vista come «un contributo a rendere meno difficilmente praticabile la fuga dal lavoro subordinato, assecondando la tendenza, ampiamente presente in dottrina, a restringere la nozione di subordinazione», così M. V. Ballestrero, *Il ruolo della giurisprudenza nella costruzione del diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 761- 812, qui p. 773.

fattispecie³⁴⁷.

Le Cassazione ha in più occasioni³⁴⁸ individuato come elemento discriminante tra la natura autonoma ovvero subordinata di un rapporto di lavoro, la soggezione della parte presunta dipendente al potere direttivo del datore di lavoro, precisando anche l'interazione tra l'elemento, invero essenziale, della etero-direzione con gli altri indici che, al contrario, avrebbero natura sussidiaria e funzione meramente indiziaria³⁴⁹ (come, ad esempio, la continuità della prestazione, il rispetto di un orario predeterminato, l'assenza di rischio in capo al lavoratore, ecc...)³⁵⁰.

Dunque, la Suprema Corte ha tracciato un indirizzo piuttosto coerente nel definire la etero-direzione come la soggezione alle direttive della parte datoriale rispetto ai tempi e alle modalità per l'esecuzione della prestazione.

Tuttavia, si è posta il problema di precisare che l'etero-direzione difetta quando «il rispetto di tempi e modalità della prestazione» deriva ed è dettato «dalla particolare natura dell'incarico e non dalla soggezione del lavoratore alle direttive del datore di lavoro»³⁵¹.

Si può disegnare, pertanto, un quadro più completo degli orientamenti della giurisprudenza riguardo al potere direttivo come elemento indefettibile della natura subordinata di un rapporto di lavoro: certamente il suo accertamento da parte dei

³⁴⁷ Lo nota molto chiaramente G. Ferraro, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo, in Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Salerno, 22-23 maggio 1998, Giuffrè, Milano, 1999, pp. 3- 93, spec. pp. 64-65. Altresi: R. De Luca Tamajo, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, n. 2, pp. 467- 490, spec. p. 475, dove segnala che il criterio dell'inserimento del lavoratore o della sua attività nella organizzazione predisposta e gestita dal creditore della prestazione «quando non è tautologico, nel senso di coincidere con l'assoggettamento al potere direttivo dell'imprenditore, si rivela molto poco selettivo dal momento che finisce per coinvolgere nella subordinazione forme di mero coordinamento –integrazione con l'impresa altrui e, dunque, rischia di eliminare ogni diaframma rispetto al lavoro autonomo prestato in modo continuativo e coordinato [...]».

³⁴⁸ *Ex plurimis*: Cass. 15 giugno 1999, n. 5960; 3 aprile 2000, n. 4036; 21 novembre 2001, n. 14664; 14 agosto 2004, n. 15903; 28 settembre 2006, n. 21028; 27 febbraio 2007, n. 4500; 14 febbraio 2008, n. 9812; 29 maggio 2008, n. 14371; 1 dicembre 2008, n. 28525; 21 gennaio 2009, n. 1536; 23 maggio 2013, n. 12572; 3 maggio 2017, n. 10697; Più recenti: 6 marzo 2019, n. 6543; 14 marzo 2019, n. 7305; 10 settembre 2019, n. 22634; 29 ottobre 2019, n. 27725; 21 gennaio 2020, n. 1555.

³⁴⁹ Sulla natura sussidiaria e funzione meramente indiziaria dei c.d. indici della subordinazione, si veda *ex plurimis*: Cass. S.U. 30 giugno 1999, n. 379; Cass. 9623/2002; 16 giugno 2006, n. 13935; 27 febbraio 2007, n. 4500; 19 aprile 2010, n. 9252; più di recente: Cass. 19 novembre 2018, n. 29764; 20 novembre 2018, n. 29941; 6 dicembre 2018, n. 31648; 14 dicembre 2018, n. 32503; 18 dicembre 2018, n. 32696; 21 febbraio 2019, n. 5178. Per un commento della dottrina si rinvia a: F. Lunardon, *L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1990, n. 2, pp. 403- 424.

³⁵⁰ Cass. 10 settembre 2019, n. 22634.

³⁵¹ Cass. 25 febbraio 2019, n. 5423.

giudici vira alla decisione verso la sussistenza della natura subordinata, piuttosto che autonoma, di un rapporto di lavoro, ma è pur vero che l'etero-direzione è assistito da indici che potenziano la loro natura, tendenzialmente sussidiaria, qualora la natura della prestazione richiede margini di autonomia piuttosto ampi in capo al prestatore.

Come innanzi accennato, si tratta, dunque, di valutare e misurare l'intensità delle direttive datoriali, sia su un piano qualitativo (quanto incidenti e specifiche siano) sia su un piano quantitativo (quanto ricorrenti e puntuali siano): l'assoggettamento del lavoratore alle altrui direttive è riscontrabile anche quando il potere direttivo del datore di lavoro viene esercitato *de diem in diem*; consistendo in tal caso il vincolo della subordinazione nell'accettazione dell'esercizio del potere direttivo di ripetuta specificazione della prestazione lavorativa richiesta³⁵².

Resta, dunque, la sensazione che «anche se concepita meno restrittivamente, l'etero-direzione è però rimasta, per i nostri giudici, imprescindibile per qualificare il rapporto come subordinato»³⁵³.

È incerto se la giurisprudenza abbia influenzato la dottrina o, viceversa, le teorie maturate in seno a quest'ultima siano ridondate nei giudizi delle Corti; ad ogni modo, in dottrina, ancora oggi, ricorre molto frequentemente un *leitmotiv*: identificare il fulcro della subordinazione nella etero-direzione³⁵⁴.

Carica di significato, a questo punto, è la posizione di chi ha identificato l'etero-direzione come «carattere strutturale» della prestazione lavorativa, per cui, «quel che rileva non è tanto la conformità dell'attività lavorativa a direttive impartite dal creditore (direttive che possono in concreto mancare), quanto l'assunzione da parte

³⁵² Corte d'Appello de L'Aquila n. 1295/2012, ripresa e confermata dal successivo grado di giudizio: Cass. 16 novembre 2018, n. 29640; ma si veda anche: Cass. 24 novembre 1998, n. 11924 e, più recente, Cass. 10 ottobre 2019, n. 25584, secondo cui il vincolo di soggezione al potere direttivo, disciplinare e disciplinare del datore di lavoro che, a sua volta, rappresenta elemento imprescindibile per la qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, discende dall'emanazione di ordini specifici.

³⁵³ M. V. Ballestrero, *Il ruolo della giurisprudenza nella costruzione del diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 761- 812, qui p. 775- 776.

³⁵⁴ «La dottrina [...] avrebbe colto nella eterodirezione il tratto che distingue il lavoro subordinato da ogni altra fattispecie legale, indagando le modalità concrete attraverso le quali si manifesta il potere datoriale, così da esaltarne il valore qualificatorio», V. Ferrante, *Obbligo e diritto alla esecuzione della prestazione*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Diritti e obblighi*, t. II, M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 1652- 1688, qui p. 1662.

del prestatore di un vincolo di assoggettamento dell'attività dedotta in contratto al potere direttivo del creditore, cioè l'assunzione di un obbligo di obbedienza. Così intesa, l'eterodirezione può riacquistare [...] quel ruolo di tratto distintivo essenziale del contratto di lavoro subordinato, che invece va inevitabilmente perduto se l'eterodirezione è identificata con un dato di fatto percepibile in *rerum natura* (poiché nell'agire concreto delle parti il vincolo giuridico può non apparire)»³⁵⁵.

Ritorna, anche in dottrina, l'idea che l'etero-direzione possa (a volte, debba) avere una intensità ed una incidenza sull'attività calibrata in modo differente, a seconda della natura della stessa e che, pertanto, vada ancorata alla prestazione di lavoro, piuttosto che all'attività. Come a dire che l'etero-direzione non vada ad impattare su di un piano fenomenologico, bensì ontologico: non è un potere di fatto, ma di diritto³⁵⁶.

Chi ha provato a fornire una definizione più empirica di potere direttivo ha, infatti, affermato che, per quanto esso «si manifest[...] essenzialmente nelle poliedriche funzioni direzionali specifiche assegnate dalla disciplina codicistica all'imprenditore nell'ambito del rapporto di lavoro [...]», tuttavia «è evocativo di una funzione primaria attribuita all'imprenditore in quanto titolare dei mezzi di produzione ed organizzatore della relativa attività, che ha molteplici varietà di espressione [...]»³⁵⁷ e che non può limitarsi all'elenco di cosa fare, come e quando farlo.

Secondo autorevole dottrina, se l'etero-direzione può, dunque, calibrarsi in modo differente a seconda della situazione specifica, il criterio per accertarne la sussistenza e, di conseguenza accertare la natura subordinata di un rapporto di lavoro, è la facoltà, in capo al creditore della prestazione di lavoro, «di intervenire *in qualsiasi momento* sulle modalità di svolgimento della prestazione»³⁵⁸.

³⁵⁵ P. Ichino, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il codice civile commentato*, Giuffrè, Milano, 1992, specie p. 23.

³⁵⁶ Sulla natura del potere direttivo si rinvia all'autorevole lavoro di A. Perulli, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, cit.

³⁵⁷ G. Ferraro, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Salerno, 22-23 maggio 1998, Giuffrè, Milano, 1999, pp. 3- 93, spec. p. 60- 61.

³⁵⁸ P. Ichino, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il codice civile commentato*, cit., specie p. 25.

In quanto potere³⁵⁹, sul piano tecnico-giuridico, è assodato che il titolare è libero di esercitarlo o meno, ma ciò che di tale riflessione colpisce è *l'estensione* dell'esercizio del potere datoriale sul piano temporale, perché presuppone una elasticità nell'esercizio del potere e, quindi, una altrettanta estensione della disponibilità del lavoratore alla prestazione eterodiretta³⁶⁰.

In altri termini: se il titolare del potere direttivo può etero-dirigere la prestazione quando vuole, ciò vuol dire che al lavoratore può essere richiesto l'esercizio delle attività, di cui la prestazione di lavoro si compone, in ogni momento in cui voglia la parte datoriale. La questione, evidentemente, ridonda su un problema di estensione dell'area del debito, su di un piano, innanzitutto, quantitativo-temporale (quanto ampia è la disponibilità all'esercizio della prestazione a cui è obbligato il debitore per adempiere all'obbligazione principale di lavoro).

Rimandando tale discussione ad un momento della ricerca anche sull'etero-organizzazione, tocca qui tornare a riflettere sulla natura e sul contenuto del potere direttivo.

Le opinioni della dottrina convergono soprattutto sull'identificazione come fonte del potere direttivo del contratto di lavoro subordinato³⁶¹ e sono assistite dall'idea che «la stessa esistenza di attività umane e di beni coordinato all'attuazione di un risultato non può prescindere dall'esistenza e dall'esercizio di un potere organizzatorio o di direzione, qualsiasi ne siano i contenuti»³⁶².

Dunque, sarebbe irragionevole negare la necessità di un potere direttivo nei confini di un'attività di beni e persone da organizzare, come un'impresa. La discussione non ruota mai attorno all'*an* del potere direttivo, piuttosto intorno alla sua intensità

³⁵⁹ Sul concetto di potere direttivo si rinvia anche a G. Suppiej, *Il rapporto di lavoro*, Cedam, 1982, specie pp. 107- 123.

³⁶⁰ «la disponibilità, dunque, è il substrato dell'obbligazione contrattuale corrispondente al potere di dirigere (id est di disporre de) la prestazione di lavoro», così V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, Bari, 2008, qui p. 174 e passim.

³⁶¹ Lo precisa: M. Marazza, *Limiti e tecniche di controllo sui poteri di organizzazione del datore di lavoro*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, t. II, *Diritti e obblighi*, in M. Persiani, F. Carinci, *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 1271- 1322, spec. p. 1278-1279; F. Santoro Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1995; M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966; Idem, *Lineamenti del potere direttivo*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 401- 426.

³⁶² M. Persiani, *Lineamenti del potere direttivo*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., spec. p. 401.

e incisività sul piano qualificatorio della fattispecie e sul suo coordinamento con altri elementi o indici.

Tanto è che le norme considerate fonti del potere direttivo, *in primis* gli artt. 2094 e 2104 del codice civile, hanno la funzione «di stabilire non tanto che per l'imprenditore è lecito impartire delle disposizioni e che per il lavoratore è illecito impedire che tali disposizioni vengano impartite, quanto che, una volta che le disposizioni stesse siano state impartite, il lavoratore le deve osservare»³⁶³.

Di fatto, resta celebre il pensiero di De Luca Tamajo che ha definito il potere direttivo, quel complesso di poteri che «costituisce non solo storicamente, ma anche al presente, l'architrave sul quale poggia buona parte dell'edificio del diritto del lavoro, il grimaldello atto a risolvere una serie di problemi di interpretazione e sistemazione della materia», *in primis* «le operazioni di qualificazione dei contratti aventi ad oggetto un'attività lavorativa»³⁶⁴.

Speculare al potere direttivo è, perciò, «la *ratio* protettiva della disciplina giuslavoristica»³⁶⁵, cosicché la sua esistenza disegnerebbe un rapporto di causa-effetto con le tutele garantite dall'ordinamento al soggetto ad esso sottoposto: è evidente la permanenza dell'etero-direzione come elemento così decisivo del rapporto di lavoro subordinato da richiamare non solo discussioni intorno alla situazione giuridica soggettiva del datore di lavoro, ma anche di quella del prestatore.

L'adesione largamente maggioritaria della dottrina nell'identificare l'etero-direzione come elemento decisivo della subordinazione, tuttavia non è stata esente da critiche, proprio per la difficile compatibilità con la realtà economica «come quella attuale, caratterizzata da una sempre più elevata qualificazione professionale e un sempre più forte decentramento produttivo»³⁶⁶.

Scognamiglio rileva, con sguardo critico, che la tendenza degli autori e, in particolare, dei giudici «ad identificare la subordinazione con l'assoggettamento del prestatore ai poteri direttivo gerarchico e disciplinare del datore», produce un

³⁶³ G. Suppiej, *Il rapporto di lavoro*, cit., p. 112.

³⁶⁴ R. De Luca Tamajo, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, n. 2, pp. 467- 490, spec. p. 468.

³⁶⁵ *Ibidem*.

³⁶⁶ E. Manganiello, *Alla ricerca della subordinazione: appunti per la qualificazione del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. giur. lav.*, 2003, I, pp. 539- 556, spec. p. 541.

«errore metodologico», ovvero quello di «definire il fenomeno giuridico, tenendo conto non della sua essenza bensì delle conseguenze che possono scaturirne»³⁶⁷.

La natura di fulcro della subordinazione, ad ogni modo, non risiede solo nelle sentenze della giurisprudenza e nelle opinioni della dottrina, considerando che l'etero-direzione occupa un posto centrale nella disciplina positiva³⁶⁸ e che sarebbe «una derivazione dell'inserimento nell'impresa, in un'impresa fortemente gerarchizzata come quella prefigurata dal codice civile»³⁶⁹.

Secondo Spagnuolo Vigorita, l'art. 2094 c.c., infatti, non offrirebbe altro elemento attendibile che l'etero-direzione per qualificare la fattispecie di lavoro subordinato, dato che l'elemento della dipendenza crea una sorta di presunzione assoluta di subordinazione, poiché, già facendo affidamento all'espressione letterale, si coglie la qualificazione di un rapporto dipendente cioè, appunto, subordinato.

E l'A., in prospettiva critica rispetto al contenuto della norma, segnala l'incoerenza della disposizione legale, tacciandola di tradire la funzione qualificatoria, nel momento in cui sembra occuparsi più di costruire una obbligazione di lavoro che, dunque, ha già accertato come subordinato³⁷⁰.

L'elemento della dipendenza risulta, così, essere profondamente compromesso da questa operazione, rivelandosi, di fatto, «evanescente»³⁷¹.

Le intuizioni di quella parte, seppur minoritaria, della dottrina che ha ravvisato nell'assoggettamento al potere direttivo datoriale un elemento invero fragile della subordinazione, sono state colte e approfondite da Alain Supiot che, senza sottrarsi ad una prospettiva ampia e non rigorosamente giuridica del fenomeno, ha parlato

³⁶⁷ R. Scognamiglio, *Manuale di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 2005, spec. p. 64.

³⁶⁸ È opportuno richiamare, seppure in estrema sintesi, anche la nozione di contratto individuale di lavoro elaborata dalla Corte di Giustizia europea nel caso pilota (Corte di Giustizia, 2 luglio 1986, Lawie-Blum, C-66/85), secondo cui: «la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro e la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione». Come si può facilmente evincere la nozione è improntata alla sottoposizione al potere direttivo e alla sinalgmaticità del rapporto. Per completare il sintetico riferimento si rinvia a: M. T. Carinci, A. Henke, *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabili e il foro competenti per il diritto UE?*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 4, pp. 1041- 1072; C. Santoro, *L'estensione della nozione di "subordinazione" europea e comparata*, 18 febbraio 2014, in http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/02/2014_8_santoro.pdf.

³⁶⁹ L. Gaeta, P. Tesauro, *La subordinazione*, in L. Gaeta, F. Stolfa, P. Tesauro, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, cit., p. 71.

³⁷⁰ L. Spagnuolo Vigorita, *Riflessioni sul dibattito in tema di autonomia e subordinazione*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1997, n. 6, pp. 952- 956, spec. p. 953.

³⁷¹ *Ivi*, p. 954.

di «arretramento del potere imprenditoriale discrezionale a vantaggio di un potere funzionale» e di una «riduzione dell'accentramento del potere a vantaggio di una distribuzione dei poteri»³⁷². L'analisi condotta dal giurista francese punta ad evidenziare una metamorfosi del potere, nel nostro caso specifico, dell'imprenditore, nel senso che esso «non diminuisce ma si esercita sotto nuove forme», innanzitutto perché entra in crisi «il modello di organizzazione piramidale e gerarchica» e poi, perché prevale «un modello della rete nell'organizzazione delle imprese». Dal connubio di questi due fattori deriverebbe una diretta conseguenza: «il lavoratore subordinato non è più necessariamente un semplice ingranaggio, privato di iniziativa all'interno di un'organizzazione fortemente gerarchica. [...] fa posto a quello che si può definire autonomia nella subordinazione [...]»³⁷³.

È evidente che tali considerazioni derivano da uno studio attento, innanzitutto, all'organizzazione del lavoro, sia rispetto alla ripartizione dell'esercizio e della titolarità del potere imprenditoriale, sia rispetto all'assoggettamento del personale a tale potere.

La nozione di subordinazione³⁷⁴, in Barassi intagliata sul calco della eterodirezione, intesa come suo tratto distintivo «seppure non senza qualche oscillazione di pensiero»³⁷⁵, si arricchisce così dell'elemento dell'organizzazione.

Quest'ultimo è stato, tuttavia, inteso in due sensi difformi: «[...] se una parte della

³⁷² A. Supiot, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, n. 2, pp. 217- 239, spec. p. 225.

³⁷³ A. Supiot, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, n. 2, pp. 217- 239, spec. p. 223.

³⁷⁴ È opportuno dar conto che il dibattito in dottrina, influenzato dalle operazioni della giurisprudenza, intorno al concetto di subordinazione, è stato condotto sulla scelta tra due opzioni ermeneutiche: metodo sussuntivo, ovvero metodo tipologico. Per i quali si veda tra molti: G. Proia, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, n. 1, pp. 87- 108; L. Nogler, *Ancora su «tipo» e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, n. 1, pp. 109- 153; R. Pessi, *L'autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, pp. 49- 145; S. D'Ascola, *Non solo autonomia e subordinazione: uno sguardo alla giurisprudenza sulla qualificazione del contratto di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, n. 1, pp. 276- 297. Si evoca, in particolare, L. Mengoni, *Introduzione*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 13- 18, spec. p. 15, che annette alla scelta di una delle due metodologie qualificatorie una precisa scelta di politica del diritto: «Come ogni opzione, anche questa sottende una scelta di politica del diritto: optare per il metodo tradizionale al quale sono abituati i giuristi significa porre un limite alla tendenza espansiva del diritto del lavoro il quale può conservare la sua identità solo a condizione di non abbandonare i sicuri bastioni della razionalità formale».

³⁷⁵ M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 27.

dottrina attribuisce rilevanza all'organizzazione qualificandola come specificazione da parte del datore di lavoro degli obblighi inerenti al rapporto, altri autori la individuano come funzione propria del contratto di lavoro subordinato»³⁷⁶, proprio in quanto, nel secondo senso intesa, rispecchia l'interesse del datore di lavoro al raggiungimento del quale diventa essenziale la collaborazione del lavoratore.

Pare, dunque, che il rapporto tra i due elementi dell'organizzazione e dell'eterodirezione sia metonimico: mentre l'organizzazione dell'impresa si configura come l'oggetto dell'interesse del datore del lavoro, la direzione è un mezzo per raggiungere quell'interesse. Il mezzo per lo scopo; saremmo, dunque, su due piani qualitativi differenti: «se è vero che le direttive del committente [...] sono finalizzate e predeterminate in relazione al risultato [...] appare evidente che proprio l'alienità del risultato e dell'organizzazione del lavoro sono elementi decisivi dai quali dipenderà il grado di incisività, intensità e pervasività del potere direttivo inteso quale insieme di prerogative che attengono non solo alla concreta specificazione delle mansioni che il lavoratore è contrattualmente tenuto a svolgere ma, più in generale, alla organizzazione complessiva del lavoro in relazione al contesto socio-tecnico dell'attività produttiva»³⁷⁷.

Rimandando al capitolo successivo una riflessione specifica sul concetto di organizzazione, tale considerazione può, intanto, condurci ad un quesito: l'eterodirezione, se è uno strumento per raggiungere l'interesse dell'imprenditore all'organizzazione dei suoi mezzi (materiali ed immateriali) di produzione, è indispensabile ed è l'unico atto al raggiungimento di siffatto scopo³⁷⁸?

Pare rispondere sul punto la riflessione di Garofalo, il quale, nel rilevare l'ampiezza della fattispecie contrattuale accolta nel codice civile del 1942, che ricomprende «tanto l'operaio alla catena di montaggio, quanto il dirigente», ritiene che «la subordinazione non sia data dalla quantità e pervasività degli ordini e delle

³⁷⁶ M. Martone, *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 3- 47, spec. p. 19.

³⁷⁷ A. Perulli, *Potere direttivo, organizzazione, impresa*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 221- 300, spec. p. 231.

³⁷⁸ C'è chi ha affermato che così come non potrebbe esistere subordinazione senza dipendenza, non può esistere neanche senza direzione, M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, cit., pp. 1057- 1142, specie pp. 1132 ss.

disposizioni materialmente date dal datore di lavoro al prestatore di lavoro per l'esecuzione della prestazione, ma dal lavorare per un fine produttivo altrui»³⁷⁹.

³⁷⁹ M. G. Garofalo, *L. Barassi e il socialismo della cattedra*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, cit., pp. 145-157, spec. p. 156.

Capitolo Secondo

Evoluzioni: l'etero organizzazione come indice o come elemento costitutivo della subordinazione?

«[...] Ma torniamo al lavoro. Prima riflettevo sulle difficoltà di delimitarlo osservando l'attività di un operaio all'interno di uno stabilimento entro coordinate spazio temporali ancora classicamente fordiste. Ma tutto ciò che è fuori dalla fabbrica e dall'ufficio? Quanto lavoro c'è lì fuori, per strada, nelle case, sui treni, negli aeroporti, sulle biciclette dei portalettere e i motorini dei pony express. Quante persone lavorano senza un luogo, ma ovunque, con un pc, con un i-pad, o con la propria testa e basta»³⁸⁰.

2.1. Non solo di etero-direzione si tratta

Luigi Mengoni ha proposto una cronistoria del formante legale della subordinazione e, nella seconda fase della vicenda del rapporto di lavoro, coincidente con l'avvento della disciplina legale dell'art. 2094 c.c., l'A. riconosce che il contenuto codicistico della norma deriva da una dottrina di Paolo Greco, a sua volta ispirata dalle concezioni tedesche in merito all'impresa, secondo cui «il contratto di scambio in sé per sé non introdurrebbe senz'altro lo stato di subordinazione, ove non si combinasse con l'ingresso e la permanenza, stabile o transitoria, del lavoratore nella organizzazione dell'impresa»³⁸¹.

Perciò, seguendo questa dottrina, l'inserzione del lavoratore nell'organizzazione³⁸²

³⁸⁰ P. Curzio, *Questa è l'acqua*, in *Liber amicorum. Spunti di diritto del lavoro in dialogo con Bruno Veneziani*, Cacucci, Bari, 2012, pp. 99-102, spec. p. 100.

³⁸¹ L. Mengoni, *Il contratto individuale di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2000, n. 2, pp. 181-200, spec. p. 186.

³⁸² Si trattava, peraltro, già di uno degli indici sussidiari individuati dalla giurisprudenza per accertare, in via tipologica, la sussistenza della subordinazione. *Ex plurimis*: Cass., 15 maggio 1976, n. 1885; 13 ottobre 1980, n. 5471; 22 aprile 1983, n. 2779; 10 giugno 1986, n. 3841; 27 marzo 1987, n. 3016; 13 giugno 1987, n. 5223; 16 febbraio 1990, n. 1159; 4 marzo 1992, n. 2593; 4 settembre 2003, n. 12926. Secondo la dottrina il criterio dell'inserzione del lavoratore nell'organizzazione dell'imprenditore in giurisprudenza ha rappresentato uno dei principali elementi che contraddistingue il lavoro subordinato, finanche per la giurisprudenza penale: Cass., sez. pen, 1 aprile 1987, come sottolineato da L. Nogler, *Inserimento della prestazione lavorativa nell'attività*

viene ad essere non solo elemento fondamentale per accertare il vincolo di subordinazione, ma anche l'elemento che sposta l'accertamento stesso della subordinazione «prevalentemente nel momento del rapporto, anziché in quello della costituzione del rapporto medesimo»³⁸³.

Mengoni, pertanto, aggiunge che, inserito nella concezione originaria del codice civile, «il nesso causale della subordinazione con l'inserimento del lavoratore nell'impresa altera la purezza dello schema dello scambio creando una sfasatura tra la fattispecie contrattuale e i suoi effetti. La funzione di elemento organizzativo dell'impresa assume una rilevanza integrativa del rapporto di lavoro con posizioni di comando e di soggezione non giustificate dalla logica paritaria del contratto e fondate nella struttura gerarchica dell'impresa»³⁸⁴.

È evidente, perciò, che l'A. si inserisce in quell'orientamento interpretativo volto a creare uno specifico nesso tra contratto di lavoro e impresa³⁸⁵, «costruito mediante un allargamento causale, oltre lo schema elementare dello scambio lavoro-retribuzione, mediante la considerazione dell'organizzazione quale fattispecie conformatrice degli obblighi contrattuali»³⁸⁶.

Nel capitolo precedente si è proposto un riferimento al contesto e al peso che l'impresa occupa con riferimento al rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.³⁸⁷, che porta a saldare in un'unica fattispecie il lavoro prestato alle dipendenze

produttiva e qualificazione del rapporto di lavoro, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, II, pp. 823- 827, spec. p. 824.

³⁸³ L. Mengoni, *Il contratto individuale di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2000, n. 2, pp. 181-200, spec. p. 186.

³⁸⁴ *Ibidem*.

³⁸⁵ Come ha sottolineato la dottrina in omaggio all'A., «il nesso fra contratto di lavoro e impresa o fra contratto di lavoro e organizzazione è un filo conduttore della sua elaborazione concettuale», così T. Treu, *Luigi Mengoni giurista del lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2002, n. 4, pp. 1115- 1153, qui p. 1121. Estensivamente sul nesso tra subordinazione e dimensione dell'impresa anche M. Grandi, *La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., pp. 91, specie pp. 81- 81 e pp. 89- 90.

³⁸⁶ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, cit., pp. 1057- 1142, spec. p. 1111.

³⁸⁷ A questo proposito sono utili, ma parzialmente opposte le considerazioni di F. Carinci, che sostenendo che l'art. 2094 c.c. sia una norma «costruita a misura dell'impresa fordista», argomenta sulla rigidità relativa della stessa, sulla base del fatto che il legislatore «da un lato la attenua, facendovi ricadere tutto il personale occupato nell'impresa, ai sensi del successivo art. 2095 Cod. Civ. [...]; dall'altro, la considera universale, come risulta dall'art. 2239 Cod. Civ., per cui ai rapporti non inerenti all'esercizio di una impresa si applica la stessa disciplina, se pur “solo in quanto compatibile con la specialità del rapporto”», F. Carinci, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla “subordinazione” alle “subordinazioni”?*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, n. 4-5, pp. 961- 982.

dell'imprenditore e l'organizzazione da quest'ultimo gestita.

E dunque, seguendo tale indirizzo interpretativo, si giungerebbe a disconoscere la funzione meramente ancillare del concetto di dipendenza rispetto a quello di direzione e a riconoscergli, al contrario, una funzione descrittiva della fattispecie³⁸⁸. Richiamando ancora una volta Mengoni: «i due membri della frase “alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore” non compongono un'endiadi, il secondo non è esplicativo del primo, ma piuttosto esprime un suo modo di essere normale (e dunque non essenziale) suggerito dal modello di riferimento. Perciò la contraddizione che si è creduto di scorgere nella prassi giurisprudenziale a bene vedere non esiste. Lavorare sotto la direzione del datore di lavoro ed essere inserito stabilmente nella sua organizzazione d'impresa non sono concetti alternativi, così che l'uso del secondo per identificare il rapporto di lavoro contraddirebbe la “premessa costruttiva del contratto come contratto nominato caratterizzato dall'obbligazione tipica di lavorare subordinatamente”. Entrambi riflettono la nozione di subordinazione, l'uno con la modalità dell'eterodirezione del lavoro che la qualifica nel tipo normativo [...], l'altro, invece, in corrispondenza al tipo legale, ai cui elementi costitutivi tale modalità rimane estranea. Nel tipo legale definito dall'art. 2094, più povero di connotazioni e quindi meno ristretto del tipo normativo, la subordinazione si identifica con l'inserimento organico del lavoratore nell'impresa»³⁸⁹.

È importante precisare che l'A., pur non ribaltando la concezione dell'endiadi tra dipendenza e direzione ad esclusivo vantaggio della prima, definisce la dipendenza dotata di una sua funzione strutturale autonoma, a fronte della quale la direzione, per quanto non scompaia del tutto dal campo della definizione del tipo legale, non è però, di fatto, l'unico elemento a ciò preposto. L'operazione qualificatoria conduce, così procedendo, ad uno spostamento del fulcro della subordinazione.

La (ri-)valutazione del concetto di dipendenza operata da Mengoni, fino a non

³⁸⁸ «In effetti, la dipendenza si esprime, chiaramente, in forme diverse qualora l'impresa [...] non necessiti più dell'esatta delimitazione spaziale. [...] ciò che appare opportuno mettere in evidenza è che, sul piano logico, così come nel lavoro prestato nel ben delimitato contesto spaziale, la subordinazione (intesa qui come sottoposizione alle direttive) non è altro che la realizzazione di uno schema più generale (la dipendenza)», così L. Nogler, *Inserimento della prestazione lavorativa nell'attività produttiva e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, II, pp. 823-827, spec. 825.

³⁸⁹ L. Mengoni, *La questione della subordinazione*, cit., p. 17.

molto tempo fa, non ha trovato grande seguito in dottrina³⁹⁰ che, anzi, avvertiva che tale impostazione «si sia lasciata fortemente condizionare soprattutto dall'intento di costruire tesi funzionali al perseguimento dell'obiettivo di politica del diritto di valorizzare l'aspetto dell'organizzazione dell'impresa, nonché dell'estraneità del lavoratore a quest'ultima, in quanto non titolare dei mezzi di produzione»³⁹¹. Tuttavia, sono giunte anche contro accuse dalla dottrina, seppur minoritaria, che ha parlato di «un'attenzione alquanto selettiva» degli interpreti del modello contrattuale dell'art. 2094 c.c. verso gli elementi più in voga³⁹².

Ad esempio, Mario Napoli non rinnega affatto il nesso tra contratto di lavoro e impresa, ma vi annette ulteriori effetti: il legame tra i due fattori, oltre a tradursi in una «rilevanza sul piano della fattispecie dell'organizzazione, [...] condurrebbe anche alla configurazione del contratto come contratto di organizzazione: il contratto di organizzazione sarebbe un contratto di organizzazione in quanto creerebbe l'organizzazione di lavoro, cioè il legame giuridico tra datore di lavoro e singolo lavoratore. Tale legame trascende la dimensione dell'impresa in quanto costitutivo di ogni rapporto di lavoro, anche di quelli privi di specifici rilievi organizzativi come sono il rapporto di lavoro domestico e quello con un solo lavoratore»³⁹³.

³⁹⁰ Si inseriscono in questo indirizzo: R. Scognamiglio, *Manuale di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 2005, specie pp. 64- 65; O. Mazzotta, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979, specie pp. 73- 90.

³⁹¹ U. Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 1, pp. 1- 99, spec. p. 26.

³⁹² M. Roccella, *Spigolature in tema di subordinazione. lo strano caso del sig. B*, in in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, n. 4, pp. 133-148, spec. p. 140.

³⁹³ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, cit., pp. 1057- 1142, spec. p. 1112. La concezione del contratto di lavoro come contratto di organizzazione la troviamo soprattutto in M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit.; Parzialmente critica la posizione di F. Liso, *La mobilità del lavoratore in azienda*, FrancoAngeli, Milano, 1982, specie pp. 50 ss., secondo cui anche «ammettendo che sia più accettabile ricostruire in termini di organizzazione la relazione interindividuale (datore di lavoro-lavoratore), rimane pur sempre da definire il risultato di tale organizzazione atteso dal creditore; risultato la cui individuazione, a sua volta, non può essere operata, in ogni caso, che in riferimento al comportamento dovuto, e quindi essenzialmente alla specificazione che di quest'ultimo abbia compiuto il datore di lavoro, nel legittimo esercizio del potere direttivo»; U. Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 1, pp. 1- 99; M. Magnani, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 1, pp. 165- 200, spec. p. 187, secondo cui: «la costruzione di del contratto di lavoro come contratto di organizzazione non ha dimostrato altrettanta efficienza euristica. Come è stato ben sottolineato, nella subordinazione-coordinamento diviene prevalente l'elemento dell'inserzione del lavoratore nell'impresa-organizzazione: è questo però un elemento tipico, ma non esclusivo del lavoro subordinato».

Dunque, per Napoli il lavoro subordinato è lavoro organizzato, anche al di fuori della dimensione dell'impresa, che non viene a configurarsi come elemento indefettibile³⁹⁴ del lavorare subordinatamente, cioè alle dipendenze di un terzo.

Se, dunque, la valorizzazione dell'elemento della dipendenza non necessariamente porta a concepire il lavoro subordinato soltanto entro i confini dell'impresa, sicuramente conduce, però, ad attribuire un ruolo specificamente qualificatorio e un'autonomia semantica al concetto di dipendenza rispetto alla fattispecie di lavoro subordinato.

Chi ha prediletto una visione della subordinazione fondata sull'etero-direzione, ha associato a quest'ultima anche un ruolo ampio e fortemente fagocitante, ricomprendendo in tale potere, non solo lo *ius variandi*, ma anche «il potere di organizzare più globalmente la prestazione stessa nelle sue modalità tecniche, funzionali, disciplinari, di tempo e di luogo, non essendo influente, a questi fini, il contesto organizzativo in cui l'attività di lavoro si esplica»³⁹⁵.

Dunque, l'attenzione rivolta all'elemento della dipendenza, dissociato dalla direzione, ha rappresentato un indirizzo minoritario e, per così dire, trascurato in dottrina, fino a che è confluito nella giurisprudenza della Corte costituzionale in una sentenza redatta proprio da Luigi Mengoni.

2.2. La sentenza della Corte costituzionale n. 30 del 1996

Resta ancora oggi celebre³⁹⁶ la sentenza della Corte cost., 5 febbraio 1996, n. 30, che affermò: «Per l'applicazione degli altri aspetti della tutela del lavoro [...]

³⁹⁴ Napoli precisa che una concezione del contratto di lavoro legata solo all'impresa tradisce un triplice pregiudizio, su cui estensivamente M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, cit., pp. 1057- 1142, spec. p. 1113- 1115.

³⁹⁵ M. Grandi, *Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, 1987, XXXVIII, in particolare pp. 323- 324 e pp. 348- 350.

³⁹⁶ «[...] per il suo estensore e per la fattispecie di riferimento (relativa all'accertamento della presenza della subordinazione nell'attività prestata dai soci delle cooperative e, quindi, all'interno di un contratto associativo diverso dal lavoro subordinato tipico, nonché all'epoca connotato da un diverso statuto protettivo) [...]», così R. Pessi, *L'autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 49- 145, qui p. 59. È stato, pure, sottolineato che si tratta di una sentenza unica nel suo genere, considerando che «la Corte costituzionale ha sempre mostrato una certa ritrosia a pronunciarsi in merito alla definizione di subordinazione e, comunque, nelle rare occasioni in cui ha disatteso l'atteggiamento

assume rilievo non tanto lo svolgimento di fatto di un'attività di lavoro connotata da elementi di subordinazione, quanto il tipo di interessi cui l'attività è funzionalizzata ed il corrispondente assetto di situazioni giuridiche in cui è inserita. Devono cioè concorrere tutte le condizioni che definiscono la subordinazione in senso stretto, peculiare del rapporto di lavoro, la quale è un concetto più pregnante e insieme qualitativamente diverso dalla subordinazione riscontrabile in altri contratti coinvolgenti la capacità di lavoro di una delle parti. La differenza è determinata dal concorso 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 dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce. Quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato».

Nei commenti della dottrina successiva è stato sostenuto che la sentenza in questione sarebbe animata dall'intenzione di «prospettare una nozione di subordinazione fondata sull'elemento funzionale dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa e sull'elemento strutturale della subordinazione socio-economica»³⁹⁷.

di *selfrestraint*, ha dato adito a non poche perplessità», R. Santagata De Castro, *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, pp. 397-431, spec. p. 405. Cfr., anche, G. Pacchiana Parravicini, *La subordinazione tra legislatore e giurisprudenza costituzionale*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 7, pp. 473- 488, specie p. 473, secondo cui, invece, «è, peraltro, a tutti noto che il legislatore non è solo quando si occupa di subordinazione e, soprattutto, di fattispecie limitrofe: sulla scena già profondamente arata dall'infaticabile opera ermeneutica della giurisprudenza di merito e di legittimità, si muove la Corte costituzionale la quale ormai da tempo ha preso la barra del timone ed indica, seppure a distanza, la rotta che il legislatore deve tenere».

³⁹⁷ R. Pessi, *L'autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., p. 60.

Nonostante la sentenza della Consulta non sia rimasta un giudizio del tutto isolato³⁹⁸, la tesi della doppia alienità, è stata considerata «negletta, come fosse imbarazzante», eppure «a dispetto delle apparenze, tale posizione invece va considerata tutt'altro che desueta»³⁹⁹.

In particolare, Roccella, da una prospettiva critica della giurisprudenza di legittimità successiva alla sentenza n. 30/1996, non nega che ci siano state «aperture verso una concezione non asfittica e astratta di subordinazione», ma constata che da esse «non si sono sapute trarre conclusioni di rilievo sistematico e, comunque, sfortunatamente poi annegate nell'oceano profondo della giurisprudenza dominante»⁴⁰⁰.

Come si è provato a rilevare nel capitolo precedente, infatti, la giurisprudenza ha spesso dato rilevanza all'elemento dell'organizzazione nell'impresa, concependolo come «l'inserimento delle energie del lavoratore quale elemento umano propulsore e dinamico dell'attività aziendale»⁴⁰¹; invece in dottrina un riferimento al concetto di doppia alienità non è facilmente rinvenibile⁴⁰²: permangono le difficoltà a superare l'identificazione della subordinazione con l'etero-direzione e, in

³⁹⁸ Lo stesso argomento è stato, successivamente, ripreso anche da Cass., 3 ottobre 1998, n. 9817; 8 aprile 2015, n. 7024; 17 aprile 2009, n. 9256; 16 gennaio 2007, n. 820 con nota di A. Allamprese, *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, II, pp. 658-659, quest'ultima Corte precisa che il concetto di “doppia alienità” sussiste «non solo quando la prestazione lavorativa è destinata a svolgersi nel contesto di una organizzazione produttiva “altrui” ma anche quando del relativo risultato è destinato ad appropriarsi solo il titolare dell'organizzazione». E ancora, ha fatto seguito la giurisprudenza che nel ricostruire i c.d. indici di subordinazione vi ha ricompreso l'alienità dell'organizzazione e dei risultati della prestazione: Cass., 9 ottobre 2006, n. 21646, con nota di M. Roccella, *Spigolature in tema di subordinazione. lo strano caso del sig. B.*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, n. 4, pp. 133-148; ma anche Corte d'Appello di Genova, sez. lav., 30 settembre 2013, con nota di C. Santoro, *La subordinazione come “doppia alienità” del lavoratore*, 19 dicembre 2013, in <http://www.bollettinoadapt.it/la-subordinazione-come-doppia-alienita-del-lavoratore/>.

³⁹⁹ L. Mariucci, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 585- 644, spec. p. 608. *Contra* c'è chi ha individuato la sentenza sulla doppia alienità come un'operazione inversa rispetto al generale atteggiamento di «selfrestraint» della giurisprudenza, nel definire la subordinazione, creando, tuttavia, non poche perplessità. Così R. Santagata De Castro, *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, fasc. 2, pp. 397- 431, qui p. 405.

⁴⁰⁰ M. Roccella, *Spigolature in tema di subordinazione. lo strano caso del sig. B.*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, n. 4, pp. 133-148, spec. p. 139.

⁴⁰¹ Cass. 3 febbraio 1986, n. 648, in *Not. giur. lav.*, 1986, fasc. 5-6, pp. 295- 297. Adesivamente: Cass. 29 gennaio 1993, n. 1094; 20 agosto 2003, n. 12252; 7 ottobre 2013, n. 22785.

⁴⁰² Una ricerca sul concetto di doppia alienità per il procedimentodi qualificazione della fattispecie, specie del c.d. «fractal work», è di V. Pietrogiovanni, *Redefining the boundaries of Labour Law: is “double alienness a useful concept for classifying employees in times of fractal work?”*, in A. Blackham -M. Kullmann -A. Zbyszewska (a cura di), *Theorising Labour Law in a Changing World -Towards Inclusive Labour Law*, Hart, 2019, pp. 55-69.

particolare, la concezione c.d. tecnico-funzionale della stessa.

Peraltro, la giurisprudenza ha elaborato la nozione di subordinazione c.d. attenuata, in cui gli indici sintomatici, in particolare l'inserzione del lavoratore nell'organizzazione aziendale⁴⁰³, diventano nuovi criteri qualificatori del tipo, ma, a proposito della quale la dottrina ritiene che le Corti non ne «argomentano né l'equivalenza funzionale ai requisiti di legge, né l'effettiva capacità denotativa della volontà contrattuale»⁴⁰⁴.

Si ha, pertanto, la sensazione che «la svalutazione dell'etero-direzione e l'attenzione rivolta ad indici di fatto sussidiari e integrativi [...] hanno finito col far emergere alcune contraddizioni di fondo»⁴⁰⁵, tale per cui la giurisprudenza si è orientata in maniera diametralmente opposta per la qualificazione della stessa tipologia di rapporti, in casi concreti differenti.

Una dottrina, insomma, ha la sensazione che venga accolta una nozione di subordinazione variabile⁴⁰⁶, ossia tarata su profili e su tipi sociali dei prestatori di lavoro e sul contesto economico in cui la prestazione è inserita.

Il processo di allargamento del concetto di subordinazione è confermato dalla giurisprudenza che interpreta la fattispecie del lavoro a domicilio⁴⁰⁷, disciplinata

⁴⁰³ Cfr. A. Andreoni, *La nuova disciplina per i collaboratori etero-organizzati: prime osservazioni*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2015, n. 4, pp. 731- 742, specie p. 731, nota 3, secondo cui, invece, la sentenza n. 30/1996 della Corte Costituzionale è affine a quelle pronunce «che riconoscono l'elemento essenziale del rapporto di lavoro subordinato nell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva».

⁴⁰⁴ O. Razzolini, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, fasc. 4, pp. 974- 998, spec. p. 981.

⁴⁰⁵ *Ivi*, p. 982.

⁴⁰⁶ Una dottrina più recente, a proposito della coesistenza di due modi diversi di intendere la subordinazione, pendente tra etero-direzione ed etero-organizzazione, afferma che: «in tema di subordinazione si possa [...] sostenere tutto ed il suo contrario. Non si tratta, infatti, di scrivere l'ennesima pagina di un relativismo giuridico ormai palesemente alle corde, quanto di prendere pragmaticamente atto che coesistono nel sistema, non da oggi, almeno due diverse interpretazioni della subordinazione, entrambe pienamente legittimate dal pulpito giurisprudenziale», così V. Maio, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 3, pp. 582- 598, qui p. 586. Si veda anche F. Carinci, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla subordinazione alle subordinazioni?*, *ivi*, 2018, n. 4-5, pp. 961- 982.

⁴⁰⁷ Per un commento sul lavoro a domicilio, specie rispetto al profilo qualificatorio, si veda: D. Garofalo, *Il lavoro a domicilio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, fasc. 2, pp. 131- 146; L. Nogler, *Lavoro a domicilio*, Art. 2128, in Commentario al codice civile, P. Schlesinger (a cura di), Giuffrè, Milano, 2000; L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Esi, Napoli, 1993, spec. p. 111, in cui l'A. propone, in particolare, un severo giudizio alla dottrina che ha inteso il lavoro a domicilio come fattispecie di subordinazione "affievolita", «senza minimamente comprendere i potenziali riflessi sulle teorie generali della subordinazione»; D. Gottardi, *Lavoro a domicilio (voce)*, in *Dig. Comm.*, vol. VIII, Torino, 1992, pp. 175- 193.

dalla legge n. 264 del 1958 e, successivamente, dalla legge n. 877 del 1993⁴⁰⁸, nel senso di subordinazione attenuata⁴⁰⁹.

Sia pure ad altri fini, già negli anni sessanta la dottrina rileva che: «l'identificazione della subordinazione nella alienità dei mezzi di produzione costituisce il criterio formalmente negato o, più spesso, sottinteso, ma praticamente utilizzato dalla giurisprudenza per la qualificazione della natura giuridica dei rapporti di lavoro. Anzi, il generico (e sostanzialmente fuorviante) criterio della inferiorità economica e sociale [...] si è via via precisato nel senso che non è sufficiente, per escludere la subordinazione, la proprietà degli strumenti di lavoro quando il valore di questi abbia, nel contesto della realtà economica della relazione tra le parti, scarso rilievo [...]: in tal caso, infatti, svolge un ruolo decisivo il criterio –diverso solo in apparenza- della accessorietà o della pertinenza della prestazione di lavoro al processo produttivo o all'organizzazione dell'impresa di colui che ne fa proprio il risultato»⁴¹⁰.

Non bisogna comunque confondere la tesi della doppia alienità con quella concezione della subordinazione, che è la nozione c.d. socio-economica della stessa⁴¹¹, per cui «la subordinazione non costituirebbe un effetto giuridico, [...] ma un presupposto socio-economico del contratto di lavoro, caratterizzato dalla situazione di inferiorità del lavoratore nei confronti dell'imprenditore»⁴¹².

⁴⁰⁸ G. G. Balandi, *La vecchia e la nuova legge sul lavoro a domicilio*, in *Riv. giur. lav.*, 1975, I, pp. 581- ss.

⁴⁰⁹ Cass., 3 novembre 1995, n. 11431, in *Foro it.*, 1996, I, p. 914; altresì: Cass., 14 novembre 1995, n. 11796 in *Mass. giur. lav.*, 1996, p. 49; Cass. 9 novembre 1995, n. 11688, in *Foro it.*, *Rep.* 1995, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 594; Cass. 5 gennaio 1995, n. 151, in *Mass. giur. lav.* 1995, p. 173. Da ultimo si veda una sentenza di merito che ha considerato subordinato un lavoratore, ancorché non sottoposto a forme di controllo rigido, sulla base di indici “attenuati” di subordinazione: Trib. Roma, 16 ottobre 2018, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, con nota di A. Federici, pp. 510- 515.

In particolare, si veda: Cass., 2 febbraio 1989, n. 628 che, nel definire la fattispecie di lavoro a domicilio, ha evidenziato la apparente sfumatura di significato tra “inserzione del prestatore nell'organizzazione dell'imprenditore” (ravvisabile nel rapporto di lavoro subordinato) e “inserzione dell'attività del prestatore nell'organizzazione dell'imprenditore” che, in senso tutt'altro che apparente, consente di considerare il lavoro a domicilio un rapporto di lavoro subordinato, ancorché in forma attenuata.

⁴¹⁰ U. Romagnoli, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, Milano, 1967, p. 194-195.

⁴¹¹ Concezione «da sostituire o giustapporre a quella, incentrata sulla prestazione, che invece sembra accolta dalla legge», così M. Dell'Olio, *Subordinazione e lavori «atipici»*, in G. Ciocca, D. Verducci (a cura di), *Cento anni di lavoro*, Atti del Convegno, Macerata, 10 dicembre 1998, Giuffrè, Milano, 2001, pp. 17- 38, qui p. 30.

⁴¹² L. Gaeta, P. Tesauro, *La subordinazione*, in L. Gaeta, F. Stolfa, P. Tesauro, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, cit., p. 47.

Proprio in quanto stato di bisogno e non effetto del contratto, la subordinazione viene a configurarsi come una condizione pre-giuridica, ossia inerente la realtà socio-economica del soggetto: uno *status* di soggezione, dunque, determinato dalla mancanza di mezzi di produzione e di capitale, che pre-esiste alla costituzione di un rapporto giuridico di lavoro con la parte datoriale e che in esso ridonda, poiché anche a seguito della formazione del rapporto, il soggetto, divenuto prestatore di opere, è alieno rispetto all'organizzazione di lavoro e rispetto al risultato della produzione⁴¹³.

L'impronta sociologica, allontanata e temuta da una parte della dottrina⁴¹⁴, in luogo di quella tecnico-giuridica, è evidente, ma non è l'unica accezione con cui intendere la concezione socio-economica della subordinazione: è, in particolare, la dimensione economica dello scambio tra lavoro e compenso che emerge in modo consistente nell'idea di subordinazione.

«Va osservato al riguardo, solo per spiegarsi con un esempio, che a nessun civilista verrebbe in mente di sostenere l'esistenza di una "compravendita giuridica", lasciando implicitamente intendere che essa non coincida con la realtà materiale

⁴¹³ Approda alle medesime conclusioni anche Mazzotta, pur attraverso un percorso diverso, quello, cioè, dei rapporti interpositori: se dall'analisi di queste fattispecie devianti, rispetto allo schema tradizionale del lavoro subordinato, si evince che «datore di lavoro è l'effettivo utilizzatore delle prestazioni di lavoro altrui, è cioè colui il quale tra di fatto giovamento, all'interno della propria organizzazione produttiva, dalla messa a disposizione delle altrui energie di lavoro» allora, «il requisito della subordinazione va individuato proprio nella esautorazione ed alienazione del risultato del lavoro (e della persona stessa che lo presta)», O. Mazzotta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2013, p. 63. Idem, *Diritto del lavoro e diritto civile. I temi di un dialogo*, Giappichelli, Torino, 1994, specie pp. 52- 135. Per certi aspetti, l'analisi di Supiot ha dei punti di contatto con quella di Mazzotta: anche il giurista francese evidenzia la crisi dell'etero-direzione come elemento qualificante la subordinazione e ci arriva analizzando la tendenza ad una riduzione dell'accentramento del potere a vantaggio di una distribuzione di esso, concepita, a sua volta, come una diretta conseguenza dell'ampio fenomeno delle reti di impresa. «Il rapporto di subordinazione, che era sempre stato concepito come un legame fra due soggetti di diritto, si trova influenzato dalla dispersione del polo imprenditoriale. La controparte contrattuale del lavoratore rimane il datore di lavoro *de jure*. Ma quest'ultimo detiene soltanto una parte del potere [...]. Invece le decisioni più importanti dipendono da un altro polo imprenditoriale [...], che esercita un potere *de facto* sulla gestione del personale [...]». Perciò: «si assiste da una parte ad una riduzione del potere del polo imprenditoriale e dall'altra parte allo sviluppo di una sfera d'autonomia, garantita giuridicamente al lavoratore», così A. Supiot, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, n. 2, pp. 217- 239, spec. p. 225.

⁴¹⁴ Oltre a Ludovico Barassi, anche altra dottrina si è interrogata sulle «tendenze sociologizzanti» che nascondono una «impronta classista» che, a sua volta, tende «a privilegiare l'alienità del lavoratore rispetto agli strumenti di produzione ed agli interessi cui è funzionalizzata la prestazione ovvero il dato permanente ed irriducibile della dipendenza da altri per la realizzazione di una attività lavorativa», R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1974, qui p. 17: la critica, però, appare difficilmente riferibile a Luigi Mengoni.

sottostante: a nessun civilista, in altre parole, verrebbe di fatto di pensare che la fattispecie definitoria di cui all'art. 1470 cod. civ. non costituisca la formalizzazione in termini giuridici del fenomeno economico dello scambio di cosa contro prezzo. Nel diritto del lavoro [...], si è invece voluto dare credito a questa strana sorta di sdoppiamento concettuale, in forza del quale il lavoro subordinato [...] sarebbe soltanto quello sottoposto a penetrante eterodirezione»⁴¹⁵.

La concezione che l'A. ora richiamato critica, quindi, non è affatto priva di condizionamenti sul piano sostanziale. È stato sostenuto che «oggetto dello scambio [...] viene ritenuta la mera forza-lavoro, concessa ad altri per essere trasformata in lavoro oggettivato: perciò, l'oggetto dell'obbligazione di lavoro subordinato non è tanto la prestazione o il concreto svolgimento del lavoro, quanto piuttosto il semplice tenersi pronto a svolgerlo, la semplice messa a disposizione, che contiene implicito il momento della subordinazione sociale dei lavoratori rispetto ai titolari dei mezzi di produzione»⁴¹⁶.

Strutturato così il senso del lavorare subordinatamente ridonda sul concetto di disponibilità, tale per cui a qualcuno è apparso corretto «riferire l'oggetto del rapporto di lavoro alla messa a disposizione delle energie psico-fisiche del prestatore, il cui vincolo consiste, a ben vedere, ben al di là di un *facere*, nel dover stare alle dipendenze di altri per eseguire le prestazioni che gli vengono richieste, entro i limiti segnati dalle mansioni secondo le modalità di svolgimento stabilite»⁴¹⁷.

Una parte della dottrina rifiuta l'idea che l'oggetto dell'obbligazione di lavoro ex art. 2094 c.c. possa configurarsi come obbligazione di disponibilità, «quale obbligazione generica derivante dal contratto, fermo restando, poi, il sorgere in un secondo momento, per effetto dell'esercizio del potere direttivo, e quindi all'esterno del contratto, dell'obbligo di svolgere una specifica attività. Al contrario, l'obbligazione del prestatore è un'obbligazione di comportamento, perché

⁴¹⁵ M. Roccella, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *Quaderni di sociologia*, 2008, n. 46, pp. 71- 112, spec. p. 88.

⁴¹⁶ L. Gaeta, P. Tesaurò, *La subordinazione*, in L. Gaeta, F. Stolfa, P. Tesaurò, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, cit., p. 47.

⁴¹⁷ R. Scognamiglio, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., p. 79.

l'adempimento si fonda sul concreto svolgimento di un'attività manuale o intellettuale [...]»⁴¹⁸.

Nell'opinione di chi ritiene che oggetto dell'obbligazione di lavorare sia un comportamento, da un lato si avverte l'eco di un modo preciso di intendere il concetto di collaborazione, come compare nella norma codicistica, per cui il suo significato deriverebbe dal gerundio post-posto nella lettera dell'art. 2094 alla parola "impresa", cioè "prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale": collaborare significherebbe, secondo tale interpretazione, prestare la propria opera, «il lavorare insieme richiama, appunto, il diretto rapporto tra il prestatore e il datore di lavoro che ne dirige la prestazione»⁴¹⁹.

Dall'altro lato, si avverte l'eco della concezione del lavoro come merce⁴²⁰, come nuda attività e il contratto di lavoro verrebbe ad essere inteso come contratto di scambio⁴²¹, «le cui obbligazioni corrispettive hanno ad oggetto, da un lato, la retribuzione e, dall'altro, la prestazione intellettuale o manuale (cioè l'attività o comportamento) del lavoratore, idonea a soddisfare l'interesse del datore di lavoro grazie alla sua mera e concreta effettuazione»⁴²².

Eppure, ha notato la dottrina, la sfera della persona del lavoratore «di per sé non è alienabile, non è negoziabile onde la retribuzione non è un pieno equivalente come

⁴¹⁸ U. Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 1, pp. 1- 99, spec. p. 24.

⁴¹⁹ *Ibidem*.

⁴²⁰ In questa sede non si riuscirebbe a rendere compiutamente e esaustivamente il tema della volontarietà del contratto di lavoro per cui si può solo accennare alla considerazione per cui se elemento essenziale del contratto di lavoro, come ogni contratto, è la volontà di entrambe le parti, dal cui incontro deriva l'accordo negoziale, anche il prestatore è colui che volontariamente vende la propria merce, forza (per dirla con Marx), energia (per dirla con Carnelutti) di lavoro. Da qui discende l'idea che le parti, al momento della stipula del contratto di lavoro, siano soggetti liberi ed eguali: per l'ampio dibattito si rinvia a R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, cit.; M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione*, cit., pp. 222 ss.; R. Voza, *Norma inderogabile e autonomia individuale assistita*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, n. 3, pp. 603- 658; A. Perulli, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, fasc. 1, pp. 111- 164.

⁴²¹ *Contra* M. Grandi, *Nuove riflessioni sull'oggetto del contratto di lavoro*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008, pp. 495- 510, specie p. 498, secondo cui: «se si parte dall'assunto che oggetto del contratto di lavoro è lo scambio lavoro-retribuzione [...] non si dice nulla di caratterizzante, poiché di per sé lo scambio non è un dato meno generico del *facere* (lo scambio qualifica anche altre tipologie contrattuali), se non si precisano i termini del rapporto funzionale –lavoro e retribuzione- e, quindi, non si introducono, nel discorso qualificativo, altri specifici elementi di ricostruzione tipologica della fattispecie, di cui si omette il dato ordinariamente qualificante – la subordinazione».

⁴²² U. Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 1, pp. 1- 99, spec. p. 19.

negli altri contratti a prestazioni corrispettive»⁴²³ e che, al contrario, «sarà un connotato essenziale del rapporto di lavoro subordinato sempre la messa a disposizione da parte del lavoratore del proprio tempo per gli scopi dell'altra parte»⁴²⁴.

Dalla teoria del lavoro come pura merce⁴²⁵ deriva l'idea, in termini marxisti, di una signoria del detentore dei mezzi di produzione sulla persona del lavoratore che, privato degli stessi mezzi, è costretto a vendere il suo lavoro al possessore di capitale e con esso la sua persona che eroga quella forza lavoro⁴²⁶.

Da qui discenderebbe, il concetto di subordinazione come alienazione della forza e delle energie di lavoro⁴²⁷.

Luigi Mengoni, però, imputa il medesimo effetto alienante della persona che lavora non alla teoria della proprietà⁴²⁸ e infatti, in aperta critica alla filosofia marxista, ritiene che «la separazione dell'operaio dal prodotto e dal contratto dei mezzi di produzione è oggi un elemento essenziale del sistema, indipendentemente dall'ordinamento giuridico della proprietà»⁴²⁹, in particolare, poi: «la subordinazione non è relativa a un indice di proprietà, cioè al contratto di lavoro

⁴²³ L. Mengoni, *Introduzione*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, cit., pp. 13- 18, spec. p. 15.

⁴²⁴ L. Mengoni, *Introduzione*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, cit., spec. p. 16.

⁴²⁵ Si ricorda il principio affermato dall' Organizzazione Internazionale del Lavoro, secondo cui «il lavoro non è una merce», Dichiarazione di Philadelphia, 1944, in https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_151915/lang--it/index.htm, per un approfondimento sul principio si rinvia a: G. Loy, *Sul rapporto capitale-lavoro. Parafrasi del preambolo della Dichiarazione di Filadelfia*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2005, pp. 1053-1069 e, in generale, a M. Grandi, «*Il lavoro non è una merce*»: una formula da rimeditare, in *Lav. Dir.*, 1997, pp. 557-580.

⁴²⁶ Si veda l'approfondimento di U. Romagnoli, *Il lavoro non è una merce, ma il mercato del lavoro è una realtà*, in *Dir. lav. merc.*, 2019, n. 1, pp. 17- 35. E le medesime riflessioni di Idem, *Dove va il diritto del lavoro? Le regole e il mercato*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, 2005, pp. 1- 10, specie p. 3: «soleenni dichiarazioni ci ammoniscono che il lavoro non è una merce, ovvero, più realisticamente, alcuni economisti sottolineano che quanto meno è una merce che si comporta diversamente dalla altre».

⁴²⁷ Per una rilettura delle teorie marxiste, «utile per entrare nel merito dei problemi attuali», si veda S. Antoniazzi, *Per la ricostruzione del valore «politico» del lavoro*, in *Quad. rass. sind.*, 2015, n. 2, pp. 169- 180. Altresi, per una lettura filosofica, F. Totaro, *Alienazione nel lavoro e alienazione da lavoro*, in G. Ciocca, D. Verducci (a cura di), *Cento anni di lavoro*, Atti del Convegno, Macerata, 10 dicembre 1998, Giuffrè, Milano, 2001, pp. 53- 61.

⁴²⁸ Per uno studio attuale sulla teoria della proprietà si rinvia a: G. Serafini, *La metaeconomia di Claudio Napoleoni. Alla soglia dei rapporti di produzione*, in *Il pensiero ec. it.*, 2018, n. 2, pp. 77- 99.

⁴²⁹ L. Mengoni, *Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa*, in *Riv. soc.*, 1958, pp. 689- 724, spec. pp. 689- 690.

considerato come rapporto tipico tra proprietario e non proprietario dei mezzi di produzione, bensì è relativa alla collocazione del lavoratore in un dato posto nell'organizzazione aziendale. Essa può essere riferita al contratto di lavoro solo nel senso che questo è il mezzo giuridico normale dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione. La subordinazione è venuta così trasformandosi in subordinazione gerarchica, cioè funzionale, collegata alle necessità tecnico-organizzative dell'impresa»⁴³⁰.

Il senso alienante del lavorare subordinatamente è così declinato nell'inserimento del prestatore in una organizzazione che non è la sua, ma è dell'imprenditore e nella funzionalizzazione della sua prestazione a necessità non sue, bensì, ancora una volta, dell'organizzazione.

Il pensiero dell'autore richiamato ci sollecita, dunque, a porre particolare attenzione al concetto di organizzazione che, come si vedrà *infra*, assume un ruolo centrale quando si discute di subordinazione⁴³¹.

2.3.1. Le proposte ermeneutiche della dottrina sul concetto di doppia alienità: alienità del risultato

Dalla sentenza della Corte costituzionale è emersa, dunque, la c.d. nozione in senso stretto di subordinazione che si estrinseca nella doppia alienità, del risultato e dell'organizzazione.

Incuriosisce il dato per cui la giurisprudenza, contrariamente a quanto successo negli anni immediatamente successivi alla sentenza n. 30/1996 della Corte costituzionale, recentemente sembra stia recuperando l'elemento dell'etero-organizzazione⁴³², come elemento per qualificare il rapporto di lavoro subordinato.

⁴³⁰ L. Mengoni, *Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa*, in *Riv. soc.*, 1958, pp. 689- 724, spec. p. 701.

⁴³¹ Interessante la annotazione di P. Olivelli, *Il valore del lavoro*, in G. Ciocca, D. Verducci (a cura di), *Cento anni di lavoro*, Atti del Convegno, Macerata, 10 dicembre 1998, Giuffrè, Milano, 2001, pp. 1- 16, specie p. 1, secondo cui: «la subordinazione economica e l'inserimento in una organizzazione predisposta da altri che hanno dato origine alla nozione giuridica di subordinazione sono la ragion d'essere anche del moderno diritto del lavoro».

⁴³² Si veda: Cass., 20 settembre 2019, n. 23520; 10 settembre 2019, n. 22634; 5 settembre 2019, n. 22293; 27 giugno 2019, n. 17384.

A bene vedere, non è una casualità: se, come si è cercato anche innanzi di verificare, a seguito dei mutati caratteri dell'organizzazione del lavoro il lavorare subordinatamente implica un grado differente di autonomia rispetto al passato, il diritto vivente *in primis* è portato a ricercare o valorizzare elementi finora non considerati rispetto alla categoria della subordinazione⁴³³.

Appare sempre più necessario coniugare, dunque, la dimensione sociale in cui si svolge il lavoro e la prestazione in sé considerata, seguendo il solco già tracciato dagli interpreti «in direzione tendenzialmente solidale con le forti pressioni provenienti dal contesto sociale in favore dell'allargamento dell'area coperta dalla disciplina tipica, in funzione di conquista della conseguente tutela»⁴³⁴.

Conviene, allora, richiamare l'operazione di Marcello Pedrazzoli che ha proposto, tempo fa, una ricognizione delle «principali definizioni di sintesi» della subordinazione⁴³⁵. Cosciente che la dottrina italiana è stata a lungo intenta «a distinguere il senso dell'operazione barassiana, [...lasciando...] in sordina l'azione concorrente di configurazioni della fattispecie diverse da quella del lavoro eterodiretto»⁴³⁶, l'A. si è, comprensibilmente, accorto che mentre il contenuto della tipizzazione della fattispecie può variare a seconda dei posizionamenti formulati in dottrina, gli effetti della fattispecie di lavoro subordinato non mutano.

In particolare, si tratta, dalla prospettiva di Pedrazzoli, di apprezzare, su un piano fenomenologico e materiale, «l'assenza di autonomia e di potere del lavoratore, come elemento strutturale che in ogni definizione più o meno congruamente viene evocato»⁴³⁷, che si traduce, su un piano economico e giuridico, nella alienità dei mezzi di produzione e del risultato del lavoro. L'individuazione di siffatto elemento strutturale della subordinazione, contribuisce a «rendere invariabile l'effetto del

⁴³³ La dottrina, con tono vagamente amaro, ha definito il diritto vivente «specchio e dunque come oggetto autoriflessivo» del diritto del lavoro, quest'ultimo «condannato [...] a guardare nello specchio la propria immagine ormai invecchiata, un po' ingiallita, decisamente grigia e stanca», P. Albi, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, 2019, n. 2, pp. 126- 130, qui p. 127.

⁴³⁴ A. Avondola, *La figura social-tipica di lavoratore subordinato: un «ritorno al futuro»*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, pp. 377- 383, spec. p. 380.

⁴³⁵ M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985, spec. pp. 68-69.

⁴³⁶ *Ibidem*.

⁴³⁷ *Ivi*, p. 72.

diritto del lavoro»⁴³⁸, ovvero l'applicazione di tutele eteronome per il lavoratore subordinato, «privo di poteri perché senza proprietà»⁴³⁹.

Dunque, lo spazio della determinazione della fattispecie della subordinazione si allarga al concetto di doppia alienità, nel significato di effetto tipico della stessa.

La dottrina che ha preso atto dell'allargamento del concetto di subordinazione, ha rilevato che, dunque, quest'ultimo «non risulta più solamente dalla sottomissione a ordini e direttive precise nell'esecuzione della mansione, ma anche dall'integrazione del lavoratore in un'organizzazione collettiva del lavoro concepita da per gli altri. Questo allargamento del criterio della subordinazione ha reso il suo utilizzo più incerto e soprattutto più complesso»⁴⁴⁰.

Già negli anni cinquanta, in effetti, Riva Sanseverino individuava, nella circostanza che la prestazione fosse utile ad un terzo, l'elemento giuridico essenziale della prestazione di lavoro: «se per il lavoratore la prestazione delle proprie energie fisiche ed intellettuali viene a rappresentare un'utilità propria, consistente nel conseguimento di un guadagno, questa utilità, di grande importanza dal punto di vista economico, non ha un'importanza, per dir così, primaria o diretta, dal punto di vista giuridico»⁴⁴¹.

Si delinea, cioè, il concetto di alienità del risultato dell'opera prestata come necessaria a costituire la prestazione di lavoro e che, peraltro, «può anche essere confermata *a contrariis*, rilevando la discutibilità, secondo il nostro attuale diritto positivo, del tentativo di individuare l'essenza del contratto di lavoro prescindendo dal fatto che il risultato dell'opera prestata appartenga originariamente ad un'altra persona»⁴⁴².

Nella definizione del concetto di dipendenza nel senso di doppia alienità, c'è chi ritiene non particolarmente rilevante il requisito dell'alienità del risultato produttivo, sul presupposto che, pur essendo vero che il risultato produttivo finale dell'impresa non è in obbligazione, comunque esso non debba essere necessariamente estraneo per il lavoratore: «non solo la partecipazione agli utili,

⁴³⁸ *Ivi*, p. 73.

⁴³⁹ *Ibidem*.

⁴⁴⁰ A. Supiot, *Il futuro del lavoro*, p. 27.

⁴⁴¹ L. Riva Sanseverino, *Diritto del lavoro. Il contratto individuale di lavoro*, Cedam, 1955, spec. p. 28.

⁴⁴² *Ibidem*.

ma anche l'utilizzazione di altri parametri di redditività dell'impresa su cui ancorare l'erogazione di parte della retribuzione, non sono incompatibili con la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato»⁴⁴³.

Peraltro, va considerato che l'estraneità dal risultato della prestazione è stata intesa come «il tipico tratto differenziale dei rapporti in cui è dedotta una prestazione di fare», come «il denominatore comune di tutti i contratti di lavoro *lato sensu*», oltre ad essere «alla base del concetto di subordinazione»⁴⁴⁴.

È necessario, pertanto, individuare il *quid* da aggiungere all'alienità del risultato nel contratto di lavoro subordinato che, infatti, si «caratterizza in funzione del simultaneo concorso dei presupposti che realizzano tipicamente una condizione di completa estraneità del lavoratore sia rispetto agli interessi ricollegabili all'utilizzazione del risultato, che non gli appartiene, della prestazione, sia rispetto all'impresa, da intendersi come attività di scelta, di gestione e di direzione dei beni, che non gli appartengono, organizzati dal creditore»⁴⁴⁵.

La fusione, dunque, tra alienità del risultato e alienità dell'organizzazione rende la peculiarità del contratto di lavoro subordinato.

2.3.2. [...Segue...] Alienità dell'organizzazione

Per quanto attiene, invece, il concetto di alienità dell'organizzazione c'è da fare una riflessione più ampia, perché –come si vedrà *infra*– complesso è il concetto di organizzazione.

Intanto, alienità dell'organizzazione indica una dipendenza organizzativa, tale per cui il lavoratore non sarebbe in grado di dare alla propria prestazione e al suo risultato produttivo un'altra destinazione senza l'ausilio dell'organizzazione dell'imprenditore.

⁴⁴³ M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, cit., spec. p. 1127. In tema di incentivi retributivi e partecipazione agli utili come voci per considerare il lavoratore subordinato non estraneo al risultato dell'impresa, si rinvia agli approfondimenti, richiamati dallo stesso A., contenuti nel numero monografico di *Dir. rel. ind.*, in particolare si veda: A. Alaimo, *Sistemi partecipativi e incentivanti di retribuzione: l'evoluzione storica in Italia*, in *Dir. rel. ind.*, 1991, n. 1, pp. 13- 27; L. Zoppoli, *Nozione giuridica di retribuzione, incentivazione e salario variabile*, ivi, pp. 29- 36; R. Santucci, *Contrattazione degli incentivi e modelli di relazioni industriali*, ivi, pp. 55- 60.

⁴⁴⁴ U. Romagnoli, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, Milano, 1967, p. 196.

⁴⁴⁵ *Ivi*, p. 197.

È chiaro però che questa definizione è insoddisfacente per definire uno status caratterizzante il solo lavoratore subordinato, potendosi riscontrare anche con riferimento al lavoratore autonomo⁴⁴⁶: occorre innanzitutto rendere conto di quella tesi che dà rilievo il concetto di dipendenza economica⁴⁴⁷, intesa sia come dipendenza reddituale del lavoratore dal committente, sia come una dipendenza organizzativa del primo rispetto allo stesso committente⁴⁴⁸. Dunque, è necessario distinguere la posizione di dipendenza che contraddistingue il lavoratore subordinato da quella che eventualmente contraddistingue il lavoratore autonomo. In particolare, è stato avvertito che considerare la dipendenza economica come sinonimo di subordinazione sia un presupposto «del tutto errato»⁴⁴⁹, poiché, quale attributo della subordinazione, rileva la dipendenza personale: «la prima non deve

⁴⁴⁶ I. Zoppoli, *Abuso di dipendenza economica e lavoro autonomo: un microsistema di tutele in difficile equilibrio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, I, pp. 97- 121.

⁴⁴⁷ A sua volta il concetto di dipendenza economica rimanda all'esperienza spagnola che all'art. 1 dello Estatuto del trabajo autonomo (Ley, 11 luglio 2007, n. 20) introduce la figura del trabajo autónomo económicamente dependiente (trade) e all'art. 11 ne definisce la fattispecie: il lavoratore autonomo economicamente dipendente si distingue dal lavoratore autonomo perché deve percepire dallo stesso committente almeno il 75% del suo reddito da lavoro. È inoltre una persona fisica che presta in forma abituale, personale, al di fuori dell'ambito della direzione e dell'organizzazione di un'altra persona, un'attività economica o professionale a scopo di lucro, impiegando o meno dei lavoratori per conto altrui. Nella disciplina spagnola, la caratteristica essenziale per qualificare un lavoratore autonomo economicamente dipendente è, comunque, l'indipendenza organizzativa: è interessante, in un'ottica comparata con le categorie del diritto del lavoro italiano, che ex art. 11, co. 2, «el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá el carácter de empresario», figura disciplinata dall'art. 1, co. 2, de Estatuto de los trabajadores. Per un commento alla figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente si rinvia a: J. Cruz Villalón, *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, in *Dir. lav. merc.*, 2013, n. 2, pp. 287- 315.

⁴⁴⁸ M. Pallini, *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pp. 229- 252; G. Cavallini, *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del "nuovo" diritto civile a servizio del lavoro autonomo*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pp. 285- 299, specie pp. 292- 294. 6666

⁴⁴⁹ A. Perulli, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una disciplina della dipendenza economica?*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, fasc. 1, pp. 109- 139, specie p. 114. L'A. si pone in evidente contrasto con chi in dottrina ha proposto, da tempo, di identificare la subordinazione con il concetto di dipendenza: in particolare, nell'ordinamento francese P. Cuche, *Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail*, in *Rev. Crit.*, 1913 (nt. 23). Nell'ordinamento italiano, la dottrina ha ripreso questo argomento, commentando l'art. 1, co. 23-26, della L. n. 92/2012 che aveva esteso l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato in base ai rapporti caratterizzati dalla situazione di dipendenza economica sostanziale del lavoratore (monocommittenza, livello retributivo medio-basso) e rilevando che, tuttavia, nei tre anni in cui la norma è stata in vigore non abbia trovato applicazione. Così G. Santoro Passarelli, *Trasformazioni socio-economiche e nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, fasc. 2, pp. 417-467, specie p. 430 e P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, II, pp. 294-303, specie pp. 296- 297 che ha ipotizzato l'applicazione di questa norma ai riders di Foodora se fosse stata ancora in vigore; V. Pinto, *La nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, in P. Chieco (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, Cacucci, Bari, 2013, pp. 199-231.

essere confusa, in particolare, con la nozione di dipendenza espressiva di uno *status* di subordinazione allargata secondo la sentenza della Corte costituzionale n. 30/1996, basata sulla nozione di doppia alienità. [...] La dipendenza-subordinazione, intesa come doppia alienità, attiene interamente alla dimensione organizzativa in cui la prestazione si colloca, secondo criteri ricostruttivi che non si trovano affatto nella nozione di dipendenza economica, che guarda ad altri parametri, del tutto estrinseci a quelli organizzativi, relativi alla dimensione del prestatore sul mercato, alla sua dipendenza in termini economici dal committente, alla sua conseguente debolezza contrattuale»⁴⁵⁰.

Dunque, l'alienità dell'organizzazione, integrata con l'alienità del risultato, è identificativa del contratto di lavoro subordinato, poiché presuppone l'inserzione, ovvero «l'incorporazione della prestazione in una organizzazione sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse giuridicamente tutelato»⁴⁵¹.

La dipendenza- subordinazione viene ad essere, pertanto, un requisito molto più specifico della dipendenza economica, perché mentre quest'ultima descrive una situazione ampia, riferita tanto alla dimensione del prestatore sul mercato, quanto alla sua dipendenza in termini strettamente economici rispetto al committente, la prima attiene rigorosamente ed esclusivamente al profilo e alla dimensione dell'organizzazione dell'impresa.

Al di là del profilo definitorio, la dottrina ha, inoltre, preso atto del modo in cui l'etero-organizzazione è stata adoperata «vuoi in dottrina vuoi in giurisprudenza per fronteggiare la progressiva perdita di pregnanza, a fini qualificatori, dell'elemento tipologico rappresentato dall'esercizio del potere direttivo e, più in generale, per rispondere allo “sfrangiamento” dei criteri definitivi»⁴⁵².

Una tendenza, dunque, che si è assestata a partire dalla celebre sentenza della Corte costituzionale e che, nonostante le critiche della dottrina⁴⁵³, non si è arrestata:

⁴⁵⁰ A. Perulli, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una disciplina della dipendenza economica?*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, fasc. 1, pp. 109- 139, specie p. 119.

⁴⁵¹ *Ibidem*.

⁴⁵² A. Perulli, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lav. dir.*, 2015, n. 2, pp. 257- 283, spec. p. 277.

⁴⁵³ Particolarmente critico nei confronti dell'etero-organizzazione come elemento del rapporto di lavoro subordinato è L. Gaeta, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., specie pp. 177- 180.

basterà in questa sede richiamare quella disposizione, esaminata nel capitolo precedente, che è l'art. 2 del D. Lgs. n. 81 del 2015, per comprendere che il legislatore con precise operazioni di politica del diritto ha lavorato ad estendere l'applicazione della disciplina tipica dell'art. 2094 c.c., basandosi proprio sul concetto di etero-organizzazione.

2.4. *Il concetto di organizzazione*

È utile, perciò, partire dall'assunto di Mattia Persiani che, al concetto di organizzazione ha dedicato una nota monografia: «va fin d'ora notato come il concetto di organizzazione assuma un significato diverso secondo che ad esso si faccia ricorso per descrivere il complesso dell'azienda o dell'impresa oppure per rendere conto del fenomeno del coordinamento dell'attività lavorativa»⁴⁵⁴.

Del primo significato si fa, evidentemente, carico il diritto commerciale, del secondo il diritto del lavoro, poiché, in questo senso intesa, l'organizzazione esprime «la struttura del rapporto giuridico nel quale si realizza il coordinamento dell'attività lavorativa e, cioè, ad esso corrisponde il contenuto specifico e caratteristico delle posizioni di potere e di dovere delle quali sono titolari i soggetti le attività dei quali sono reciprocamente strumentali e funzionalmente collegate»⁴⁵⁵. Ora, se come ragiona Persiani l'organizzazione rappresenta la funzione del contratto di lavoro⁴⁵⁶, si tratta di capire che ruolo attribuire all'obbligazione di lavorare rispetto ad essa: ebbene, ha una rilevante incidenza sull'organizzazione, proprio perché il rapporto che contiene l'obbligazione di lavoro «consente il coordinamento dell'attività lavorativa del debitore all'interesse del creditore e cioè realizza una organizzazione»⁴⁵⁷.

La natura funzionale dell'obbligazione di lavoro all'organizzazione rende saldo il

⁴⁵⁴ M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 24.

⁴⁵⁵ *Ibidem*; così anche M. Marazza, *Limiti e tecniche di controllo sui poteri di organizzazione del datore di lavoro*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, t. II, *Diritti e obblighi*, M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 1271-1322.

⁴⁵⁶ La funzione propria del contratto verrebbe, cioè, ad essere la costituzione di un'organizzazione di lavoro, giocando il «ruolo di strumento tecnico indispensabile alla funzionalità dell'organizzazione dell'impresa», così C. Zoli, *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione, contratto e contropotere*, in *Lav. dir.*, 1997, n. 2, pp. 241-259, qui p. 241.

⁴⁵⁷ M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 92.

nesso tra l'indagine sul concetto dell'una e sul concetto dell'altra, fino a ridondare nella ricerca del grado di incidenza dell'elemento dell'organizzazione nel concetto di subordinazione⁴⁵⁸.

Inevitabilmente, perciò, Persiani traghetta la riflessione verso la subordinazione, intesa come «effetto essenziale del contratto di lavoro» e precisa, a questo punto, che giacché la «funzione economico-sociale di tale contratto sia quella di soddisfare l'interesse del datore di lavoro al risultato dell'organizzazione del lavoro altrui [...] tale interesse possa essere soddisfatto e tale organizzazione realizzata proprio mediante l'esercizio del potere direttivo al quale corrisponde la subordinazione del lavoratore»⁴⁵⁹.

È evidente, dunque, che la direzione viene identificata anche da Persiani come fulcro della subordinazione e che l'organizzazione, proprio in quanto oggetto dell'interesse del creditore al cui raggiungimento è preposto il contratto di lavoro, specifica la natura del contratto stesso fino a renderlo, oltre che un contratto di scambio a prestazioni corrispettive, un contratto di organizzazione⁴⁶⁰.

⁴⁵⁸ Anche se U. Carabelli, *Subordinazione, autonomia, professionalità e teoria dei costi transazionali: pluralismo contrattuale e specializzazione funzionale*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, cit., pp. 107- 125, specie p. 107, pone come premessa al suo lavoro che: «l'organizzazione dell'attività di impresa di cui all'art. 2082 c.c., come pure di qualsivoglia altra attività giuridicamente rilevante per l'ordinamento, si fonda sul presupposto che l'esercente di essa si procaccia i fattori di cui ha necessità attraverso strumenti giuridici differenziati, tra cui in particolare il contratto; orbene, il contratto di lavoro subordinato costituisce uno degli strumenti con cui ci si può procurare il fattore lavoro».

⁴⁵⁹ M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 161.

⁴⁶⁰ U. Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 1, pp. 1- 99, spec., p. 9. Qui si inseriscono le note riflessioni sulla natura contrattuale o meno del potere direttivo dell'imprenditore che serve a spiegare l'origine del potere organizzativo dello stesso: ne dà conto M. Marazza, *Limiti e tecniche di controllo sui poteri di organizzazione del datore di lavoro*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, t. II, *Diritti e obblighi*, M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 1271- 1322, spec. p. 1278, secondo cui, «è infatti invalsa l'idea per la quale l'organizzazione gerarchica del lavoro nell'impresa (art. 2086 c.c.) non scaturisce da una posizione di supremazia riconosciuta all'imprenditore in quanto tale (art. 2082 c.c.) ma [...] è l'effetto della stipulazione di una pluralità di contratti di lavoro subordinato e dell'esercizio coordinato del potere direttivo che ne deriva». *Contra* la natura contrattuale del potere direttivo: U. Romagnoli, *Per una rilettura dell'art. 2086*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1977, p. 1048- 1061; A. Perulli, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992; G. Ghezzi, U. Romagnoli, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1995, specie p. 189, secondo cui: «il potere direttivo acquista [...] una propria inconfondibile identità perché non adempie soltanto la funzione, interna al contratto, di soddisfare l'interesse del creditore di specificare l'oggetto della prestazione esigibile. Ciò che manca al potere di istruzione rintracciabile nei rapporti diversi dal rapporto di lavoro subordinato, e che invece è essenziale al potere direttivo, è la matrice gerarchica. Come dire che quest'ultimo comprende il potere di conformazione dell'attività dovuta in base al contratto, ma lo supera, sconfinando in un potere che ha carattere di necessità perché l'imprenditore è "il capo dell'impresa e da lui dipendono

Dunque, se i poteri di organizzazione dell'attività sono destinati «seppur in via mediata, ad incidere sugli interessi dei lavoratori»⁴⁶¹, viene da domandarsi cosa sia l'organizzazione di lavoro.

Certamente, non si tratta di una indagine inedita⁴⁶², perché bisogna prendere atto che il concetto è spesso stato centrale nelle riflessioni della dottrina⁴⁶³.

Tra le fila dei giuslavoristi l'organizzazione è stato, fenomenologicamente, concepito come «quel complesso di beni, persone e rapporti giuridici di cui un soggetto si avvale, mediante l'esercizio di poteri sull'organizzazione, per lo svolgimento di un'attività»⁴⁶⁴.

Tuttavia, è evidente che il concetto si sdoppia in almeno due significati: «a) organizzazione come pianificazione dell'attività (soprattutto dei tempi e dei luoghi del suo esercizio); b) organizzazione come coordinamento di strumenti della produzione, poi compendiabili nei tre fattori natura, capitale, lavoro»⁴⁶⁵.

È stato osservato che, nella sua prima accezione, l'organizzazione non sia un elemento indefettibile dell'impresa, poiché, a seguito e per effetto della diffusione del lavoro meccanico, il personale può, di fatto, sparire del tutto; mentre, nella sua seconda accezione, l'organizzazione pare mantenga una sua «vitalità»⁴⁶⁶, anche perché, intesa come coordinamento di strumenti di produzione, è essenziale a tracciare il discrimine tra impresa e lavoro autonomo.

gerarchicamente i suoi collaboratori» (art. 2086 c.c.)). Cosicché, è chiaro che il potere direttivo trae il suo fondamento dal «principio di autorità».

⁴⁶¹ M. Marazza, *Limiti e tecniche di controllo sui poteri di organizzazione del datore di lavoro*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, t. II, *Diritti e obblighi*, M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 1271- 1322, spec. p. 1273.

⁴⁶² Tra i vari ed ampi contributi della dottrina giuslavoristica al tema, si veda in particolare: U. Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 1, pp. 1- 99.

⁴⁶³ Non a caso è stato notato che «storicamente, l'organizzazione è il carattere del fenomeno imprenditoriale, da un lato, privilegiato dall'osservazione economica e, dall'altro, costante nella riflessione giuridica da circa due secoli a questa parte», così P. Spada, *Impresa*, in *Dig. Disc. Priv.*, VII, Utet, 1992, pp. 32-75, qui p. 47.

⁴⁶⁴ M. Marazza, *Limiti e tecniche di controllo sui poteri di organizzazione del datore di lavoro*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, t. II, *Diritti e obblighi*, M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 1271- 1322, spec. pp. 1271- 1271 che, come è ovvio, riprende il contenuto dell'art. 2555 c.c.

⁴⁶⁵ P. Spada, *Impresa*, in *Dig. Disc. Priv.*, VII, Utet, 1992, pp. 32-75, spec. p. 47.

⁴⁶⁶ *Ivi*, p. 50.

Rispetto al passato è cambiata la logica organizzativa: prima era fondata sul «mito dell'unità»⁴⁶⁷, «unità di tempo, di luogo e di azione»⁴⁶⁸, in tempi più recenti, a seguito dell'impatto delle trasformazioni tecnologiche, «agisce su due fronti, regola la ampiezza della tenaglia nella quale si trova stretta la subordinazione: l'impresa ed il lavoro»⁴⁶⁹.

Se l'effetto vorticoso della digitalizzazione coinvolge tanto il lavoro quanto l'impresa, pure l'organizzazione va guardata con lenti nuove⁴⁷⁰.

In una sorta di struttura circolare, inoltre, i mutamenti dell'organizzazione, a loro volta, «investono il cuore del contratto di lavoro [...]»⁴⁷¹.

Già autorevole dottrina, nel ragionare di organizzazione del lavoro, si è domandata che ruolo ricopra l'analisi giuridica rispetto ad essa ed ha rilevato «[...]la...] diffusione di un metodo di lavoro fondato sulla rispettosa acquisizione, quale premessa del ragionamento giuridico, dei dati della realtà del mondo economico e della produzione, quali risultati degli studi ed elaborazioni scientifiche dei cultori delle scienze economiche, sociologiche ed organizzativistiche di tutto il mondo. [...] Di modo che si può forse sostenere che mai come in questa fase storica la sensibilità del giurista del lavoro, aprendosi alla conoscenza di quei mondi, si sia fatta profondamente influenzare da essi, accettando di operare alla luce ed in conseguenza di quei dati, al fine di adeguare al meglio la norma al fatto»⁴⁷².

È opportuno precisare come si presentano i nuovi modelli organizzativi di lavoro: già la dottrina giuslavoristica ci aveva avvertito che nei nuovi modelli di

⁴⁶⁷ B. Veneziani, *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 197- 203, spec. p. 199.

⁴⁶⁸ *Ivi*, p. 198.

⁴⁶⁹ B. Veneziani, *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 197- 203, spec. p. 199.

⁴⁷⁰ «Nelle aziende digitali [...] cambiano non solo i processi centrali (di produzione e di manifattura), ma pure quelli laterali (di acquisto, di vendita, di manutenzione anche predittiva), diventando più complessi e interconnessi; con implicazioni sui processi di creazione del valore, di organizzazione del lavoro, di gestione delle persone e di modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in tutte le sue dimensioni, mutando anche i profili professionali», M. Brollo, *Quali tutele per la professionalità in trasformazione?*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 3, pp. 495- 509, qui p. 498; Idem, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 2, pp. 469- 512.

⁴⁷¹ M. Magnani, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 1, pp. 165- 200, spec. p. 186. Si veda altresì F. Seghezzi, *Le grandi trasformazioni del lavoro. Un tentativo di periodizzazione*, Working paper Adapt, 2015, n. 169, consultabile

in https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/20802/mod_resource/content/7/wp_2015_169.pdf.

⁴⁷² U. Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, 1, pp. 1-99, qui p. 2.

«coordinazione orizzontale»⁴⁷³ del post-fordismo, «il lavoro subordinato non è più del tutto estraneo alla logica del risultato, né all'idea del rischio, né, tantomeno, di accentramento della direzione (lo stesso lavoro operaio si occupa in guisa riflessiva della propria organizzazione procedurale)»⁴⁷⁴.

Più in generale e come osservò la dottrina tempo fa, «l'innovazione tecnologica modifica, per un ampio numero di figure professionali, il “come” della prestazione, e le più elastiche e duttili concezioni del tempo di lavoro ne sono il riflesso più vistoso»⁴⁷⁵.

Ciò rende fluttuante la categoria del lavoratore subordinato che tra luoghi e tempi di lavoro cangianti e indefiniti, dà ragione di pensare che vi sia «una evoluzione nella stessa subordinazione: non nella sua sostanza di alienità rispetto alla proprietà dei mezzi di produzione e dei risultati produttivi; bensì nelle sue modalità espressive, sì da risultare meno soggezione e più collaborazione»⁴⁷⁶.

Si tratta, dunque, di prendere atto che i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro hanno da sempre inciso sulla definizione delle categorie e, in particolare, sulla subordinazione⁴⁷⁷, anche per la presupposta autonomia gestionale in merito ai tempi e ai luoghi di lavoro che le innovazioni tecnologiche concedono e facilitano in ampia misura⁴⁷⁸.

⁴⁷³ A. Perulli, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, cit., p. 176.

⁴⁷⁴ A. Perulli, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, cit., p. 177.

⁴⁷⁵ M. D'Antona, *I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1988, n. 1, pp. 195- 220, spec. pp. 199-200.

⁴⁷⁶ F. Carinci, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1985, n. 1, pp. 203- 241.

⁴⁷⁷ Lo rileva anche C. Zoli, *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione, contratto e contropotere*, in *Lav. dir.*, 1997, n. 2, pp. 241- 259, specie pp. 252- 255.

⁴⁷⁸ «Nella fase del post fordismo in Italia, l'adattamento della produzione alla variabilità dei consumi (la produzione just in time) produsse certamente una modifica dell'organizzazione tayloristica del lavoro (ove prevalevano mansioni routinarie, ripetitive e frammentate), con adeguamento del modo di erogare la prestazione all'insegna di una maggiore ricomposizione, polivalenza, competenza, adattabilità; ma la risposta complessiva e prevalente non fu in termini di adeguamento delle regole di inquadramento (sia legali sia contrattuali) ma di accentuazione della flessibilità complessiva dell'organizzazione di impresa, intesa come esternalizzazione di intere fasi del processo produttivo e ricorso spinto a moduli oltremodo flessibili di utilizzo del lavoro attraverso i contratti atipici (la disintegrazione verticale dell'impresa)», B. Caruso, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2018, n. 1, pp. 81-125, qui pp. 83- 84.

I mutamenti dell'organizzazione del lavoro⁴⁷⁹, spesso, derivano dai mutamenti dell'organizzazione dell'impresa⁴⁸⁰.

Gli studi dimostrano che, in generale, i processi di metamorfosi dell'organizzazione, unitamente a quelli che interessano la società e il mercato del lavoro, incidono in misura determinante sull'evoluzione delle professioni e del professionalismo⁴⁸¹: «in ragione di tali trasformazioni non di rado i professionisti sono costretti a riorganizzare i propri sistemi di preferenze e le condizioni di lavoro, ad affrontare nuovi casi/situazioni, spesso difficili da categorizzare [...]»⁴⁸².

La Rete⁴⁸³, che attualmente riveste un ruolo essenziale «nell'organizzazione dell'economia e della società nel suo insieme», pone una serie di sfide a livello

⁴⁷⁹ Per uno studio approfondito sul tema si rinvia a: D. De Masi, A. Bonzanini (a cura di), *Trattato di sociologia del lavoro e dell'organizzazione*, Franco Angeli, Milano, 1987.

⁴⁸⁰ Uno dei fenomeni che ha maggiormente interessato l'organizzazione d'impresa negli ultimi dieci anni è la diffusione del modello dell'impresa a rete, per cui si rinvia a G. A. Recchia, *Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro: titolarità dell'obbligazione e imputazione della responsabilità*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, fasc. 1, pp. 165- 183; R. Romei, *Il diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impresa*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, Cedam, 2016, pp. 507- 524; si veda altresì il percorso di lettura a cura di I. Alvino, *Percorso di lettura su reti di imprese e diritto del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, n. 2, pp. 401- 413. Già Carabelli ha avuto modo di rinvenire, di fronte delle attuali e progressive evoluzioni dell'organizzazione del lavoro industriale, una «innovazione della strumentazione giuridica» che, mai come in questo momento storico, pare influenzata dai «dati della realtà del mondo economico e della produzione, quali risultanti dagli studi ed elaborazioni scientifiche dei cultori delle scienze economiche, sociologiche ed organizzativistiche di tutto in mondo», così U. Carabelli, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, I, pp. 1-99, spec. pp. 2- 3. Peraltro, c'è chi ha sottolineato una ripresa degli studi giuslavoristici, più in generale, sul concetto di impresa, «non solo come formazione economica ma anche sociale, mettendo in rilievo le ripercussioni della sua trasformazione (contratto di rete, codatorialità) sull'organizzazione, l'identità e la regolazione stessa del lavoro. L'impresa diventa, pertanto, nuovamente centrale nella narrazione giuslavorista», così B. Caruso, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, n. 2, pp. 255- 289, qui p. 272.

⁴⁸¹ Ne danno conto anche M. Franceschetti, D. Guarascio, *Il lavoro ai tempi del management algoritmico. Taylor è tornato?*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, n. 4, pp. 705- 727. E, da una prospettiva sociologica, A. Salento, *Digitalizzazione delle imprese e trasformazione delle competenze. Quadro analitico e riscontri empirici*, in *Labor*, 2019, n. 2, pp. 131- 142. In uno studio sul nesso tra organizzazione e contratto di lavoro di U. Carabelli, *Subordinazione, autonomia, professionalità e teoria dei costi transazionali: pluralismo contrattuale e specializzazione funzionale*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, cit., pp. 107- 125, specie p. 113, l'A. distingue gli effetti che la struttura organizzativa produce sui contratti di lavoro atipici, di tipo subordinato dagli effetti che produce sui contratti di lavoro non subordinati: «mentre per i contratti speciali di lavoro subordinato [...] rilevano profili che riguardano tanto la loro collocazione nell'ambito della struttura organizzativa dell'impresa, quanto (almeno per alcuni di essi) le professionalità dei lavoratori occupati per il loro tramite, per i contratti di tipo non subordinato rilevano soprattutto i profili attinenti alla funzione e struttura del contratto di lavoro (in breve: assenza di subordinazione), dato che [...] essi, [...], non sembrano invece interessati da diversificazioni sul piano professionale».

⁴⁸² S. Marchi, *Professioni, organizzazioni, apprendimento: verso un professionalismo riflessivo?*, in *Quad. rass. sind.*, 2017, n. 1, pp. 221- 252, spec. p. 233.

⁴⁸³ Attualmente «la rete non è solamente uno strumento di flessibilizzazione del lavoro ma diviene elemento costitutivo, obiettivo e oggetto di nuove modalità produttive e lavorative», A. Donini, *Il*

produttivo, «con il passaggio dalla catena di montaggio a scenari lavorativi caratterizzati da processualità, variabilità, connettività e interfacce plurali»; della forza lavoro, «con la diversificazione degli attori (aging, genere, culture, religioni, valori)»; delle forme di lavoro, «con l'espandersi di processi di lavoro blended, aperti alla collaborazione secondo assetti virtuali»; strategico, «con nuove visioni del lavoro e conseguenti sollecitazioni verso forme di contrattualità»⁴⁸⁴.

In particolare, «la posta in gioco sembra essere quella di abitare nuovi modelli di business e di organizzazione che richiedono innovati processi di collaborazione e di condivisione, assottigliando la linea di demarcazione tra industria e servizi e tra produzione e consumo, e sollecitando la crescita della creatività e dell'autonomia delle prestazioni lavorative»⁴⁸⁵.

L'influenza che, dunque, i cambiamenti organizzativi esercitano sulle categorie dei lavoratori⁴⁸⁶, fino a ridefinire le professioni e a consegnarli un ruolo più ampio e partecipativo⁴⁸⁷, mette in crisi la subordinazione, intesa come sottoposizione al potere direttivo dell'imprenditore, pur non determinando la scomparsa del lavorare

mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 93- 105, qui p. 93.

⁴⁸⁴ G. Scaratti, *Competenze, processi e culture organizzative nell'epoca dell'infosfera*, in *Sviluppo e organizzazione*, 2019, n. 287, pp. 24-32, spec. p. 26.

⁴⁸⁵ *Ivi*, p. 27.

⁴⁸⁶ Si consideri che, per esempio, la Federazione italiana metalmeccanici (FIM) ha condotto dal 2012 una ricerca finalizzata a rilevare l'impatto dell'innovazione gestionale e dell'organizzazione del lavoro apportata negli stabilimenti Fiat Chrysler sui lavoratori della fabbrica. I dati sono reperibili in: www.fim-cisl.it/ricerca-studi/. È stato rilevato che l'interesse della ricerca fosse quello «di conoscere cosa pensano gli operai e i tecnici del nuovo metodo di produzione, dei suoi effetti sulle condizioni di lavoro, della partecipazione dei lavoratori al miglioramento dei processi produttivi», così G. Della Rocca, *Produttività e qualità del lavoro, modi e dilemmi*, in *Quad. rass. sind.*, 2015, n. 2, pp. 117- 129, qui p. 117.

⁴⁸⁷ Si veda: M. Daquino, *Le professioni del lavoro digitale*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 107- 121, specie p. 109, in cui l'A. segnala una controtendenza ed un fenomeno antitetico, nell'evoluzione delle professioni ai tempi del lavoro digitale, rispetto alla crescita dell'autonomia e del riconoscimento di maggiori margini di azione per il lavoratore: «si pensi al campo della post-produzione multimediale [...]. Sono figure che svolgono prevalentemente attività in cui elevate competenze tecniche, esperienza professionale, precisione e accuratezza si risolvono in operazioni meccaniche, meticolose e ripetitive [...] dando vita a forme di lavoro dequalificante e dai ritmi alienanti». Così anche M. Barbera, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2018, n. 2, pp. 403- 419, specie p. 404: «si accentua il *social divide* fra lavori altamente qualificati e lavori a basso contenuto professionale o poco remunerativi in una logica di puro mercato». Ed anche B. Caruso, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilaastro Europeo*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2018, n. 146, specie p. 6: «gli effetti delle nuove tecnologie digitali e della quarta rivoluzione industriale sulla morfologia – ma anche sulla antropologia del lavoro- sono dirompenti: aumentano certamente la differenziazione e le fratture sociali, lo specchio del lavoro digitale si presenta in frantumi».

subordinatamente⁴⁸⁸: già da tempo, la dottrina aveva chiarito che «i mutamenti della realtà organizzativa non consentono, allo stato attuale, neppure una tendenziale archiviazione del social-tipo di lavoratore subordinato. È possibile, infatti, che la crisi del paradigma fordista non si risolva affatto con la sua sepoltura ma con un nuovo e più raffinato livello di organizzazione [...]»⁴⁸⁹.

Si tratta, pertanto, di capire che tipo di mutamenti le nuove forme organizzative apportano ai rapporti di lavoro subordinato e se sia necessario (ri-)pensare alla fattispecie dell'art. 2094 c.c., nonostante il ragionevole avvertimento della dottrina, secondo cui «è possibile che le esigenze di differenziazione della fattispecie in relazione ai diversi segmenti di organizzazione delle prestazioni (all'universo dei lavori) possano essere soddisfatte mantenendo ferma la dizione dell'art. 2094 c.c., restando fedeli al metodo sillogistico; considerando la fattispecie tipica come un insieme composito di fattispecie minori, ciascuna suscettibile di rappresentare il termine di sussunzione sillogistica delle singole fattispecie concrete»⁴⁹⁰.

Questa struttura a ventaglio del tipo della subordinazione ex art. 2094 c.c., tracciata dalla dottrina, la rende spendibile anche nelle ipotesi di modifica degli assetti organizzativi del lavoro⁴⁹¹, rispetto al modello di organizzazione classico sul quale aveva riflettuto la dottrina nella interpretazione del lavoro subordinato tradizionale⁴⁹²: di fronte a tali modelli, «riferibili al diversificato fenomeno

⁴⁸⁸ «Oggi non soltanto le nuove tecnologie informatiche e telematiche, ma anche le nuove tecniche di organizzazione consentono di fare ricorso a una gamma assai più numerosa e variegata di forme di coordinamento, in larga parte non suscettibili di essere ricondotte all'alternativa tradizionale fra rapporto proprietario o gerarchico e transazione nel mercato», P. Ichino, *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in Atti AIDLASS, Giornate di Studio, Trento, 4- 5 giugno 1999, Giuffrè, Milano, 2000, pp. 3- 86, qui p. 12.

⁴⁸⁹ A. Perulli, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, cit., spec. p. 271.

⁴⁹⁰ *Ivi*, p. 335.

⁴⁹¹ Il cambiamento degli assetti organizzativi si avverte, con assoluta prevalenza, sulla «tradizionale struttura verticistico-gerarchica del rapporto [...] che...» cede il passo ad una struttura «piatta», in cui prevale la collaborazione e la compartecipazione intelligente del lavoratore alle dinamiche aziendali», così, ad esempio, R. Fabozzi, *Piattaforme digitali e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2019, n. 3, pp. 529- 552, qui p. 530.

⁴⁹² La dottrina ha già evidenziato che: «Infatti, questi fenomeni si sono inseriti nell'ambito del già avanzato declino del paradigma taylor-fordista, avvenuto a favore di un nuovo modello produttivo secondo il quale l'impresa non si organizza più per contiguità ma "per connessione" tipica è quella dell'impresa a rete, composta di una pluralità di centri produttivi distanti, per quanto collegati attraverso le infrastrutture di comunicazione e trasporto e con rapporti commerciali anche molto intensi per quanto riguarda gli effetti che possono determinare sui rapporti di lavoro. Queste imprese crescono continuamente nel processo produttivo tecnologie *labour-saving* che determinano successivi ridimensionamenti organizzativi, non solo non hanno creato occupazione ma l'hanno divorata. Pertanto, risulta indispensabile analizzare il lavoro nell'impresa digitale anche con la lente

dell'industria 4.0 (che supera il modello post fordista), le pratiche di collaborazione e partecipazione dal basso, non istituzionalizzate in schemi formali di democrazia industriale, coinvolgono il modo stesso di lavorare e di rapportarsi con l'azienda. Il lavorare per progetti entro lo schema giuridico-formale della subordinazione non costituisce un ossimoro, ma un modo di essere della prestazione di lavoro»⁴⁹³.

Dunque, «tenuto conto che l'obsolescenza tecnologica non colpisce solo il fattore lavoro ma anche l'organizzazione, il *know how* aziendale e gli stili di management»⁴⁹⁴, tuttavia, non è scontato che la metamorfosi organizzativa converga del tutto verso il nuovo; al contrario, si ha la sensazione che le proprietà dei nuovi modi di lavorare, proprio per l'apporto tecnologico, facciano rivivere, «in forme inedite ed amplificate, vecchie forme di sfruttamento. [...] In breve, con la crescita esponenziale del lavoro digitale, problemi già sperimentati in passato sono destinati anch'essi a crescere in modo esponenziale in dimensione e intensità»⁴⁹⁵.

Se si può ancora parlare di subordinazione e si può ancora ricorrere alla qualificazione dell'art. 2094 c.c. di fronte ai cambiamenti in atto del lavoro

delle modalità attraverso le quali essa si organizza proprio grazie agli strumenti digitali», così A. Loffredo, *Di cosa parliamo quando parliamo di lavoro digitale?*, in *Labor*, 2019, n. 3, pp. 253-269, spec. p. 255.

⁴⁹³ B. Caruso, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2018, n. 1, pp. 81- 125, qui p. 87.

⁴⁹⁴ P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 3- 20, specie p. 5.

⁴⁹⁵ M. Barbera, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2018, n. 2, pp. 403- 419, specie p. 405. *Contra* S. Ciucciovino, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 4, pp. 1043- 1065, specie p. 1045: «la complessità e la continua evoluzione dei nuovi modi di lavorare e delle sofisticate forme organizzative del lavoro rese possibili dalle nuove tecnologie mette in risalto come sia vano, in quanto destinato ad essere rapidamente superato dalla realtà, il tentativo di imbrigliare i fenomeni entro schemi giuridici pre-costituiti». Di fronte all'incerto uso delle categorie tradizionali esistenti per inquadrare il lavoro on demand, ragionevolmente, la dottrina ha segnalato una "riscoperta" della parasubordinazione, come si è visto, da sempre terreno di incertezza qualificatoria dei rapporti di lavoro: «il *topos* giuslavoristico autonomia vs subordinazione e il tema dell'estensione selettiva di tutele ad alcune figure lavorative parasubordinate sono assurti a una rinnovata centralità e si sono arricchiti di nuovi tasselli problematici (e de-costruttivi)», così V. Papa, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 3, pp. 729- 753, qui p. 730. Le analisi sociologiche, invero, da un'ottica più generale riguardante il passaggio «epocale» dalla società industriale alla società post industriale, avverte che «la nuova realtà viene troppo spesso interpretata e gestita in base ai vecchi criteri industriali e persino rurali, generando quello stato di confusione e disorientamento che gli antropologi chiamano cultural gap, quando cioè si finisce con il trattare la nuova realtà servendosi delle vecchie categorie e delle vecchie prassi», D. De Masi, *Lavoro 2025, Il futuro dell'occupazione (e della disoccupazione)*, Marsilio, Venezia, 2017, p. 29.

digitale⁴⁹⁶, tuttavia, è doveroso precisare che, come disse più di mezzo secolo fa Luciano Spagnolo Vigorita, «la ricerca non è volta al fine di una più adeguata sistemazione dogmatica della corrente nozione di subordinazione, bensì alla revisione storico-critica di quella nozione, per consentirle più valida espressione giuridica»⁴⁹⁷.

2.5.1. *L'organizzazione delle piattaforme digitali: un nuovo modello?*

A metà degli anni Novanta una delle più autorevoli voci della dottrina italiana in tema di lavoro autonomo, discutendo di “crisi” della subordinazione, ne aveva imputato le cause a due macro fattori: da un lato, l'aumento di figure atipiche devianti rispetto al supposto modello tradizionale e formale del lavoro subordinato –cioè quello della norma codicistica-, dall'altro la diffusione di meccanismi di «fuga e sottrazione che ne ridimensionano la *vis attractiva*»⁴⁹⁸, come «la valorizzazione della volontà delle parti ai fini della qualificazione del rapporto»⁴⁹⁹. Ad oggi, le forme di lavoro svolte, interamente o parzialmente, on line ripropongono il tema della crisi della subordinazione, ma non tanto perché siano da considerarsi figure sconosciute di prestazioni lavorative⁵⁰⁰ (valga l'esempio dei pony express di cui *infra*), piuttosto perché, in effetti, le piattaforme spingono per

⁴⁹⁶ L'indagine sull'impatto delle innovazioni tecnologiche sui rapporti di lavoro è svolta anche da M. De Luca, *I giuslavoristi e le innovazioni tecnologiche*, in *Lav. giur.*, 2018, n. 12, pp. 1109 ss., secondo cui: «si tratta di stabilire, infatti, se le innovazioni tecnologiche e la loro incidenza sul rapporto –oltre che sul mercato- del lavoro siano fonti del diritto – e, come tali, costituiscano, modifichino od estinguano disposizioni o norme giuridiche – oppure siano fatti giuridici, ai quali le fonti collegano, appunto, effetti giuridici».

⁴⁹⁷ L. Spagnolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., spec. p. 38-39.

⁴⁹⁸ A. Perulli, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lav. Dir.*, 1997, n. 2, pp. 173-202, spec. p.175.

⁴⁹⁹ *Ivi*, p. 175, nt. 1.

⁵⁰⁰ Anche gli studi sociologici hanno evidenziato che «i lavoretti brulicavano» fin dall'Ottocento: «venditori ambulanti, merciai, facchini, saltimbanchi, lavandaie, carrettieri, spazzini arrotondavano alla meno peggio i loro mezzi di sostentamento», D. De Masi, *Lavorare gratis, lavorare tutti*, Rizzoli, 2017, p. 34.

valorizzare l'autoqualificazione⁵⁰¹, compromettendo –peraltro– principi fondamentali dell'ordinamento giuslavoristico⁵⁰².

Dunque, considerando che, per una parte della dottrina «quando parliamo di lavoro che si svolge grazie alle piattaforme digitali, è quanto mai opportuno procedere secondo un noto slogan: prima i fatti, poi le norme»⁵⁰³, può essere utile individuare

⁵⁰¹ Si sono già richiamate nell'Introduzione a questo lavoro le forme contrattuali prescelte dalle piattaforme digitali di food delivery e di trasporto per l'auto qualificazione dei rapporti di lavoro con i fattorini e gli autisti: dalle condizioni generali di contratto stabilite dalle piattaforme digitali si può verificare che i lavoratori sono considerati, per lo più, autonomi. Si veda, ad esempio, tra le piattaforme più diffuse in Italia, Deliveroo: <https://it.roocommunity.com/tipologia-contratto/>; Justeat: <https://rider.justeat.it/application>; Uber: <https://www.uber.com/legal/terms/it/>. È stato, utilmente, segnalato che: «dinanzi a questa trasformazione nell'organizzazione d'impresa, nel coordinamento del lavoro e nella struttura dei mercati, il diffuso appello a stabilire un terreno di gioco neutrale diviene la premessa per proporre la deregolamentazione di interi comparti economici valorizzando la capacità di autogoverno delle piattaforme», così G. Smorto, *La tutela del contraente debole nella platform economy*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2018, n. 2, pp. 423- 443, qui p. 424.

Peraltro, c'è chi in dottrina ha valutato l'opportunità di ricorrere all'istituto della certificazione dei contratti per i lavori svolti tramite piattaforma digitale, in quanto, nello specifico, sarebbe un potenziale strumento di verifica della legittimità del contratto rispetto alla legge, ma anche perché, a livello sistematico, sarebbe un'occasione per verificare se «le motivazioni adottate a supporto della certificabilità di un determinato contratto o di sue singole clausole o di un modello organizzativo si orienteranno verso posizioni già emerse in dottrina o in giurisprudenza o se al contrario il livello di approfondimento dei giudizi espressi in sede di certificazione sarà in grado di offrire nuovi spunti di riflessione ad un dibattito in verità già particolarmente acceso»; così V. Anibaldi, *Il lavoro organizzato mediante piattaforma digitale: nuove sfide per le Commissioni di certificazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 4, pp. 1073- 1095, qui p. 1092.

⁵⁰² Si deve fare riferimento al principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale, per cui è preclusa al legislatore la possibilità di negare la qualificazione della subordinazione a quei rapporti di lavoro che ne presentano, sul piano fattuale, le caratteristiche, non solo perché la qualificazione del rapporto spetta in concreto al giudice, in sede di controversia, ma, ancor di più, perché il principio preclude al legislatore di dichiarare escluso aprioristicamente e discrezionalmente il vincolo di subordinazione. In questo senso cfr.: Corte cost., 29 marzo 1993, n. 121, in *Foro it.*, 1993, n. 9, I, pp. 2432-2435; Corte cost., 31 marzo 1994, n. 115, in *Foro it.*, 1994, I, pp. 2656-2658; Corte cost., 7 maggio 2015, n. 76; Cass., 16 ottobre 2006, n. 22129, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, fasc. 2, pp. 283-290, con nota di M. C. Cautadella; Cass., 5 settembre 2005, n. 17759, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2006, fasc. III, pp. 552- 558, con nota di A. Avondola. E per la dottrina, tra i molti e autorevoli contributi in tema si rinvia a: M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, n. 1, pp. 63-90; R. Scognamiglio, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, fasc. 2, pp. 95- 122; M. De Luca, *Rapporto di lavoro subordinato: tra «indisponibilità del tipo contrattuale», problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide dell'economia postindustriale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, fasc. 3, pp. 397- 417; Idem, *Subordinazione e autonomia dopo il recente "riordino" delle tipologie*, in *Giur. it.*, 2016, pp. 741- 757; S. P. Emiliani, *La «realtà oggettiva» della subordinazione nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, pp. 473- 492. È necessario, altresì, rinviare alla dottrina che si occupa dello spazio riconosciuto alla autonomia privata delle parti individuali e collettive nella qualificazione del contratto di lavoro, per cui si veda: L. Montuschi, *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *Lav. dir.*, 1993, n. 1, pp. 21- 45; F. Santini, *Ruolo (e limiti) della contrattazione collettiva nella qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, fasc. 2, pp. 592- 607.

⁵⁰³ R. Voza, *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *Quaderni di Riv. giur. lav.*, 2017, 2, pp. 71-81, qui p. 71. Sull'opportunità di questa opzione ermeneutica dei rapporti di lavoro, la dottrina italiana è concorde da tempo, poiché, osservando le pronunce giurisprudenziali, è sempre stato evidente che «per poter operare tale qualificazione

le ragioni di fatto che conducono la maggior parte delle piattaforme alla qualificazione dei rapporti di lavoro⁵⁰⁴ nei termini dell'autonomia.

Un primo profilo di interesse attiene al settore economico in cui operano le piattaforme digitali più note: si tratta, evidentemente, del settore terziario tradizionale del commercio, in cui rientrano le piattaforme dedite al trasporto di persone (Uber) o alla consegna di cibo a domicilio (Just Eat; Deliveroo, ecc..) o alla spedizione di merci di svariato genere (Amazon) o all'offerta di compiti manuali o intellettuali (Amazon Mechanical Turk; TaskRabbit, ecc...)⁵⁰⁵.

occorre aver riguardo, più che al *nomen iuris* usato dalle parti, anche se espressamente enunciato in un atto scritto, alla effettiva natura e al reale contenuto del rapporto, nonché alle modalità di esplicazione delle mansioni», L. Menghini, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, Utet, pp. 143- 232, spec. p. 146. Altresi E. Ghera, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in U. Carabelli, B. Veneziani (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Cacucci, Bari, 2004, pp. 47- 89, specie pp. 68- 69, secondo cui dal principio di indisponibilità del tipo deriverebbe, nella valutazione del giudice, «il distacco, secondo i casi più o meno marcato, del comportamento esecutivo del contratto (*la subordinazione effettiva*) dall'atto iniziale della stipulazione e, in particolare, dalla volontà eventualmente espressa dalle parti in merito alla qualificazione del contratto (o c.d. volontà cartolare) cui viene attribuito valore soltanto secondario o addirittura nullo al fine dell'accertamento della natura subordinata invece che autonoma dello stesso». E per la giurisprudenza si veda: Corte cost., 29 marzo 1993, n. 121; 31 marzo 1994, n. 115; *ex multis*: Cass. 22 giugno 1965, n. 1311; 20 dicembre 1966, n. 2957; 24 febbraio 1968, n. 636; 17 ottobre 1970, n. 2063; 15 maggio 1971, n. 1432; 24 aprile 1980, n. 2730; 5 gennaio 1983, n. 38; 14 ottobre 1983, n. 6025; 8 marzo 1995, n. 2690; 9 marzo 2004, n. 4797; 7 ottobre 2004, n. 20002; 30 agosto 2007, n. 1830323 gennaio 2009, n. 1717; 7 febbraio 2013, n. 2931; 9 gennaio 2017, n. 206; 11 luglio 2018, n. 18253, con nota di M. Tesaro, *La distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 2; 29 ottobre 2019, n. 27725; da ultimo: Cass., 21 gennaio 2020, n. 1555.

⁵⁰⁴ Ha già osservato L. Montuschi, *Sulla discussa "centralità" della fattispecie "contratto di lavoro subordinato"*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, cit., pp. 1025-1056, specie p. 1037 che: «né può avere un qualche rilievo decisivo a scelta o l'imposizione del c.d. *nomen iuris*, cioè la qualificazione data dalle parti (*rectius*, dal datore di lavoro) alla specie contrattuale confezionata, spesso con l'intento fraudolento, a volte ingenuamente manifestato, di sottrarla alla disciplina del diritto del lavoro».

⁵⁰⁵ Il fenomeno, di portata generale, è quello della c.d. gig economy, su cui la letteratura è molto ampia, anche perché ampia è la categoria: «gig economy, che crea schemi di match-making nel mercato del lavoro, ha più volti in ragione dei singoli fenomeni: il lavoro del conducente di automobili non riferibile a servizi autorizzati dalla legge (caso Uber –primo modello); il lavoro attuato mediante piattaforme digitali intelligenti che organizzano consegne e distribuzione di beni mediante lavoratori c.d. riders (Foodora, Deliveroo – secondo modello) [...]; il match-making tra consumatore e Pmi/lavoratori autonomi organizzato da piattaforme digitali (Vicker, TaskRabbit – terzo modello); il crowd-working (quarto modello – Mechanical Amazon Turk –dove il lavoro viene offerto e contestualmente svolto mediante la medesima piattaforma digitale), M. Faioli, *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018, spec. pp. 13- 14.

Tuttavia, alcune di esse si inseriscono nel settore terziario c.d. avanzato, che già prima era stato definito come quello che comprende i «servizi alle imprese e [...dal...]le professioni connesse alle tecnologie della informatica»⁵⁰⁶.

L'inquadramento nella dimensione di servizi alle imprese ha una sua rilevanza sul piano della gestione dei rapporti di lavoro che le piattaforme digitali costituiscono: ad esempio, le piattaforme di food delivery offrono la consegna di un prodotto o un servizio che non producono personalmente e, perciò, occupandosi della mera consegna⁵⁰⁷, non hanno bisogno di un personale né qualificato (che produca il prodotto specifico) né stabile (potendo facilmente reperire altro personale nel mercato della domanda di lavoro); si infiltrano, di fatto, nella logica del buy piuttosto che del make⁵⁰⁸: i ristoranti e i locali affiliati alle predette piattaforme acquistano il servizio della consegna da altri, anziché occuparsene personalmente, cioè senza assumere all'interno della propria organizzazione il personale a ciò adibito⁵⁰⁹.

Le analisi economiche hanno indagato la diffusione delle piattaforme che vendono il servizio di consegna di cibo a domicilio e l'hanno inquadrata nel più vasto fenomeno della logistica che cresce in diretta proporzione con la crescita dei

⁵⁰⁶ L. Mengoni, *Introduzione*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, cit., pp. 13- 18, spec. p. 13.

⁵⁰⁷ Uno studio ha rilevato che, accanto alle c.d. “aggregating” platforms, create ormai vent’anni fa, con il solo scopo di svolgere una funzione intermediaria tra il ristorante e il cliente che intende acquistare il servizio di consegna a domicilio, ci sono le c.d. “new delivery” platforms che hanno il duplice scopo di intermediare tra il ristorante e la piattaforma e di annettervi il servizio di logistica per la consegna a domicilio, di cui il ristorante non dispone. Così D. Dazzi, *Gig economy in Europe*, in *Italian Labour E-Journal*, 2019, n. 2, pp. 67- 122, qui p. 90.

⁵⁰⁸ Così C. Cordella, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 4, pp. 1158- 1182, specie 1179, secondo cui: «il rischio d’impresa, riconoscibile nell’incertezza sulla domanda di beni e servizi, è finito sempre più per ricadere sul fattore lavoro, tramite la sostituzione nelle politiche aziendali, della logica del to make con quella del to buy e il conseguente frazionamento della produzione in commesse più ridotte»; si veda altresì R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2017, n. 336, specie p. 5.

⁵⁰⁹ In realtà, è necessario precisare che il processo di esternalizzazione del servizio eseguito dalle piattaforme digitali a cui si sta facendo riferimento riguarda il rapporto tra le piattaforme stesse e i partner commerciali, quali i ristoranti e i locali per il settore del food delivery. Così inteso il processo di esternalizzazione non va confuso con il crowdsourcing, in virtù del quale «i servizi vengono decentralizzati da tali piattaforme verso un numero sempre maggiore di lavoratori autonomi assunti nel momento in cui si produca la domanda o la richiesta di servizio», poiché atterrebbe, in quest’ultimo senso, al rapporto tra le piattaforme e i potenziali prestatori d’opera. Fenomeno descritto da A. Ginès I Fabrellas, *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, in *Dir. Rel. ind.*, 2018, fasc. 3, pp. 754- 772, qui p. 756.

fenomeni di esternalizzazione dei servizi di consegna da parte delle imprese che producono il prodotto da consegnare⁵¹⁰, a sua volta imputabile a fattori e a nuove strategie di mercato e del contesto competitivo.

Se per i ristoratori è molto più conveniente corrispondere una commissione alla piattaforma digitale, esternalizzando il servizio di consegna del loro prodotto, allora il costo del servizio non è elevato poiché le piattaforme offrono un prezzo basso alle micro-imprese⁵¹¹. Il costo contenuto con cui le piattaforme si propongono sul mercato dei servizi alle imprese ridonda, come è prevedibile, sul costo del lavoro, il costo di transazione determinante per le piattaforme digitali che si costituiscono attorno ad una organizzazione piuttosto elementare basata essenzialmente sul funzionamento dell'algoritmo⁵¹² e, appunto, sulla manodopera.

Dunque, il risparmio delle piattaforme ricade, per la maggior parte, sul costo del lavoro: «competere sui costi, [...], si riflette infatti, inevitabilmente, sui lavoratori

⁵¹⁰ S. Bologna, S. Curi, *Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2019, n. 1, pp. 125- 156, spec. p. 127.

⁵¹¹ Una ricerca dell'Osservatorio Nazionale sul mercato del take away in Italia condotta da Just Eat con GfK Eurisko, nel 2016, ha rilevato che non ci sono costi fissi per i ristoranti, ma una commissione sull'ordine del cliente, che va da un minimo del 15% a un massimo del 25%.

Poi, per quanto riguarda l'affiliazione dei ristoranti alle piattaforme di delivery, è ugualmente risultato che sono sia le piattaforme a contattare i locali, che viceversa e che quest'ultimi sono selezionati in base alla qualità del cibo e del servizio. Informazioni disponibili in: <https://www.ristorantiweb.com/tendenze/chi-ci-guadagna-con-il-delivery/>.

⁵¹² Per spiegare il concetto di algoritmo si rinvia a: E. Campo, A. Martella, L. Ciccarese, *Gli algoritmi come costruzione sociale. Neutralità, potere e opacità*; M. Airoidi, D. Gambetta, *Sul mito della neutralità algoritmica*; C. Visentin, *Il potere razionale degli algoritmi tra burocrazia e nuovi idelativi*; M. Galeotti, *Discriminazione e algoritmi. Incontri e scontri tra diverse idee di fairness*; B. Aragona, C. Felaco, *La costruzione socio-tecnica degli algoritmi. Una ricerca nelle infrastrutture dei dati*; A. Lampo, M. Mancarella, A. Piga, *La (non) neutralità della scienza e degli algoritmi. Il caso del machine learning tra fisica fondamentale e società*, tutti i contributi in *The Lab's Quarterly*, 2018, n. 4. Ad ogni modo, gli algoritmi si possono definire: «regole meccanizzate che creano una sorta di ingiunzione privata automatica resistente ad ogni sindacato di tipo giuridico e indifferente alle circostanze concrete che possono aver influito su un determinato esito», G. Smorto, *La tutela del contraente debole nella platform economy*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2018, n. 2, pp. 423- 443, qui p. 430. È evidente l'estraneità e la difficoltà della dottrina giuridica rispetto ai nuovi lemmi che il lavoro tramite piattaforma digitale implica: c'è chi, ad esempio, ha definito l'algoritmo «una sorta di nuovo moloch al cui cospetto avvertiamo un certo disagio per le sue capacità misteriose, ai più, di incrociare e elaborare dati sulla cui base fornire quelle che dovrebbero essere in teoria le indicazioni più efficienti possibili anche per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro. Ma, sempre per il giurista, neppure l'algoritmo può sfuggire ad Aristotele e alla sua logica del sillogismo, e quindi occorre sussumerlo in una fattispecie astratta», così C. Pisani, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 6, pp. 1191- 1210, qui p. 1192.

e sulle loro condizioni di lavoro, creando quelle condizioni di contesto che favoriscono l'uso improprio della forza lavoro»⁵¹³.

Il dato per cui le piattaforme digitali si comporrebbero di una organizzazione semplice ed elementare, composta e rappresentata dalla manodopera e dall'algoritmo, induce a riflettere, innanzitutto, sulla composizione della forza lavoro, dato che «ogni scelta organizzativa che non sappia valorizzare le tecnologie diventa obsoleta, ma un salto tecnologico senza un'adeguata organizzazione della produzione e del lavoro genera il caos»⁵¹⁴.

La ragione essenziale per cui le nuove organizzazioni nel mercato del lavoro difficilmente potrebbero stipulare contratti stabili, sul piano temporale, è che la domanda della clientela varia costantemente a seconda di una serie molto ampia di fattori anche imprevedibili e che, per giunta, possono contare su una vasta gamma di manodopera de-qualificata (si tratta di mero trasporto su bici) o poco qualificata (nel caso di trasporto in auto) e molto disponibile⁵¹⁵.

«Si assiste così al dilagare del lavoro intermittente, precario, falsamente autonomo, a tempo determinato. [...] crescono, infatti, i “lavoretti”. Quelli di poche centinaia di euro al mese. Lavoretti che si stanno diffondendo a macchia d'olio»⁵¹⁶.

2.5.2. *L'impatto dell'organizzazione sui nuovi rapporti di lavoro: alcune problematiche*

In molti e in molte, perciò, tra le fila della dottrina giuslavoristica si stanno occupando del problema della qualificazione dei rapporti di lavoro su piattaforma⁵¹⁷, senza pervenire –ad oggi- a soluzioni unanimi.

⁵¹³ Lo precisano chiaramente anche S. Bologna, S. Curi, *Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2019, n. 1, pp. 125- 156, spec. p. 129.

⁵¹⁴ M. Sai, *Industria 4.0: innovazione digitale e organizzazione del lavoro*, in *Quad. rass. sind.*, 2017, n. 3, pp. 173- 189, spec. p. 176-177.

⁵¹⁵ Il combinarsi di questi due elementi principali rende ragione all'espressione “gig economy”, più in voga per inquadrare queste nuove forme di lavoro. Si veda V. De Stefano, *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 241- 258.

⁵¹⁶ P. Carniti, *Dove stiamo andando? Democrazia e lavoro nell'età dell'incertezza*, Altrimedia ed., Matera, 2012, p. 45.

⁵¹⁷ Tra i molti lavori della dottrina giuslavoristica in tema sarà consentito qui richiamarne solo alcune monografie: P. Tullini, (a cura di), *Web e lavoro*, cit.; A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit.; G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo*

Una prima spia della incertezza giuridica in cui navigano i lavori digitali si deve rinvenire nella difficoltà, anche di tipo nominale, nel comprendere le differenze che intercorrono tra le varie forme⁵¹⁸. Un recente studio in dottrina ha affermato che esistono almeno dieci diverse tipologie di piattaforme al cui interno, pertanto, si articolano altrettanto diverse dinamiche di lavoro: «a) on location platform-determined work, praticamente le piattaforme che mediano l'incontro tra offerta e domanda di prestazioni di lavoro di tipo standard e sostanzialmente uniformi (i fattorini in bicicletta di Foodora, gli autisti di Uber); b) on location worker-initiated work: piattaforme che mediano domanda e offerta di lavoro fisico ma per c.d. micro lavoretti e servizi specializzati (plumbing, cleaning, gardening, tutoring, babysitting, ecc.); c) on line contestant platform work. Piattaforme che mediano lavoro digitale che si svolge direttamente su piattaforma, normalmente creativo e molto specialistico (graphic design, branding, product development, ma anche traduzioni, editing ecc.)»⁵¹⁹. Tuttavia questa considerazione “mediatoria” delle piattaforme non è per nulla scontata; infatti, nella babele di significati e di sfumature che può assumere la fisionomia di queste nuove forme di lavoro digitale⁵²⁰, la giurisprudenza che, su scala globale⁵²¹, ha conosciuto dei casi di lavoro digitale più

statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile, cit.; E. Signorini, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018; A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, Bologna, 2019; C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019.

⁵¹⁸ Eppure c'è chi ha sottolineato che: «sia che esternalizzino compiti di carattere intellettuale e ripetitivo, sia che intermedino prestazioni materiali, [...] le somiglianze tra le piattaforme sono numerose e significative. In tutti i casi, è infatti messa a disposizione una forza lavoro variegata, pressoché illimitata e di facile accessibilità alla quale gli utenti del web, imprese e non, possono accedere senza dover sopportare i tipici costi di transazione», A. Donini, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 93- 105, qui p. 95.

⁵¹⁹ B. Caruso, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro Sociale*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2018, n. 146, p. 7. Si veda, altresì, D. Dazzi, *Gig Economy in Europe*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2019, n. 2, pp. 67- 122, che non solo pone a confronto le diverse tipologie di gig works, ma indaga le differenti connotazioni adottate dai singoli Stati membri dell’Unione Europea rispetto al fenomeno.

⁵²⁰ Propone una differenziazione tra le diverse espressioni di Industry 4.0 (*sharing economy, collaborative economy, platform economy, on demand economy, gig economy*) G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione, prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 1, pp. 3- 24, specie pp. 6- 11.

⁵²¹ Una accurata ricognizione dei giudizi delle Corti a livello internazionale sul lavoro tramite piattaforma digitale è curata da I. Beltran De Heredia Ruiz, *Employment Status of platform workers*, 9 maggio 2018, consultabile in <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/>.

diffusi⁵²², dagli Stati Uniti⁵²³, al Brasile⁵²⁴, alla Cina⁵²⁵, e naturalmente in Europa⁵²⁶, sta giocando un ruolo fondamentale.

⁵²² I lavori digitali su cui si è, in larghissima maggioranza, pronunciata la giurisprudenza su scala mondiale sono i lavori di consegna di cibo a domicilio, ovvero di trasporto di persone. È possibile dunque, considerare unitamente i giudizi, poiché –ad uno sguardo sistematico– «quello che emerge dalle sentenze internazionali è che il modello organizzativo-disciplinare adottato da Uber è, nella sostanza, il medesimo e poggia sulla triade guidelines, rating and reviews e termination. Quello che invece cambia è il livello di protezione che il diritto dei vari Stati in cui Uber è diffuso appresta ai lavoratori che si collocano al guado tra subordinazione e autonomia», così A. Ingraio, *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 2, pp. 705- 713, qui p. 709. Anche J. Prassl, M. Risak, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 219- 240, specie p. 220: «benché le condizioni contrattuali delle singole piattaforme varino da paese a paese in base alle condizioni del mercato locale, esse sembrano perseguire un identico scopo: la negazione dello *status* di lavoratore».

⁵²³ Si può menzionare una delle prime sentenze in materia: Superior Court of California — County of San Francisco, 16 giugno 2015, n. CGC- 15- 546378, *Berwick v Uber Technologies Inc.*

⁵²⁴ Si può menzionare: 33^a Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 14 febbraio 2017, n. 0011359-34.2016.5.03.0112 con nota di G. Pacella, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, II, pp. 570-578.

⁵²⁵ *Sun Yongling v Beijing Yixin Yixing Automotive Technology Development Services Ltd Labour Dispute* Beijing First Intermediate People's Court, Civil Judgment (2015) Yi Zhong Min zhong Zi di No 176; *Wang Zheshuan v Beijing Yixin Yixing Automotive Technology Development Services Ltd Labour Dispute*, Beijing Shijingshan District People 's Court Civil judgment (2014) Shimin Chu Zi No. 367; *Zhuang Yansheng and Beijing Yixin Yixing Automobile Technology Development Service Co., Ltd Labour Dispute Appeal*, Beijing First Intermediate People's Court, Civil Judgment (2014) Yi Zhong Min zhong Zi di No. 6355, per le quali si veda M. Zou, "Uberization" and the Digital Workforce in China: regulating the status of ride-hailing drivers, relazione a "15th International Conference in Commemoration of Marco Biagi – Digital and smart work", Modena, 20-21 marzo 2017.

⁵²⁶ Per la giurisprudenza europea in tema di qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders* si segnalano le più note sentenze in: Francia (Cour d'Appel de Paris, 22 novembre 2017, n. 16/12875, con nota di A. Donini, *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, pp. 63-71; Cassation, Chambre Social, 28 novembre 2018, n. 1737, con nota di E. Dockès, *Le salariat des plateformes, à propos de l'arrêt TakeEatEasy*, in *Le Droit Ouvrier*, gennaio 2019, n. 846), Spagna (Juzgado de lo Social de Gijón, 20 febbraio 2019, n. 61; Juzgado de lo Social de Madrid, 11 febbraio 2019, n. 53; Juzgado de lo Social de Valencia, VI sección, 1 giugno 2018, n. 244, con nota di G. Pacella, *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *Labour and Law Issues*, 2018, n.1), Inghilterra (Employment Tribunal of London, 28 ottobre 2016, n. 2202550, con nota di D. Cabrelli, *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica, a qualificare gli autisti di Uber come workers*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, pp. 575-58; *Employment Appeal Tribunal, England and Wales*, 10 novembre 2017, Case n. UKEAT/0056/17/DA, *Uber et al vs. Aslam, Farrar et al.*, con nota di A. Donini, *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, pp. 63-71, con nota di G. Pacella, *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed*, in *Labour and Law Issues*, 2017, n. 2), Olanda (Rechtbank Amsterdam, 15 gennaio 2019, n. 7044576 CV EXPL 18-14763, in <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:198>) e Italia (V. Tribunale di Torino, 7 maggio 2018, n. 778 con nota di M. Del Conte, O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, n. 3, pp. 673-682; V. Ferrante, *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 4, pp. 1196- 1202; G. A. Recchia, "Gig economy" e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana, *Lav. Giur.*, 2018, n. 7, pp. 726-734; P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, pp. 294-303; con nota di E. Gramano, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un*

Infatti, soprattutto le controversie giudiziarie su scala mondiale stanno delineando gli aspetti più o meno tipici del lavoro tramite piattaforma digitale e, dunque, gli argomenti tipici su cui discute la dottrina⁵²⁷.

La maggior parte dei rapporti di lavoro su piattaforma digitale riguarda il trasporto di persone o la consegna di cibi e bevande al domicilio del cliente: si tratta dei casi di Uber, Foodora, Deliveroo, Glovo, tra i più noti, e di molte altre piattaforme, meno conosciute ma dislocate in tutto il mondo. Questi rapporti di lavoro funzionano accedendo con telefono cellulare alla piattaforma digitale, tramite applicazione di proprietà della piattaforma stessa, e –a seguito di iscrizione ad essa con apposito *account*- mettendo in contatto l'utenza terza, ovvero, da un lato, coloro i quali intendono essere portati da un punto all'altro della città o ricevere cibo e bevande acquistate da un ristorante e, dall'altro, coloro i quali possono realizzare questi servizi di trasporto o consegna.

commento alla sentenza Foodora, Labor, 2018, fasc. 5, pp. 609-619; con nota di P. Tullini, Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora, Lav. Dir. Eu., 2018, fasc. 1, in www.lavorodirittieurpoa.it; I. Massa Pinto, La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio sulla Costituzione: note in margine alla sentenza Foodora, Oss. Cost., 2018, n. 2. Tribunale di Milano 10 settembre 2018, n. 1853 con nota di E. Dagnino, Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia, in Arg. dir. lav., 2019, n. 1, pp. 156- 167; M. Forlivesi, Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. "riders", Labor, 2019, fasc. 1, pp. 112-120; C. Spinelli, Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo, in Riv. giur. lav., 2019, n. 1, II, pp. 83- 89; M. Turrin, Dopo il Tribunale di Torino anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders, in Labor, 20 ottobre 2018. Corte di appello di Torino, 11 gennaio 2019, n. 26, in Riv. It. Dir. Lav., 2019, II, con nota di M. T. Carinci, Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora, pp. 350-358 e R. Del Punta, Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente, pp. 358- 367; U. Carabelli, C. Spinelli, La Corte di appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati, in Riv. giur. lav., 2019, n. 1, II, pp. 91- 99; D. Bellini, La Corte di Appello di Torino ritorna sul caso Foodora: i riders sono etero-organizzati e si applica (una parte) della disciplina della subordinazione, in Labor, 27 marzo 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, fasc. 3; G. A. Recchia, Contrordine! I riders sono collaboratori eterorganizzati, in Lav. Giur., 2019, n. 4, pp. 403- 411; M. Del Frate, Le collaborazioni etero-organizzate alla prova della giurisprudenza di merito, in Dir. Rel. Ind., 2019, n. 3, pp. 937- 945; M. Novella, Il rider non è lavoratore subordinato ma è tutelato come se lo fosse, in Lab. Law Iss., 2019, n. 1, pp. 85- 103; F. Meiffret, L'appello di Torino sul caso dei riders di Foodora: la terza via tra autonomia e subordinazione, in Ilgiuslavorista.it, 2019, reperibile in Dejure.it.

⁵²⁷ Cfr. A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, cit., specie p. 7, che ravvisa una funzione svolta negli ultimi tempi dalla giurisprudenza ancora più ampia e "progressista" «attraverso la giurisprudenza il diritto del lavoro sta quindi ridisegnando i propri confini in una prospettiva universalistica, in cui la subordinazione acquisisce le caratteristiche di un concetto cumulativo, capace di attrarre fattispecie concrete a rischio di esclusione». Anche se, aggiunge, «nello scenario comparato la giurisprudenza italiana appare, sotto questo profilo, tutto sommato, tra le più arretrate».

Dunque, una prima questione essenziale per comprendere la fisionomia di questi rapporti di lavoro, è chiarire la natura giuridica⁵²⁸ delle piattaforme stesse: se nascono con l'obiettivo di mettere in contatto l'utenza (per la quale, non a caso, è stato coniato il termine di "prosumer"⁵²⁹, intendendo il ruolo di *producer* e, al tempo stesso, di *consumer*), svolgendo una attività di mera intermediazione, ovvero se la loro sia una attività di impresa di trasporto o di distribuzione. In questo secondo senso sembra orientarsi la maggior parte della giurisprudenza⁵³⁰, determinando un effetto di non poco conto anche per il profilo della qualificazione del rapporto di lavoro: se le piattaforme possono considerarsi imprese⁵³¹, ne può derivare che i suoi collaboratori lavorino per conto (e non semplicemente in nome) della piattaforma

⁵²⁸ Le piattaforme digitali assumono rilevanza giuridica perché si inseriscono in un mercato che non è concepibile come «un mero esito della competizione fra attori economici»; al contrario, i mercati «sono innanzitutto insieme di regole, molte delle quali elaborate in sede politica. Esempi ampiamente dibattuti relativi al campo dei servizi –quelli delle piattaforme *Airbnb* e *Uber*– lo chiariscono efficacemente: date alcune condizioni regolative, l'introduzione di strumenti telematici può perturbare notevolmente le dinamiche consolidate nei mercati. Ma questa possibilità è subordinata appunto alla compatibilità con le regole istitutive del mercato di riferimento», così A. Salento, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 175- 194, qui pp. 181- 182.

⁵²⁹ Il termine è stato coniato per la prima volta da Alvin Toffler (*The third wave*, 1980, New York) per intendere gli operatori del mercato digitale che possono essere contemporaneamente "producer" e "consumer", cioè produrre il servizio ma anche usufruirne. Per un approfondimento si rinvia a: A. Quarta, *Il diritto dei consumatori ai tempi della peer economy. Prestatori di servizi e prosumers: primi spunti*, in *Europa e diritto privato*, 2017, fasc. 2, pp. 667-681; R. Bocchini, *La centralità della qualità del servizio nel dibattito in tema di network neutrality*, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2016, fasc. 3, pp. 517-538; G. Anna, M. Bellomo, "There ain't no such thing as a free lunch". *Una riflessione sui meccanismi di mercato dell'economia digitale e sull'effettività delle tutele esistenti*, in *Concorrenza e mercato*, 2016, fasc. 1, pp. 205-228.

⁵³⁰ La pronuncia più significativa per la qualificazione come attività di impresa delle piattaforme «avent(i) ad oggetto la messa in contatto mediante un'applicazione per smartphone, dietro retribuzione, di conducenti non professionisti, che utilizzano il proprio veicolo, con persone che desiderano effettuare uno spostamento nell'area urbana», si deve a Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, 20 dicembre 2017, C-434/15, che aveva coinvolto la società di Uber System Spain, citata in giudizio da Elite Taxi per concorrenza sleale. In questa occasione la Corte europea affermò che un servizio di intermediazione avente tale oggetto «deve essere considerato indissolubilmente legato ad un servizio di trasporto e rientrante, pertanto, nella qualificazione di servizi nel settore dei trasporti, ai sensi dell'art. 58, paragrafo 1, TFUE». Per un puntuale commento alla sentenza della Corte di Giustizia europea, si veda: M. Delfino, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 2, pp. 335- 347; M. Midiri, *Nuove tecnologie e regolazione: "Il caso Uber"*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, 2018, fasc. 3, pp. 1017-1038; G. Basini, *Innovazione disruptive e limiti dell'azione di concorrenza sleale per violazione di norme pubblicistiche, dopo il caso Uber*, in *Resp. civ. prev.*, 2018, fasc. 2, 1028- 1063; A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, Bologna, 2019, spec. pp. 40 ss; B. Gomes, *Les plateformes en droit social, L'apport de l'arrêt Elite Taxi contre Uber*, in *Revue de Droit du Travail*, 2018, n. 2, pp. 150-156.

⁵³¹ La dottrina, infatti, ha segnalato che la piattaforma tecnologica sarebbe «l'ipotesi estrema» dietro cui si cela l'impresa, profondamente mutata nella sua struttura, così D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, Relazione a "Giornate di studio Aidlass", Cassino, 17-18 maggio 2017, spec. p. 3.

stessa e che, dunque, siano inseriti in una organizzazione imprenditoriale di proprietà e nella disponibilità della medesima⁵³².

La decisione della giurisprudenza europea ha segnato un solco nel quale, per la verità, già era inserita la giurisprudenza degli ordinamenti interni⁵³³: in particolare, si ricordano le sentenze del Tribunale di Milano⁵³⁴ e di Torino⁵³⁵, e, da ultimo, la Corte d'appello di Parigi⁵³⁶, la quale ha chiarito che: «[...]le chauffeur...] a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont entièrement régis par la société Uber BV». L'argomento principale su cui vertono le decisioni della giurisprudenza riguarda il fatto che Uber – ad esempio – organizza l'attività, in particolare stabilendo unilateralmente il costo del servizio e le condizioni contrattuali e assumendosi la responsabilità civile, in caso di danno

⁵³² Naturalmente va considerata l'ipotesi contraria per cui le piattaforme fungano da mere intermediatrici tra l'utenza che richiede l'acquisto di un servizio e l'utenza pronta a venderglielo, ossia quelle ipotesi in cui le piattaforme «lungi dal proporsi come datori di lavoro, esprimono una diversa razionalità organizzativa, che non riguarda tanto – come nello schema giuslavoristico classico- l'organizzazione di lavoro a fini produttivi, quanto l'organizzazione di mercati di servizi, che mettono in relazione clienti e prestatori», così A. Perulli, *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, qui p. 131. Secondo altra dottrina, laddove, però, dovesse essere accertata la titolarità dell'organizzazione in capo alla piattaforma, non ci sarebbero dubbi che la piattaforma debba considerarsi un'impresa e parte datoriale del rapporto di lavoro, così G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione, prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 1, pp. 3-24, specie p. 13, che ricostruisce la natura imprenditoriale e datoriale della piattaforma sulla base di un interessante sillogismo, per cui se –premesse maggiore- «il datore di lavoro è colui che organizza un'attività economicamente rilevante al fine di trarne un utile, quantomeno nei sistemi capitalistici [...e –premesse minore-...] in termini quasi marxiani, il lavoro digitale è lavoro capitalistico, e il lavoro capitalistico è assoggettato al processo produttivo che è diretto, organizzato e disciplinato dal capitalista, [...allora –sintesi-...] è ragionevole tornare a valorizzare l'alienità del risultato (del guadagno generato per la piattaforma dall'attività del prestatore), come pure l'uso di un marchio».

⁵³³ Ne danno conto: O. Pollicino, V. Lubello, *Un monito complesso ed una apertura al dibattito europeo rilevante: Uber tra giudici e legislatori*, in *Oss. Cost.*, 2017, fasc. 2, in <http://www.astrid-online.it/static/upload/poll/pollicino-lubello-definitivo.pdf>; S. Auriemma, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 281-290.

⁵³⁴ Trib. Milano, sez. spec. impresa, 25 maggio 2015, in *Adapt*, 15 giugno 2015, n. 23, con nota di M. Loconsole, *Sharing economy o concorrenza sleale? Breve commento ragionato al caso "Uber pop"*; Trib. Milano, sez. spec. impresa, 9 luglio 2015, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, fasc. 1, II, con nota di A. Donini, *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*, pp. 46-50.

⁵³⁵ Trib. Torino, sez. spec. impresa, 1 marzo 2017, n. 1553, in *Dir. informazione e informatica*, 2017, fasc. 2, con nota di G. Resta, *Uber di fronte alle corti europee*, pp. 330-334.

⁵³⁶ Cour D'Appel de Paris, 10 gennaio 2019, n. 18/08357, con nota di B. Krief, *En étant un travailleur «contraint», le chauffeur Uber devient un salarié*, in *Bulletin Joly Travail*, febbraio 2019, pp. 8-13.

alla clientela⁵³⁷.

Deve essere proposto un sintetico riferimento alla sentenza del 19 dicembre 2019 della Corte di Giustizia europea in merito al caso AirB&B⁵³⁸, la quale ha, invece, riconosciuto la natura di intermediaria alla piattaforma di locazione di immobili⁵³⁹. La controparte, l'AHTOP (Association pour un hébergement et un tourisme professionnels) «asserisce essenzialmente che il servizio fornito dalla Airbnb Ireland costituisce parte integrante di un servizio globale, il cui elemento principale consiste in una prestazione di alloggio. In tal senso, essa ritiene che la Airbnb Ireland non si limiti a mettere in contatto due parti grazie alla piattaforma elettronica omonima, bensì offra servizi complementari che caratterizzerebbero un'attività di mediazione in operazioni immobiliari»⁵⁴⁰. Al contrario, la CGUE ha ritenuto che «un servizio come quello fornito dalla Airbnb Ireland non risulta per nulla indispensabile alla realizzazione di prestazioni di alloggio sia dal punto di vista dei locatari che dei locatori che vi fanno ricorso, posto che entrambi dispongono di numerosi altri canali, alcuni disponibili da lungo tempo, come le agenzie immobiliari, gli annunci in formato cartaceo o elettronico o ancora i siti Internet di locazioni immobiliari. A questo riguardo, la mera circostanza che la Airbnb Ireland entri in concorrenza diretta con questi ultimi canali, fornendo ai suoi utenti, ossia tanto ai locatori come ai locatari, un servizio innovativo basato sulle particolarità di un'attività commerciale della società dell'informazione non consente di ricavare da ciò il carattere indispensabile ai fini della prestazione di un servizio di alloggio»⁵⁴¹.

⁵³⁷ In Brasile, per esempio, Uber è stata condannata a risarcire un cliente che aveva perso l'aereo a causa del ritardo commesso dall'autista che effettuava il trasporto verso l'aereo porto, si veda: 8° Juizado Especial Cível, 7 novembre 2016, 0801635-32.2016.8.10.0013, in <https://www.conjur.com.br/dl/uber-condenada-maranhaoporque.pdf>. Per una completa disamina del problema della responsabilità in caso di danno a terzi nell'espletamento delle prestazioni di trasporto persone o consegna di cibo a domicilio, si veda: M. Biasi, *Appunti sulla responsabilità vicaria delle piattaforme della on demand economy*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 2, pp. 40- 66. La dottrina italiana ha considerato anche le attività di pubblicizzazione e di diffusione del marchio ad opera della piattaforma digitale, che costituiscono una parte importante nella gestione dell'attività d'impresa, così V. Ferrante, *Subordinazione, dipendenza, abitualità, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei "nuovi" lavori*, in *Labor*, 2019, n. 2, pp. 23- 37, qui p. 25.

⁵³⁸ Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, 20 dicembre 2019, C-390/18.

⁵³⁹ Per un commento si rinvia a G. Smorto, *Armi spuntate delle autorità locali contro le piattaforme*, in *IlSole24ore*, 22 dicembre 2019.

⁵⁴⁰ Punto 51 della sentenza.

⁵⁴¹ Punto 55 della sentenza.

Dunque, la qualificazione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia europea dell'attività delle piattaforme, attualmente, riflette le differenze organizzative di ciascuna piattaforma.

Tuttavia, conviene analizzare l'attività dei lavoratori degli algoritmi digitali.

Prendendo fin d'ora ad esame l'esempio delle piattaforme di food delivery, ovvero di trasporto di persone, uno dei punti più problematici è che il fattorino o l'autista può scegliere di ricevere o meno la commissione di consegna o trasporto, cioè può scegliere *se* lavorare. Inoltre, una volta collocatosi in un turno, consensualmente o meno, può scegliere *se* eseguire la prestazione e, perfino, farsi sostituire da un altro per l'esercizio della prestazione.

Come si approfondirà nel capitolo successivo, più specifico in tema, si può osservare fin d'ora che l'autonomia di gestione del lavoro deriva dall'organizzazione stessa del lavoro: se il momento genetico, non solo del rapporto di lavoro (che può, di fatto, instaurarsi solo a seguito di registrazione dei propri dati sull'applicazione) ma anche dell'esecuzione del lavoro (che può avvenire solo a seguito di *log-in* del proprio *account* sull'applicazione), si annida nella piattaforma digitale, è gioco forza che ci sia un margine consistente ed innegabile di autogestione per i lavoratori dei tempi di lavoro, per cui i lavoratori digitali possono scegliere, pur se nei limiti dei turni assegnati, l'*an* della prestazione di lavoro⁵⁴².

Inoltre, è stato sostenuto⁵⁴³ che i lavoratori digitali, proprio perché hanno il diritto di sottrarsi al potere della piattaforma di impartire comandi riguardo al momento di erogazione della prestazione, hanno un potere di influenza relativamente al *modus operandi* della prestazione che si tradurrebbe, nei termini del diritto del lavoro,

⁵⁴² Si ritiene, cioè, che l'auto-organizzazione dei lavoratori non sempre derivi da un bisogno o da una esigenza espressa da quest'ultimi, cioè che sia una causa dell'organizzazione elastica del lavoro, ma che, invece, spesso sia un effetto di quest'ultima. Giacché «è l'organizzazione del lavoro che deve adattarsi alle esigenze fondamentali della persona», allora si dovrebbe ripensare la sua fisionomia compatibilmente con il benessere dei lavoratori. Su questo punto si veda l'approfondimento di S. Buoso, *Definire e qualificare il benessere organizzativo*, in *Dir. sic. soc.*, 2019, n. 1, pp. 23- 36, qui p. 26.

⁵⁴³ Molti sono i contributi che hanno evidenziato l'affievolimento dell'esercizio del potere direttivo e l'estensione di un margine di autonomia ampio dei lavoratori digitali. Si veda tra molti: A. Salento, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 175- 194; L. Corazza, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 4, pp. 1066-1080;

nell'assenza di etero-direzione da parte dell'impresa⁵⁴⁴ la mancanza della quale, come si è visto nelle parti precedenti, è stata frequentemente associata, in dottrina e in giurisprudenza, alla mancanza del vincolo di subordinazione.

Tuttavia, la disponibilità dell'*an* non vuol dire un'influenza sul *modus operandi*, come dimostra, dal punto di vista pratico, il fatto che il ciclofattorino è destinatario delle direttive della *App* sul luogo di ritiro e di consegna del cibo ed è controllato tramite geolocalizzazione. Ma, per una più ampia trattazione di tale obiezione, si rinvia al capitolo successivo.

Come si accennava, ad ogni modo le piattaforme di lavoro digitale riconducono i contratti di lavoro stipulati con i prestatori a forme di lavoro autonomo, qualora sia demandata al lavoratore la scelta relativa all'*an* e al *quando* della prestazione, ancorandosi al presupposto che, in tal modo, l'etero-direzione ne esca fortemente affievolita: «le condizioni generali di contratto sono concepite in modo da evitare l'applicazione della disciplina per il lavoro subordinato. [...] con l'intento di scegliere il regime giuridico più conveniente [...], i lavoratori vengono qualificati come independent contractor oppure come partners, sellers, providers»⁵⁴⁵.

Su un piano di teoria generale, la subordinazione verrebbe, così, ridotta a «un nucleo residuale e sofferente»⁵⁴⁶, poiché sarebbe compromesso quell'elemento che la tradizione, come si è ricostruito, ha ritenuto da sempre essere il nucleo duro della subordinazione, ossia l'etero-direzione⁵⁴⁷, specie in riferimento alla predeterminazione oraria della prestazione di lavoro: il *vulnus* che colpirebbe l'esercizio del potere direttivo rispetto alla individuazione unilaterale della collocazione oraria della prestazione, propagherebbe i suoi effetti sul vincolo di subordinazione.

⁵⁴⁴ Non a caso c'è chi in dottrina ha parlato di «uno slittamento verso una forma di potere direttivo ascendente», così L. Corazza, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 4, pp. 1066- 1080, spec. p. 1069.

⁵⁴⁵ A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 82.

⁵⁴⁶ A. Perulli, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, 1997, n. 2, pp. 173- 202, specie p. 175.

⁵⁴⁷ Sulla esclusiva centralità della direzione come elemento rappresentativo della subordinazione, c'è chi ha ritenuto che: «invero l'eterodeterminazione, cioè la soggezione alle altrui decisioni e direttive, può manifestarsi in modo marcato nell'ambito di altri rapporti aventi ad oggetto un'attività *lato sensu* lavorativa. Correlativamente, l'eterodeterminazione può risultare assai attenuata nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, per lo più in dipendenza del genere di prestazione dedotta [...]», così F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro*, Utet, 2003, spec. p. 25

Generalmente le piattaforme attingono al modello del contratto d'opera⁵⁴⁸ per ragioni apparentemente legate al tipo di prestazione che occorre loro, in vista del risultato oggetto dell'interesse delle medesime: «l'utilizzatore richiede alla piattaforma uno specifico *opus* e corrispondentemente il lavoratore instaura con l'infrastruttura una relazione giuridica finalizzata alla fornitura del medesimo risultato»⁵⁴⁹.

Su tali ragioni discuteremo *infra*. Conta ora sottolineare che in tale modello organizzativo, il fattore “tempo” e, in particolare, il tempo in cui il prestatore deve stare a disposizione del committente, riveste una particolare rilevanza⁵⁵⁰, poiché muta i connotati del lavoro standard⁵⁵¹: a fronte della facile reperibilità di soggetti disposti ad eseguire la medesima prestazione, a fronte di un tasso di professionalità basso richiesto al prestatore, insomma a fronte «dell'estrema sostituibilità e disponibilità di prestatori»⁵⁵², le piattaforme non sono interessate a stipulare contratti di durata, bensì a diffondere «forme di contrattazione “spot”, caratterizzate da una conclusione occasionale a cui seguono forme di adempimento istantanee e concentrate, tanto che la prestazione non è adempiuta se non nel momento finale della consegna. Queste forme di lavoro costituiscono un esempio attuale del modello dello *spot contract*⁵⁵³, che si presenta come l'opzione più funzionale alla

⁵⁴⁸ A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 106.

⁵⁴⁹ *Ivi*, p. 104.

⁵⁵⁰ Queste forme di parcellizzazione del lavoro e di casualità della prestazione, legate al contingente bisogno delle piattaforme di rispondere alla domanda della clientela, sono alla base dell'economia dei lavoretti. Si veda uno dei primi e ancora autorevoli studi in materia: V. De Stefano, *The rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig-economy”*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Jour.*, gennaio 2016, in https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602##. È stato osservato che «la connessione tra sistemi fisici e digitali determina, infatti, un continuo mutamento delle condizioni in cui la prestazione di lavoro viene resa, tanto che il fattore tempo, inteso come velocità delle decisioni sulle attività da porre in essere, diviene essenziale», L. Corazza, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 4, pp. 1066- 1080, spec. p. 1069.

⁵⁵¹ «Al posto di tale modello standard nascono rapporti di lavoro in cui il datore di lavoro non è più obbligato a garantire al lavoratore lo svolgimento continuativo della sua prestazione: egli può, infatti, avvalersene su chiamata, garantendosi, in taluni casi, anche il diritto di esclusiva, in forza del quale il lavoratore, ad onta delle insufficienti garanzie ricevute circa la possibilità di eseguire effettivamente la sua prestazione, non potrà comunque intrattenere rapporti con terzi», W. Däubler, T. Klebe, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2016, n. 3, pp. 472-502, qui p. 472.

⁵⁵² A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 105.

⁵⁵³ C'è chi ha usato l'espressione “lavoro contingente” per sottolineare l'incidenza, specie sul fatto tempo, dei nuovi processi organizzativi del lavoro: P. Cappelli, J. R. Keller, *La classificazione del lavoro nella “New Economy”*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, n. 3, pp. 621- 666, specie p. 623 e pp. 631-632.

spersonalizzazione dei rapporti di mercato e all'eliminazione degli obblighi reciproci di protezione»⁵⁵⁴.

Si apre, qui, un problema relativo a quali siano i contratti tra le parti e i relativi effetti giuridici: la piattaforma e il rider, ad esempio, stipulano un contratto di lavoro già al momento della iscrizione all'*App* della piattaforma? Se così fosse l'oggetto del contratto sarebbe la mera "messa a disposizione" del prestatore⁵⁵⁵ dato che la prestazione, oggetto della commissione, ha carattere eventuale, potrebbe cioè non essere richiesta dalla piattaforma. Ma ha rilevato la giurisprudenza della Cassazione⁵⁵⁶ che la disponibilità al lavoro –che incide sia sull'accettazione della prestazione di lavoro che è nell'arbitrio del lavoratore, sia sulla presentazione del lavoratore che può farsi sostituire da altri-, non incontra omogeneità di interpretazioni ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro. Il nodo critico sarà approfondito nel capitolo successivo con riferimento specifico al caso dei riders delle piattaforme di food delivery.

Per ora si consideri quanto suggerito dalla dottrina: «le recenti evoluzioni del mercato governato attraverso l'uso di piattaforme digitali di intermediazione di manodopera, in quella che è stata definita "economia *on-demand*" hanno ulteriormente incentivato la richiesta di forza lavoro "*just-in-time*", quindi intrinsecamente flessibile, individuale, immediatamente disponibile»⁵⁵⁷.

Il lavoro *on-demand* rappresenta, dunque, una nuova sfida per le categorie tradizionali del diritto del lavoro.

⁵⁵⁴ *Ivi*, p. 107.

⁵⁵⁵ «L'espressione "messa a disposizione" (di energie psico-fisiche) del lavoratore ricorre nel diritto del lavoro in più significati. Con tale dizione si intende, da una parte, un aspetto dell'oggetto del rapporto di lavoro subordinato, non riconducibile alla sola obbligazione di *facere*; dall'altra un possibile indicatore della natura giuridica del rapporto contrattuale. Ancora, di "messa a disposizione" si parla propriamente in relazione alla nozione di orario di lavoro, anche alla luce di quella giurisprudenza comunitaria che individua un *tertium genus* tra orario di lavoro e periodo di riposo, caratterizzato dalla permanenza a disposizione del lavoratore in un luogo non liberamente scelto», così M. Vitaletti, *La «messa a disposizione» del lavoratore: tre «significati» a confronto tra contratto di lavoro intermittente e contratto di lavoro somministrato a tempo indeterminato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, fasc. 4, I, pp. 595-628, qui pp. 595- 596.

⁵⁵⁶ Cass., 10 luglio 1999, n. 7304; 1 agosto 2008, n. 21031; 7 gennaio 2009, n. 58, secondo cui il vincolo di subordinazione «non ha tra i suoi tratti caratteristici ed indefettibili la permanenza dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro, con la conseguenza che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da un lavoratore [...] non qualificano come autonomo il rapporto di lavoro».

⁵⁵⁷ R. Semenza, A. Mori, *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi, *op. cit.*, pp. 13-25, qui p. 21.

Il fenomeno crea confusione e incertezza per la materia giuslavoristica⁵⁵⁸, ed è impigliato⁵⁵⁹ in concetti molto spesso a-giuridici.

Eppure, da una prospettiva giuridica, è evidente il bisogno di agganciare il fenomeno «a qualcosa di normativamente strutturato»⁵⁶⁰, che dia ragione di individuarne le ripercussioni nel rapporto di lavoro.

Di fronte all'assenza di norme positivizzate che definiscano la fisionomia dei rapporti di lavoro in questione, sia la giurisprudenza che la dottrina sono, evidentemente, smarrite e alla ricerca di soluzioni molto divergenti tra loro.

Il formante giurisprudenziale ricorre per esempio, come avviene soprattutto nei sistemi anglosassoni, al criterio qualificatorio del c.d. *control test*⁵⁶¹, «ritenuto adeguato e coerente per risolvere le questioni che l'hanno originato, cioè per individuare il soggetto più in grado di prevenire danni a terzi; ma risulta molto meno univoco per definire altri obblighi del datore di lavoro nello svolgimento del rapporto. anzi si è ritenuto che tale criterio, in quanto contenente una definizione restrittiva del lavoro subordinato, aumenterebbe la possibilità delle imprese, specie delle più grandi, di sottrarsi agli obblighi relativi a questo tipo di rapporto»⁵⁶².

Da ultimo, invece, la legge californiana –Assembly Bill 5 (AB5)- che entrerà in vigore in California dal 1 gennaio del prossimo anno, approvata nel settembre di quest'anno, ha qualificato come subordinati i lavoratori delle piattaforme digitali, attraverso la generalizzazione del *test ABC*, notoriamente il più severo per le imprese e che viene qui applicato al profilo qualificatorio del rapporto⁵⁶³.

⁵⁵⁸ Per riprendere una espressione di M. D'Antona, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., specie p. 46, si può parlare di «sommovimento di certezze».

⁵⁵⁹ U. Romagnoli, *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2018, n. 2, pp. 461- 469.

⁵⁶⁰ L'endiadi è presa in prestito dalla riflessione di autorevole dottrina sul concetto, sicuramente all'epoca, oscuro e intercettato da numerose concezioni e ambiti, di «democrazia industriale». M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985, spec. p. 9.

⁵⁶¹ Per cui si veda l'analisi di V. Papa, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchi esigenze di tutela*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 3, pp. 729- 753.

⁵⁶² T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. dir.*, 2017, n. 3- 4, pp. 367- 405, spec. p. 373.

⁵⁶³ La Sec. 2 aggiunge al Labor Code una section 2750.3 il cui paragrafo (a) (1) prevede: «For purposes of the provisions of this code and the Unemployment Insurance Code, and for the wage orders of the Industrial Welfare Commission, a person providing labor or services for remuneration shall be considered an employee rather than an independent contractor unless the hiring entity demonstrates that all of the following conditions are satisfied: (A) The person is free from the control and direction of the hiring entity in connection with the

In particolare, come si è cercato di evidenziare nelle parti precedenti, «le strutture normative e contrattuali del lavoro subordinato»⁵⁶⁴ hanno rischiato più volte di «diventare obsolete»⁵⁶⁵, a fronte della crescente responsabilizzazione dei lavoratori che diventano «attori e non solo esecutori delle direttive e degli obiettivi dell'impresa»⁵⁶⁶.

Le riflessioni di una parte della dottrina, poi, sembrano convergere su di un punto comune quando discutono di lavoro tramite piattaforma digitale: l'opportunità (*rectius*: utilità) di non rincorrere le tradizionali forme e categorie, piuttosto che assestarsi su di un «*novum* che non ha senso trattenere in questi angusti e datati apparati concettuali»⁵⁶⁷.

La stessa dottrina individua nell'atteggiamento nostalgico un rischio di non poco conto, ovvero «da un lato si introducono rigidità (non necessarie) costringendo i soggetti ad indossare i panni della dipendenza pur di godere di qualche tutela, li si costringe a professionalizzarsi in modo tradizionale forzando le caratteristiche di attività che invece si connotano per la loro temporaneità, transitorietà, fluidità, ed ancor prima per la loro non obbligatorietà contrattuale. Dall'altro lato le vetuste

performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact. (B) The person performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business. (C) The person is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as that involved in the work performed». È evidente dalla pluridecennale esperienza dell'uso del *test ABC* nel diritto nordamericano a vario proposito che il test B è praticamente invalicabile da parte delle piattaforme.

Per un commento si veda: V. Papa, *Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentanza datoriale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, pp. 21- 48; A. Loffredo, *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2019, n. 405.

⁵⁶⁴ A. Perulli, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lav. Dir.*, 1997, n.2, pp. 173-202, spec. p. 176.

⁵⁶⁵ *Ibidem*.

⁵⁶⁶ *Ibidem*.

⁵⁶⁷ G. Bronzini, *Il reddito di base e la metamorfosi del lavoro*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, n. 4, pp. 701- 709, spec. p. 706. Si veda anche M. Weiss, *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 3, pp. 715- 728, specie p. 727: «la platform economy non può essere esaminata attraverso un approccio concettuale tradizionale, in quanto essa mette in discussione la concezione classica del diritto del lavoro». Ad ogni modo, si parla di «effetto *destruens*» della gig economy sulle categorie tradizionali del diritto del lavoro: A. Consiglio, *L'assorbimento dei rapporti di lavoro della gig economy nel diritto privato*, in *Lav. dir. eur.*, 2018, n. 2. Da una prospettiva più ampia, non riconducibile solo all'ordinamento italiano, è stato rilevato che: «l'approccio analitico tradizionale del diritto del lavoro, nel tentativo di definire la nozione di lavoratore dipendente, si è sviluppato nel contesto storico di rapporti contrattuali binari. È un metodo che mostra tutti i suoi limiti di fronte a una pluralità di parti: l'analisi dei rapporti contrattuali come rete interdependente di contratti che acquisiscono rilevanza solo nel loro complesso è ancora assai poco sviluppata», così J. Prassl, M. Risak, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 219- 240, specie p. 221.

regole della dipendenza, organizzate secondo i principi di relativa stabilità della prestazione, in relazione ad uno spazio prestabilito e sulla misurazione in termini di tempo, rimangono certamente sempre eccentriche rispetto alle reali necessità dei soggetti ed anche alle esigenze produttive [...]»⁵⁶⁸.

La critica è severa, tuttavia, è chiaro da tempo che «l'innovazione tecnologica rafforza ulteriormente la radicale divaricazione fra subordinazione tecnica e subordinazione esistenziale»⁵⁶⁹. Vedremo nell'ultimo capitolo come il legislatore italiano ha assemblato più o meno confusamente opinioni dottrinali contrapposte.

2.5.3. *I precedenti giurisprudenziali sul concetto di etero-organizzazione: i pony express*

Come si è accennato innanzi, i processi di metamorfosi dell'organizzazione del lavoro⁵⁷⁰ sono giunti, ai giorni nostri, a costituire forme di lavoro tramite piattaforma digitale, che stanno ponendo nuove ed evidenti sfide al diritto del lavoro e ai processi di qualificazione dei rapporti.

Se dovessimo sottrarre a tali nuovi processi organizzativi l'elemento del digitale⁵⁷¹, ci ritroveremmo ad avere a che fare con modelli già conosciuti in passato⁵⁷², tutte

⁵⁶⁸ G. Bronzini, *Il reddito di base e la metamorfosi del lavoro*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, n. 4, pp. 701- 709, spec. p. 706. Le medesime riflessioni si trovano anche in A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 195- 218, specie p. 200: «il risultato di questa strategia di riconduzione a subordinazione può risultare, in termini di tutele, assai limitato se non addirittura fallimentare».

⁵⁶⁹ G. A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, n. 1, pp. 141- 166, spec. p. 143. L'A., a sua volta, cita G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del diritto*, 1986, n. 1, pp. 75- 140.

⁵⁷⁰ Segnala la medesima ridondanza dei cambiamenti dell'organizzazione sui rapporti di lavoro anche G. Santoro Passarelli, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, fasc. 2, pp. 417- 467. Altresì: L. Cassano, *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della "nuova geografia del lavoro"*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, fasc. 3, pp. 634- 686.

⁵⁷¹ Come sottolinea la dottrina sociologica, la novità dell'attuale rivoluzione digitale risiede non solo nel «presidio telematico», già conosciuto in passato, ma soprattutto in «un'integrazione tendenzialmente organica, senza soluzioni di continuità: un flusso di informazione e comunicazione che attraversa tutte le fasi del processo di valorizzazione», tale per cui il digitale occupa ogni fase del processo produttivo e di consumo, così A. Salento, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 175-193, qui p. 175.

⁵⁷² Ad esempio, c'è chi ha tracciato un parallelo tra i "mensajeros" spagnoli (pony express) e i gig workers, accomunati dalla facoltà di non rispondere alla chiamata, così E. Signorini, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018, pp. 16-17.

le volte in cui la fattispecie di lavoro considerata si svolge, anche solo parzialmente, off line⁵⁷³.

Innanzitutto, come è ampiamente noto, il «caso-scuola»⁵⁷⁴ dei pony express ha rappresentato la fattispecie concreta più simile ai riders delle piattaforme di food delivery⁵⁷⁵.

Chi si era occupato, a suo tempo, dei c.d. messaggeri di agenzie di recapito urbano di corrispondenza, aveva individuato la peculiarità del loro lavoro nella «banalità e piena fungibilità del lavoro [...elementi che...] escludono una pregnante rilevanza del fattore durata»⁵⁷⁶, sicché, era stato assimilato ad «un contratto di lavoro di una sola o di poche giornate o con una modulazione temporale che preveda anche notevoli intervalli tra giornate di prestazione»⁵⁷⁷.

Venivano adoperati come dati fattuali che escludevano la natura subordinata del rapporto di lavoro quelli relativi all'*an* e al *quando* della prestazione.

In particolare, era il carattere elementare della prestazione e il suo svolgersi lontano dall'impresa, intesa come sede fisica centrale, a determinare l'affievolimento delle

⁵⁷³ Ha sottolineato la dottrina sociologica: «non è difficile individuare nella nuova transizione il seguito di trasformazioni già in atto, sia sul piano della strumentazione tecnologica, sia sul piano dell'organizzazione dei processi di produzione, sia sul piano delle disposizioni degli operatori. Nella letteratura di policy, Industria 4.0 viene presentato come una sfida, come un traguardo da raggiungere [...]. Le novità non possono essere sottovalutate, ma si coglie chiaramente una continuità rispetto a tecnologie e a soluzioni organizzative sperimentate già dagli anni ottanta [...]. Né le macchine, né gli algoritmi, né le soluzioni organizzative presentano differenze radicali rispetto a quelle in uso dieci o venti anni fa», così A. Salento, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 175- 194, qui p. 177.

⁵⁷⁴ Così: L. Corazza, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 4, pp. 1066- 1080, spec. p. 1067.

⁵⁷⁵ Sulle analogie tra fattorini digitali e fattorini espressi, si veda in particolare: M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working paper ADAPT, 2017, n. 11, in http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2017/09/wp_11_2017_biasi.pdf; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in Working paper cdle “Massimo D’Antona”, 2017, n. 336; P. Ichino, *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, 17 ottobre 2016, in <https://www.pietroichino.it/?p=42367>. L’analogia è considerata anche da P. Tullini, *Il lavoro nell’economia digitale: l’arduo cammino della regolazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, pp. 171- 195, specie p. 173: «non c’è una reale differenza in termini economico-sociali tra il lavoro dei pony express affermatosi nel secolo breve e quello dei fattorini sperimentato dai Millennials».

⁵⁷⁶ A. Iannello, *Relazione*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 33- 46, spec. p. 45.

⁵⁷⁷ *Ibidem*. Cfr. anche M. G. Garofalo, *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., pp. 193- 201, specie p. 197, che, rispetto al caso dei pony express, rileva che «quello che una volta si faceva con 20 dipendenti in senso tradizionale, ora lo si fa con 100, 200 giovanotti che vengono chiamati quando occorre. È questa subordinazione in senso tecnico? [...] quello che più interessa è che si realizza lo stesso risultato produttivo a minori costi».

direttive e l'esercizio del potere di controllo del committente, «mentre [...veniva...] potenziata, in ragione dell'articolazione materiale della prestazione in singole consegne, l'attitudine qualificatoria di elementi quali la continuità giuridica, sia pure nell'arco di una sola giornata, desunta dalla presenza di obblighi strumentali e intermedi, la genericità dell'oggetto contrattuale, l'assenza di una sia pur minima organizzazione riferibile al prestatore e del rischio di impresa»⁵⁷⁸.

Sulla base di queste discordanze relative all'organizzazione del lavoro, la giurisprudenza aveva deciso del caso dei fattorini su motocicletta⁵⁷⁹, qualificandone spesso il rapporto di lavoro nei termini dell'autonomia⁵⁸⁰.

Tuttavia, si ritrovano anche decisioni che avevano accertato la natura subordinata del rapporto in base, peraltro, all'accertamento dell'inserimento della prestazione dei fattorini nell'organizzazione produttiva dell'impresa, nonostante si trattasse di una prestazione assai semplice da non richiedere consistenti istruzioni sul suo contenuto⁵⁸¹. In particolare, il giudizio della Pretura di Milano, sul piano metodologico, si era avvalsa dell'ausilio di strumenti di valutazione socio-economica per la qualificazione del rapporto e, così, aveva ricostruito una serie di indici di subordinazione ritenuti rilevanti al fine del suo accertamento: le istruzioni a cui sarebbero stati sottoposti i c.d. messaggeri in merito alle modalità di svolgimento della consegna presa in carico; l'inserzione nell'organizzazione produttiva dell'impresa; la sottoposizione ad un orario in cui la prestazione poteva essere svolta⁵⁸².

⁵⁷⁸ *Ibidem*.

⁵⁷⁹ E anche oltre la giurisprudenza, si ricorda che in data sei ottobre 1987 il Governo approvò un disegno di legge che qualificava i pony express come lavoratori autonomi, imponendo alle imprese di garantire l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro. Ne dava notizia *Il sole* 24 ore del 7 ottobre 1987.

⁵⁸⁰ Cass., 20 gennaio 2011, n. 1238; 10 luglio, 1991, n. 7608, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, p. 370, con nota di B. Viganò, 20 gennaio 2011, n. 1238; Trib. Torino, 25 maggio 1998; Trib. Milano, 15 marzo 1991; Trib. Milano, 10 ottobre 1987, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, p. 688, con nota redazionale.

⁵⁸¹ Pret. Torino, 28 marzo 1990, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, II, p. 342- 353, con nota di B. Viganò; Cass., sez. penale, 21 marzo 1989, in *Riv. giur. lav.*, 1989, n. 5-6, pp. 250- 253, con nota di G. Ziboni, *Il pony-express nella qualificazione del contratto di lavoro*; Pret. Milano, 7 ottobre 1988, in *Foro it.*, 1989, I, p. 2908 e in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, II, p. 207; Pret. Milano, 6 aprile 1987; Pret. Milano, 27 aprile 1987, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, p. 688- 699, con nota redazionale; Pret. Milano, 20 giugno 1986, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, pp. 70- 85 con nota di P. Ichino, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*.

⁵⁸² Come ha rilevato la dottrina, «la motivazione della sentenza presenta spunti interessanti in quanto evidenzia la presenza di nuove forme organizzative della prestazione lavorativa, che tengono conto delle caratteristiche peculiari dei fattori disponibili e dei risultati voluti», L. Gaeta, P. Tesaurò, *La*

Una dottrina in commento alla sentenza da ultimo richiamata aveva obiettato alla natura subordinata del rapporto di lavoro dei fattorini per il fatto che «i messaggeri non sono vincolati dal contratto né a presentarsi al lavoro giorno per giorno, né a prestare servizio per l'intero orario giornaliero»⁵⁸³. E perciò, la qualificazione avrebbe dovuto essere operata «sulla base di un indice sicuro, quale è l'assenza nella struttura della prestazione del carattere della *durevolezza* (estensione e permanenza nel tempo dell'obbligazione lavorativa, con corrispondente affidamento del creditore) o del carattere della *continuità* in senso tecnico (nel senso, cioè, della illimitata divisibilità della prestazione stessa in ragione del tempo)»⁵⁸⁴.

Di contro e, in particolare, in risposta ai commenti alla decisione che avevano rinvenuto una svalutazione dell'autonomia negoziale del lavoratore, c'è chi aveva ritenuto che la decisione per la natura subordinata del rapporto, adoperando l'apprezzabile metodo tipologico, in quanto «espressione di un sano empirismo», si fosse sviluppata «sul piano della prova –prova logica- dell'oggetto dell'obbligo contrattuale, non nella linea della svalutazione dell'autonomia negoziale. Un'autonomia negoziale che d'altra parte non è contraddetta dall'attenzione complessiva della sentenza all'effettività del rapporto, che sta solo a significare che l'autonomia è quella esercitata nella vita reale del rapporto stesso, non quella inizialmente programmata»⁵⁸⁵.

La giurisprudenza aveva, infatti, valorizzato l'elemento dell'inserzione stabile nell'organizzazione aziendale, dando prova di una delle prime applicazioni dell'accertamento dell'etero-organizzazione come elemento dotato di *vis*

subordinazione, in L. Gaeta, F. Stolfi, P. Tesoro, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, t. I, Utet, Torino, 1993, p. 125.

⁵⁸³ P. Ichino, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, p. 77.

⁵⁸⁴ P. Ichino, *Vecchi e nuovi problemi nella qualificazione della prestazione lavorativa come autonoma o subordinata*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, cit., pp. 77- 88, spec. p. 84.

⁵⁸⁵ L. De Angelis, *I pony express tra subordinazione ed autonomia*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 57- 61, spec. p. 59.

qualificatoria ai fini della natura subordinata del rapporto⁵⁸⁶. Per la Cassazione⁵⁸⁷, in particolare, la volontà cartolare delle parti non poteva assumere rilevanza ai fini qualificatori del rapporto, a fronte della messa a disposizione delle energie lavorative, «senza autonomia e libertà di azione reale»⁵⁸⁸, che diventava parte integrante dell'organizzazione imprenditoriale da altri diretta.

Ad oggi, dunque, il caso dei pony express non solo rappresenta un precedente utile per avviare il discorso sui fattorini digitali⁵⁸⁹, ma rappresenta una applicazione concreta dell'elemento dell'etero-organizzazione individuato dalla giurisprudenza costituzionale e dalla dottrina di Mengoni per la qualificazione del rapporto di lavoro subordinato⁵⁹⁰.

La riconducibilità al lavoro subordinato in forza del concetto di etero-organizzazione, se valeva, almeno per una giurisprudenza minoritaria, nella vicenda

⁵⁸⁶ *Contra* V. Ferrante, *Subordinazione, dipendenza, abitualità, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei “nuovi” lavori*, in *Labor*, 2019, n. 2, pp. 23- 37, specie pp. 25- 26, secondo cui la giurisprudenza sul caso dei pony express abbia confermato «la centralità che nella definizione della subordinazione assume l'assoggettamento, in presenza di istruzioni standard in ordine alla qualità della prestazione attesa [...]. In altri termini, il lavoratore è subordinato non solo quando riceve ordini puntuali, ma anche quando questi sono trasmessi o una volta e per tutte (o periodicamente) attraverso istruzioni operative dettagliate (o anche mediante la creazione di un sistema informatico, di modo che la sola manifestazione riscontrabile del potere direttivo si riduce all'obbligo di obbedienza [...] e al correlato potere di controllo».

⁵⁸⁷ Cass., sez. penale, 21 marzo 1989.

⁵⁸⁸ G. Ziboni, *Il pony-express nella qualificazione del contratto di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1989, n. 5-6, pp. 250- 253, spec. p. 253.

⁵⁸⁹ Si tratta di un precedente, invero, utile ma non vincolante, per non cadere nella tentazione del «*déjà vu*» di affrontare la vicenda dei nuovi lavori digitali «negli stessi termini e con le medesime argomentazioni già utilizzate in passato [...] come se trent'anni e oltre di riflessione giuridica e d'intenso interventismo legislativo sulle (nuove) forme di lavoro non avessero lasciato alcuna traccia», così P. Tullini, *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *Lav. Dir. Eu.*, 2018, n. 1, p. 1.

⁵⁹⁰ Cfr. M. D'Antona, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., pp. 43- 50, specie p. 43, che ha ridimensionato l'incidenza del caso dei pony express sul profilo qualificatorio e, in particolare, ha esonerato la fattispecie dalla responsabilità di aver determinato una crisi del tipo della subordinazione, ritenendo che «i casi che fanno notizia, come quello dei pony express, fanno notizia appunto per il loro carattere eclatante. Ma se si guarda al complesso degli orientamenti sulla subordinazione, non si riscontrano elementi di novità tali che si possa parlare di una *crisi* della nozione di subordinazione».

dei pony express⁵⁹¹, potrebbe essere presa in considerazione anche per i fattorini digitali, *in primis*⁵⁹².

Come già sostenuto dalla dottrina, bisogna aprirsi ad una «interpretazione evolutiva della disposizione (art. 2094 c.c.) che rappresenta il cuore della subordinazione»⁵⁹³. Ed in effetti, in passato, non sono mancate proposte di valorizzazione dell'elemento della dipendenza, con l'intento di ampliare la categoria del lavoro subordinato a tutte quelle forme atipiche di lavoro che non avrebbero nulla a che fare con il lavoro nell'industria: «sarebbe utile una innovazione tanto semplice nella forma quanto efficace negli esiti: occorrerebbe eliminare dalla definizione del prestatore di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 cod. civ. l'inciso «sotto la direzione. [...] tale riformulazione dell'art. 2094 cod. civ. consentirebbe di realizzare un primo risultato: liberare i commentatori dalla inutile fatica di raccontare in infinite varianti quanto quella norma fosse disegnata su un archetipo di lavoro subordinato/industriale/fordista che non c'è più»⁵⁹⁴.

Si è sostenuto, come si è visto, che il concetto di dipendenza deriverebbe proprio dalla identificazione della dimensione dell'impresa e dell'organizzazione fordista come il *proprium* del lavoro subordinato. Al contrario, secondo la dottrina appena richiamata, parrebbe che l'etero-direzione sia l'elemento figlio di quella particolare dimensione che è il lavoro nella fabbrica e che, invece, la dipendenza servirebbe proprio ad emancipare il lavoro subordinato dalle sue mura, fino a ricomprendervi forme che non si svolgono tra esse.

Tuttavia, il lavoro subordinato dell'art. 2094 c.c. non avrebbe potuto essere inteso dai redattori del codice come il lavoro svolto in uno spazio fisico e sempre uguale,

⁵⁹¹ «Risulta emblematico che, nell'ambito della gig-economy, il prototipo sociale del lavoratore sia quello del giovane fattorino incaricato di consegnare merce a domicilio, ossia una figura che in realtà occupa le pagine di chi si occupa di autonomia e subordinazione da quasi un trentennio!», S. D'Ascola, *Non solo autonomia e subordinazione: uno sguardo alla giurisprudenza sulla qualificazione del contratto di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, n. 1, pp. 278- 297, qui p. 294.

⁵⁹² *Contra*: A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 195- 218, specie p. 211: «bisogna guardarsi dall'impiego di nozioni aggressive ed espansionistiche di subordinazione, come quella –di matrice italiana- basata sulla doppia alienità, escludendo, altresì, che all'uopo sia utilmente impiegabile la nozione di prestazione etero-organizzata dal committente, introdotta nel nostro ordinamento con il discusso art. 2 del d.lgs. n. 81/2015».

⁵⁹³ G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione, prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 1, pp. 3- 24, specie p. 11.

⁵⁹⁴ Così: L. Mariucci, *Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2005, n. 3, pp. 507- 543, spec. p. 522.

in un tempo prestabilito e sempre fisso, perché il fenomeno sociale che aveva di fronte il legislatore del codice civile non era certo quello della diffusione come tipo prevalente del lavoro nell'impresa manifattura fordista⁵⁹⁵.

Se, al contrario, intendiamo per lavoro nell'impresa, il lavoro sottoposto all'esercizio della parte datoriale di direzione, controllo massivo⁵⁹⁶, e titolarità dell'organizzazione, nel senso di cui si è parlato nel corso del capitolo, allora il lavoro svolto dai fattorini digitali avrebbe moltissimi elementi riconoscibili come propri della fattispecie. Così si può arrivare ad ipotizzare una valorizzazione del concetto di dipendenza ed etero-organizzazione, ancorché abbinato al lavoro subordinato al di fuori di spazi e tempi certi⁵⁹⁷.

⁵⁹⁵ Ancora nel 1951 (appena dieci anni dopo l'entrata in vigore del codice civile) su 10.334.000 lavoratori dipendenti, quelli che lavoravano in agricoltura erano 2.251.000 (il 21,78%) e quelli che lavoravano nell'industria, di ogni genere e dimensione –quindi non solo nella fabbrica fordista–, erano 4.556.000, cioè 43,12% dei lavoratori subordinati, di cui 3.338.000 erano impiegati nell'industria manifatturiera (il 33, 30%). Dati desunti da Istat, *Sommario di statistiche storiche dell'Italia, 1861- 1965*, tavola 96, p. 126. Peraltro, il 54, 5% dei lavoratori dell'industria era dipendente da imprese sino a 100 addetti. Dati tratti da S. Brusco, S. Paba, *Per una storia dei distretti industriali italiani dal secondo dopoguerra agli anni novanta*, in F. Barca (a cura di), *Storia del capitalismo italiano*, Donzelli, Roma, 1997, pp. 265- 333, qui p. 270. Su questo punto è chiaro M. G. Garofalo, *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., pp. 193- 201, specie p. 195, secondo cui: «la nozione di contratto di lavoro subordinato, come formulata dalla tradizione barassiana, non è legata né alla fabbrica, né all'operaio». Ma si veda anche, per la concezione del lavoro subordinato in Costituzione, C. Assanti, *Autonomia ed assetto dei poteri (Impresa e Lavori)*, in L. Menghini, M. Miscione, A. Vallebona (a cura di), *Scritti di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003, pp. 83- 95, specie p. 89, in cui l'Autrice ricostruisce i lavori della Assemblea Costituente, affermando che «naturalmente la preoccupazione maggiore cadeva sull'impresa industriale, test caratteristico della relazione tra lavoro subordinato e iniziativa economica». E così pure R. Pessi, *Persona, lavoro e poteri privati*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, n. 3, pp. 675- 690, specie p. 675, secondo cui: «la perdurante tenuta della definizione codicistica del lavoro subordinato è motivata dalla circostanza che essa non concretizza un social-tipo di prestatore d'opera, ma un social-tipo di organizzazione del lavoro e di attività produttiva, identificato nell'impresa fordista a struttura piramidale, rigida e fortemente gerarchizzata». Invece, L. Mariucci, *Subordinazione e itinerari della dottrina*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., pp. 67- 74, specie p. 71, riprende le considerazioni di Valdalà-Papale del 1897, secondo cui «il contratto di lavoro, insomma, non deve soltanto regolare l'impiego dell'operai nelle grandi officine industriali, ma deve invece regolare tutto l'ordine del lavoro, nei diversi rami [...]».

⁵⁹⁶ La letteratura scientifica sta approfondendo il tema della crescita esponenziale dei controlli sulle attività dei lavoratori, agevolati dall'utilizzo delle tecnologie, in generale e tra i moltissimi contributi in tema, si rinvia a P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017. Un caso più specifico di controlli per mezzo degli strumenti digitali è, poi, rappresentato dal meccanismo c.d. di rating, basato sulle recensioni che l'utenza rilascia on line sui servizi o i beni acquistati. A questo proposito si rinvia a V. Nuzzo, *Il gradimento degli utenti delle piattaforme digitali tra controllo della prestazione e e valutazione della performance dei gig workers*, in corso di pubblicazione; sarà consentito un rinvio a G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, vol. 3, n. 1.

⁵⁹⁷ Nel senso di rimodellare il binomio impresa-subordinazione: M. Magnani, *Il contratto di lavoro subordinato*, Working paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2018, n. 360; G. Vidiri, *La gig economy*

2.6. *I riflessi dell'incertezza giuridica delle nuove forme di lavoro nella dimensione sociale: l'ubiquità e la fluidità dei confini della persona che lavora*

«L'impresa si sarebbe smaterializzata perché non sarebbe più sinonimo di un'organizzazione di beni materiali ma consisterebbe in un insieme di conoscenze, competenze, relazioni e procedure che vengono immesse nel mercato: consisterebbe, in buona sostanza in un'immaterialità di stare sul mercato»⁵⁹⁸.

Questa considerazione porta l'indagine al di là dei rapporti di lavoro⁵⁹⁹ e la spinge su un piano sociologico o antropologico⁶⁰⁰. La dottrina ha, però, segnalato il rischio di attrarre la ricostruzione giuridica del lavoro digitale nelle trame di un discorso sul rapporto sociale, anziché prettamente giuridico-contrattuale, qualora si trovi a riflettere sulle conseguenze dell'evoluzione tecnologica sulla vita delle persone⁶⁰¹. L'avvertenza è, in effetti, opportuna perché l'Autore riflette sulla necessità di non ricondurre al lavoro –che, peraltro, sarebbe in questo caso gratuito- ogni attività della vita quotidiana che presuppone un contatto con la rete internet⁶⁰².

Si può provare a riflettere, pertanto, con spunti giuridici sull'oggetto del lavoro, sull'obbligazione di lavoro che assume nuovi connotati, e con spunti *extra* giuridici sul soggetto del lavoro, sull'impatto che la nuova organizzazione del lavoro

e le nuove forme di tutela del lavoro tra autonomia e subordinazione, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 4, pp. 707- 727.

⁵⁹⁸ M. Barbera, “*Noi siamo quello che facciamo*”. *Prassi ed etica dell'impresa post-fordista*, in *Dir. lav. rel. Ind.*, 2014, IV, pp. 631-645, qui p. 632.

⁵⁹⁹ Per una riflessione di dottrina costituzionalista, si rinvia a: C. Colapietro, *Tutela della dignità e riservatezza del lavoratore nell'uso delle tecnologie digitali per finalità di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, n. 3, pp. 439- 469.

⁶⁰⁰ Si rinvia a: F. Fraccaroli, M. Depolo, *Salute psicologica e lavoro: fattori di rischio occupazionale e organizzativo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, n. 4, pp. 639- 662, specie p. 653, in cui viene presa in considerazione «la dissoluzione nel tempo e nello spazio del lavoro» come descrittiva di un «processo in corso da anni che prevede un progressivo cambiamento dei contesti di lavoro. [...] Grazie allo sviluppo delle nuove tecnologie [...], sono sempre più frequenti soluzioni organizzative che prevedono spazi operativi distaccati dalla sede convenzionale di lavoro [...], così come sono sempre più frequenti soluzioni di flessibilità oraria che tendono a vincolare in misura minore la presenza del lavoratore in azienda/ufficio in orari standard. Infine, si sono moltiplicate le soluzioni contrattuali che prevedono un legame più debole e instabile tra lavoratore e organizzazione di lavoro».

⁶⁰¹ V. Bavaro, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, n. 1, pp. 35-64, spec. p. 37.

⁶⁰² *Ibidem*.

produce sul piano sociale⁶⁰³. Occorre, naturalmente, prendere in prestito gli studi sociologici in tema, tra i quali si rinviene il tentativo di declinare un nuovo paradigma antropologico del lavoratore, nei termini dell'info-lavoratore⁶⁰⁴.

Gramsci aveva affermato che: «l'americanismo e il fordismo rappresentano il maggior sforzo collettivo verificatosi finora per creare con rapidità inaudita e con una coscienza del fine mai vista nella storia, un tipo nuovo di lavoratore e di uomo»⁶⁰⁵, la riflessione si può recuperare, nei nostri giorni, riferita ai nuovi processi di organizzazione del lavoro e della società, che fondano lo *status* nuovo del soggetto “always-on”⁶⁰⁶.

La disponibilità costante di chi lavora, dovunque e comunque, verso l'azienda e la dilatazione esponenziale dei confini dell'impresa stanno producendo un ritorno alla *locatio hominis*? Si prospetta un ritorno alla disponibilità al committente/datore di lavoro perpetuata per tutto il tempo di vita, oltre che di lavoro e il risultato della prestazione sta diventando il baricentro anche del lavoro subordinato.

Dunque, l'esigenza di ragionare sulla qualificazione dei rapporti di lavoro su piattaforma vuol dire anche ragionare sui risvolti sociali di essi e su di una

⁶⁰³ Dedicata un'accurata analisi ai rischi fisici e psico-sociali, in cui incorrono i lavoratori delle piattaforme digitali, D. Dazzi, *Gig Economy in Europe*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2019, n. 2, pp. 67- 122, specie pp. 77- 82.

⁶⁰⁴ F. Berardi, *L'anima al lavoro. Alienazione, estraneità, autonomia*, Roma, 2016.

⁶⁰⁵ A. Gramsci, *Quaderni dal carcere*, Torino, 1975.

⁶⁰⁶ «Le app sono allo stesso tempo l'emblema della frammentazione, effetto importante della digitalizzazione: frammentazione avvertita sia dai rider, che non dividono alcuno spazio comune con i propri colleghi, sia dai clienti, che non devono più lasciare la propria scrivania o il proprio divano per andare a mangiare», così E. Koche, A. Degner, *Quali battaglie sindacali nella gig economy? I movimenti di protesta dei rider di Foodora e di Deliveroo e le questioni giuridiche relative alla loro organizzazione autonoma e collettiva*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2019, n. 3, pp. 525-540, qui p. 527. Eloquente l'espressione di P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro...e sulle norme sulla sicurezza di rider &co*, in *Dir. sic. soc.*, 2019, n. 1, pp. 37- 57, specie p. 39, secondo cui: «con le nuove tecnologie informatiche il lavoro ci insegue ovunque».

potenziale regolamentazione che tuteli l'orario di lavoro⁶⁰⁷, la retribuzione⁶⁰⁸, il recesso del rapporto.

Tali considerazioni sembrano contraddette dal presupposto che i lavoratori digitali, potendo decidere se e quando lavorare, godano, invero, di un'ampia forma di autonomia⁶⁰⁹; tuttavia, «la maggiore autonomia e libertà nel lavoro, nel post fordismo non sarebbe altro che una illusione, anzi un frutto o un dono avvelenato: l'obiettivo recondito è di rendere produttive (*rectius*: funzionali al profitto) le risorse cognitive diffuse nell'organizzazione del lavoro della fabbrica post fordista», che, vuol dire innanzitutto recuperare alla produzione gli spazi «di libertà individuali [...]. Rispetto a tale obiettivo la rottura delle paratie del principio di equivalenza sostanziale, anche dinamico, diventa *condicio sine qua non*»⁶¹⁰.

⁶⁰⁷ È d'altronde un'operazione già avviata quella di dare certezza alla disciplina dell'orario di lavoro, specie, digitale, attraverso la previsione, per via legislativa, di un diritto alla disconnessione. Per approfondimento si rinvia a: A. Romeo, *La connessione continua dei lavoratori: vs il prevalente diritto costituzionale ai riposi*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 2, pp. 107- 123; A. Fenoglio, *Il tempo di lavoro nella New Automation Age: un quadro in trasformazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, fasc. 4, I, pp. 625- 650; R. Di Meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, n. 2; E. Dagnino, I. Moscaritolo, *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*, 19 settembre 2016, in *bollettinoadapt.it*. L'origine della disciplina va rinvenuta nell'ordinamento francese con l'art. 55 della Loi Travail (L. n. 1088/2016), per il cui commento si veda: L. Morel, *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, n. 2 e per l'Italia il diritto alla disconnessione è oggi regolamentato dall'art. 19 della l. n. 81/2017. In generale, si vuole rievocare anche le riflessioni di una dottrina sulla ratio della tutela costituzionale del limite orario alla disponibilità del lavoratore: «l'opzione costituzionale a favore di una disciplina legislativa incentrata sul limite giornaliero non [...è...] affatto neutra, bensì teleologicamente orientata al perseguimento dell'obiettivo primario consistente nel garantire la tutela della salute del prestatore di lavoro», tale per cui questo obiettivo «deve necessariamente costituire il costante punto di riferimento nella non agevole lettura del dato normativo storico e vigente», così V. Leccese, *L'orario di lavoro*, Cacucci, Bari, 2001, specie pp. 51- 52.

⁶⁰⁸ In riferimento al trattamento economico, in particolare, gli studi sul lavoro povero e precario ci restituiscono un profondo legame tra i c.d. *working poors* e i lavoratori della gig economy che «sono lavoratori poveri, tanto dal punto di vista economico, quanto se ad essi guardiamo attraverso le lenti del regime giuridico applicabile», così F. Bano, *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *Lav. dir.*, 2019, n. 1, pp. 129- 148, qui p. 131.

⁶⁰⁹ L'odierna dottrina sociologica avverte che prevale, non del tutto correttamente, la tendenza ad analizzare il rapporto uomo-macchina come una sorta di rapporto peer to peer, «lasciando in penombra la dimensione strumentale della tecnologia, ovvero il suo essere preordinata, sia pure in forme mutevoli, a obiettivi di volta in volta definiti da attori sociali». Così facendo ci si convince di «un presunto guadagno di autonomia degli esecutori», quasi interamente sostituiti dalle macchine nel loro lavoro. Al contrario, il fatto che, spesso, l'essere umano ancora dirige la macchina è indicativo della sua indispensabile presenza. A. Salento, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 175- 194, qui pp. 183- 184.

⁶¹⁰ B. Caruso, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2018, n. 1, pp. 81- 125, qui p. 85.

Capitolo Terzo

La subordinazione applicata alle nuove forme di lavoro: il caso dei riders del food delivery

«Poco tempo dopo, davanti a un nuovo tentativo dei lavoratori, gli avvocati esibirono in luoghi pubblici il certificato di morte del signor Brown, nel quale si attestava che il precedente nove giugno era stato investito a Chicago da un carro di pompieri. Stanchi di quel delirio ermeneutico, i lavoratori ripudiarono le autorità di Macondo e presentarono le loro rimostranze ai tribunali supremi. Fu là che gli illusionisti del diritto dimostrarono che i reclami erano privi di qualsiasi validità, semplicemente perché la compagnia bananiera non aveva, né aveva avuto né avrebbe mai avuto lavoratori alle sue dipendenze, poiché li reclutava occasionalmente e in modo temporaneo. Fu così smentita la panzana del prosciutto della Virginia, delle pillole miracolose e delle toilette di Pasqua, e fu stabilita dalla sentenza del tribunale e dichiarata in proclami solenni l'inesistenza dei lavoratori. Scoppiò lo sciopero grande»⁶¹¹.

3.1. La sfida del lavoro on-demand: delimitazione del campo di indagine

La presente ricerca propone, in particolare, un esame sul settore del food delivery in Italia, per due ragioni, innanzitutto, di natura pratica: questo settore rispetto alle

⁶¹¹ Gabriel García Márquez, *Cent'anni di solitudine*, Mondadori, 1967, pp. 260-261.

forme di crowdwork⁶¹², è quello che ha avuto maggiore diffusione in Italia⁶¹³. Poi, per ragioni di natura scientifica: le uniche forme di organizzazione e di azione sindacale dei lavoratori digitali in Italia sono nate nel settore del food delivery⁶¹⁴ – come è avvenuto anche in Inghilterra con le vertenze promosse dall’IWGB- a cui hanno fatto seguito anche le prime sentenze della giurisprudenza e, naturalmente, i primi interventi legislativi⁶¹⁵.

Può essere utile ricostruire, dunque, il contesto di mercato in cui si stanno diffondendo queste piattaforme, tenendo presente che rappresentano una delle «macrotipologie di impresa che ha origine dalla digitalizzazione [...]». Gli effetti di questi sistemi sull’organizzazione di impresa non riguardano tanto l’organizzazione interna di queste aziende-piattaforme [...]; l’effetto più rilevante è dato dalla forte concorrenza che essi esercitano contro i sistemi tradizionali di vendita e di organizzazione dei servizi. In questo caso l’impatto è effettivamente disruptive e radicale»⁶¹⁶.

⁶¹² Per una disamina delle forme di crowd work si rinvia a: A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., specie pp. 17 ss. La differenza, che qui si segnala, tra lavoratori on demand (come i riders) e i crowdworkers (come i prestatori di Amazon Mechanical Turk) è che, nel primo caso, il lavoro è svolto *attraverso* la piattaforma, cioè si svolge concretamente nel mondo reale; invece, nel secondo caso, il lavoro è svolto *sulla* piattaforma, cioè interamente sul web. Per la differenza si veda: M. Biasi, *Appunti sulla responsabilità vicaria delle piattaforme della on demand economy*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 2, pp. 40- 66, specie nt. 1, p. 40; C. Salazar, *Diritti e algoritmi: la gig economy e “il caso Foodora” tra giudici e legislatore*, in *Consulta on line*, 29 giugno 2019, specie p. 4.

⁶¹³ Ripercorre le tracce e le ragioni di questo sviluppo F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, pp. 16- 34.

⁶¹⁴ E, peraltro, come sottolinea la dottrina, le azioni giudiziarie finora promosse, anche in Italia, sono state «raramente per ora frutto dell’iniziativa dei singoli», bensì delle organizzazioni di rappresentanza e tutela costituitesi prima di esse, così A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1.

⁶¹⁵ Qui si inserisce una riflessione di, ormai trent’anni fa, di M. G. Garafalo, *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., specie pp. 193- 194, secondo cui il diritto non è solo un «sistema di fattispecie e di regole che sono richiamate da quelle fattispecie», ma è anche, dinamicamente, «il risultato di un conflitto», così anche il contratto di lavoro subordinato può essere inteso come il conflitto tra chi detiene il potere e chi lo subisce. Tuttavia, «il problema è che quel conflitto non è per nulla lineare»: questo spiegherebbe perché, nel tempo, alcune categorie –come quella operaia che ha fatto del conflitto la sua centralità- hanno goduto di maggiori tutele, ed altre –come quella delle collaboratrici domestiche meno-. La medesima riflessione può recuperarsi anche rispetto ai riders delle piattaforme digitali: i gruppi che maturano un interesse collettivo, tale da entrare in conflitto con la controparte, attirano l’attenzione del legislatore e, cioè, l’urgenza di interventi volti a garantire tutele.

⁶¹⁶ L. Pero, *Digitalizzazione e organizzazione di impresa*, in *Lavoro e piattaforme digitali: un approccio multidisciplinare*, Working papers “Fondazione Tarantelli”, 2018, n. 13, pp. 9- 15, spec. p. 13.

Secondo una analisi condotta da Coldiretti/Censis, nel gennaio 2019, 18,9 milioni di italiani nell'ultimo anno hanno consumato⁶¹⁷ a casa cibo ordinato a domicilio e consegnato tramite una delle piattaforme di food delivery operanti nel territorio italiano⁶¹⁸.

Il rapporto FIPE⁶¹⁹ 2019 ha evidenziato che «la scarsità di tempo a disposizione e l'abitudine a cucinare meno si riflettono in una nuova consuetudine: l'utilizzo di piattaforme di food delivery: nell'ultimo anno il 30,2% degli italiani ha avuto occasione di ordinare online il pranzo o la cena da piattaforme web»⁶²⁰.

Ed ancora, secondo il XVII Rapporto Annuale INPS: «il mercato delle consegne dei pasti pronti ha vissuto una continua e rapida espansione: oggi, non solo colossi come Uber sono entrati nel campo con l'apposita piattaforma Uber Eats, ma negli Stati Uniti Facebook sta sperimentando la possibilità di ordinare cibo on-line dalle proprie pagine»⁶²¹.

Le analisi economiche hanno indagato la diffusione delle piattaforme che vendono il servizio di consegna di cibo a domicilio e la inquadrano nel più vasto fenomeno della logistica che, a sua volta, cresce in diretta proporzione ai fenomeni di esternalizzazione dei servizi di consegna da parte delle imprese che producono il prodotto da consegnare⁶²².

Le principali aziende che, attualmente, operano con successo nel settore in Italia sono: Deliveroo, Glovo⁶²³ e Just Eat.

⁶¹⁷ Una ricerca sulle forme di lavoro induce a concentrare lo sguardo, certamente, sui lavoratori e, inoltre, sulle imprese. Tuttavia, l'era dell'Industry 4.0 induce a guardare anche ai mutamenti dal lato dei consumatori: si rinvia, pertanto, ad uno studio sul rapporto tra impresa e consumatore di S. Sandri, *Introduzione alla rivoluzione copernicana della proprietà intellettuale nella click-community*, in *Riv. Dir. Ind.*, 2019, n. 1, pp. 5- 41.

⁶¹⁸ Dati reperibili in <https://www.coldiretti.it/economia/consumi-ristorante-casa-1-italiano-3>.

⁶¹⁹ Federazione Italiana Pubblici Esercizi, è l'associazione datoriale aderente alla Confcommercio della ristorazione, dell'intrattenimento e del turismo.

⁶²⁰ Rapporto reperibile in <https://www.fipe.it/comunicazione/note-per-la-stampa/item/6166-ristorazione-rapporto-annuale.html>.

⁶²¹ XVII Rapporto Annuale INPS, luglio 2018, in https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/Inps_R.A._XVII_bssa.pdf, p. 93.

⁶²² S. Bologna, S. Curi, *Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2019, n. 1, pp. 125- 156, spec. p. 127.

⁶²³ Nell'ottobre 2018 Glovo ha acquisito anche Foodora, a seguito di un accordo siglato con la società tedesca Delivery Hero. Si veda: M. Fana, *Foodora Glovo: oligopoli a chiamata*, in <https://jacobinitalia.it/a-chi-consegnano-i-rider/>, novembre 2018.

In un'intervista rilasciata dalla head of marketing di Glovo, l'azienda spagnola approdata a Milano nel 2016, si legge che, nell'anno successivo alla sua costituzione in Italia, la piattaforma ha raggiunto oltre 12 città, attraverso accordi con oltre 5000 primari partner commerciali⁶²⁴.

Anche per quel che riguarda, i numeri si presentano in costante crescita; il Country manager dell'azienda Just Eat, una delle prime piattaforme di food delivery sbarcate in Italia nel 2011 dal Regno Unito, dichiara che: «Oggi siamo presenti in 13 paesi nel mondo con oltre 100.000 ristoranti partner, 17 milioni di pasti consegnati e 25 milioni di clienti, e in Italia con oltre 10.000 ristoranti partner in più di 900 comuni e un record di 1 milione di pasti consegnati in un mese, garantendo una varietà di cucine e di occasioni di consumo in grado di rispondere ai bisogni e ai gusti di ogni consumatore»⁶²⁵.

Per quel che riguarda Deliveroo, una delle aziende più note per dimensioni e operatività nel territorio italiano, il General manager della piattaforma dichiara che: «Deliveroo ha iniziato la sua attività in Italia nel Novembre 2015 e collabora con oltre 5 mila tra i più amati ristoranti in 40 città, incluse Roma, Milano, Genova, Pescara, Napoli, Parma, Modena e Bologna. Studi esterni mostrano che in media, le imprese della ristorazione che lavorano con Deliveroo in Italia vedono un aumento del proprio fatturato fino al 30%. Deliveroo è una buona opportunità per i piccoli ristoranti, aiutandoli a raggiungere nuovi clienti, generando più ordini e incrementando il loro fatturato: tutto ciò contribuisce alla creazione di nuovi posti di lavoro per cuochi e per lo staff dei ristoranti. [...] Uno studio importante di Capital Economics, una società di consulenza economica indipendente, ha rilevato nel 2017 i benefici significativi che Deliveroo porta all'industria della ristorazione in Italia. Lo studio ha evidenziato come il 10% dei ristoranti partner abbiano aumentato il numero dei punti vendita, i menù e gli orari di apertura grazie all'aumento della domanda proveniente da Deliveroo, e il 48% afferma di aver

⁶²⁴ C. Braguglia, *Glovo: perché utilizzare questo servizio di food delivery?*, 12 marzo 2019, in <http://www.ristorazioneitalianamagazine.it/food-delivery/>.

⁶²⁵ D. Contini, *Just Eat: quali opportunità offre questa piattaforma di food delivery?*, 12 marzo 2019, in <http://www.ristorazioneitalianamagazine.it/just-eat-food-delivery/>.

raggiunto nuovi clienti grazie a Deliveroo. Deliveroo offre un lavoro flessibile e ben pagato a oltre 6.500 rider in Italia»⁶²⁶.

Nel luglio di quest'anno, peraltro, un rapporto del Politecnico di Milano sulla crescita del food delivery in Italia ha segnalato un incremento di +56% del settore che avrebbe, così, raggiunto un fatturato di 566 milioni di euro, confermandosi il primo segmento nell'Alimentare.

La consistenza del fenomeno del food delivery anche in Italia è, dunque, di una certa rilevanza⁶²⁷ per via del numero di lavoratori che assorbe, dei ricavi economici che incassa⁶²⁸ e degli investimenti che attira⁶²⁹. Si tratta di indagare le relazioni industriali che hanno finora interessato un comparto, ormai, così consistente in Italia⁶³⁰.

In particolare, è necessario indagare il numero dei lavoratori che orbitano attorno alle piattaforme di food delivery⁶³¹: secondo una indagine condotta tra i

⁶²⁶ M. Sarzana, *Assicurare flessibilità e sicurezza nel rapporto di lavoro con i riders*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, n. 1.

⁶²⁷ Si possono menzionare, ancora, altre due piattaforme in crescita nel mercato italiano. Moovenda, a proposito della quale, il Responsabile della Comunicazione Gianpaolo Sacconi, dichiara che la piattaforma opera in cinque città italiane (Roma, Napoli, Viterbo, Cagliari e Cosenza) con circa 1.200 ristoranti affiliati. Inoltre, gli ordini ammontano a circa 10.500 per mese, di cui 3.500 sono di nuovi clienti e che il fatturato dell'azienda è in costante crescita (intervista del 12 marzo 2019, in <http://www.ristorazioneitalianamagazine.it/moovenda-food-delivery/>); Foodracers, piattaforma nata nel 2015 in Italia, il cui CEO ha dichiarato che: «Foodracers è presente in ben 30 città: Alessandria, Bassano del Grappa, Bergamo, Brescia, Cantù, Castelfranco, Cesena, Como, Conegliano, Cremona, Faenza, Forlì, Imola, Lucca, Mantova, Mestre, Mogliano Veneto, Montebelluna, Novara, Parma, Pavia, Piacenza, Pordenone, Ravenna, Trento, Treviso, Trieste, Udine, Varese, Vicenza. In soli tre anni di vita, la startup ha numeri che superano le 300.000 consegne effettuate, i 1.000 ristoranti affiliati e altrettanti racer pronti a consegnare i piatti scelti dagli utenti. Dall'inizio dell'attività, Foodracers ha mobilitato ordini per oltre 7 milioni di euro», A. Carturan, *Foodracers: tutte le caratteristiche di questa piattaforma di food delivery*, 12 marzo 2019, in <http://www.ristorazioneitalianamagazine.it/foodracers-food-delivery/>.

⁶²⁸ «Si stima che entro il 2022 le piattaforme di food delivery potrebbero generare un giro d'affari di oltre 2 miliardi e mezzo di euro», E. Vian, *Boom del food delivery: le nuove frontiere del takeaway*, 12 marzo 2019, in <http://www.ristorazioneitalianamagazine.it/food-delivery/>.

⁶²⁹ «è dunque proprio l'afflusso di capitali finanziari a costituire un fattore decisivo nel consentire l'esplosione della digitalizzazione del food delivery», così M. Marrone, *Rights against machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1, p. 6, che ricostruisce il numero di investimenti di 25 azionisti alle quattro maggiori piattaforme di food delivery in Italia.

⁶³⁰ Anche se la dottrina sottolinea che si tratta di «un mondo in crescita, certo, ma almeno per ora marginale (numericamente ed economicamente) rispetto al complesso del lavoro standard», G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione, prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 1, pp. 3- 24, qui p. 5.

⁶³¹ Da una recente ricerca risulta che in Italia, nel 2017, erano impiegati 753, 248 lavoratori delle piattaforme di cui 10, 000 erano riders: D. Dazzi, *Gig Economy in Europe*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2019, n. 2, pp. 67- 122, spec. tabella p. 73.

collaboratori della piattaforma Deliveroo tra il 30 agosto e il 6 settembre 2018, risulta che: «con Deliveroo lavorano oltre 4.000 rider, in larga maggioranza (91 per cento) uomini, la maggioranza giovani ma non giovanissimi (il 62 per cento ha tra i 20 e i 30 anni, il 23 per cento oltre 30 anni). Per la maggioranza (72 per cento) si tratta di italiani, ma la presenza di stranieri resta significativa»⁶³².

In controtendenza rispetto al generale fenomeno della c.d. disoccupazione tecnologica⁶³³, un rapporto stilato da Assodelivery, l'associazione di rappresentanza delle piattaforme, di cui si vedrà successivamente, ha rilevato, in particolare, un elevato tasso di occupazione garantito dalle aziende di food delivery⁶³⁴, dimostrando cioè che le imprese in questione creano posti di lavoro nel mercato italiano.

Inoltre, ripercorrendo i dati e le indagini condotte dal XVII Rapporto annuale INPS si può rilevare, con riferimento –nello specifico- alle piattaforme di Deliveroo e Foodora (ancorché quest'ultima non esista più) che: «entrambe prevedono una polizza privata per la responsabilità civile dei propri rider per danni contro terzi, entrambe operano nelle grandi città (Milano, Torino, Roma, Firenze, Bologna, e altre) e hanno una prevalenza di corrieri in bicicletta rispetto a motociclo, entrambe non richiedono esclusiva: i rider possono lavorare per più piattaforme, anche nella stessa fascia oraria»⁶³⁵.

Il Rapporto propone, peraltro, una descrizione della struttura e delle modalità di operatività delle aziende: «i ristoranti che stipulano l'accordo riconoscono una commissione per ogni ordine: se si considera uno "scontrino" medio attorno ai 25 euro e una commissione di circa il 25%, si tratta di un incasso lordo per la società di circa 6 euro a consegna, cui va aggiunto il costo fisso di consegna, quando previsto, e da considerarsi sempre lordo (IVA inclusa). Maggiore il numero di consegne per unità di tempo, maggiore l'incasso – e il guadagno dei rider, se sono

⁶³² Indagine reperibile in https://www.filodiritto.com/articoli/2018/11/chi-sono-i-fattorini-del-food-delivery.html#_ftn6, 8 novembre 2018.

⁶³³ S. Sacchi, D. Guarascio, S. Vannutelli, *Esposizione al rischio di disoccupazione tecnologica e politiche redistributive*, in *Stato e mercato*, 2019, n. 1, pp. 125- 156.

⁶³⁴ Il rapporto segnala un numero di circa 20.000 rider occupati, di cui 14.000 impegnati nel settore per meno di sei mesi prima di abbandonarlo, in https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/dossier/file_internets/000/005/101/Assodelivery.pdf.

⁶³⁵ XVII Rapporto Annuale INPS, cit.

pagati a consegna. Il ruolo della piattaforma è cruciale, dovendo ottimizzare il numero di rider in servizio a seconda delle fasce orarie e delle richieste previste. Si tratta di un “business di volume”»⁶³⁶.

Una lucida indagine, volta a ricostruire i rapporti di lavoro in essere tra i ciclofattorini e le piattaforme in Italia, ha evidenziato che sono essenzialmente due le forme contrattuali utilizzate dalle piattaforme italiane⁶³⁷: la collaborazione coordinata a continuativa e la collaborazione occasionale c.d. ritenuta d’acconto⁶³⁸. Dunque, le differenze tra le due principali forme contrattuali in uso presso le piattaforme sono percepibili, per lo più, sul piano della sicurezza e della previdenza⁶³⁹, oltre che sul piano fiscale, tuttavia «nella prospettiva del rapporto di lavoro essi convergono invece pienamente. Tutti i contratti convergono nel sancire la natura autonoma del rapporto di lavoro»⁶⁴⁰.

È, tuttavia, dall’analisi delle concrete modalità di esecuzione dei rapporti di lavoro tra i riders e le piattaforme che possono dedursi le principali problematiche giuridiche che derivano dalle forme contrattuali utilizzate dalle aziende.

⁶³⁶ *Ibidem*.

⁶³⁷ Fatta salva la ricorrente esclusione della natura subordinata, si noti che, ad esempio, Deliveroo inquadra i fattorini come collaboratori occasionali (a ritenuta d’acconto o a partita Iva); Just Eat precisa che i riders sono lavoratori autonomi. Informazioni consultabili in: <https://it.roocommunity.com/tipologia-contratto/> e in Informazioni consultabili in: <https://rider.justeat.it/help/legal#agreement>. Naturalmente, le forme contrattuali utilizzate dalle piattaforme e i trattamenti economici e normativi ivi previsti sono diversi nei diversi Stati in cui le piattaforme operano: per le differenze si rinvia a <https://www.truenumbers.it/quanto-guadagna-rider/>.

⁶³⁸ G. Cavallini, *Foodora, Deliveroo & CO: le fattispecie della gig economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, relazione al Convegno Internazionale di studio “Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale”, Brescia, 12-13 ottobre 2017, ora reperibile in https://www.academia.edu/35106861/FOODORA_DELIVEROO_and_CO_LE_FATTISPECIE_DELLA_GIG_ECONOMY_ITALIANA_TRA_PREVISIONI_CONTRATTUALI_ED_EFFETTIVE_MODALITÀ_DI_ESECUZIONE_DEL_RAPPORTO, p. 7.

⁶³⁹ Sarà sufficiente, in questa sede, ricordare che, ai sensi dell’art. 5 del D.Lgs. n. 38/2000, le co.co.co. prevedono l’obbligo di iscrizione all’INAIL in caso di infortunio o malattia, a carico del committente, obbligo, invece, assente per le collaborazioni occasionali.

⁶⁴⁰ G. Cavallini, *Foodora, Deliveroo & CO: le fattispecie della gig economy italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, relazione al Convegno Internazionale di studio “Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale”, Brescia, 12-13 ottobre 2017, ora reperibile in https://www.academia.edu/35106861/FOODORA_DELIVEROO_and_CO_LE_FATTISPECIE_DELLA_GIG_ECONOMY_ITALIANA_TRA_PREVISIONI_CONTRATTUALI_ED_EFFETTIVE_MODALITÀ_DI_ESECUZIONE_DEL_RAPPORTO, p. 8.

Innanzitutto, dalle indagini, anche etnografiche⁶⁴¹, risulta che i fattorini avvertono soprattutto l'esigenza di una copertura assicurativa, finalizzata a coprire il rischio, scaricato dalle piattaforme in capo ai riders, non solo in caso di infortunio del fattorino durante l'esercizio della prestazione, ma anche in caso di danno al mezzo (solitamente la bicicletta, più raramente il motorino), poiché sia nel caso di danno alla persona sia nel caso di danno al bene, viene meno l'occasione di lavorare, dunque viene meno la possibilità di percepire un compenso, in alcuni casi corrisposto a consegna.

Per quel che riguarda il trattamento economico, alcune aziende prediligono un sistema di compenso su base oraria, altre un sistema di compenso a consegna⁶⁴², altre ancora la combinazione dei due modelli a tempo e a consegna⁶⁴³. A ciò si aggiunga che anche le modalità di assegnazione dei turni varia a seconda della piattaforma considerata e del tipo di retribuzione prevista: per esempio, Deliveroo stabilisce degli slot (turni) e il collaboratore sarà libero di candidarsi o non candidarsi per una specifica aggiudicazione preventiva di slot a calendario⁶⁴⁴, ma dovrà attendere la conferma della sua assegnazione a questi ultimi da parte della piattaforma, a seguito (e solo a seguito) della quale potrà, effettivamente, eseguire la consegna assegnata in quella fascia oraria che si è aggiudicato.

Naturalmente, ricorrere al sistema della paga a consegna come metrica del compenso ha dei risvolti particolarmente problematici⁶⁴⁵: innanzitutto perché

⁶⁴¹ N. Quondamatteo, *Non per noi, ma per tutti. La lotta dei riders e il futuro del mondo del lavoro*, Asterios, Trieste, 2019, pp. 20 ss.

⁶⁴² Glovo attualmente prevede un sistema di paga a consegna.

⁶⁴³ Per esempio Deliveroo utilizza un sistema (c.d. Dynamic Fee) che calcola la distanza e il tempo necessario per ogni consegna, cosicché la paga non sarà mai uguale (il sito precisa che percorrere la stessa distanza a Milano, non è la stessa cosa che percorrerla a Cagliari). Informazioni consultabili in: <https://it.roocommunity.com/pay-2/>. In ogni caso, Deliveroo corrisponde 7 euro lordi all'ora, prevedendo un c.d. bonus fatica di 1 euro a consegna per chi utilizza la bicicletta, anziché un motociclo per la consegna, informazioni consultabili in: <https://lavoratori.blog/lavoro-deliveroo/>. Similmente Just Eat prevede un compenso orario fisso di 6, 50 euro a cui, però, aggancia una serie di indennità (4 euro per le ore di disponibilità; 1 euro in caso di pioggia, ecc.).

⁶⁴⁴ Informazioni consultabili in: <https://it.roocommunity.com/ssb-prenotazione-orari/>.

⁶⁴⁵ La riflessione sulla paga a consegna ridonda, inevitabilmente, sul problema dell'intensità della prestazione che la dottrina ha già compiuto da tempo con riferimento al lavoro subordinato. In particolare, l'incidenza dell'intensità sulla prestazione dipende da quanto «l'intensità (o velocità di esecuzione) della prestazione incida direttamente sulla qualità del prodotto [...] Si pensi [...], in generale a tutti i casi in cui lo stretto coordinamento temporale di singoli segmenti della prestazione rispetto al resto dell'organizzazione produttiva sia imposto dalla natura stessa della prestazione. Dove invece la velocità di esecuzione della prestazione non influisca direttamente sulla qualità del prodotto, il discorso si fa più complesso», così P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1984, specie pp. 253- 254. Per le problematiche storiche legate al sistema retributivo

essendo la prestazione svolta su di un mezzo di trasporto ad alto rischio di incidenti su strada, il compenso a consegna incita ad effettuare più consegne possibili nel minor tempo possibile e, dunque, aumenta il rischio; peraltro, in base al numero e al tipo⁶⁴⁶ di consegne effettuate⁶⁴⁷, il fattorino varierà il suo ranking, in forza del quale l'azienda determina l'assegnazione ai turni di lavoro (maggiore è il ranking ottenuto dal rider, più favorevole è lo slot accordato, maggiore è il numero di consegne da effettuare e, quindi, di compensi da percepire)⁶⁴⁸.

È facile notare che le esigenze legate al profilo della sicurezza, al sistema di paga a consegna, alla metrica per l'accesso ai turni di lavoro sono estremamente intrecciate tra loro e, infatti, non è un caso che sono le esigenze che hanno rappresentato, come si vedrà *infra*, l'oggetto delle prime forme di rivendicazione sindacale.

3.2. Il contenzioso sul caso dei riders in Europa: giurisprudenza a confronto

del cottimo, tra l'ampia letteratura, si rinvia a: L. Angiello, *La retribuzione*, in F. D. Busnelli (diretto da), *Il codice civile commentato*, Giuffrè, Milano, 2003, specie pp. 179 ss.; G. Giugni, *Organizzazione dell'impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. dir. lav.*, 1968, I, pp. 3 ss.

⁶⁴⁶ Ad esempio, le piattaforme attribuiscono un punteggio maggiore ai fini del ranking al rider che accetta commissioni nel weekend dove la domanda dell'utenza cresce notevolmente e, con essa, l'interesse delle aziende ad avere a disposizione un numero elevato di lavoratori.

⁶⁴⁷ Naturalmente, un'altra consistente voce del ranking dei fattorini è rappresentata dalle recensioni rilasciate dalla clientela per la singola consegna effettuata dal singolo rider. Per un approfondimento in tema di *rating* della clientela come forma di esercizio del potere di controllo delle piattaforme digitali, sarà consentito un rinvio a G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, vol. 3, n. 1; A. Ingraio, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, cit., pp. 193 ss.; V. Nuzzo, *Il gradimento degli utenti delle piattaforme digitali tra controllo della prestazione e valutazione della performance dei gig workers*, in corso di pubblicazione. E per un approfondimento sull'impatto che, in generale il meccanismo di rating produce sul mercato digitale si veda: G. Birgilito, M. Birgilito, *Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 2; A. Topo, *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, in *Lav. dir.*, 2018, n. 3, pp. 453- 475; G. Smorto, *Reputazione, fiducia e mercati*, in *Eur. Dir. priv.*, 2016, fasc. 1, pp. 199- 218.

⁶⁴⁸ Chi ha condotto un'indagine censitaria dei riders del food delivery nella città di Milano, ha evidenziato che l'algoritmo «va a premiare chi è costantemente disponibile, oltre che puntuale e apprezzato dai clienti», ciò incide anche sulla scelta del personale impegnato nella consegna di cibo a domicilio: ad esempio, «gli studenti impegnati periodicamente negli esami», non possono garantire un ampio margine di disponibilità alla piattaforma e sono, perciò, ormai esclusi. Così P. Natale, *I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post- capitalismo*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 1

La formazione del diritto del lavoro nell'esperienza italiana, spesso, è avvenuta per via extra-legislativa⁶⁴⁹, mostrando che anche negli ordinamenti di civil law si sia seguita una strada deviante rispetto al tradizionale percorso di creazione di diritto positivo⁶⁵⁰.

Oggi, la tendenza non è andata svanendo, poiché la costruzione delle fattispecie di lavori tramite piattaforma digitale, nonché la loro regolamentazione, è stata affidata alla giurisprudenza, anche e soprattutto⁶⁵¹, per il settore del food delivery, qui considerato.

La comparazione⁶⁵² tra le pronunce dei vari ordinamenti può risultare utile⁶⁵³: in effetti, risulta che molte sentenze, perfino all'interno dello stesso ordinamento, sono di segno opposto, dunque la comparazione può essere ragionevole per verificarne i

⁶⁴⁹ La questione fu al centro di un fertile dibattito già negli anni Sessanta, come dimostra il convegno che si tenne ad Ancona, 2-3 maggio 1968, "La formazione extralegislativa del diritto nell'esperienza italiana", in *Quaderni de Il Foro Italiano*, supplemento al n. 1, gennaio 1970 e, per una puntuale ricostruzione storica dell'attività della giurisprudenza nel diritto del lavoro, si veda: A. Terzi, *I giudici, il diritto del lavoro e l'interpretazione che cambia verso*, in *Questione Giustizia*, 2016, n. 4, pp. 150-160.

⁶⁵⁰ Per un lavoro di comparazione, tra i soli ordinamenti di civil law, sarà consentito un rinvio a G. Pacella, *Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei paesi di civil law*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1.

⁶⁵¹ È sufficiente guardare al caso italiano per avere la conferma che, finora, la giurisprudenza si sia occupata solo di questo settore.

⁶⁵² L'analisi comparativa del lavoro all'interno della gig-economy ha un precedente, di ampia portata, di cui non può non tenersi conto tra la letteratura giuslavoristica in tema: M. A. Cherry, A. Aloisi, "Dependent Contractors" in the Gig Economy: a Comparative Approach, in *American University Law Review*, 2017, vol. 66, pp. 635-689. La riflessione è stata pure acutamente svolta da M. Biasi, *Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 2; Id., *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2018, n. 2, in cui l'A. compara, in particolare, le sentenze italiane sul caso dei riders; F. Capponi, *La regolazione delle collaborazioni etero-organizzate tra legge e contratto: il caso delle piattaforme di food delivery*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 4, pp. 1247-1260; inoltre, propone una comparazione anche se maggiormente riferita alla giurisprudenza dei paesi di common law (segnatamente Inghilterra e Stati Uniti), V. De Stefano, *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata*, 5 maggio 2017, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilrome/documents/publication/wcms_552802.pdf; V. Pietrogiovanni, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1.

⁶⁵³ Come ha considerato V. Pietrogiovanni, *Redefining the boundaries of Labour Law: is "double alienness a useful concept for classifying employees in times of fractal work?"*, in A. Blackham -M. Kullmann -A. Zbyszewska (a cura di), *Theorising Labour Law in a Changing World -Towards Inclusive Labour Law*, Hart, 2019, pp. 55-69, specie p. 58, «many European countries rely on the concept of subordination as the key to access the protective statute addressed to employees»: la subordinazione, dunque, è un concetto giuridico che, pur declinato in modo differente, si rinviene in ogni ordinamento giuridico con la medesima funzione di riconoscere specifiche tutele ai lavoratori.

motivi e, infine, per capire fin dove si può spingere, oggi, la giurisprudenza nella ricostruzione delle fattispecie concrete e nella loro qualificazione.

Si tratta, cioè, di cogliere gli effetti e le conseguenze di un processo normativo che scaturisce esclusivamente dalla fonte giurisprudenziale piuttosto che da quella legislativa⁶⁵⁴.

Per quel che ci riguarda più da vicino, in effetti, la giurisprudenza italiana finora pronunciata sul caso della qualificazione del rapporto dei fattorini⁶⁵⁵, ha escluso che possa trattarsi di lavoratori subordinati proprio in virtù del fatto che possono scegliere se e quando lavorare secondo la ricostruzione che ne fa la dottrina e la giurisprudenza che qui si intende criticare. L'opzione interpretativa, peraltro, aveva portato le due sentenze di primo grado ad escludere non solo l'applicazione dell'art.

⁶⁵⁴ Una riflessione in questo senso è stata svolta da R. De Luca Tamajo, *Il ruolo della giurisprudenza nel diritto del lavoro: luci ed ombre di una attitudine creativa*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 813- 821.

⁶⁵⁵ V. Tribunale di Torino, 7 maggio 2018, n. 778 con nota di M. Del Conte, O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, n. 3, pp. 673-682; V. Ferrante, *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 4, pp. 1196- 1202; M. Biasi, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, n. 4-5, pp. 1227- 1241; G. A. Recchia, *"Gig economy" e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *Lav. Giur.*, 2018, n. 7, pp. 726-734; P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, pp. 294-303; con nota di E. Gramano, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, in *Labor*, 2018, fasc. 5, pp. 609-619; con nota di P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2018, fasc. 1, in www.lavorodirittieuropa.it; I. Massa Pinto, *La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio sulla Costituzione: note in margine alla sentenza Foodora*, in *Oss. Cost.*, 2018, n. 2. Tribunale di Milano 10 settembre 2018, n. 1853 con nota di M. Forlivesi, *Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. "riders"*, in *Labor*, 2019, fasc. 1, pp. 112-120; M. Turrin, *Dopo il Tribunale di Torino anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, in *Labor*, 20 ottobre 2018. Corte di appello di Torino, 11 gennaio 2019, n. 26, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, II, con nota di M. T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, pp. 350- 358 e R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, pp. 358- 367; con nota di R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte di appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2019, n. 1; P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav., Dir., Eur.*, 2019, n. 1; M. Paoletti, *Ciclofattorini: una sentenza interessante, un problema ancora molto aperto*, in *Lav., Dir., Eur.*, 2019, n. 1; T. Sacchetti, L. Fassina, *La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora*, in *Lav., Dir., Eur.*, 2019, n. 1, reperibili in www.lavorodirittieuropa.it; con nota di F. Martelloni, *La Corte di Appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, in *Questione Giustizia*, 17 aprile 2019; D. Bellini, *La Corte di Appello di Torino ritorna sul caso Foodora: i riders sono etero-organizzati e si applica (una parte) della disciplina della subordinazione*, in *Labor*, 27 marzo 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, fasc. 3; G. A. Recchia, *Contrordine! I riders sono collaboratori eterorganizzati*, in *Lav. Giur.*, 2019, n. 4, pp. 403- 411; M. Del Frate, *Le collaborazioni etero-organizzate alla prova della giurisprudenza di merito*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, n. 3, pp. 937- 945; M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato ma è tutelato come se lo fosse*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1, pp. 85- 103.

2094 c.c., ma perfino dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015, ammessa, invece, dalla pronuncia della Corte di Appello di Torino. Per entrambe le Corti di primo grado la libertà dei fattorini digitali di decidere se e quando lavorare compromette, *ab origine*, l'esercizio da parte dell'azienda del potere direttivo e disciplinare, giacché l'ipotesi di accertare il vincolo di subordinazione tra le parti verrebbe completamente svuotato di contenuto a monte, ossia semplicemente guardando alla fase genetica del rapporto. Come ha già rilevato attentamente un puntuale commento alla sentenza, le Corti hanno valutato solo un segmento del rapporto di lavoro con la piattaforma, quello iniziale, omettendo di addentrarsi nella valutazione anche dell'altro segmento, la fase esecutiva della prestazione di lavoro⁶⁵⁶.

In grado di appello, il giudice di Torino, invece, pare entrare nell'analisi della fase esecutiva del rapporto, rilevando la sussistenza dell'etero-organizzazione, in quanto i ricorrenti erano integrati funzionalmente nell'organizzazione determinata in via unilaterale dalla committente. La Corte ha ritenuto applicabile la disciplina di cui al primo comma dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, pur chiarendo che ciò non comporta, comunque, la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, in quanto il fattorino «resta, tecnicamente, autonomo» nell'esercizio della prestazione di lavoro. Naturalmente, la decisione deriva dall'interpretazione della norma in considerazione: il giudice chiarisce, infatti, che l'art. 2 comporta l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., ma resta un genere a sé e, in quanto tale, distinto anche dalle collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. La pronuncia è precedente alle modifiche che, come si vedrà nel capitolo successivo, ha apportato la legge n. 128/2019 all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, pertanto la Corte si riferisce all'interpretazione di elementi originari della disciplina: in particolare, al concetto di prestazione eseguita in modo

⁶⁵⁶ Infatti M. Forlivesi, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, parla di «(pre)scelta del giudice» di escludere la subordinazione. Invero, sembra che la giurisprudenza voglia occuparsi di definire la fattispecie in astratto: come sottolinea acutamente P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *Lavori, Diritti, Europa*, 2018, n. 1, spec. p. 1-2., colpisce che, per esempio, nella sentenza del Tribunale di Torino, la prima sentenza dell'ordinamento italiano sul caso dei *riders* di Foodora, il giudice abbia, in prima battuta, esplicitamente chiarito che non ha voluto occuparsi dei bassi compensi e della condizione di sfruttamento dei *riders*, come a dire che interessa solo il profilo qualificatorio della fattispecie, appunto, in astratto e che, possano essere tralasciate quelle questioni materiali e in fatto che, invece, dovrebbero essere una componente fondamentale nella decisione di una controversia in sede giudiziale.

esclusivamente (e non, come ora, prevalentemente) personale e alla precisazione dei tempi e dei luoghi organizzati dal committente.

Da ultimo, si è pronunciata la Corte di Cassazione⁶⁵⁷, a cui la piattaforma aveva presentato ricorso. La sentenza di legittimità si pronuncia, invero, non solo con riguardo alla «prestazione litigiosa», ma offre anche una chiave ermeneutica per intendere la norma di cui all'art. 2 del Jobs Act.

Nel ripercorrere la decisione impugnata della Corte territoriale⁶⁵⁸ di applicare ai riders l'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, nella sua versione previgente, la Cassazione accenna all'opzione scorrettamente⁶⁵⁹ disposta dai giudici di appello di una «applicazione selettiva» delle disposizioni relative allo statuto della subordinazione, al posto di «un'estensione generalizzata» delle stesse: infatti, si rammenta che la Corte d'appello di Torino aveva esteso ai riders ricorrenti la tutela relativa al trattamento retributivo, alla salute e sicurezza, ai limiti di orario, alle ferie e previdenza, ma non quella relativa al licenziamento che, invece, dovrebbe naturalmente discendere dall'applicazione delle disposizioni relative allo status di subordinazione⁶⁶⁰.

La Cassazione propone, di seguito, una interpretazione della norma dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015⁶⁶¹, suggerendo che la norma ivi contenuta venga

⁶⁵⁷ Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663.

⁶⁵⁸ Uno dei primissimi commenti alla sentenza ritiene che la sentenza della Cassazione «modifichi in parte la motivazione ma conferma nel risultato pratico immediato la sentenza della Corte d'appello», così P. Ichino, *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, 25 gennaio 2020, in Lavoce.info, reperibile in <https://www.pietroichino.it/?p=54586>.

⁶⁵⁹ *Contra* A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, cit., secondo cui le tutele del lavoro subordinato applicabili ai collaboratori etero-organizzati, ai sensi dell'art. 2 del decreto n. 81, sono ricavabili dalla disposizione del comma 2 dell'articolo, in forza del quale la contrattazione collettiva sarebbe idonea a sostituire la disciplina legale del lavoro subordinato con riferimento al «trattamento economico e normativo», «quindi l'intercambiabilità tra la disciplina legale e quella collettiva presuppone che quest'ultima sia sovrapponibile alla prima (nel senso che deve avere lo stesso ambito di *copertura*) con una conseguente identità delle materie oggetto della regolazione di fonte legale e collettiva. Fonti perfettamente fungibili [...]». Ciò varrebbe, secondo l'A., ad escludere l'applicabilità della disciplina previdenziale e, in particolare, la disciplina dei limiti causali al recesso del committente.

⁶⁶⁰ Nel giudizio della Cassazione, invece, la tutela derivante dalla disciplina del lavoro subordinato deve essere «indiscriminatamente» applicabile, in forza dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, anche ai collaboratori etero-organizzati. Su questo punto si veda uno dei primi commenti alla sentenza: F. Siccardi, *Applicabile la disciplina del lavoro subordinato ai riders*, 27 gennaio 2020, in dirittoegiustizia.it.

⁶⁶¹ Ancora P. Ichino, *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, 25 gennaio 2020, in Lavoce.info, reperibile in <https://www.pietroichino.it/?p=54586>, è dell'idea che la sentenza della Cassazione estenda ai riders il medesimo trattamento ad essi riconosciuto con l'entrata in vigore del decreto n. 101/2019, poi convertito in L. n. 128/2019, come si vedrà nell'ultimo capitolo.

«contestualizzata» nell'ambito della riforma che ne ha dato attuazione⁶⁶². Il giudizio di legittimità, infatti, precisa che la norma vada letta in una prospettiva anti-elusiva, cioè volta a limitare le possibili implicazioni abusive derivanti dal ricorso alle figure contrattuali di collaborazioni coordinate e continuative che, soprattutto a seguito della abrogazione della figura del lavoro a progetto, prevedono una «ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione», ragione per cui, «non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, designando una norma di disciplina».

Dunque, la Cassazione scioglie (oppure acuisce) un punto nevralgico della questione⁶⁶³ direttamente collegata al contenzioso in esame: l'art. 2 del Jobs Act contiene una norma di disciplina⁶⁶⁴, peraltro, nel giudizio della Corte anche a seguito della modifica apportata dall'art. 1 della L. n. 128/2019. Infine, per quel che concerne la contestazione ad opera dei ricorrenti della sussunzione operata dalla Corte di secondo grado della fattispecie concreta nella fattispecie di cui all'art. 2 del D. lgs. n. 81/2015, la Cassazione la ritiene infondata, poiché la asserita libertà del rider di scegliere quando e dove lavorare, sufficiente per i legali della piattaforma ad escludere la etero-determinazione in quanto a tempi e luogo della

⁶⁶² *Contra* P. Ichino, *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, 25 gennaio 2020, in *Lavoce.info*, reperibile in <https://www.pietroichino.it/?p=54586>, secondo cui «quando sono stati elaborati i contenuti del Jobs Act, esso era ancora ai primi esordi in Europa e non era considerato da nessuno, né in Parlamento né fuori, meritevole di particolare attenzione sul piano del diritto del lavoro» e che, di conseguenza, sia nato in un triennio (2013-15) in cui era ancora impossibile prevedere le trasformazioni dei rapporti di lavoro che, invece, oggi interessano i riders delle piattaforme digitali.

⁶⁶³ Si noti, tuttavia, che la sentenza della cassazione, pur facendone menzione, non intende occuparsi di un'ulteriore problematica urgente connessa con il caso litigioso, cioè, il quantum dell'estensione della disciplina derivante dallo status di subordinazione alle collaborazioni etero-organizzate.

⁶⁶⁴ Interessante il rilievo di A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, cit., secondo cui, l'art. 2 del D. Lgs. n. 81/15, pur essendo una norma di disciplina, non applica la stessa disciplina prevista per il lavoro subordinato, innanzitutto perché la norma del Jobs Act –anche a seguito di modifica- è derogabile, ai sensi del comma 2, e dunque, «rimuovere l'inderogabilità dalle tutele del lavoratore vuol dire cambiarne i connotati genetici».

prestazione e, perciò, l'applicazione della norma di cui all'art. 2, secondo i giudici di legittimità, al contrario, può apprezzarsi solo nella fase genetica del rapporto, ma non residua affatto nella fase esecutiva, in cui le modalità di coordinamento per l'esercizio della prestazione sono imposte –unilateralmente, cioè- dal committente e non di comune accordo tra le parti.

Un ultimo passaggio della sentenza si ritiene significativo: la Corte non esclude che, «a fronte di specifica domanda della parte interessata fondata sul parametro normativo dell'art. 2094 cod. civ., il giudice accerti in concreto la sussistenza di una vera e propria subordinazione». Dunque, tenendo conto che la mancata qualificazione come lavoratori subordinati non era stata oggetto di ricorso per Cassazione, la Corte non si è pronunciata, ma ha lasciato aperta l'ipotesi di accertamento in un giudizio di merito, come sede privilegiata per apprezzare «le modalità effettive di svolgimento del rapporto» che, in modo decisivo, influenzano «le controversie qualificatorie».

Andando, poi, a guardare gli ordinamenti oltralpe, in Spagna⁶⁶⁵, lo Juzgado de lo Social de Madrid⁶⁶⁶, in un primo tempo, aveva deciso che i fattorini della piattaforma di Glovo fossero lavoratori autonomi, in particolare valutando la libertà in capo ai *riders* di collocarsi nel giorno e nella fascia oraria di lavoro e di accettare l'esercizio della prestazione. La Corte aveva, infatti, argomentato che «el demandante no tenía jornada ni horario. Él decidía la franja horaria en la que deseaba trabajar, elegía los pedidos que le interesaban y rechazaba los que no quería, decidía con libertad la ruta a seguir hasta cada destino, no tenía obligación de comenzar o finalizar su jornada en una determinada hora [...]. El actor decidía el cómo, el dónde y el cuándo de la prestación de servicios, tenía el dominio completo de su actividad y podía incluso desistir de un servicio previamente

⁶⁶⁵ Per una ricognizione completa della giurisprudenza spagnola sul caso dei fattorini delle piattaforme di *food delivery*, si rinvia a: M. López Balaguer, *Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 2; E. Colàs-Neila, *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1.

⁶⁶⁶ Juzgado de lo Social de Madrid 3 settembre 2018, n. 284. A seguito di ricorso del c.d. glover, la sentenza non è stata confermata dal Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, 19 settembre 2019, n. 715/2019, che, al contrario, ha ritenuto sussistente una relazione di lavoro tra le parti sulla base del fatto che, tra gli ulteriori accertamenti, «el glover existe porque existe Glovo y la inversa, Glovo no podría existir sin glovers».

aceptado a mitad de ejecución sin sufrir por ello penalización alguna (hecho probado sexto)»).

Dunque, la evidente flessibilità oraria che caratterizza questi rapporti di lavoro si incontra e scontra con i due elementi giuridici che, anche ai sensi dell'ordinamento spagnolo, definiscono il vincolo di subordinazione, il c.d. "trabajo por cuenta ajena" (art. 1 E.T), ovvero: *ajenidad e dependencia*⁶⁶⁷.

Tuttavia, a distanza di poco tempo, altra giurisprudenza spagnola⁶⁶⁸ ha riconosciuto che il rapporto intercorrente tra i *riders* e la piattaforma tecnologica sia da considerarsi un rapporto di lavoro. La sentenza è significativa anche perché propone un differente indirizzo metodologico per procedere alla qualificazione del rapporto intercorrente tra le parti in causa: il giudice vaglia il contesto e il mercato in cui entrambe si incontrano. In effetti, dopo aver elencato gli indici che escluderebbero la sussistenza di un rapporto di lavoro, propone altri indici ("nuevos indicios") che deriverebbero dalle nuove forme di lavoro tramite piattaforma tecnologica e che, dunque, obbligherebbero gli interpreti a tenerli in considerazione per la qualificazione del rapporto intercorrente tra le parti.

Sempre la giurisprudenza spagnola ha così deciso, praticamente in contemporanea alla sentenza da ultimo citata, che i fattorini di Glovo sono da considerarsi lavoratori subordinati. In particolare, a proposito della libertà oraria, la Corte ha ritenuto che: «la pretendida libertad en la elección de horas o franjas horarias, que depende de un sistema de puntuación que hace que el trabajador tiene que plegarse a las exigencias empresariales si quiere configurar un horario que resulte rentable. Ello hace que la flexibilidad laboral que pretende hacer ver la empresa se convierta en una manera de hacer competir a los recaderos para lograr las mejores horas que ya no son las más compatibles con su vida personal, sino las que la empresa considera

⁶⁶⁷ Si rinvia a H. Álvarez Cuesta, *¿Trabajador o autónomo? La calificación del trabajo en plataformas en las resoluciones judiciales españolas*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2019, n. 1, pp. 153- 177, specie p. 163, che definisce la "dependencia": «es equivalente a la existencia de órdenes ajenas al trabajador sobre el modo de ejecución del trabajo, si bien no ha de entenderse como un concepto necesariamente rígido» e p. 167, che definisce la "ajenidad" che «se manifiesta en una doble vertiente, en los frutos, es decir, en los resultados del trabajo, y en el mercado, consistente en que el repartidor (en este supuesto) no ofrece el producto de su trabajo directamente a los clientes sino a la empresa que es quien hace llegar ese producto al mercado».

⁶⁶⁸ Juzgado de lo Social de Madrid, 11 febbraio 2019, n. 53, per un commento si rinvia all'articolo di A. Todoli, *Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo (y declara nulo el despido)*, 13 febbraio 2019, in <https://adriantodoli.com/2019/02/13/analisis-a-la-primera-sentencia-que-declara-la-laboralidad-de-rider-de-glovo-y-declara-nulo-el-despido/>.

más rentables o de alta demanda»⁶⁶⁹. Ovvero che la flessibilità oraria è, comunque, frutto di una scelta della piattaforma che mira ad individuare le fasce orarie più redditizie per l'azienda e non certo volta a preservare una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per i fattorini. Peraltro, il ricorso promosso da Glovo avverso la sentenza di primo grado è stato rigettato dal Tribunal Superior de Justicia, confermando lo status di “trabajador por cuenta ajena” del fattorino⁶⁷⁰.

E, da ultimo, ha fatto seguito un'ulteriore sentenza del Tribunale di Madrid che, pur non arricchendo di elementi particolarmente significativi il dibattito già in corso in Spagna⁶⁷¹, ha ripreso la decisione del febbraio scorso della medesima Corte, e ha confermato che «debe [...] afirmar plenamente la laboralidad de la relación»⁶⁷².

Ritorna l'argomento che già nel precedente caso aveva orientato la decisione del giudice, ossia «En éste contexto las parcelas de libertad para decidir días y horas de trabajo y aceptación de servicios concretos no le proporcionan ninguna facultad o poder que pueda condicionar el desarrollo de la actividad empresarial ya que GLOVO [...] cuenta con tan amplio elenco de repartidores dispuestos a trabajar que la ausencia de unos es suplida automáticamente con la presencia de otros y también cuando el repartidor rehúsa atender algún servicio asignado». Resta, pertanto, evidente che la libertà del fattorino di decidere la fascia oraria in cui iscriversi per l'esercizio della prestazione è una facoltà di scarso peso per la piattaforma, che ha a disposizione –gratuitamente, in assenza di indennità di disponibilità- un esercito di riserva di fattorini tale da non compromettere la sua organizzazione anche nel caso di molteplici rifiuti.

Per quel che concerne l'ordinamento francese, un primo orientamento della giurisprudenza aveva più volte escluso la natura subordinata dei fattorini di food delivery⁶⁷³; d'altronde, come ha sottolineato la dottrina, «la plupart des arrêts

⁶⁶⁹ Juzgado de lo Social de Gijón, 20 febbraio 2019, n. 61.

⁶⁷⁰ Tribunal Superior de Justicia Asturias Sala de lo Social, 25 luglio 2019, n. 01818/2019.

⁶⁷¹ Per un breve commento si veda l'articolo di A. Todoli, *Nueva Sentencia que declara la laboralidad en Glovo. Aplica el Convenio Colectivo del Transporte categoría de Mozo*, 9 aprile 2019, in <https://adriantodoli.com/2019/04/09/nueva-sentencia-que-declara-la-laboralidad-en-glovo-aplica-el-convenio-colectivo-del-transporte-categoria-de-mozo/>.

⁶⁷² Juzgado de lo Social de Madrid, 4 aprile 2019, n. 133.

⁶⁷³ Per Takeateasy: Cour d'Appel de Paris, 20 aprile 2017, n. 17/0051; Cour d'Appel de Paris, 14 dicembre 2017, n. 17/04607. Per Deliveroo: Cour d'Appel de Paris, 9 novembre 2017, n. 16/12875, anche in *Riv. it. dir. lav.* 2018, I, con nota di A. Donini, *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, pp. 63-71.

rendus par la cour d'appel de Paris proviennent de la même chambre sociale, composée à l'identique, avec le même président et les mêmes assesseurs (pôle 6, chambre 2). Ces arrêts sont donc très proches (pour ne pas dire identiques...) dans leur construction et leur rédaction»⁶⁷⁴. Tuttavia, la letteratura aveva già rilevato che l'argomento della libertà oraria dei *livreurs* risultasse fragile, poiché: «le livreur est certes libre de choisir les créneaux pendant lesquels il entend travailler, mais, dès lors qu'il se connecte, il perd toute liberté puisqu'il lui faut alors accepter les courses prescrites, sauf à risquer la mise en œuvre à ses dépens de la clause résolutoire prévue au contract». E, dunque, «comment ne pas y voir un pouvoir de direction qui, s'ajoutant au pouvoir de sanction prévue par le contract, caractérise l'existence d'un état de subordination du travailleur?»⁶⁷⁵. Anche la dottrina italiana, di commento alla sentenza con cui la Corte d'appello di Parigi aveva escluso la natura subordinata del rapporto dei ciclo-fattorini, ha rinvenuto uno spazio ritagliato dagli stessi giudici per la subordinazione, «laddove le condizioni di esecuzione della prestazione siano determinate unilateralmente dal datore di lavoro con conseguente integrazione del lavoro di un *service organisé*, secondo una logica giustamente accostata a quella della etero-organizzazione nostrana»⁶⁷⁶.

Invece, la dottrina spagnola ha sottolineato le ragioni della decisione della Corte d'appello parigina, relative alla «enorme libertad a las partes contratantes y, especialmente, al profesional que no subordina en momento alguno su prestación a las especiales condiciones que le vengán impuestas desde la plataforma»⁶⁷⁷.

Successivamente, la Chambre Sociale della Cour de Cassation francese⁶⁷⁸, sul caso della piattaforma TakeEatEasy, ha qualificato il rapporto di lavoro tra le parti della

⁶⁷⁴ A. Fabbre, *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés?*, in *Droit Social*, 2018, n. 6, pp. 547-558, qui p. 549.

⁶⁷⁵ A. Fabbre, *Plateformes numériques: gare au tropisme "travailliste"!*, in *Revue de Droit du Travail*, 2017, n. 3, pp. 166-170, qui p. 170.

⁶⁷⁶ R. Voza, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, n. 4, pp. 657-685, qui p. 672.

⁶⁷⁷ J. R. Mercader Uguina, *La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad*, in A. Todolí, M. Hernández Bejarano (directores), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Aranzadi, Navarra, 2018, pp. 155-176, spec. p. 161.

⁶⁷⁸ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 novembre 2018, n. 1737, con nota di C. Courcol-Boucharde, *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract*, in *Revue de Droit du Travail*, 2018, n. 12, pp. 812-819; M. Peyronnet, *Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés*, in *Revue de Droit du Travail*, 2019, n. 1, pp. 36-40; C. Larrazet, *Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale*, in *Droit Social*, 2019, n. 2; ed, infine, un commento del sindacato CGT, *Mémoire en intervention volontaire de la CGT dans l'affaire TakeEatEasy*; E.

piattaforma di consegna di pasti a domicilio nei termini della subordinazione⁶⁷⁹, sulla base del principio, rinvenuto anche nelle sentenze della giurisprudenza brasiliana⁶⁸⁰ e spagnola, della prevalenza ai fini qualificatori dell'effettivo svolgimento della prestazione sulla volontà cartolare delle parti e sulla base dell'esercizio di un potere di controllo (sistema di geolocalizzazione) e sanzionatorio (disconnessione dalla piattaforma) in capo all'impresa.

Dunque, come ha rilevato la dottrina francese di commento alla pronuncia della Chambre sociale⁶⁸¹, la motivazione della sentenza si fonda non sulla *nozione* di subordinazione, ma sulla *prova* della sua sussistenza, tant'è che i giudici non hanno ritenuto necessario accertare la triade di cui si compone la definizione classica e in senso stretto di subordinazione nell'ordinamento francese, la quale deriva da risalente giurisprudenza⁶⁸², bensì ha ritenuto utile soffermarsi su due elementi empirici e fattuali della geolocalizzazione e della disconnessione dalla piattaforma per ricavarne, in via deduttiva, la sussistenza del vincolo di subordinazione.

Si tratta, pertanto, di una pronuncia che, seppure esigua nelle sue motivazioni, «[...] est significatif de la relative ouverture de la jurisprudence quant à la qualification de contract de travail. Et elle augure d'une très large requalification à venir des travailleurs des plateformes [...]»⁶⁸³.

Dockès, *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy*, in *Le Droit Ouvrier*, gennaio 2019, n. 846.

⁶⁷⁹ Resta incerta la qualificazione degli autisti di Uber: le istanze di riqualificazione dei contratti di collaborazione stipulati dall'azienda in contratti di lavoro subordinato, presentate dinanzi al Conseil de prud'hommes di Parigi (si veda, per esempio, l'azione introdotta dall'avv. J. P. Teissonnière, il 14 aprile 2017, in *Semaine sociale Lamy*, 2017, n. 1767, pp. 8-9), non sono eterogenee: in un primo momento, sia l'azione proposta dall'URSSAF contro Uber (decisa da Cass. civ., 2e ch., 7 juillet 2016, n° [15-16110](#)) che la decisione resa dal Conseil de prud'hommes di Parigi (20 dicembre 2016, n. 14/11044) avevano accertato che i lavoratori della piattaforma fossero falsi autonomi. Tuttavia, lo stesso Conseil de prud'hommes de Paris ha, poi, emesso una decisione contraria, escludendo che il contratto di collaborazione tra Uber e un suo autista potesse considerarsi un contratto di lavoro (Cons. prud'h. Paris, 29 gennaio 2018, n. F16/11460).

⁶⁸⁰ La giurisprudenza brasiliana, che qui non si esamina perché relativa al settore del trasporto di persone e che ha giudicato in relazione alla formulazione dell'art. 3 della Consolidação das Leis do Trabalho che contiene una definizione di subordinazione molto simile a quella del 2094 c.c., è stata oggetto di attenzione in Italia: si consentirà un rinvio a G. Pacella, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, fasc. 3, II, pp. 570-578.

⁶⁸¹ E. Dockès, *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy*, in *Le Droit Ouvrier*, gennaio 2019, n. 846.

⁶⁸² Riferisce la dottrina che la nozione di subordinazione risale a Cour de Cassation, 6 luglio 1931, n. DP 1931.1.131, n. P. Pic, in E. Dockès, *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy*, cit., p. 5.

⁶⁸³ E. Dockès, *Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt TakeEatEasy*, cit., p. 5.

A queste pronunce si aggiungono quelle dell'ordinamento belga e dell'ordinamento olandese, le quali hanno entrambe escluso che i fattorini delle piattaforme di consegna di cibo possano qualificarsi come lavoratori autonomi. Più nel dettaglio, la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT) belga⁶⁸⁴ ha rigettato la qualificazione di lavoratore indipendente di un fattorino sulla base del fatto che: «les modalités de réservation des sessions de même que les conséquences associées au fait de ne pas être disponible pendant les plages acceptées, sont très contraignantes. Elles imposent, *de facto*, au coursier de rester à disposition de la plateforme pendant toutes les plages qu'il a réservées plus d'une semaine à l'avance». Rinviando, infatti, alla consolidata giurisprudenza della Cassazione, la CRT chiarisce che: «La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser, n'empêche donc pas que, dès qu'il a accepté le travail, l'employeur dispose de sa main-d'œuvre et affecte celle-ci selon les dispositions du contrat». Si tornerà su questa argomentazione esaminando la vicenda italiana sui lavoratori delle agenzie ippiche.

La giurisprudenza olandese, in un primo momento, aveva deciso di non riconoscere il rapporto tra i *riders* e la piattaforma di Deliveroo come un rapporto di lavoro⁶⁸⁵; tuttavia, un secondo orientamento⁶⁸⁶, ha riconosciuto che la società è datrice di lavoro e che, dunque, il rapporto con i fattorini non possa considerarsi un rapporto di lavoro autonomo. L'argomento attraverso il quale la Corte dei Paesi Bassi approda alla sua decisione è interessante, ancora una volta, sul fronte della presunta libertà dei lavoratori, poiché, considera il giudice del caso concreto, il meccanismo dell'azienda Deliveroo, a cui è demandato il compito di assegnare e distribuire la singola commissione di consegna (c.d. *Frank*), individua i fattorini che sono più vicini al ristorante da cui dovrebbe partire la consegna; dunque, il *rider* che intende ottenere l'assegnazione dell'incarico deve già farsi trovare nelle vicinanze del

⁶⁸⁴ Commission Administrative de règlement de la relation de travail (CRT) - Chambre Francophone, 9 marzo 2018, n. 113, reperibile in: <https://commissionrelationstravail.belgium.be/docs/dossier-113-fr.pdf>.

⁶⁸⁵ Rechtbank Amsterdam, 23 luglio 2018, n. 6622665 CV EXPL 18-2673, in <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:5183>.

⁶⁸⁶ Rechtbank Amsterdam, 15 gennaio 2019, n. 7044576 CV EXPL 18-14763, in <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:198>.

ristorante: un dato di fatto che non è privo di effetti e di rilevanza anche sul piano del rapporto giuridico di lavoro, poiché vuol dire che il *rider* deve già essere disponibile ad effettuare la consegna. Questo, nel giudizio della Corte olandese, relativizza il concetto di libertà del fattorino e, insieme, all'accertamento degli altri elementi di cui all'art. 7:610 (lid 1) del Burgerlijk Wetboek⁶⁸⁷, aiuta a confermare la sussistenza di un contratto di lavoro subordinato tra le parti.

Per quanto concerne, da ultimo, il sistema anglosassone, gli ordinamenti inglesi e statunitensi hanno conosciuto soprattutto delle vicende legate alle piattaforme di trasporto di persone⁶⁸⁸, ma non sono mancate sentenze relative anche al settore del food delivery⁶⁸⁹. Il conflitto, in Gran Bretagna per quest'ultimo settore, è –come si accennava– di matrice sindacale: l'organizzazione sindacale IWGB (Independent Workers' Union of Great Britain) nel 2016 presenta una domanda al CAC (Central Arbitration Committee) di riconoscimento e di esercizio del diritto di rappresentanza sindacale dei riders, ai sensi dell'Allegato A1 al Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act del 1992, avverso la società di Rooffoods

⁶⁸⁷ Art. 7:610: «1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing».

(Trad.: 1. Il contratto di lavoro è l'accordo in base al quale una parte, il lavoratore, si impegna a lavorare per un certo periodo di tempo al servizio dell'altra parte, il datore di lavoro. 2. Quando un accordo soddisfa sia la definizione del paragrafo 1 che quella di un altro tipo speciale di contratto regolato dalla legge, le disposizioni del presente titolo e le disposizioni per l'altro tipo di accordo si applicano congiuntamente. In caso di conflitto, si applicano le disposizioni del presente titolo).

⁶⁸⁸ Si ricorderà: *Aslam vs Uber BV EW Misc B68*, Employment Tribunal of London, 28 October 2016, n. 2202550, con nota di D. Cabrelli, *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica, a qualificare gli autisti di Uber come workers*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, pp. 575-58; *Employment Appeal Tribunal, England and Wales*, 10 novembre 2017, Case n. UKEAT/0056/17/DA, *Uber et al vs. Aslam, Farrar et al.*, con nota di G. Pacella, *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed*, in *Labour and Law Issues*, 2017, n. 2; con nota di A. Donini, *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, pp. 63-71; con nota di G. De Luca, *Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig economy alla luce della sentenza della Corte d'appello di Londra*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 3, pp. 977- 992; con nota di V. Pietrogiovanni, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1. E per l'ordinamento americano: *Superior Court of California — County of San Francisco*, 16 giugno 2015, n. CGC- 15- 546378, *Berwick v Uber Technologies Inc.*

⁶⁸⁹ Per una completa ricostruzione si rinvia a: J. Atkinson, *IWGB v RooFoods: Status, Rights and Substitution*, in *Ind. Law Journ.*, 2019, n. 2, pp. 278- 295; V. Pietrogiovanni, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1.

(Deliveroo)⁶⁹⁰.

In realtà, la questione ridonda immediatamente sul profilo qualificatorio del rapporto di lavoro, proprio perché la titolarità e il correlativo esercizio dei diritti sindacali⁶⁹¹ è, naturalmente, legato al riconoscimento dello status di subordinati dei fattorini. In primo grado, il ricorso viene rigettato, proprio sulla base del fatto che il CAC non riconosce i riders come lavoratori subordinati così come, in seconda istanza, l'Alta Corte di Giustizia⁶⁹², a cui aveva nuovamente fatto ricorso il sindacato.

Il percorso comparativo qui affrontato, può risultare ragionevole alla luce di un confronto, che qui non può che essere accennato, alle fonti che negli ordinamenti di civil law citati disciplinano la subordinazione. Ad esempio, l'art. 1 del Estatuto de los trabajadores⁶⁹³ dispone che: «Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario». È evidente l'analogia con la definizione di lavoratore subordinato⁶⁹⁴, di cui all'art. 2094 c.c. E anche con riferimento all'ordinamento francese, che è il solo a non avere una definizione legislativa della subordinazione, ma solo giurisprudenziale⁶⁹⁵, la Cour de Cassation ha deciso che «le lien de

⁶⁹⁰ IWGB v Rooffoods, TUR1/985 (2016), 14 novembre 2017.

⁶⁹¹ Per cui sin rinvia a A. Donini, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 100- 114; R. Di Meo, *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 65- 79; M. Magnani, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 3- 8, specie pp. 6- 7, in cui, tra i diritti sindacali, individua il diritto di affissione delle r.s.a. dei comunicati di interesse sindacale e del lavoro, ex art. 25 st. lav., come il più complesso da esercitare per i fattorini digitali.

⁶⁹² High Court of Justice, 5 dicembre 2018, n. Co/810/2018. Attualmente la causa è pendente presso la Corte d'Appello e non risulta ancora decisa.

⁶⁹³ Real Decreto Legislativo n. 2 del 23 ottobre 2015.

⁶⁹⁴ Per un ulteriore approfondimento sulla nozione di dipendenza e alienità nell'ordinamento spagnolo, si rinvia al contributo di M-R. Alarcón Caracuel, *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., pp. 295- 312 che, peraltro, dedica a pp. 306- 311, un riferimento specifico al caso dei corrieri che negli anni ottanta hanno posto le medesime criticità che hanno posto in Italia. Dunque, l'analogia tra i due ordinamenti è di lungo corso.

⁶⁹⁵ La dottrina ha, successivamente, elaborato il concetto della subordinazione c.d. juridique. Per approfondimenti sulla categoria della subordinazione nell'ordinamento francese si rinvia a: A. Jeammaud, *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labbane*, in *Droit social*, 2001, n. 3, pp. 227-237; A. Supiot, *Les nouveaux visages de la subordination*, in *Droit Social*, 2000, n. 2, pp. 131-145; J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du Droit du Travail*, Dalloz, 2008, 4 ed; A. Jeammaud, M. Le Friant, *Contratto di lavoro, figure intermedie e lavoro autonomo nell'ordinamento francese*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 225- 273.

subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements», utilizzando evidentemente indici qualificatori affini ai nostri per accertare il vincolo di subordinazione⁶⁹⁶. Come si è dato conto, anche nell'ordinamento olandese il contratto di lavoro subordinato presenta una evidente assonanza con la fattispecie dell'ordinamento italiano, infatti ai sensi dell'art. 7:610 del codice civile, il contratto di lavoro «è l'accordo in base al quale una parte, il lavoratore, si impegna a lavorare per un certo periodo di tempo al servizio dell'altra parte, il datore di lavoro».

I dubbi che residuano circa la ragionevolezza del processo comparativo, specie, rispetto all'ordinamento anglosassone che, come è noto, utilizza categorie giuridiche diverse dalle nostre⁶⁹⁷, possono essere affrontati ricordando un celebre saggio di Otto Kahn-Freund del 1975⁶⁹⁸, il quale già ha avvertito che la tendenza a guardare al diritto straniero –specie in fase di produzione normativa- può avere una triplice finalità: «[...] l'obiettivo di predisporre l'unificazione internazionale del diritto, in secondo luogo [...] il fine di fornire effetti giuridici adeguati ad un cambiamento sociale che viene condiviso dal paese straniero e dal proprio e, in terzo luogo, [...] quello di promuovere in patria un mutamento sociale che il diritto “estero” è destinato o a esprimere o a produrre»⁶⁹⁹.

Il terzo obiettivo individuato dall'Autore appare allettante per giustificare la comparazione qui proposta, tuttavia nel caso in esame del lavoro tramite piattaforma, il rinvio agli ordinamenti stranieri non deriva dal bisogno di risolvere una questione che, magari, all'interno di un ordinamento crea ancora confusione e

⁶⁹⁶ Cour de Cassation, 13 novembre 1996, n. 94-13187, in *Droit social*, 1996, con nota di J. J. Dupeyroux, p. 1067.

⁶⁹⁷ La principale fonte di riferimento è l'Employment Right Act 1996, in <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>. Per la definizione delle varie categorie nell'ordinamento anglosassone, si rinvia a: G. Davidov, *Who is a worker?*, in *Ind. Law Jour.*, 2005, n. 1, pp. 57- 71; Idem, *The subjects of labor law: “employees” and other workers*, in M. Finkin, G. Mundlak (eds.), *Research Handbook in Comparative Labor Law*, Edward Elgar Publishing, 2015. Si veda, altresì, il contributo di S. Deakin, *Lavoro standard e lavori atipici nell'esperienza inglese: il ruolo del giudice, della contrattazione e della legge*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., pp. 213- 238.

⁶⁹⁸ O. Kahn-Freund, *Sull'uso ed abuso del diritto comparato*, in *Riv. trim. di dir. e proc. civ.*, 1975, fasc. 2, pp. 785-811.

⁶⁹⁹ O. Kahn-Freund, *Sull'uso ed abuso del diritto comparato*, in *Riv. trim. di dir. e proc. civ.*, 1975, fasc. 2, pp. 785-811, specie p. 786.

a cui, invece, un altro ha già offerto una soluzione (*rectius*: disciplina giuridica), poiché –come si è visto, d'altronde- finora nessun ordinamento pare essersi assestato su una regolamentazione uniforme e costante di questa tipologia di rapporti di lavoro.

Pare, pertanto, che la seconda finalità individuata da Kahn-Freund possa ritenersi più idonea a fondare su elementi di ragionevolezza la tecnica comparativa qui adoperata: si tratta di fornire effetti giuridici adeguati ad un cambiamento sociale che quasi⁷⁰⁰ tutti gli ordinamenti attualmente condividono. Specifica l'Autore che l'intento si coglie nella sua utilità, nel senso di un diritto che possa adattarsi al cambiamento sociale.

3.2.1. Le principali problematiche del rapporto di lavoro dei fattorini: la disponibilità dei mezzi materiali di produzione

L'analisi delle principali sentenze della giurisprudenza europea ha mostrato i punti maggiormente controversi in merito al rapporto di lavoro dei riders. Si può provare, pertanto, a discutere su un piano di teoria generale su quali siano i profili che, nell'ordinamento italiano, osterebbero all'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro dei riders.

Innanzitutto, un punto controverso della vicenda dei fattorini digitali concerne la disponibilità, spesso la proprietà, dei mezzi per l'esecuzione della prestazione⁷⁰¹.

⁷⁰⁰ L'ordinamento tedesco, come sarà emerso dalla analisi fin qui svolta, che mi risulti, non ha prodotto, ad oggi, né legislazione né giurisprudenza in materia di lavoro tramite piattaforma, nonostante alcune sigle sindacali abbiano sollevato questioni relative all'esercizio di diritti sindacali che, tuttavia, non sono state decise dalle Corti tedesche adite. Un recente studio, tradotto in lingua italiana, ha ricostruito le principali forme di lotta sindacale in Germania, specie nella capitale berlinese: E. Koche, A. Degner, *Quali battaglie sindacali nella gig economy? I movimenti di protesta dei rider di Foodora e di Deliveroo e le questioni giuridiche relative alla loro organizzazione autonoma e collettiva*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2019, n. 3, pp. 525- 540. Una situazione simile si registra anche nell'ordinamento svizzero: a quanto risulta dai media, in data 2 maggio 2019, il Tribunal des prud'hommes di Losanna ha riconosciuto la natura subordinata ad un autista di Uber, tuttavia la decisione non è stata resa pubblica. Notizia reperibile in https://www.liberation.fr/direct/element/suisse-un-tribunal-reconnait-le-statut-de-salarie-dun-ancien-chauffeur-uber_97328/.

⁷⁰¹ C'è una importante distinzione tra le piattaforme digitali che dominano, attualmente, la scena del mercato mondiale: vi sono le c.d. piattaforme prodotto, in cui il prodotto venduto al consumatore, a seguito di apposita connessione ad una app, è di proprietà della piattaforma (es. Zipcar, nel settore del noleggio di auto); vi sono, poi, le c.d. piattaforme lean, che «realizzano un ambiente digitale in cui utenti, clienti e lavoratori si incontrano per scambiarsi beni e servizi. In questo caso, il detentore della piattaforma non è proprietario dei beni che li vengono scambiati, ma crea il proprio profitto

Il presupposto per cui l'inserzione del prestatore nell'organizzazione dell'impresa possa costituire un indice della natura subordinata del rapporto di lavoro tra le parti, secondo un orientamento della Cassazione⁷⁰², presuppone che i materiali e le attrezzature in uso per l'esecuzione della prestazione appartengano alla struttura dell'impresa; solo così tale requisito andrebbe a costituire «un forte indizio, che concorre a dar luogo al giudizio di sintesi sulla subordinazione»⁷⁰³.

Ebbene, nel caso di specie in questa sede analizzato, gli strumenti materiali per l'esecuzione della prestazione sono di proprietà o nel possesso del fattorino⁷⁰⁴, venendo meno, sembrerebbe, il requisito dell'alienità dell'organizzazione per fondare la sussistenza della subordinazione in senso stretto.

Si tratta, più specificamente, del telefono cellulare e del mezzo di trasporto: entrambi sono essenziali per l'esecuzione della prestazione: in particolare, la disponibilità di uno smartphone diventa indispensabile per creare un account sul profilo della piattaforma di food delivery e, dunque, rendersi disponibile al lavoro, ed ancora, è attraverso il telefono cellulare che le commissioni di consegna vengono assegnate al singolo prestatore ed è attraverso il telefono cellulare che il prestatore può accettare o meno una commissione, nonché è lo strumento attraverso cui avviene la geolocalizzazione del medesimo.

Dunque, i mezzi di produzione nella disponibilità del fattorino hanno un valore di non poco conto per l'esecuzione della prestazione: tornando a Barassi, se è il lavoratore a fornire materie prime, essendo ciò assolutamente incompatibile con la

attraverso la predisposizione dell'infrastruttura immateriale in cui gli scambi di beni e servizi avvengano attraverso le interconnessioni digitali» (es. Uber, nel settore del noleggio di auto), così E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 58- 94, qui p. 63.

⁷⁰² Ex plurimis: Cass. 12 marzo 1982, n. 1595; 2 settembre 2000, n. 11502; 25 maggio 2004, n. 10043; 3 luglio 2015, n. 771; 4 agosto 2016, n. 13354; 24 marzo 2017, n. 7679; 5 maggio 2018, n. 13163; 19 gennaio 2019, n. 4785.

⁷⁰³ Cass., 6 settembre 2007, n. 18692 in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, fasc. 2, pp. 377- 383, con nota di A. Avondola, *La figura social-tipica di lavoratore subordinato: un ritorno al futuro*.

⁷⁰⁴ È un dato che accomuna molti lavori ascrivibili alla gig o sharing economy, come evidenzia F. Seghezzi, M. Tiraboschi, *Al Jobs Act mancano l'anima e una visione che cambia. Ecco perché rileggere oggi la Grande trasformazione di Polanyi*, in E. Dagnino, F. Nespola, F. Seghezzi (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro*, Adapt e-book series, 2017, n. 62, pp. 18- 29, specie p. 22, «non parliamo in questo caso di una semplice novità economica data dal fatto dell'abbassamento dei prezzi dei prodotti tecnologici e della loro conseguente diffusione di massa, si tratta di una novità sociale fondamentale».

locazione d'opere⁷⁰⁵, allora dovremmo ritenere esclusa la natura subordinata del rapporto⁷⁰⁶. Si può, tuttavia, contrapporre –come fa Gaeta⁷⁰⁷- a tale sillogismo la teoria di Lotmar che sostiene che, nei casi in cui le materie prime e il lavoro personale abbiano entrambi valore, si può comunque supporre la sussistenza di un contratto di lavoro se il lavoro è lo scopo e non il mezzo per il raggiungimento del risultato. Applicando il discorso al caso di specie, l'interesse della piattaforma di food delivery è la consegna all'utenza del prodotto acquistato, dunque, la prestazione di consegna da parte del rider è lo scopo e non semplicemente il mezzo, ovvero è quella prestazione principale che «imprime a tutto il contratto la fisionomia del contratto corrispondente ad essa»⁷⁰⁸. L'argomentazione, invero, può essere agevolmente sostenuta anche attraverso un altro rilievo: come ebbe modo di rilevare, già tempo fa, una dottrina, «gli strumenti di lavoro di proprietà del lavoratore devono essere di scarsa importanza, tenuto conto delle circostanze di svolgimento del lavoro; ciò che conta è che essi non rappresentino una struttura organizzativa del prestatore, distinta dall'etero-organizzazione dell'imprenditore»⁷⁰⁹.

Ebbene, la dottrina ha rilevato che «salariato, in effetti, è –in senso economico- colui che è sprovvisto di mezzi di produzione, eccezion fatta per la propria forza lavoro [...]. Ma da un punto di vista giuridico, l'essere sprovvisto di mezzi di produzione non ha necessariamente a che fare con la subordinazione, tant'è che [...] la giurisprudenza di legittimità considera il fatto che il prestatore di lavoro sia privo di una qualunque forma di struttura imprenditoriale come un indice (e nemmeno tra i più significativi) per l'accertamento della subordinazione»⁷¹⁰.

⁷⁰⁵ L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, cit., 1915, p. 491. Cfr. L. Gaeta, *Lodovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, n. 2, pp. 165- 193, spec. p. 176.

⁷⁰⁶ Anche l'uso del veicolo proprio è stato considerato dalla giurisprudenza un indice della insussistenza del lavoro subordinato: Cass., 24 giugno 2009, n. 14868, in *Lav. giur.*, 2009, n. 12, pp. 1274- 1275 con nota di C. A. Giovanardi.

⁷⁰⁷ L. Gaeta, *Lodovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, n. 2, pp. 165- 193, spec. pp. 176- 177.

⁷⁰⁸ L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, cit., 1915, p. 568, v. L. Gaeta, *Lodovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, n. 2, pp. 165- 193, spec. p. 176.

⁷⁰⁹ F. Mazziotti, *Diritto del lavoro*, Liguori ed., Napoli, 2001, p. 172.

⁷¹⁰ L. Cavallaro, *L'inafferrabile subordinazione. principi e fattispecie del lavoro che cambia*, in *Quad. di Dir. lav. merc.*, 2018, pp. 75- 88, specie p. 80. Una simile ricostruzione, in termini socio-economici della disponibilità dei mezzi di produzione, si ritrova in U. Huws, *The making of a*

Tuttavia, qui non si tratta di associare alla subordinazione l'irrelevanza della titolarità dei mezzi di produzione in capo al prestatore, perché ai fini dell'accertamento, in senso stretto, della subordinazione, diventa, al contrario, fondamentale, il requisito dell'alienità della organizzazione. Si tratta, allora, di verificare se l'organizzazione sia della piattaforma.

Tale rilievo è opportuno con riferimento al lavoro di food delivery perché in questo contesto la struttura organizzativa si poggia, in misura assolutamente determinante, sull'esistenza e sul funzionamento dell'algoritmo, cioè di un mezzo di produzione, ancorché immateriale, che è di proprietà della piattaforma certamente, non del singolo rider.

Per quanto, dunque, il mezzo di trasporto e il telefono cellulare di disponibilità del prestatore siano essenziali per l'esecuzione della prestazione, comunque nessun rider predispone una sua organizzazione per l'esecuzione della prestazione e, in particolare, la sussistenza dell'algoritmo è di esclusiva disponibilità della piattaforma, essenziale per l'esecuzione, ma altresì per la costituzione del rapporto di lavoro⁷¹¹. E lo stesso rilievo, infatti, si ritrova in un giudizio recente della Cassazione che ha qualificato subordinato un rapporto di lavoro, sulla base del fatto che il prestatore non aveva «mai gestito con autonoma organizzazione [...] alcuna attività»⁷¹² per conto dell'impresa.

Secondo gli approfondimenti della dottrina⁷¹³, il ragionamento condotto sull'imputazione dei mezzi di produzione, ancorché immateriali, è prodromico all'accertamento della natura di impresa delle piattaforme⁷¹⁴, poiché l'attribuzione

cybertariat? Virtual work in a real world, in *Social Register 2001*, giugno 2009, vol. 37, in <https://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/5753>, specie p. 13, secondo cui «in the classic Marxist formulation, if workers own the means of production, they are part of the bourgeoisie; if they are waged workers working for an employer who owns the means of production (and thereby produce surplus value), then they can be assigned to the proletariat». D'altra parte si può osservare che nessuno ha mai pensato di disconoscere la qualificazione subordinata al bracciante agricolo che si recasse a mietere il grano con una falce propria, come generalmente accadeva.

⁷¹¹ Il rilievo relativo alla titolarità dei mezzi di produzione ai fini qualificatori della fattispecie contrattuale è stato, peraltro, contraddetto anche da Cass., 10 dicembre 1982, n. 6770, in *Giur. it.*, 1984, I, p. 147-148, secondo cui: «non possono avere valore se non marginale ai fini della individuazione della sussistenza degli elementi qualificanti del rapporto, né l'orario lavorativo, né l'appartenenza dei mezzi o strumenti di produzione ad una o all'altra delle parti contraenti».

⁷¹² Cass., 9 ottobre 2006, n. 21646, in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, n. 4, pp. 133-148, con nota di M. Roccella, *Spigolature in tema di subordinazione. lo strano caso del sig. B.*

⁷¹³ A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University press, Bologna, 2019.

⁷¹⁴ Come si è accennato nel precedente capitolo: Corte di giustizia dell'Unione Europea, Grande Sezione, 20 dicembre 2017, C-434/15. Per un commento alla sentenza si veda: M. Delfino, *Il lavoro*

della «responsabilità dell'attività economica al soggetto imprenditoriale che combina struttura digitale e prestazione» costituisce «il punto di partenza per avviare il giudizio finalizzato all'accertamento della subordinazione»⁷¹⁵.

Ebbene, nel caso oggetto d'indagine, le piattaforme di food delivery possono considerarsi responsabili dell'attività economica perché combinano e fondono due elementi: l'algoritmo (cioè predisporre il sito) e le prestazioni (cioè stipulare contratti di scambio tra prestazioni e compensi); se la presenza di una struttura unitaria di questi due fattori, tale da costituire cumulativamente il servizio offerto dalla piattaforma all'utenza, è «necessaria all'attività d'impresa», allora la società diviene «centro di imputazione dei singoli contratti», cioè «responsabile dell'organizzazione del servizio»⁷¹⁶.

Da questo necessario punto di partenza si giunge a comprendere che se la piattaforma esercita il potere organizzativo dell'infrastruttura digitale può di fatto candidarsi ad essere individuata come parte datoriale e che il fattorino è alieno rispetto all'organizzazione.

3.2.2. [...Segue...] *L'autonomia decisionale dei fattorini: se lavorare*

Le analisi sociologiche sul rapporto tra lavoro e organizzazione hanno rilevato che il mezzo principale della nostra industria non è, come più spesso si crede, la macchina a vapore, ma l'orologio: la sua invenzione, in effetti, ha consentito di organizzare l'attività associata, di regolare, attraverso azioni cadenzate e collocate in aree temporali pre-stabilite, l'esercizio dei compiti tra i gruppi di persone⁷¹⁷.

Ecco dunque, il tempo riveste una importanza fondamentale nel lavoro⁷¹⁸.

mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 2, pp. 335- 347.

⁷¹⁵ A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., spec. p. 123.

⁷¹⁶ *Ibidem*.

⁷¹⁷ A. Fabris, R. Merli, *Il lavoro organizzato*, in D. De Masi, A. Bonzanini (a cura di), *Trattato di sociologia del lavoro e dell'organizzazione. Le tipologie*, Franco Angeli, Milano, 1987, pp. 73- 130, spec. p. 74.

⁷¹⁸ «Durante la prima metà del XIX secolo la limitazione del tempo di lavoro è stata, in tutti i paesi europei, l'atto di fondazione del diritto del lavoro», A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)*, in *Lav. dir.*, 1997, n. 1, pp. 15- 34, qui p. 15.

La dottrina giuslavoristica, dal canto suo, si è giustamente concentrata sul tempo di lavoro come misura della subordinazione⁷¹⁹ e, dunque, sulla «rilevanza del fattore tempo nella identificazione della fattispecie tipica del lavoro subordinato»⁷²⁰, proprio in quanto esso «permette, da un canto, di delimitare la presenza padronale nella vita del lavoratore e, dall'altro, di valutare la prestazione di quest'ultimo»⁷²¹. Si coglie, pertanto, la natura dicotomica e, perfino, oppositiva del tempo di lavoro che «funge insieme da limite alla subordinazione del lavoratore e da misura del valore di scambio»⁷²². Altra dottrina è dell'idea che, rispetto al lavoro subordinato, «il tempo non fa parte [...] della dimensione obbligatoria di tale rapporto, a parte l'ovvio rilievo che la realizzazione di un'opera o di un servizio comporta per natura la spendita di un *quid* di tempo»⁷²³.

Il problema del tempo ridonda ampiamente sul caso di specie⁷²⁴, come si è visto anche dai sintetici riferimenti alla giurisprudenza europea, poiché si presenta un profilo critico relativo alla disponibilità dei lavoratori, i quali non avrebbero l'obbligo di accettare l'incarico, ovvero godrebbero di autonomia⁷²⁵ nel decidere se lavorare⁷²⁶, attraverso quel particolare meccanismo che consente loro di accedere o meno alla *App* della piattaforma, verificare che vi siano state commissioni, decidere

⁷¹⁹ Dedicò un approfondimento al rapporto tra tempo e lavoro subordinato: V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro*, Cacucci, Bari, 2008. F. Siotto, *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, fasc. 2, I, pp. 411-453.

⁷²⁰ L. Gaeta, *Tempo e subordinazione: guida alla lettura dei classici*, in *Lav. dir.*, 1998, n. 1, pp. 35-51, spec. p. 35. Dedicò pagine dense sul rapporto tra tempo e lavoro: R. De Luca Tamajo, *Il tempo di lavoro*, in *Atti AIDLASS, Il tempo di lavoro*, Giornate di Studi, Genova, 4-5 aprile 1986, Giuffrè, Milano, 1987, pp. 3-38.

⁷²¹ A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)*, in *Lav. dir.*, 1997, n. 1, pp. 15-34, qui p. 16.

⁷²² *Ibidem.*

⁷²³ R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2019, p. 378.

⁷²⁴ Contra E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019, spec. p. 3, secondo cui saremmo «in una fase dell'esistenza umana in cui il "feticcio" non è più rappresentato dall'orologio, ma dal computer [...]».

⁷²⁵ «La durata e la gestione del tempo di lavoro sono state la punta del movimento di decentralizzazione della disciplina del rapporto di lavoro [...]. Il nuovo principio che informa la materia è l'autodisciplina del tempo: autodisciplina di categoria, di impresa o di stabilimento, dalla dimensione collettiva del lavoro fino al limite dell'individuo stesso, diventato padrone dell'organizzazione del proprio tempo, purché coordinato con gli obiettivi fissati dall'imprenditore», A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)*, in *Lav. dir.*, 1997, n. 1, pp. 15-34, qui p. 23.

⁷²⁶ Come ha rilevato la giurisprudenza sul caso Foodora: «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», Trib. Torino, 11 aprile 2018, n. 778. Profilo confermato anche dalle altre due sentenze italiane (Trib. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853; Corte d'appello Torino, 4 febbraio 2019, n. 26).

se accettarle e, perfino, quando accettarle. Una recente analisi in dottrina⁷²⁷ ha dimostrato come il passaggio on/off del rider non necessariamente impatta in modo così determinante sul profilo qualificatorio della fattispecie di lavoro, fino ad escludere la subordinazione in presenza di altri indici che, al contrario, ne confermerebbero la sussistenza. La tesi si poggia sulla giurisprudenza della Corte europea a proposito di due casi che, sul piano fattuale, non hanno a che vedere con il lavoro dei riders, ma che, sul piano teorico-argomentativo, autorizzano a compiere un'analogia tra questioni giuridiche che sorgono dalle due vicende: si tratta delle sentenze *Allonby*⁷²⁸ e *AberCrombie & Fitch Italia*⁷²⁹. Per queste due vicende, la Corte di Giustizia «ha ritenuto irrilevante, ai fini della qualificazione del contratto, il fatto che sui lavoratori non gravi alcun obbligo di accettare un incarico. Questa giurisprudenza è particolarmente rilevante per superare gli orientamenti delle corti nazionali che escludono il vincolo di subordinazione quando il lavoratore non ha l'obbligo di svolgere l'attività richiesta e può farsi sostituire da un altro collaboratore»⁷³⁰.

Si tratta di indagare, pertanto, l'impatto del requisito della continuità della prestazione sul rapporto di lavoro subordinato la sua *vis* qualificatoria.

La giurisprudenza, nell'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro, tra gli indici sussidiari annovera, con frequenza, la continuità del

⁷²⁷ S. Borelli, *La prospettiva europea*, in A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, cit., pp. 97-114, spec. pp. 101-106. La stessa giurisprudenza è ripresa sempre a proposito di lavoro delle piattaforme da G. Bronzini, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, fasc. 1, pp. 75-94, spec. p. 81, il quale sottolinea, però, la scarsa utilità dell'opzione di richiamare questa (e altra) giurisprudenza, sulla base del fatto che: «sembra ben strano che si possa con facilità superare quel concetto di "eterodirezione" della prestazione che ha costituito negli ultimi due secoli il meta criterio di disciplinamento della (gran parte) della forza lavoro e di organizzazione degli apparati di (connessa) protezione sociale, senza dare il via a 28 sistemi interni di classificazione che smembrerebbero ulteriormente quel poco che abbiamo di Europa sociale, per giunta senza l'autorizzazione delle fonti internazionali come l'ILO». La valutazione appare, tuttavia, superata, visto che quasi ovunque nei Paesi comparabili (anche per la definizione di subordinazione) si è approdati, seppure non unanimemente, alla qualificazione del rapporto subordinato.

⁷²⁸ Causa C-256/01, 13 gennaio 2004. Si consideri che la sentenza è nota soprattutto in tema di parità retributiva e divieto di discriminazioni per genere, infatti, a tal proposito è richiamata da: S. Deakin, *Interpretare i contratti di lavoro: giudici, datori di lavoro, lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2004, fasc. 3, pp. 591-612; M. Peruzzi, *La parità retributiva di genere nello specchio della decentralizzazione contrattuale. Problemi e soluzioni in una prospettiva di analisi comparata*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, fasc. 2, I, pp. 241-273.

⁷²⁹ Causa C-143/16, 19 luglio 2017.

⁷³⁰ S. Borelli, *La prospettiva europea, La prospettiva europea*, in A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, cit., p. 106.

rapporto⁷³¹. In dottrina la continuità della prestazione di lavoro è stata intesa sicuramente spesso come elemento strutturale del contratto di lavoro subordinato ed intesa come «illimitata divisibilità dell'adempimento in ragione del tempo, differenziandola dalla durata (idoneità delle singole parti della prestazione a soddisfare parzialmente l'interesse creditorio in ragione del tempo), propria anche del lavoro autonomo»⁷³².

Anzi, è stato giustamente notato che la continuità, che oggi caratterizza anche le collaborazioni non subordinate, non è da intendere come relativa ad un effettivo svolgimento ritmico nel tempo delle prestazioni [...], ma va intesa in termini di continuità ideale del vincolo obbligatorio, ovvero come disponibilità funzionale del lavoratore all'impresa altrui»⁷³³. La continuità attiene, pertanto, al vincolo, non all'esecuzione materiale della prestazione, cioè «caratterizza innanzitutto l'attività promessa dal lavoratore subordinato nello scambio tra prestazione e retribuzione: in tal senso, essa si qualifica su un piano tecnico, e non meramente temporale, come disponibilità al coordinamento nello spazio e nel tempo della prestazione»⁷³⁴.

Nel caso del rider è necessario accertare se il vincolo obbligatorio risulti continuativo, a fronte della possibilità di scegliere se rispondere o meno alla chiamata.

L'assenza dell'obbligo di rispondere alla chiamata della piattaforma in capo al prestatore rappresenterebbe un fattore di somiglianza⁷³⁵ del lavoro dei riders rispetto alla fattispecie, di più lunga data, del lavoro intermittente⁷³⁶. Di fatto,

⁷³¹ Ex plurimis, si considerino alcune sentenze più recenti in tema: Cass., 14 giugno 2018, n. 15631; 16 maggio 2016, n. 10004, in F. it., 2016, 7-8, I, p. 2416; 21 ottobre 2014, n. 22289, in F. it., 2014, 12, p. 3429.

⁷³² L. Gaeta, P. Tesauro, *La subordinazione*, in L. Gaeta, F. Stolfa, P. Tesauro, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, cit., p. 77.

⁷³³ *Ivi*, p. 76.

⁷³⁴ G. A. Recchia, *Tv verità e supposta subordinazione: la qualificazione del figurante televisivo*, in *Lav. giur.*, 2019, n. 1, pp. 76- 81, spec. p. 78.

⁷³⁵ La dottrina, in più occasioni, ha proposto un paragone tra il lavoro on demand e il lavoro intermittente, definendo quest'ultimo «la tipologia contrattuale più prossima» alla prima: così M. Lai, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e crowd working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, fasc. 4, pp. 985- 1005, qui p. 995. Invero, data l'ampiezza del lavoro on demand, che investe tutti gli ordinamenti oltralpe, il fenomeno può essere ascrivibile anche alla categoria del "zero hours contract", di matrice inglese, per cui si rinvia a: E. Dagnino, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, fasc. 1, pp. 137- 164.

⁷³⁶ «di cui veniva annunciata l'uscita di scena, viene riconfermato nel c.d. codice dei lavori», P. Albi, *Il lavoro tramite piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, 2019, n. 2, pp. 126- 130, qui p. 127. La figura del lavoro intermittente, come è noto, è stata originariamente introdotta agli artt. 33- 40 del D.lgs. n. 276/2003, a cui sono state apportate alcune modifiche negli anni.

quest'ultimo presuppone «la possibilità per il datore di lavoro di disporre della prestazione del lavoratore in ogni momento»⁷³⁷, e l'obbligo per il lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro e, ai sensi del quarto comma dell'art. 13, solo nel caso di una aggiuntiva pattuizione apposita, dell'obbligo di rispondere alla chiamata⁷³⁸, ipotesi che prevede la corresponsione di una indennità di disponibilità⁷³⁹.

Attualmente, il lavoro intermittente è disciplinato dagli artt. 13- 18 del D.lgs. n. 81/2015 (che confermano la precedente disciplina) e risulta una tipologia contrattuale a cui le imprese fanno ampiamente ricorso: una ricerca condotta dall'Osservatorio INPS sul Precariato ha evidenziato che nel periodo compreso tra gennaio e agosto del 2019, le assunzioni con contratto di lavoro intermittente sono state più di 47.000, dati consultabili in https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Osservatori_statistici/Osservatorio_precariato/Osservatorio_Precariato-Gen-Ago_2019.pdf, tab. 1. Per i commenti della dottrina si veda, tra molti: L. Zoppoli, *Valori, diritti e lavori flessibili: storicità, bilanciamento, declinabilità e negoziabilità*, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2019, n. 400; P. Albi, *Lavoro Intermittente*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 Giugno 2015, N. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour Studies E-Book Series, 2015, N. 48; R. Voza, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2015, pp. 233- 241; e per la disciplina previgente al Jobs Act: Idem, *La flessibilità come alternanza tra lavoro e disponibilità nel part-time e nel lavoro intermittente*, in M. G. Garofalo, G. Leone (a cura di), *La flessibilità del lavoro: un’analisi funzionale dei nuovi strumenti contrattuali*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 75- 92; Idem, *I contratti di lavoro ad orario “ridotto, modulato o flessibile” (part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito)*, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2005, n. 37; M. Vitaletti, *La «messa a disposizione» del lavoratore: tre «significati» a confronto tra contratto di lavoro intermittente e contratto di lavoro somministrato a tempo indeterminato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, fasc. 4, I, pp. 595-628; M. Dell’Olio, *Le «nuove tipologie» e la subordinazione: lavoro intermittente e ripartito*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, 2005, pp. 301- 311; G. Boni, *Contratto di lavoro intermittente e subordinazione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2005, I, pp. 113- 143; G. Pellacani, *Il lavoro intermittente o a chiamata (c.d. job on call)*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2005, pp. 1335- 1355.

⁷³⁷ C. Alessi, *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 80.

⁷³⁸ Ipotesi che configura, come è stato rilevato, «una doppia obbligazione in capo al lavoratore: la prima nel senso di obbligarsi a mettersi a disposizione, cosa che già stride con la comune e consolidata interpretazione del contratto di lavoro come contratto di prestazione e non di messa a disposizione delle energie; in secondo luogo sorgerebbe il vero e proprio obbligo contrattuale, condizionato alla chiamata del datore di lavoro, che tuttavia può essere solo virtuale laddove il lavoratore [...] non si obblighi espressamente a rispondere alla chiamata», così G. Zilio Grandi, *Le nuove tipicità del lavoro flessibile. Lavoro intermittente e ripartito tra diritto civile e diritto del lavoro*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2005, pp. 1771- 1781, qui p. 1773.

⁷³⁹ Art. 13, co. 4, d.lgs. n. 81/2015: «Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16». La disciplina sul lavoro intermittente ha interessato anche l'ordinamento sovranazionale: il 13 giugno 2019, è stata approvata la direttiva “Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione Europea” (Direttiva UE 2019/1152), che prevede norme speciali per i lavoratori a chiamata; si rinvia al breve commento di V. Ferrante, *Approvata la direttiva che tutela i lavoratori a chiamata*, in *Labor*, 21 giugno 2019; F. Bacchini, *Prime riflessioni sulla Direttiva UE riguardante le condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili in relazione ai lavoratori della gig economy*, in *Tutela e sic. lav.*, 2019, n. 1, pp. 53-59.

È innegabile, dunque, che le due figure del lavoro dei riders e del lavoro ad intermittenza hanno in comune la fisionomia, ben individuata dalla dottrina, nel rappresentare «la versione estrema di un assetto contrattuale nel quale il tempo di lavoro rappresenti un elemento indeterminato, ovvero sia determinabile all'occorrenza, in funzione delle contingenti e variabili esigenze produttive dell'impresa»⁷⁴⁰, ovvero, con una espressione chiara, «il lavoro a chiamata veicolato dalle piattaforme digitali costituisce la declinazione digitale dei modelli di lavoro casuale e intermittente diffusi a livello europeo, estremizzandone alcune caratteristiche»⁷⁴¹.

Dunque, come nel lavoro intermittente i riders non sanno quando potrebbero essere contattati dalla piattaforma per eseguire la prestazione di consegna di cibo, e come nel lavoro intermittente⁷⁴², almeno nella tipologia basilare senza obbligo di risposta né indennità⁷⁴³, il fattorino può non rispondere alla chiamata, cioè decidere in autonomia *se* lavorare o meno⁷⁴⁴.

Il paragone tra le due fattispecie, tuttavia, ripropone il problema di natura qualificatoria, considerando che il contratto di lavoro intermittente è un contratto di lavoro subordinato⁷⁴⁵, mentre il lavoro dei riders non è ancora stato qualificato

⁷⁴⁰ R. Voza, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile" (part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito)*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2005, n. 37, spec. p. 20.

⁷⁴¹ A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 121.

⁷⁴² Secondo una chiara riflessione, nel lavoro intermittente «è la linea, non segnata nella definizione ma rilevata dagli interpreti, della continuità della prestazione, [...] a poter diventare tratteggiata, con segmenti di disponibilità, [...], ma altresì di mera attesa», così M. Dell'Olio, *Le «nuove tipologie» e la subordinazione: lavoro intermittente e ripartito*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, 2005, pp. 301-311, qui p. 303.

⁷⁴³ Per una analisi delle tipologie di contratto di lavoro intermittente si rinvia a G. Ceneri, P. Rausei, *Il lavoro intermittente e la forza della contrattazione aziendale*, 22 gennaio 2018, in bollettinoadapt.it. Invero, fin dalla disciplina contenuta nel D.lgs. n. 276/2003, sono le tre figure di lavoro intermittente: la prima è quella in cui il prestatore si obbliga a restare a disposizione della parte datoriale e a rispondere alla chiamata, a fronte della indennità di disponibilità; la seconda ricorre quando il prestatore si obbliga a restare a disposizione del datore, tuttavia senza dover necessariamente rispondere alla chiamata ed, infine, la terza è quella di lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

⁷⁴⁴ La dottrina ha sottolineato che «la condizione del lavoratore intermittente in attesa di chiamata, rimette nelle mani del datore la facoltà di determinare, volta per volta, non solo il *quomodo* o il *quantum*, ma addirittura l'*an* della prestazione altrui», così R. Voza, *La flessibilità come alternanza tra lavoro e disponibilità nel part-time e nel lavoro intermittente*, in M. G. Garofalo, G. Leone (a cura di), *La flessibilità del lavoro: un'analisi funzionale dei nuovi strumenti contrattuali*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 75-92, qui p. 86.

⁷⁴⁵ Anche se, nota la dottrina, presupponendo lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo, il contratto di lavoro intermittente «assicura al datore di lavoro una flessibilità temporale talmente elevata, da far dubitare [...] della sua appartenenza alla categoria del lavoro subordinato», così R.

come tale in Italia, ma al di là di questo profilo, interessa indagare il fattore “tempo”, come voce della flessibilità che, evidentemente, accomuna le due figure contrattuali.

È vero che in capo ai riders –come ai lavoratori intermittenti- non grava l’obbligo di rispondere alla chiamata, motivo per cui non è riconosciuta loro alcuna indennità di disponibilità, tuttavia, guardando al caso concreto, bisogna fare i conti con il sistema di ranking, in virtù del quale i riders sono indirettamente incentivati a rispondere alla chiamata⁷⁴⁶.

Come si è già accennato innanzi, il ranking tecnicamente indica la classifica stilata dalla piattaforma, «in base alla quantità e qualità delle prestazioni effettuate»⁷⁴⁷: più corse accetta il rider (quantità) e in fasce orarie a più alta richiesta, ovvero eseguite nel minor tempo possibile (qualità), più alto sarà il punteggio assegnatogli dalla piattaforma che, a sua volta, consentirà al fattorino di accedere a più turni di lavoro predisposti dall’algoritmo, cioè aumenterà la possibilità di lavorare e, *de facto*, di guadagnare. Il rider, perciò, è incentivato ad accettare più commissioni possibili, potendo interpretare il meccanismo del ranking come costitutivo di un obbligo, seppur indiretto, di accettare la chiamata, proprio perché alla mancata risposta è legata una precisa conseguenza (*rectius*: sanzione? Per lo meno, così l’ha interpretata il legislatore nell’art. 47 *quinquies*, comma 2), ovvero l’esclusione dai

Del Punta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2019, p. 746. Ricostruisce i dubbi circa la natura subordinata del lavoro intermittente nella versione del D.lgs. n. 276/2003, e li confuta: D. Gottardi, *Indennità di disponibilità*, 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*, Titolo V, *Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile*, Cedam, 2004, pp. 478- 497.

⁷⁴⁶ Come è stato spiegato: «il modello di organizzazione del lavoro delle piattaforme è, infatti, caratterizzato dalla tendenza a premiare i lavoratori più performativi. Solo chi riesce a fare più consegne nel minor tempo possibile riesce ad occupare una posizione apicale nel ranking aziendale, accedendo così alla possibilità di ricevere assegnazioni di ordini sempre più frequenti. Al contrario, coloro che fanno registrare una “cattiva” performance vengono sempre più emarginati, vedendo ridursi perfino la stessa possibilità di riuscire a racimolare un guadagno sufficiente a coprire i costi della prestazione lavorativa», così M. Marrone, *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1, qui p. 10.

⁷⁴⁷ M. Lai, *Evoluzione tecnologica, cambiamenti organizzativi e tutela del lavoro*, in *Lavoro e piattaforme digitali: un approccio multidisciplinare*, Working papers “Fondazione Tarantelli”, 2018, n. 13, pp. 5-8, spec. p. 5.

turni di lavoro più favorevoli⁷⁴⁸: «[...] perché l’algoritmo non dà tregua, e se no si è lesti ti mette in ultima posizione, e allora le chiamate si fanno sempre più rade»⁷⁴⁹. Dunque, lo stato di quiete apparente in cui si trovano i prestatori in attesa di una commissione che, eventualmente, possono rifiutare, come si qualifica sul piano del rapporto giuridico di lavoro?⁷⁵⁰

Negli anni sessanta, la dottrina ebbe modo di individuare il momento a partire dal quale sorga l’obbligazione di lavorare; conviene, pertanto, riportare un decisivo passo di quella letteratura, secondo cui il momento in cui «il lavoratore si presenta sul luogo di lavoro e ivi attenda le disposizioni del datore»⁷⁵¹, già rappresenti quella situazione giuridica, che «comporta un vincolo per il lavoratore a tenere un vero e proprio comportamento. Stare in attesa degli ordini del datore di lavoro significa limitare la propria libertà ed è già un *facere* idoneo a soddisfare l’interesse del creditore di lavoro, anche se non interamente e anche se tale *facere* non corrisponde da solo alla funzione del contratto di lavoro»⁷⁵².

⁷⁴⁸ Per il lavoro intermittente erano stati sollevati dubbi di legittimità costituzionale alla luce delle sentenze (C. cost., 11 maggio 1992, n. 210, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, pp. 731- 742) con cui la Corte costituzionale aveva sancito, di fatto, l’illegittimità di quelle clausole o contratti in forza delle quali o dei quali il datore di lavoro avrebbe potuto variare i tempi di lavoro in via del tutto arbitraria, esercitando quel potere che la dottrina ha definito “*ius creandi*” (R. Voza, *La flessibilità come alternanza tra lavoro e disponibilità nel part-time e nel lavoro intermittente*, in M. G. Garofalo, G. Leone (a cura di), *La flessibilità del lavoro: un’analisi funzionale dei nuovi strumenti contrattuali*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 75- 92) e di cui dà conto G. Pellacani, *Il lavoro intermittente o a chiamata (c.d. job on call)*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2005, pp. 1335- 1355, spec. p. 1338. Per il lavoro dei riders, nonostante le ampie denunce in tema da parte della letteratura scientifica e grigia, da che risulta non ci sono pronunce della giurisprudenza italiana volte a rilevare l’illegittimità del sistema di ranking, anzi –come si è notato commentando l’esigua giurisprudenza sul caso rider– la giurisprudenza italiana (finora) di merito ha deliberatamente escluso di occuparsi dei profili legati al potenziale sfruttamento dei fattorini. (v. nt. 37 del presente capitolo).

⁷⁴⁹ P. Natale, *I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post- capitalismo*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 1. Considerazioni simili anche in V. Sgambetterra, *L’opinione di una sindacalista sui riders*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 2, in <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/313-l-opinione-di-una-sindaci-riders>.

⁷⁵⁰ Con riferimento alla precedente disciplina del contratto di lavoro intermittente (art. 33 ss. del D.lgs. n. 276/2003), la dottrina aveva ritenuto che: «nella forma del contratto di lavoro intermittente, in cui il lavoratore assume l’impegno di rispondere alla chiamata, l’obbligazione di lavoro nasce sospensivamente condizionata nella sua esecuzione all’esercizio della facoltà di chiamata. Nella forma, invece, in cui l’impegno contrattuale del lavoratore è limitato al mero “porsi a disposizione”, e non include l’obbligo di rispondere alla chiamata, si determina una fattispecie prodromica di contratto di lavoro, caratterizzata da una semplice obbligazione di disponibilità», così M. Grandi, *Nuove riflessioni sull’oggetto del contratto di lavoro*, in *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008, pp. 495- 510, spec. pp. 504- 505.

⁷⁵¹ M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 173.

⁷⁵² *Ivi*, p. 174.

Oggi occorre tenere conto, però, della nozione di orario di lavoro adottata dalla Corte di Giustizia europea (C. Giust. 3 ottobre 2000, C-303/98; C. Giust. 9 settembre 2003, C-151/02), secondo la

Queste considerazioni potrebbero autorizzare a considerare anche il tempo libero, di vita e di non-lavoro, un «tempo subordinato»⁷⁵³, con l'evidente effetto di dilatare a dismisura, fin quasi a divenire un paradosso, l'obbligazione debitoria del prestatore. Ciò ha indotto la dottrina, già in passato, a riflettere sull'obbligo di disponibilità alla chiamata che «rientra nel dovuto contrattuale», ma nei termini di un obbligo accessorio/integrativo dell'esecuzione della prestazione lavorativa»⁷⁵⁴. Dunque, una soluzione plausibile, *de iure condendo* per via contrattuale, per evitare l'effetto drastico di ingigantire l'area del debito del rider potrebbe essere quella di corrispondergli una indennità di disponibilità: tutte le volte in cui sia in attesa di una commissione, che diventa praticamente urgente accettare per non incappare nella sanzione della riduzione, marginalizzazione o esclusione dai turni, avrà diritto a percepire una indennità di disponibilità a carico della piattaforma.

Il parallelo con il contratto di lavoro intermittente, tuttavia, apre l'analisi ad un altro profilo: ammesso anche che, alla luce delle argomentazioni appena svolte, si ritenga possa sussistere un obbligo a rispondere alla chiamata della piattaforma, tuttavia si potrebbe sempre obiettare che i riders, possono decidere *quando* lavorare, cioè di rispondere alla commissione della piattaforma ma solo in una determinata fascia oraria di turni predisposti dalla medesima piattaforma.

Si apre, così, un secondo e altrettanto intenso profilo di discussione.

3.2.3. [...Segue...] *L'autonomia decisionale dei fattorini: quando lavorare*

Un altro argomento considerato da una parte della dottrina decisivo nell'operazione ermeneutica volta ad escludere la subordinazione del rapporto di lavoro dei riders, è rappresentato dalla possibilità per quest'ultimi di scegliere quando lavorare,

quale deve ritenersi orario di lavoro ogni periodo in cui il lavoratore è “al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”. La medesima nozione è confluita anche nella nostra legislazione, all'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 66/2003, e che ripropone, naturalmente, la definizione contenuta nell'art. 1, paragrafo 1, della Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003, per il quale si veda G. Bolego, *Finalità e definizioni*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. la normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004, pp. 62- 100.

⁷⁵³ A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)*, in *Lav. dir.*, 1997, n. 1, pp. 15- 34, qui p. 18.

⁷⁵⁴ C. Alessi, *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, Working paper CSDLE “Massimo D'Antona”, 2011, n. 123, p. 4.

ovvero dalla possibilità di scegliere il turno di lavoro che prediligono e, dopo che sia stata accordato dalla piattaforma, il momento in cui eseguire la prestazione.

Come si evince dall'analisi del caso concreto, la piattaforma, infatti, pubblica settimanalmente sull'*App* le fasce orarie con il numero di fattorini richiesti per coprire quei turni (i c.d. slot) e, dunque, il singolo rider può decidere in quale segmento orario chiedere di inserirsi⁷⁵⁵.

Sottolinea la dottrina: «[...] la definizione dell'orario di servizio (e, più in generale, del calendario della prestazione: cfr. art. 2109, 2° comma, c.c.), resta oggetto di determinazione unilaterale del datore, posto che al prestatore subordinato non è concesso, in via autonoma, di scegliere il momento in cui eseguire la sua prestazione»⁷⁵⁶.

La predeterminazione oraria è, naturalmente, uno dei modi di estrinsecazione del potere direttivo⁷⁵⁷ e, dunque, è contestualmente uno degli aspetti su cui maggiormente ridondano le trasformazioni in atto inerenti le forme di lavoro, infatti, osserva già da molto di tempo la dottrina, «una certa rigidità programmatica dell'orario di lavoro, oltre ad essere compatibile anche con il lavoro autonomo [...], rappresenta una soluzione organizzativa meramente eventuale nell'ambito del lavoro dipendente, spesso sopravanzata da forme di autogestione del tempo di lavoro, tanto più in contesti produttivi molto decentrati ed articolati sul territorio»⁷⁵⁸.

È necessario prestare rilevanza al fatto che «la distinzione tra autonomia e subordinazione, in definitiva, non può persuasivamente poggiare sul generico criterio dell'assenza di vincoli di orario»⁷⁵⁹, poiché bisognerebbe, piuttosto,

⁷⁵⁵ M. Paoletti, *Ciclofattorini: una sentenza interessante, un problema ancora molto aperto*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 1, spec. p. 3.

⁷⁵⁶ V. Ferrante, *Obbligo e diritto alla esecuzione della prestazione*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Diritti e obblighi*, t. II, M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 1652- 1688, spec. p. 1668.

⁷⁵⁷ Infatti la possibilità per il prestatore di scegliere i giorni e l'orario di lavoro è stato, in passato, associato dalla giurisprudenza ad un rapporto di lavoro autonomo. Si veda, ad esempio: Pret. Milano, 24 aprile 1995, in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, II, pp. 509- 513, con nota di O. Bonardi, *Orientamenti giurisprudenziali in tema di subordinazione e autonomia nel lavoro informatico*.

⁷⁵⁸ G. Ferraro, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Salerno, 22-23 maggio 1998, Giuffrè, Milano, 1999, pp. 3- 93, spec. p. 65.

⁷⁵⁹ M. Roccella, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *Quaderni di sociologia*, 2008, n. 46, pp. 71- 112, spec. p. 88.

distinguere le situazioni in cui i segmenti di autonomia oraria di cui gode il prestatore siano conseguenza «dell'ordinario riflesso dell'autonomia organizzativa del lavoratore autonomo»⁷⁶⁰, ovvero siano il riflesso delle «esigenze e/o caratteri strutturali propri dell'organizzazione del committente (o meglio datore di lavoro)»⁷⁶¹.

Non si può non fare i conti con il fatto che «il lavoro non corrisponde più alla definizione generale e astratta in cui l'aveva racchiuso la rivoluzione industriale. [...] le discipline collettive declinano a favore di una organizzazione individualizzata del tempo di lavoro. Emerge così una nuova concezione del tempo di lavoro, insieme eterogeneo ed individualizzato»⁷⁶².

Preso atto che la flessibilità oraria è, ormai, parte integrante del lavoro⁷⁶³, ancorché tradizionale, per quel che riguarda il lavoro dei fattorini la libera definizione delle fasce orarie risulta ridimensionata, poiché «la libertà di autodeterminare i movimenti di lavoro è pur sempre subordinata alla conferma dei turni da parte del responsabile che interviene dopo aver raccolto le disponibilità»⁷⁶⁴.

Le esperienze dirette, rilevate non solo –come si è visto innanzi- dalla casistica giurisprudenziale, ma anche dagli studi etnografici hanno confermato, infatti, che la scelta del turno da parte del rider è fasulla, poiché il fattorino è indotto dalla piattaforma a collocarsi nei turni preposti dalla piattaforma durante il weekend, in particolare, durante le sere del venerdì, sabato e domenica, quando, cioè, la richiesta dell'utenza aumenta: «meno sei disponibile a lavorare nel weekend, meno turni riceverai nel resto dei giorni»⁷⁶⁵. Sono effetti, ancora una volta, legati al meccanismo del ranking che, scoperchiato, fa emergere la relatività della libertà e dell'autonomia, apparentemente, riconosciuta ai fattorini: se il punteggio assegnato dalla piattaforma cambia a seconda del numero e del tipo di turni che il singolo rider riesce a coprire, è evidente che si tratterà, pur sempre, di una scelta orientata

⁷⁶⁰ *Ibidem*.

⁷⁶¹ *Ibidem*.

⁷⁶² A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)*, in *Lav. dir.*, 1997, n. 1, pp. 15- 34, qui p. 20.

⁷⁶³ Dedicò un approfondimento sulle nuove modalità di organizzazione del tempo di lavoro A. Fenoglio, *Il tempo di lavoro nella New Automation Age: un quadro in trasformazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, fasc. 4, I, pp. 625- 650.

⁷⁶⁴ A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 127.

⁷⁶⁵ N. Quondamatteo, *Non per noi, ma per tutti. La lotta dei riders e il futuro del mondo del lavoro*, Asterios, Trieste, 2019, p. 11.

e guidata dall'assetto organizzativo dato dall'algoritmo, ovvero di una scelta controllata dalla piattaforma.

La gestione del tempo, con tali presupposti, ridonda su un profilo di tutela della sicurezza e della salute dei fattorini dell'esercizio della prestazione: dal momento che la misurazione del tempo risponde anche all'esigenza che «questo tempo non superi una certa soglia posta dallo stesso ordinamento»⁷⁶⁶, si ricava che, nei casi di una organizzazione del tempo di lavoro fondata su meccanismi di incentivazione verso il prestatore a rendersi sempre disponibile, è compromessa la salute e la sicurezza di quest'ultimo, considerando che il lavoro è svolto su strada con un velocipede, ad alto rischio di incidente.

Ecco perché, come si vedrà *infra*, i profili legati alla tutela della salute e della sicurezza, sul piano pratico, sono state al centro delle prime rivendicazioni sindacali e, sul piano di teoria del diritto, sono state oggetto delle argomentazioni della dottrina che ha valutato il lavoro dei riders, in particolare, dalla prospettiva del rischio⁷⁶⁷. Data la peculiarità, infatti, del loro lavoro, potrebbe trovare applicazione il quinto comma dell'art. 17 del D.lgs. n. 66/2003, ai sensi del quale non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi, le disposizioni del presente decreto in merito all'orario normale di lavoro, di durata massima, di lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause e lavoro notturno (artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12, 13), a condizione che, naturalmente, sia riconosciuta la natura subordinata del rapporto di lavoro dei

⁷⁶⁶ V. Bavaro, *Algebra e diritti nei criteri di computo dell'orario di lavoro*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. la normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004, pp. 270- 294, specie p. 270.

⁷⁶⁷ In questa particolare ottica, si vedano i contributi di: P. Loi, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 259- 280; M. D'Onghia, *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?*, in *Quad. Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 82- 93; R. Casillo, *Sui rischi specifici e sul rischio di pensione del lavoro digitale*, *ivi*, pp. 105- 109; C. Lazzari, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. prime considerazioni a partire dal «caso Foodora»*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, fasc. 3, pp. 455- 487; *Idem*, *Alla ricerca di tutele per i gig-workers fra supplenza giurisprudenziale, regolazione sociale e tentativi di normazione eteronoma*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 3, pp. 510- 531; Anche se non fa esplicitamente menzione dei lavoratori della gig economy, ma dei lavori intermittenti e, in generale dei mini job, è utile il saggio di V. Ferrante, *Il cumulo dei "lavoretti": quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?*, in *Lav. dir.*, 2018, fasc. 4, pp. 613- 631.

fattorini. I casi elencati, «ancorché tendenzialmente restrittivi»⁷⁶⁸, non sono tassativi e potrebbero, perciò, trovare applicazione nelle ipotesi di lavoro dei riders, ovvero di «lavoratori senza orario»⁷⁶⁹.

3.2.4. [...Segue...] *L'assenza di etero-direzione della collocazione nel tempo della prestazione non è un elemento indefettibile della natura subordinata di un rapporto di lavoro*

Dalle riflessioni relative alla scelta per i riders in merito all'*an* e al *quando* della prestazione si evince che la questione che alimenta maggiormente la tendenza ad escludere la subordinazione per i lavoratori *on demand* è legata al tempo della prestazione, risultando quest'ultima esercitata in modo irregolare, non solo nel senso di discontinua e saltuaria, com'è tipico dei lavori ascrivibili alla *gig economy*, l'economia –appunto- del “lavoretto”⁷⁷⁰, ma anche nel senso della facoltà del prestatore di sottrarsi⁷⁷¹.

Il caso dei riders, allora, conduce lo studio verso un interrogativo: la mancanza di etero-direzione della collocazione nel tempo della prestazione determina la scomparsa della subordinazione? In altri termini bisogna accertare se è sufficiente che venga meno la predeterminazione dell'orario di lavoro da parte dell'imprenditore per escludere definitivamente la sussistenza del vincolo della dipendenza. Una recente sentenza della Cassazione⁷⁷² ha deciso che «la fattispecie di subordinazione prevista dall'art. 2094 c.c. non richiede necessariamente una continuità giornaliera nell'esercizio dell'attività lavorativa, essendo compatibile con la natura dipendente del rapporto anche una prestazione cadenzata con tempi

⁷⁶⁸ G. Ricci, *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. la normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004, pp. 466- 496, specie p. 481.

⁷⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁷⁰ Tra gli ampi contributi in tema di *gig economy*, si veda per tutti: V. De Stefano, *Lavoro “su piattaforma” e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, II, pp. 241-258.

⁷⁷¹ In dottrina si sta discutendo della tendenza a rendere «i lavoratori padroni del proprio tempo», in relazione ad una serie di nuove modalità organizzative del tempo di lavoro che sta diventando sempre più «indice secondario di subordinazione», così V. Zeppilli, *Flessibilità oraria per impresa e lavoratori: due esperienze a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, III, pp. 3- 22, qui p. 3.

⁷⁷² Cass., 3 ottobre 2017, n. 23056.

alternati o con articolazione della prestazione giornaliera diversa da quella ordinaria a tempo pieno. Quindi, non vale a escludere la subordinazione la circostanza che non sia stata data la dimostrazione di una continuità giornaliera della prestazione lavorativa, in quanto quest'ultima è solo un elemento sintomatico della subordinazione ma non essenziale e determinante»⁷⁷³. Lo stesso argomento può, perciò, essere adoperato per considerare non determinante, nella prestazione *on demand*, la discontinuità ed eventualità, che non esauriscono il contenuto della subordinazione, laddove sussistano e siano accertati, *de facto*, gli elementi della etero-direzione o e della etero-organizzazione.

Invero, c'è chi in dottrina sostiene che «l'etero-organizzazione, nello stato di cose presenti diventa, infatti, l'esclusivo criterio per accedere al pianeta delle tutele di base e quindi giocoforza sarà agita a tal fine, in mancanza di protezioni specifiche»⁷⁷⁴, ovvero che l'elemento dell'alienità dell'organizzazione sia strumentalizzata per l'accesso alle tutele e ai trattamenti normativi minimi e tipici della subordinazione: come a dire che ciò che non può entrare dalla porta principale, si cerca di rientrare, attraverso un *escamotage*, dalla finestra. Eppure, si tratta di compiere due operazioni: dimostrare che la mancata predeterminazione oraria non è, da sola, (*rectius*: sufficiente) ad escludere la subordinazione, laddove (seconda operazione), sussistano altri indici in grado di accertarla.

Ebbene, una recente sentenza della Cassazione ha deciso che: «poiché la subordinazione è limitata al rapporto effettivamente svoltosi, il fatto che, [...], il singolo lavoratore fosse libero di accettare o non accettare l'offerta, e di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, nonché con il preventivo consenso del datore, di farsi sostituire da altri [...] resta irrilevante»⁷⁷⁵. Dunque, non è necessaria la protrazione del rapporto nel tempo⁷⁷⁶ e, in particolare,

⁷⁷³ O. La Tegola, *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, II, pp. 12-16, spec. p. 12.

⁷⁷⁴ G. Bronzini, *Il punto su il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, III, pp. 75- 94, spec. p. 78.

⁷⁷⁵ Cass., 13 febbraio 2018, n. 3457.

⁷⁷⁶ Cass., 10 luglio 1999, n. 7304; 1 agosto 2008, n. 21031; 7 gennaio 2009, n. 58, secondo cui il vincolo di subordinazione «non ha tra i suoi tratti caratteristici ed indefettibili la permanenza dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro, con la conseguenza che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da un lavoratore [...] non qualificano come autonomo il rapporto di lavoro». e basterebbe la lunga storia del lavoro subordinato in agricoltura a rendere assurda una eventuale tesi opposta.

come rileva la Cassazione, «la predisposizione e l'assoggettamento sono la descrizione del contenuto del rapporto, nel suo materiale svolgimento», talché, «il fatto che il lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta e di presentarsi o non presentarsi al lavoro [...] non attiene a questo contenuto, bensì è esterno, sul piano non solo logico bensì temporale (in quanto precede lo svolgimento)»⁷⁷⁷.

Nel caso di specie, l'oggetto della decisione ha riguardato i lavoratori e le lavoratrici delle agenzie ippiche, il cui rapporto è connotato delle stesse caratteristiche che possono rinvenirsi nei *riders* del lavoro digitale: ovvero la facoltà di gestire la propria disponibilità al lavoro, nei tempi (se e quando accettare la chiamata) e nei modi (farsi sostituire senza giustificazione) che preferiscono. L'orientamento della giurisprudenza a favore della qualificazione come subordinato del rapporto tra gli addetti alle scommesse e le agenzie è di lungo corso⁷⁷⁸, anche se non del tutto unanime⁷⁷⁹: come si evince, la questione della spontaneità ad assicurare la propria disponibilità al lavoro –che incide sia sull'accettazione della prestazione di lavoro che è nell'arbitrio del lavoratore, sia sulla presentazione del lavoratore che può farsi sostituire da altri-, pur nei casi di vecchia data, non incontra omogeneità di interpretazioni ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro.

Tuttavia, se è vero che spesso la verità si annida nelle periferie della materia (*id est* rapporti speciali di lavoro), resta particolarmente significativo quanto osservato dalla Cassazione, in un numero comunque consistente di casi: «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)»⁷⁸⁰.

Peraltro, ha ragionevolmente osservato la dottrina, in tema di lavoro tramite piattaforma digitale, che «anche quando la tipologia negoziale adottata contempli

⁷⁷⁷ Cass., 13 febbraio 2018, n. 3457.

⁷⁷⁸ Cass., 5 maggio 2005, n. 9343 e così anche Cass., 10 luglio 2017, n. 17009; 15 aprile 1999, n. 3779; 24 maggio 1999, n. 5045; 1 giugno 1999, n. 5340; 1 luglio 1999, n. 6761; 1 marzo 1984, n. 1457.

⁷⁷⁹ In particolare la giurisprudenza di merito è stata, negli anni, restia a qualificare il rapporto dei lavoratori delle agenzie ippiche nei termini della subordinazione: Pret. Milano, 12 dicembre 1979; Trib. Torino, 27 marzo 1995; ma anche Cass., 29 marzo 1999, n. 3032.

⁷⁸⁰ Sentenze relative ai lavoratori delle agenzie ippiche: Cass., 5 maggio 2005, n. 9343 e così anche Cass., 10 luglio 2017, n. 17009; 15 aprile 1999, n. 3779; 24 maggio 1999, n. 5045; 1 giugno 1999, n. 5340; 1 luglio 1999, n. 6761; 1 marzo 1984, n. 1457.

formalmente la continuità, come nel caso di alcuni operatori economici che si occupano di consegne a domicilio, lo schema negoziale prevede uno scambio episodico tra un servizio isolato e il corrispettivo, tanto che la controprestazione economica è sovente quantificata sulla base del numero di *tasks* o compiti effettuati. In ipotesi simili, la riduzione della prestazione di lavoro al meccanismo di scambio esclude tutte le implicazioni derivanti dalla continuità del rapporto e di conseguenza ostacola l'inserimento del *crowdwork* tra le forme di lavoro autonomo»⁷⁸¹.

A questo punto, la tecnica da adoperare, per provare ad argomentare se, pur in assenza di etero-determinazione della collocazione nel tempo della prestazione, comunque possa sussistere subordinazione, esiste già nella giurisprudenza ed è ben conosciuta dalla dottrina: si tratta della tecnica dei fasci di indici, che «consiste non già nel verificare che tutti gli indici siano presenti nella situazione analizzata, ma, al contrario, nel presumere, dalla riunione di più tra essi che esista effettivamente un legame di subordinazione»⁷⁸².

Il fatto, perciò, che non ci sia predeterminazione oraria non ci obbliga ad escludere a priori la subordinazione, ma ci impone di verificare se vi siano altri indici per accertarla a posteriori: stante l'indisponibilità del tipo "lavoro subordinato", di fronte agli elementi strutturali della subordinazione, non sarebbe possibile escludere a priori la natura subordinata di un rapporto di lavoro⁷⁸³.

Si può inoltre partire dalla, più generale, considerazione di Spagnuolo Vigorita, secondo cui la subordinazione è una «posizione corrispondente all'esercizio di un potere conferito mediante il contratto»⁷⁸⁴ e che, come ha precisato la dottrina di commento, va apprezzata «non, quindi, sul piano dell'assetto contrattuale d'interessi delle parti, bensì nella fase successiva di realizzazione concreta [...] del rapporto»⁷⁸⁵. Non conta, in maniera indefettibile, la predeterminazione dell'assetto negoziale al momento della stipula del contratto e, dunque, della genesi del

⁷⁸¹ A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., pp. 108- 109.

⁷⁸² A. Supiot, *Il futuro del lavoro*, cit., p. 27-28.

⁷⁸³ R. Scognamiglio, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, fasc. 2, I, pp. 95- 121.

⁷⁸⁴ L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 28.

⁷⁸⁵ L. Nogler, *Ancora su «tipo» e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, n. 1, pp. 109-153, spec. p. 111.

rapporto, bensì conta il concreto svolgersi di quell'assetto di interessi nella fase esecutiva del rapporto di lavoro.

Nel prospettare la sussistenza della subordinazione semplicemente guardando alla realtà dei casi, si può inciampare nel rischio e nel paradosso di attribuire al diritto una funzione ultronea rispetto a quella che gli è propria: «[...] la funzione del diritto non è quella di rappresentare la realtà, bensì quella di regolarla»⁷⁸⁶.

Peraltro, è stato ribadito numerose volte dalla giurisprudenza italiana⁷⁸⁷ che, mentre il c.d. *nomen iuris*, cioè la considerazione della volontà delle parti stipulanti il contratto di lavoro, non ha la stessa rilevanza che ha l'accertamento del concreto svolgimento del rapporto⁷⁸⁸, invece può assumere rilievo⁷⁸⁹ la volontà negoziale delle parti, quando intesa come «facoltà data ai singoli di determinare pattiziamente gli elementi strutturali delle reciproche obbligazioni», ma sempre fatta salva «la riconducibilità dell'assetto contrattuale effettivamente voluto dalle parti all'un tipo legale o all'altro»⁷⁹⁰ rimessa all'interprete, il giudice.

Dunque, l'analisi dei casi, che in concreto sono stati sottoposti al giudizio delle Corti nei diversi ordinamenti di cui si è parlato, ha spesso dimostrato che le piattaforme, malgrado la configurazione nel programma negoziale di contratti di lavoro autonomo, comunque esercitano il potere direttivo, per esempio con l'imposizione di un codice comportamentale⁷⁹¹ (come vestirsi e come rapportarsi

⁷⁸⁶ M. G. Garofalo, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2008, I, pp. 21-46, qui p. 22.

⁷⁸⁷ Da ultimo si veda: Cass., 27 ottobre 2003, n. 16119; 25 ottobre 2004, n. 20669; 27 luglio 2009, n. 17455; 30 giugno 2014 n. 14757; 21 ottobre, 2014, n. 22289; 8 aprile 2015, n. 7024; 1 marzo 2018, n. 4884; 25 giugno 2018, n. 16690.

⁷⁸⁸ Anche qualora il *nomen iuris* sia stato preso in considerazione dai giudici per l'accertamento o meno della subordinazione, ha comunque, rappresentato un indice secondario rispetto al concreto svolgersi del rapporto. Ex plurimis: Cass., 8 marzo 1995, n. 2690; 9 marzo 2004, n. 4797; 7 ottobre 2004, n. 20002; 30 agosto 2007, n. 1830323 gennaio 2009, n. 1717; 7 febbraio 2013, n. 2931; 9 gennaio 2017, n. 206; 11 luglio 2018, n. 18253, con nota di M. Tesaro, *La distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 2.

⁷⁸⁹ Si veda ad esempio: Cass., 10 ottobre 1985, n. 4943; 2 aprile 2014, n. 7675, in *Foro it.*, 2014, col. 1760.

⁷⁹⁰ P. Ichino, *Diversa rilevanza della pattuizione circa la «subordinazione», se intesa come nomen iuris o come dato inerente alla struttura dell'obbligazione lavorativa, ai fini della qualificazione del rapporto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, II, pp. 208- 212, spec. 209. In generale, la dottrina si è recentemente occupata della tendenza alla soggettivizzazione regolativa del programma negoziale del contratto di lavoro: ne valuta obiettivi e implicazioni A. Perulli, *La "soggettivizzazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, fasc. 1, pp. 111-164.

⁷⁹¹ Non è mancata giurisprudenza che ha ritenuto che i codici comportamentali imposti dalle piattaforme non siano da considerarsi, sul piano giuridico, direttive dell'impresa, bensì raccomandazioni e suggerimenti che definiscono, sul piano fattuale, il rapporto negoziale tra le parti.

alla clientela ecc...), o attraverso l'indicazione dei percorsi dei veicoli, controllati tramite geolocalizzazione, un vero e proprio potere di controllo nei confronti dei lavoratori, esercitato persino tramite il punteggio rilasciato dalla clientela alla singola prestazione di trasporto o consegna, in base al gradimento del servizio.

In particolare, poi, il funzionamento dell'algoritmo delle piattaforme di food delivery, come hanno evidenziato le ricerche sul campo, prevede che, ricevuta la conferma di assegnazione turno, il rider deve recarsi nella zona assegnatagli dalla piattaforma e attivare il dispositivo di geolocalizzazione⁷⁹² che rappresenta uno strumento di controllo della prestazione.

Ed è previsto, perfino, l'esercizio di un potere disciplinare: come è emerso dallo studio del caso concreto, ricevuta la conferma di assegnazione della consegna, il rider incaricato deve effettuarla entro 30 minuti dall'orario indicato dalla piattaforma, pena l'applicazione di una penale di 15 euro⁷⁹³.

Per non parlare del potere disciplinare che nel parallelo caso degli autisti di trasporto di persone come Uber è esercitato sino ad arrivare all'estinzione del rapporto di lavoro⁷⁹⁴.

Cfr., a proposito, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região di Belo Horizonte, 30 gennaio 2017, n. 0011863-62.2016.5.03.0137, che, a proposito dei modi di comportamento prescritti agli autisti di Uber, ha ritenuto che: «não se tratavam de regras obrigatórias, mas que, para que o reclamante obtivesse uma boa pontuação e permanecesse ativo, era recomendado seguir as instruções, como estar bem trajado, descer do carro e abrir a porta para o passageiro, manter o carro limpo, bem regularizado, com água, balas e doces e o que pudesse acrescentar, tudo isso para que os clientes fizessem uma boa avaliação do serviço prestado pelo autor». Tuttavia, la tesi non convince.

⁷⁹² M. Paoletti, *Ciclofattorini, una sentenza interessante, un problema ancora aperto*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 1.

⁷⁹³ *Ibidem*. Si consideri, dunque, che la piattaforma assegna un tempo massimo entro cui effettuare la consegna che corrisponde, perciò, all'unità di conto per determinare, in alcuni casi, il compenso da corrispondere al fattorino. L'unità controllata dall'algoritmo che calcola quando la consegna ha inizio e quando è posta a termine sostituisce il c.d. orologio scrivente che, in passato, serviva a produrre la c.d. cartolina di cottimo nelle fabbriche, per cui si veda G. Deangeli, *Lavoro e retribuzione. la politica del cottimo*, Boringhieri, Torino, 1961, specie pp. 18- 24. D'altronde ha, di recente, precisato una dottrina: «è evidente che, nel caso in cui la remunerazione sia strettamente correlata al numero delle consegne e “al taglio dei tempi”, in una organizzazione sostanzialmente etero conformata, il richiamo al sistema proto industriale del cottimo diventa suggestivamente facile ancorché il contesto sociale e tecnologico è radicalmente diverso», B. Caruso, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 4, pp. 1005- 1040, qui pp. 1014- 1015.

⁷⁹⁴ Sarà consentito un rinvio a G. Pacella, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, fasc. 3, II, pp. 570- 578.

Tuttavia, siccome solo in Italia non si riusciva ad ottenere il riconoscimento della subordinazione, allora è sorta una curiosa vicenda sindacale di cui si dirà nel prossimo capitolo.

Capitolo Quarto

Aggregazione sindacale e dinamiche negoziali in un settore nuovo: il caso del food delivery in Italia

4.1. La reazione alle problematiche giuridiche del rapporto: le prime forme di sindacalizzazione dei ciclo-fattorini

C'è un significato sotteso alla tendenza ampia dei lavoratori delle piattaforme digitali, specie dei riders, di organizzarsi sindacalmente: come rilevava tempo addietro autorevole dottrina, per rilevare la natura subordinata di un rapporto di lavoro non è necessario guardare specificamente alla natura della prestazione, «quanto agli indici del suo profilarsi come tale in senso socialmente tipico [...], elementi quali l'organizzarsi in sindacato, la stipulazione di contratti collettivi, etc.»⁷⁹⁵.

In effetti, rispetto alle forme di crowdwork⁷⁹⁶, nel settore di food delivery pare che «il ricorso a forme di rappresentanza assimilabili al sindacalismo di base»⁷⁹⁷ siano possibili, specie quando la prestazione è svolta off line⁷⁹⁸. Infatti nel medesimo settore si riscontrano le prime forme ed esperienze di associazionismo non solo dei fattorini⁷⁹⁹ ma anche delle piattaforme.

⁷⁹⁵ L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., p. 142-143.

⁷⁹⁶ Per un approfondimento del fenomeno ampio del crowdwork si rinvia a W. Däubler, T. Klebe, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2016, n. 3, pp. 471- 502.

⁷⁹⁷ A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., p. 192, si rinvia, in generale, per un approfondimento circa l'opportunità di estendere la libertà sindacale e i diritti sindacali ai lavoratori digitali, a prescindere dalla qualificazione del loro rapporto di lavoro, spec. cap. V, pp. 185-229. Inoltre, c'è chi ha evidenziato che oltre a gruppi meramente assimilabili ai sindacati di base, nelle vicende dei riders sono stati coinvolti anche sindacati più tradizionali, come a Berlino e in Austria, così E. Koche, A. Degner, *Quali battaglie sindacali nella gig economy? I movimenti di protesta dei rider di Foodora e di Deliveroo e le questioni giuridiche relative alla loro organizzazione autonoma e collettiva*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2019, n. 3, pp. 525- 540, specie p. 530. D'altronde, come si vedrà *infra*, anche in Italia sono state coinvolte le maggiori Confederazioni sindacali.

⁷⁹⁸ Per una completa e accurata ricognizione delle esperienze di sindacalismo informale, si rinvia a M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1.

⁷⁹⁹ La dottrina ha dato conto dei primi passi mossi dalle forme di sindacalismo atipico e concretizzatisi in scioperi e manifestazioni di protesta non solo in Italia, ma anche a Londra e Parigi. Si veda G. A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, n. 1, pp. 141- 166, spec. p. 142.

Si ricordano, infatti, Riders Union Bologna, Roma e Firenze, Deliverance Milano, Deliverance Project Torino per il lato sindacale⁸⁰⁰, mentre per il lato datoriale ad oggi si conta una associazione di rappresentanza, AssoDelivery, rappresentativa del 90% del comparto e che riunisce le piattaforme di Deliveroo, Glovo, Just Eat, Uber Eats e Social Food⁸⁰¹.

La costituzione di gruppi di rappresentanza sindacale è dunque consistente in Europa⁸⁰² ed, ormai, anche in Italia e, tuttavia, su un piano di teoria generale, ha posto qualche perplessità⁸⁰³ relative alla titolarità dei diritti collettivi: la costituzione di organizzazioni sindacali di riders digitali e il relativo esercizio dei diritti sindacali, incluso il conflitto collettivo⁸⁰⁴, su quale fondamento si poggia? La dottrina che si è occupata di tali questioni ha riconosciuto che tale aspetto è imprescindibilmente legato alla qualificazione del rapporto, poiché se si tratta di lavoratori subordinati, l'applicazione delle norme relative alla libertà e azione sindacale è pacifica⁸⁰⁵, ma se si tratta di lavoratori autonomi o micro-imprenditori⁸⁰⁶, l'applicazione delle medesime norme diventa molto più

⁸⁰⁰ Ma poi, a quel che risulta, forme aggregative si sono costituite anche a Bari e a Catania.

⁸⁰¹ Anche se Confcommercio aveva indicato la prossima costituzione di un'ulteriore associazione a cui avrebbero dovuto aderire Foodora, Foodracers, Moovenda e Prestofood. Dati reperibili in <https://www.confcommercio.it/-/food-delivery-imprese-in-cerca-di-rappresentanza>.

⁸⁰² Data la diffusione di sindacati informali che, in tutta Europa, spesso agiscono con le medesime modalità, stante la comunanza di interessi dei riders, sottoposti a condizioni contrattuali molto simili, si potrebbe parlare di un «interesse collettivo a dimensione europea», riprendendo le riflessioni di F. Guarriello, *Ordinamento comunitario e autonomia collettiva*, Franco angeli, Milano, 1992, specie pp. 152 ss.

⁸⁰³ Per una analisi critica e generale del sindacalismo attuale in Italia si rinvia a L. Mariucci, *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberismo*, Working Paper CSDL E “Massimo D’Antona”, 2020, n. 407.

⁸⁰⁴ Per un approfondimento dell'esercizio del conflitto collettivo ai tempi del digital working, si veda A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, cit., pp. 197- 212. L'A. propone una ricerca finalizzata sia all'individuazione dei soggetti potenzialmente titolari dell'azione sindacale, in particolare del diritto di sciopero, sia del contenuto rivendicativo potenzialmente ascrivibile allo sciopero o ad altre forme di lotta sindacale. Ad ogni modo, lo sciopero è oggi la forma di lotta sindacale più ricorrente tra i riders delle piattaforme di food delivery: l'ultimo episodio risale al 19 ottobre, quando i fattorini di Just Eat hanno sospeso il servizio di consegna a Bologna per protestare contro 40 reccesi da parte dell'azienda.

⁸⁰⁵ «[...] il sistema di diritto sindacale risulta strettamente connesso al lavoro subordinato: tale aspetto potendo limitare considerevolmente le possibilità di tutela di prestatori rigorosamente qualificato come autonomi, nel caso del lavoro con le piattaforme (pur fittizio che ciò ipoteticamente sia)», A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Quad. Riv. Giur. Lav.*, 2017, n. 2, pp. 58- 70, qui p. 62.

⁸⁰⁶ Secondo una dottrina «un capitolo ancora tutto da costruire è invece quello della rappresentanza sindacale dei lavoratori non subordinati», così P. Bellocchi, *Libertà e organizzazione sindacale*, in G. Proia (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, vol. II, in M. Persiani, F. Carinci (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 95- 153, qui p. 142.

complessa⁸⁰⁷. Invero, una maggiore apertura si è registrata con riferimento all'esercizio del diritto di sciopero: a seguito di una sentenza della Corte costituzionale⁸⁰⁸, infatti, la tutela di «peculiari interessi di categoria»⁸⁰⁹, tramite l'astensione collettiva dal lavoro, pur non qualificata come diritto di sciopero, era stata riconosciuta anche ai lavoratori non subordinati, la cui attività incideva su altri diritti costituzionali⁸¹⁰.

Ed inoltre, laddove dovesse essere riconosciuto ai fattorini digitali lo *status* di lavoratori subordinati, bisogna chiarire la «fruibilità di tali diritti collettivi e del loro effettivo esercizio nel peculiare contesto lavorativo, il web, caratterizzato per essere in perenne mutamento e dunque difficilmente governabile con i tradizionali strumenti di rappresentanza»⁸¹¹.

In generale, è stato analizzato l'impatto dei *social* sulle modalità di costituzione di gruppi sindacali e sulle modalità di azione dei relativi diritti⁸¹²: «[...] anche nei

⁸⁰⁷ Il dibattito relativo alla titolarità della libertà sindacale, per cui sarebbe «un bene suddiviso in misura diseguale tra i lavoratori» (così: G. Ghezzi, U. Romagnoli, *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 2001, p. 45), in dottrina è noto e di lunga data. Si rinvia a: G. Pera, *Libertà sindacale*, in *Enc. Dir.*, XXIV, Giuffrè, Milano, 1974, pp. 501- 534; G. Giugni, *Libertà sindacale*, in *Dig. Comm.*, IX, Utet, Torino, 1993, pp. 17- 37; M. Napoli, *Il quadro giuridico-istituzionale*, in G. Cella, T. Treu (a cura di), *Le nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 1998, pp. 47- 93, specie pp. 50-51; A. D'Aloia, *Art. 39*, in R. Bifulco, A. Celotto, M. Olivetti (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Utet, 2006, pp. 796- 824, spec. p. 802.

⁸⁰⁸ Corte cost., 27 maggio 1996, n. 171, in *Dir. lav.*, 1996, II, pp. 167- 174, con nota di A. Vallebona.

⁸⁰⁹ L'individuazione di un interesse di categoria, cioè, in quanto rappresentativo di un gruppo, rappresenta la base per definire le posizioni giuridiche dei membri di un sindacato di lavoratori che, destinate a realizzare assetti di interessi non meramente individuali ma collettivi, rende possibile «cogliere la differenza specifica della struttura dell'associazione sindacale dei lavoratori rispetto al sindacato dei datori di lavoro e al genere associazione non riconosciuta», così M. Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, 1972, qui pp. 142- 143.

⁸¹⁰ V. Bavaro, *Lo sciopero e il diritto fra innovazione, tradizione e ragione pratica*, in *Lav. dir.*, 2015, n. 2, pp. 285- 312, specie p. 297. In questo senso, la Consulta pare aver superato il più datato orientamento (Corte cost. 10 dicembre 1975, n. 241), secondo cui: «altro è la libertà di organizzazione sindacale, che l'art. 39 della Costituzione riconosce e garantisce a tutti i lavoratori, siano essi subordinati o autonomi, altro è il diritto di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro che presuppongono una necessaria correlazione con l'esistenza di rapporti di lavoro o di impiego subordinato»; sulla riconoscibilità della medesima natura all'associazioni datoriali, si vedano le storiche sentenze di Corte cost., 7 giugno 1963, n. 106; 26 giugno 1967, n. 98; 2 luglio 1968, n. 101.

⁸¹¹ M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 179- 196, spec. p. 181. L'A. propone, peraltro, una soluzione al problema del riconoscimento della libertà di organizzazione sindacale anche ai lavoratori non subordinati, specie pp. 187- 192.

⁸¹² Un recente studio in proposito ha ripercorso le principali tappe e le relative modalità di azione e di protesta sindacale dei riders in Europa, evidenziando il ricorso ai social media, alle app di messaggistica istantanea, alle azioni collettive come critical mass o crowdfunding per sostenere le forme di protesta dei ciclofattorini, così E. Koche, A. Degner, *Quali battaglie sindacali nella gig economy? I movimenti di protesta dei rider di Foodora e di Deliveroo e le questioni giuridiche*

contesti caratterizzati dalla persistenza di un elevato (se pur talvolta segmentato) tasso di sindacalizzazione, ma il fenomeno è ancora più forte dove la sindacalizzazione è bassa, gli strumenti di comunicazione di cui ci stiamo occupando hanno e continuano [...] a favorire la costituzione e la progressiva diffusione di autonomi centri e/o gruppi di opinione e azione, più o meno popolosi, più o meno aperti, in ogni caso paralleli rispetto a quelli animati dai tradizionali centri di rappresentanza e, talvolta, anche pronti ad interloquire con l'azienda con proprie istanze e rivendicazioni»⁸¹³.

Dunque, la diffusione delle nuove tecnologie può essere la causa della formazione di sottogruppi sindacali⁸¹⁴ e contemporaneamente della diffusione di nuove modalità⁸¹⁵ dato che «condizionano fortemente l'evoluzione delle relazioni industriali in quanto luogo di esaltazione di una lettura tendenzialmente individualistica dei problemi del lavoro o, comunque, luogo di coagulazione di interessi collettivi, talvolta molto specifici, più o meno occasionali, comunque alternativi rispetto a quelli tradizionali»⁸¹⁶.

La formazione di organizzazioni sindacali specifiche si riflette, perciò come è prevedibile, sulla metodologia di azione sindacale: «i lavoratori si mobilitano per mezzo di reti informali, servendosi dei punti di incontro pensati dalle stesse applicazioni per minimizzare i tempi di consegna, e divenuti involontariamente occasione di prima organizzazione di picchetti e presidi; utilizzano altresì i gruppi riservati di Facebook e di Whatsapp come se fossero in costante assemblea; lanciano campagne su Twitter e organizzano flashmob per sensibilizzare la clientela e procurarsi l'appoggio dell'opinione pubblica; raccolgono fondi attraverso il

relative alla loro organizzazione autonoma e collettiva, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2019, n. 3, pp. 525-540.

⁸¹³ M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, I, pp. 57- 79, spec. p. 64.

⁸¹⁴ O, quanto meno, di sindacati autonomi. Una dottrina ha definito il sindacato autonomo come «organizzazione sindacale alternativa ed in competizione con quella tradizionale delle confederazioni CGIL, CISL, UIL», così T. Treu, *Glossario italiano del lavoro e delle relazioni industriali*, Franco Angeli, Milano, 1992, spec. p. 199.

⁸¹⁵ C'è anche chi, in generale, ha ragionevolmente rilevato che «la proliferazione di forme di lavoro definite atipiche viene comunemente evocata nel dibattito intorno alla crisi del sindacato; in particolare, essa è annoverata tra i fattori che contribuiscono al calo della densità sindacale, ossia del tasso di sindacalizzazione della forza lavoro attiva», così R. Voza, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari, 2004, p. 21.

⁸¹⁶ M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, I, pp. 57- 79, spec. p. 65.

crowdfunding per sostenere chi si unisce alla protesta rinunciando alla possibilità di guadagno»⁸¹⁷.

Le stesse modalità d'azione e di esercizio dei diritti sindacali è confermata dai rappresentanti della categoria dei riders che dichiarano di agire direttamente sul campo, con pratiche cioè che potremmo definire di un riscoperto “sindacalismo di strada”⁸¹⁸: all'esercizio di ogni diritto sindacale parrebbe corrispondere una rinnovata tecnica di contatto diretto con i soggetti che si intende avvicinare.

Da un colloquio con una dirigente della CGIL, che si è occupata delle vicende in questione⁸¹⁹, è risultato che, per esempio, l'azione di proselitismo è svolta nel senso che i sindacalisti simulano un ordine di pasto a domicilio per entrare in contatto diretto con i riders e consegnare loro, magari, un volantino o attraverso la creazione di punti di ristoro per consentire ai fattorini di ricaricare il telefono cellulare, peraltro indispensabile per l'esercizio della prestazione; al fine di preservarne la salute e la sicurezza, fortemente a repentaglio durante l'esecuzione dell'attività lavorativa su strada, i rappresentanti sindacali forniscono loro un braccialetto luminoso, non ingombrante, per non aggravare il peso del carico di pasti da consegnare. È stato, inoltre, riferita l'idea di costituire una ciclo-officina per la riparazione, a costi contenuti, delle biciclette, altrettanto indispensabili per l'esercizio della prestazione.

I rappresentanti di Riders Union Bologna confermano le medesime modalità di esercizio dei diritti collettivi, di utilizzo di chat tramite social apps e di assemblee, molto spesso, svolte in strada e durante le pause tra una consegna e l'altra dei ciclo-fattorini⁸²⁰.

⁸¹⁷ G. A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, n. 1, pp. 141- 166, spec. p. 144.

⁸¹⁸ L'espressione è stata coniata per la prima volta dalla categoria FLAI CGIL, nel 2015, per indicare una formula di presenza capillare del sindacato sul territorio, volta a contattare direttamente i lavoratori sui posti di lavoro, durante l'orario di lavoro, superando così la formula consolidata dell'affiliazione sindacale, per cui è il lavoratore che si reca nelle sedi dell'organizzazione. Anche nel caso di specie considerato, ribaltando lo schema divenuto consueto, i sindacalisti hanno prediletto, molto spesso, una azione di tipo etnografico, volta cioè a fare esperienza diretta sul campo, entrando in contatto con la categoria dei lavoratori, e dunque, svolgendo loro stessi il lavoro di riders per le piattaforme di food delivery.

⁸¹⁹ Colloquio telefonico con Tania Scacchetti, segretaria confederale della CGIL, avvenuto in data 7 agosto 2019.

⁸²⁰ Informazioni ottenute a seguito di colloquio telefonico con Nicola Quondamatteo, rappresentante di RUB, avvenuto in data 9 luglio 2019.

Infine, anche le forme di lotta sindacale pare rientrano nelle modalità atipiche di prestazione: ad esempio, è noto il caso di pubblicazione da parte di alcuni fattorini della lista di nomi di personaggi famosi per denunciarne la pratica ricorrente di ordinare cibo tramite le apps di food delivery ma di non lasciare la mancia a riders⁸²¹; tuttavia, sul piano del conflitto sindacale, non si tratta di una forma di conflitto significativa, poiché colpisce l'utenza, ma non reca alcun disagio, se non indiretto, alla piattaforma⁸²²; una forma di lotta più rilevante ed efficace, invece, è stata messa a punto da un gruppo di riders di Deliveroo che, utilizzando il meccanismo Frank, in base al quale viene corrisposta una maggiorazione del compenso al rider che accetta la consegna in fasce orarie di scarsa disponibilità di altri fattorini, ha falsato il sistema, sottraendosi dai turni poco prima che fossero assegnati dalla piattaforma e producendo l'effetto della maggiorazione del compenso per chi avesse accettato le consegne⁸²³.

E così anche l'esercizio di diritti sindacali è apparso atipico⁸²⁴ alla letteratura che se ne è occupata: «molte delle ipotetiche iniziative di autotutela organizzate da parte dei prestatori considerati si avvicinano forse più, per le modalità imposte all'organizzazione in cui sono inseriti (piuttosto che prescelte), al sabotaggio e al boicottaggio che allo sciopero»⁸²⁵.

Lo sciopero notoriamente consiste nell'astensione dallo svolgimento di una prestazione promessa⁸²⁶; nel caso considerato, in cui i riders sono liberi di non

⁸²¹ Ne hanno dato notizia molti media: https://www.repubblica.it/cronaca/2019/04/26/news/la_crociata_dei_rider_per_la_mancia_ecco_le_celebrita_che_non_la_danno_-224878661/.

⁸²² Ne hanno dato notizia i media nazionali, si veda: <https://www.ilpost.it/2019/04/29/vip-mancia-rider/>.

⁸²³ Tale forma di lotta sarebbe avvenuta nel febbraio 2018, ne aveva dato notizia R. Covelli, in <https://www.valigiablu.it/rider-diritti-lavoro/>.

⁸²⁴ In particolare, la sensazione che le forme di sciopero messe in atto dai gruppi di riders abbiano natura atipica proviene dall'insegnamento della giurisprudenza della Cassazione, 4 ottobre 2011, n. 20270, secondo cui: «non può essere definita sciopero ogni manifestazione di lotta che i soggetti agenti designano come tale». La pronuncia è ripresa e commentata da M. D'Onghia, *Il diritto di sciopero nell'interpretazione giurisprudenziale. Verso un arretramento della logica del conflitto?*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, I, pp. 390- 416, specie p. 393.

⁸²⁵ R. Covelli, in <https://www.valigiablu.it/rider-diritti-lavoro/>. Per un approfondimento sulle altre forme di sciopero si rinvia a: V. Luciani, *Le forme di conflitto diverse dallo sciopero*, in F. Lunardon (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, vol. III, in M. Persiani, F. Carinci (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 187- 214.

⁸²⁶ Non potendo approfondire in questa sede le finalità dello sciopero, si rinvia alla completa trattazione di G. Pera, *Sciopero*, in *Enc. Dir.*, 1989, XLI, pp. 699- 728; F. Santoni, *La libertà e il diritto di sciopero*, in F. Lunardon (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, vol. III, in

accettare la consegna, non potrebbe che esercitarsi nel senso di una astensione dalla consegna stessa, ma solo una volta che il fattorino ne abbia accettato la commissione; è così, infatti, che l'astensione si risolverebbe in un danno alla produzione dell'azienda⁸²⁷, poiché se il rider si limitasse a non presentarsi nella zona assegnata durante il turno assegnato o a rifiutare una consegna di cui l'app gli abbia richiesto l'effettuazione, produrrebbe soltanto la normale (e organizzativamente prevista) sostituzione con un altro rider di turno e disponibile, secondo l'algoritmo che regola l'assegnazione delle consegne, onde un danno economico al datore di lavoro si produrrebbe soltanto se aderissero alla protesta tanti riders da renderne insufficienti il numero per le consegne da effettuare in quel momento.

Si tratta, all'evidenza, di una condizione impossibile da raggiungere, posto che la disponibilità dei riders ha costo zero per le piattaforme, non esistendo nulla di simile all'indennità di disponibilità del lavoro intermittente, onde possono essere collegati alla piattaforma infiniti lavoratori senza oneri per i datori di lavoro⁸²⁸.

Tuttavia, come attestano le prime relazioni tra le parti sociali e il Governo dell'epoca, l'azione pubblicizzata sui media dei riders di astensione dal servizio e di protesta in strada, per le peculiari modalità del contesto considerato⁸²⁹, produce

M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., pp. 3- 81; F. Santini, *Le forme di sciopero*, ivi, pp. 83- 153.

⁸²⁷ «il fatto che lo sciopero arrechi danno al datore di lavoro è connaturale alla funzione propria dello sciopero stesso», così M. D'Onghia, *Il diritto di sciopero nell'interpretazione giurisprudenziale. Verso un arretramento della logica del conflitto?*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, I, pp. 390- 416, qui p. 395.

⁸²⁸ È necessario ripensare alle forme di sciopero e, in particolare, agli effetti che quest'ultimo produce in un contesto organizzativo così mutato. D'altronde i cambiamenti nell'esercizio di tale diritto sono plausibili, come ha avuto modo di sottolineare la dottrina: «lo sciopero tende a mutare nel corso della storia, a partire dall'industrializzazione, non solo come fenomeno sociale ma anche nella sua qualificazione e regolazione giuridica [...]», così V. Bavaro, *Lo sciopero e il diritto fra innovazione, tradizione e ragione pratica*, in *Lav. dir.*, 2015, n. 2, pp. 285- 312, qui p. 285. Per un'ulteriore riflessione sulla «progressiva diminuzione dell'incidenza del conflitto collettivo», si veda: L. Corazza, *Il nuovo conflitto collettivo*, Franco Angeli, Milano, 2012, qui p. 14.

⁸²⁹ Infatti, proprio in riferimento al tipo di contesto considerato, lavoratori delle piattaforme digitali e sindacati stanno sperimentando forme peculiari di sciopero, la più conosciuta, attualmente, è quella del c.d. netstrike, «che condivide con il modello classico la finalità di produrre un danno all'impresa non con l'astensione dal lavoro ma con un attacco informatico organizzato e coordinato [...]». La moltiplicazione delle connessioni contemporanee al sito-target raggiunge, infatti, il fine di rallentare o impedire le attività così provocando un danno valutabile all'impresa non solo in termini economici ma anche di ritorno di immagine», così O. La Tegola, *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 145- 162, qui p. 152. Uno studio approfondito su queste forme atipiche di lotta collettiva è di A. Rota, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 197- 213.

comunque un effetto significativo⁸³⁰: attraverso una “spettacolarizzazione” dell’azione sindacale, che tale è perché comunque rivolta ad un interesse collettivo⁸³¹, intanto è stata catturata l’attenzione del Governo che, infatti, di fronte alla prime manifestazioni dei riders ha deciso di intervenire, attraverso l’idea di un provvedimento legislativo, prima, e l’avvio delle trattative negoziali, poi.

RUB, in particolare, ha poi mosso i primi passi significativi per l’esercizio della libertà sindacale, attraverso la regolazione del lavoro dei fattorini tramite un accordo atipico trilaterale, redigendo a Bologna la “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”⁸³², sottoscritta poi da CGIL, CISL, UIL per il lato sindacale, per il lato datoriale⁸³³ dalle piattaforme⁸³⁴ Sgnam e MyMenu⁸³⁵ e, infine, dal Comune di Bologna.

La Carta⁸³⁶ si occupa di definire «standard minimi di tutela che si applicano a tutti i lavoratori e collaboratori, operanti all’interno del territorio della città metropolitana di Bologna, indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro», secondo l’art. 1 del documento⁸³⁷.

⁸³⁰ Si potrebbe, data la peculiarità del caso, parlare di «diritto materiale di sciopero» che «ci permette di cogliere appieno la struttura economico-politica della dogmatica giuridica dello sciopero. In questa prospettiva d’analisi emerge che la dottrina giuridica dello sciopero esprime l’ideologia di un determinato assetto di rapporti materiali», così V. Bavaro, *Sul fondamento ideologico della libertà di sciopero*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, I, pp. 369- 389, qui p. 373.

⁸³¹ Sulla rilevanza indiscussa dell’interesse collettivo per l’esercizio del diritto di sciopero si rinvia alle approfondite considerazioni di A. Zoppoli, *La titolarità del diritto di sciopero*, Jovene, Napoli, 2006; M. V. Ballestrero, *Interesse collettivo e conflitto*, in *Lav. dir.*, 2018, n. 3, pp. 411- 432.

⁸³² Per una dettagliata descrizione del processo che ha portato RUB alla stipula della Carta si rinvia a: F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, pp. 16- 34; N. Quondamatteo; *Non per noi ma per tutti*, cit.; M. Marrone, *Rights against machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1, pp. 1- 28.

⁸³³ Al cui proposito la dottrina ha parlato di «debole partecipazione», A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, pp. I- XX, spec. p. 15.

⁸³⁴ Attualmente vi ha aderito anche Domino’s pizza, la cui organizzazione, però, presenta forme contrattuali diverse dalle piattaforme di food delivery, poiché assume i fattorini con contratto del Turismo e dei pubblici servizi, a tempo pieno.

⁸³⁵ Oggi, queste piattaforme sono confluite in Meal srl.

⁸³⁶ Per un commento si veda A. Occhino, *Nuove soggettività e nuove rappresentanze del lavoro nell’economia digitale*, in *Labor*, 2019, n.1, pp. 39-50.

⁸³⁷ «La vera ragione per la quale la Carta glissa sulla qualificazione dei rapporti di lavoro, per lo meno se si guarda ai concreti soggetti del negoziato, è un’altra: metterne in dubbio la natura giuridicamente autonoma dei rapporti di lavoro dei ciclofattorini impegnati nella consegna di cibo a domicilio avrebbe comportato l’impossibilità di pervenire ad ogni ipotesi di accordo, in ragione dell’assoluta indisponibilità delle piattaforme a convenire su una diversa qualificazione», F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, pp. 16- 34, p. 30.

E dunque, stabilisce obblighi di informazione a carico delle piattaforme, incluso le modalità di formazione ed elaborazione dei meccanismi di rating reputazionale (art. 2-3); rinvia ai minimi tabellari sanciti dai contratti collettivi di settore, al fine di assicurare un compenso equo e dignitoso ai fattorini (art. 4); dispone il divieto di applicare trattamenti deteriori qualora il rider non dovesse assicurare la disponibilità al lavoro per un tempo prolungato e disciplina le modalità di recesso (art. 5); regola gli obblighi a carico delle piattaforme in materia di salute e sicurezza e di trattamento dei dati personali (artt. 6-7); fa un breve rinvio al diritto alla disconnessione dei lavoratori (art. 8); infine, stabilisce la libertà sindacale e l'esercizio dei diritti sindacali, incluso il diritto di sciopero, per tutti i lavoratori e collaboratori delle piattaforme digitali (artt. 9-10).

La creazione di forme di rappresentanza sindacale dei fattorini non era un processo di facile attuazione nel settore del food delivery⁸³⁸, essenzialmente per due ragioni⁸³⁹. Innanzitutto, questi rapporti di lavoro sono caratterizzati da continui processi di *turn over*, dal momento che sono, molto spesso, di brevissima durata e, dunque, fidelizzare il lavoratore all'associazione sindacale risulta una sfida complessa nel breve periodo. L'altra ragione per cui non è semplice creare affiliazione sindacale con i riders è la presenza, ancorché non massiccia, di personale straniero che ha sovente difficoltà linguistiche nei rapporti con i gruppi sindacali e con i colleghi⁸⁴⁰.

Dalle prime esperienze di aggregazione sindacale che hanno portato a scioperi ed ulteriori azioni di emersione delle problematiche inerenti ai rapporti di lavoro in essere tra riders e piattaforme⁸⁴¹, è esponenzialmente cresciuta l'attenzione, non

⁸³⁸ Si vedano le considerazioni di P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, pp. 1- 15; M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1; S. Engblom, *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e gig economy*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, I, pp. 357-365.

⁸³⁹ Dalle indagini etnografiche risulta che l'assenza di uno spazio di lavoro definito, dal momento che il luogo di lavoro dei riders è la strada, non compromette l'esercizio dell'attività sindacale, poiché i fattorini riescono ad individuare degli spazi di aggregazione fuori dai turni di consegna e in attesa di essi, a creare tramite social network e chat, spazi virtuali di discussione. Così N. Quondamatteo, *Non per noi, ma per tutti*, cit., p. 19-20-21.

⁸⁴⁰ Ancorché da un colloquio con Nicola Quondamatteo, rappresentante di RUB, è emerso che nell'ultimo trimestre il numero di riders stranieri a contatto con il gruppo di sindacato informale è aumentato.

⁸⁴¹ Per la narrazione delle prime forme di sindacalismo informale si rinvia a N. Quondamatteo, *Non per noi, ma per tutti*, cit.

solo mediatica, ma governativa sul caso dei fattorini⁸⁴². Così, dai primi tempi di costituzione del Governo allora in corso, il Ministro del Lavoro e vice –premier, Luigi Di Maio, aveva dichiarato l'intenzione di regolamentare il rapporto di lavoro in questione.

Dal colloquio con un testimone privilegiato⁸⁴³ è emerso che la prima convocazione da parte del Ministro del Lavoro è avvenuta nel giorno stesso di insediamento al Governo, in data 4 giugno 2018, a cui ha fatto seguito un colloquio informale via skype con i rappresentanti sindacali, nel corso del quale Luigi Di Maio aveva dichiarato di voler procedere alla regolamentazione del rapporto tra riders e piattaforme per via legislativa.

4.2. Le prime trattative negoziali⁸⁴⁴

Alla notizia dell'intenzione del Governo in carica di regolamentare il rapporto di lavoro dei ciclo-fattorini, la reazione delle piattaforme è stata negativa⁸⁴⁵, inducendo –così- il Ministro ad accantonare l'intento legislativo. Si sono aperte,

⁸⁴² Il 27 giugno 2018 alcune aziende del food delivery italiano, allora, tra le più note (Foodora, Foodracers, Moovenda e Prestofood) avevano firmato la c.d. Carta dei Valori con cui si erano impegnate a stipulare con i riders contratti di collaborazione coordinata e continuativa che prevedessero la copertura assicurativa INAIL e INPS; assicurazione integrativa in caso di danno contro terzi; un compenso equo e fissato su base oraria; obblighi informativi in merito alla sicurezza su strada; la fornitura di strumenti per la sicurezza; abolizione di meccanismi di ranking. Il documento è consultabile al sito <http://www.tosieassociati.it/pressDett.aspx?SysPk=Snr9FiAP6jIboaByw1nUVg%3d%3d>.

⁸⁴³ Colloquio telefonico con Nicola Quondamatteo, rappresentante di RUB, avvenuto in data 9 luglio 2019.

⁸⁴⁴ I paragrafi 4.1. e 4.2. sono l'ampliamento del saggio, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine di relazioni industriali*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2.

⁸⁴⁵ Le notizie sono reperibili su alcune testate giornalistiche, tra cui: https://www.corriere.it/economia/18_giugno_16/con-decreto-maio-saremmo-costretti-ad-abbandonare-l-italia-879a2cc6-71a3-11e8-8802-e09859fdb268.shtml; <https://www.quotidiano.net/politica/riders-foodora-1.3985087>; <https://www.ilfattoquotidiano.it/2018/06/17/riders-foodora-con-il-decreto-del-governo-costretti-lasciare-italia-di-maio-nessuno-demonizza-ma-no-ai-ricatti/4432447/>.

Gli interventi volti a regolamentare i rapporti di lavoro hanno sempre un'incidenza sull'attività delle imprese, tuttavia a seconda del contesto storico-economico di riferimento le reazioni sono state differenti: nel ventennio 1970-1990, la dottrina ha sottolineato che «vi era chi paventava possibili effetti negativi sulla produttività delle aziende del nuovo sistema di rigidità delle tutele e di antagonismo e conflittualità, ma l'idea prevalente era quella per la quale le imprese avrebbero ben potuto resistere a tutte queste innovazioni», L. Menghini, *Trasformazioni dell'impresa ed effettività delle tutele*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2019, n. 2, pp. 689- 732, qui p. 694.

invece, le prime trattative con le parti sociali⁸⁴⁶, la cui ricostruzione –sul piano metodologico- è avvenuta da parte di chi scrive tramite colloqui e brevi interviste con testimoni privilegiati del lato datoriale, del lato sindacale e dell'autorità pubblica.

Il General Manager di Deliveroo⁸⁴⁷, ha lamentato la mancanza di un confronto con il Ministro del Lavoro prima della convocazione dei tavoli negoziali.

Invero, da un colloquio con la rappresentanza della CGIL risulta che il Ministero del lavoro abbia inizialmente preso contatti solo con le organizzazioni sindacali atipiche, omettendo di convocare nella fase pre-negoziale anche le Confederazioni.

Da una conversazione con il prof. Pasquale Tridico⁸⁴⁸, all'epoca consulente dell'allora Ministro del lavoro Di Maio e partecipe delle vicende in esame, il mancato contatto iniziale con le rappresentanze datoriali e le principali Confederazioni sindacali dei lavoratori e delle lavoratrici è stato dovuto alla incerta rappresentatività di entrambe che, almeno in un primo momento, non si erano costituite come parti sociali in gruppi definiti di rappresentanza.

Da un colloquio con Nicola Quondamatteo, rappresentante di RUB (Riders Union Bologna), è emerso che i primi incontri presso il Ministero con le aziende, che al tempo dei primi esperimenti negoziali non avevano ancora costituito associazioni datoriali, hanno riguardato in misura del tutto prevalente il profilo qualificatorio della fattispecie. Come prevedibile, le aziende sostenevano la natura autonoma del rapporto, i rappresentanti dei riders⁸⁴⁹, al contrario, la natura subordinata.

L'insuperabilità del conflitto sul profilo qualificatorio ha condotto le parti a concentrarsi su altre problematiche nei successivi tavoli negoziali, al fine di provare a giungere ad un accordo.

Di maggiore importanza è risultato l'incontro del 5 novembre 2018, in cui le piattaforme, nel frattempo costituitesi in Assodelivery, hanno presentato un documento, "Contributo al tavolo ministeriale", in cui richiedevano il

⁸⁴⁶ Per un commento ai tavoli negoziali da parte del sindacato confederale CGIL si veda: T. Scacchetti, L. Fassina, *La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora*, in *Lavori, Diritti, Europa*, 25 marzo 2019.

⁸⁴⁷ Colloquio svoltosi in data 9 luglio 2019 presso la sede di Deliveroo Italia a Milano.

⁸⁴⁸ Colloquio telefonico avvenuto in data 19 ottobre 2019.

⁸⁴⁹ Ai tavoli negoziali hanno partecipato, oltre a Riders Union Bologna, Deliverance Milano, Deliverance Project Torino, Riders Union Roma e Riders Union Firenze.

riconoscimento legislativo della natura autonoma del rapporto⁸⁵⁰ e riconoscevano la concessione di alcuni diritti, in particolare di natura assicurativa⁸⁵¹, sebbene in forma privatistica; peraltro, le informazioni sulle forme assicurative esistenti sono state trasmesse da ciascuna azienda in forma autonoma al Ministero, trattandosi di informazioni sensibili e competitive inerenti i modelli di business in uso tra le aziende. Inoltre, le piattaforme hanno proposto la diffusione di buone pratiche in merito alla sicurezza su strada del rider; un impegno formale a non discriminare i riders nell'assegnazione dei turni (il riferimento è evidentemente al meccanismo di ranking); un ulteriore impegno formale a corrispondere al rider un compenso equo e dignitoso.

Né le organizzazioni specifiche dei riders, né le Confederazioni sindacali, né il Governo hanno accolto la proposta delle aziende e, dunque, il tentativo di giungere ad un accordo è fallito.

Nel dicembre del 2018, il Ministro ha convocato nuovamente le rappresentanze dei riders, comunicando l'intenzione di ritornare alla via legislativa per la regolamentazione del rapporto.

Tuttavia, non è stato presentato alcun disegno di legge per la discussione in Parlamento: era stato annunciato un emendamento⁸⁵², malgrado la contrarietà dei rappresentanti di RUB, preoccupati di far confluire nel disegno di legge sul salario minimo la proposta di regolamentazione del lavoro dei fattorini, stante la difficoltà di approvazione che prevedibilmente avrebbe incontrato la proposta in Parlamento. Ci si proponeva di intervenire con una estensione della disciplina di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 anche alle prestazioni di lavoro etero-organizzate con il ricorso a strumenti digitali⁸⁵³, oltre a riconoscere una serie di “tutele minime” ai lavoratori delle piattaforme digitali, in particolare di natura assicurativa e

⁸⁵⁰ Si omettono qui osservazioni, svolte nel precedente capitolo, sulla compatibilità della richiesta con il principio della c.d. indisponibilità del tipo, su cui da ultimo Corte Cost., 7 maggio 2015, n. 76.

⁸⁵¹ Attualmente risulta che Deliveroo sia l'unica piattaforma che fornisce una copertura assicurativa ai riders, stipulata, tuttavia, in forma privata.

⁸⁵² È del 28 aprile 2019, la notizia rilevata su uno dei canali di *social network* dell'allora Ministro del Lavoro, Luigi Di Maio dell'intenzione di provvedere a inserire nella legge sul salario minimo in discussione al Senato anche la regolamentazione del rapporto di lavoro dei *riders*.

⁸⁵³ «In tal modo la prospettiva aperta dalla sentenza della Corte d'Appello di Torino troverebbe una consacrazione legislativa», così A. Perulli, *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la gig-economy?*, in *Labor*, 2019, n. 3, pp. 313-332, qui p. 332.

previdenziale, onde queste idee sono sostanzialmente confluite nel decreto legge n. 101 del 2019, di cui *infra*.

Parallelamente alle trattative ministeriali, le parti sociali firmatarie del ccnl Logistica (Confetra, Fedit, Assologistica, Federspedi, Confartigianato trasporti, Fita-Cna, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti), nel luglio 2018, stipulavano l'accordo che ha applicato ai ciclofattorini il c.c.n.l. della Logistica, Trasporto merci e Spedizioni, disciplinando l'inquadramento, la retribuzione, l'orario di lavoro e l'apprendistato dei *rider*. Il cuore dell'accordo integrativo è l'applicazione delle previsioni contrattuali ivi contenute al rapporto di lavoro dei riders, implicitamente assunto dunque come svolto in forma subordinata, oltre al divieto di ranking e alla estensione della tutela assicurativa e previdenziale, la previsione di una disciplina relativa all'orario di lavoro. Da un colloquio con una rappresentante della Filt-Cgil⁸⁵⁴, risulta che la categoria sindacale, per esigenze legate –per lo più a ragioni di sicurezza e ai piani urbani adottati dalle città interessate- aveva previsto l'accordo per l'intera categoria dei fattorini, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato e dal settore commerciale di appartenenza.

Inoltre, un'ulteriore vicenda negoziale ha portato alla stipula dell'Accordo Quadro – Riders Toscana, nel 10 maggio scorso, da parte di FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI con l'azienda Laconsegna srls, finalizzato all'assunzione di 20 riders con contratto di lavoro a tempo indeterminato e che ricalca il contenuto dell'accordo integrativo del ccnl Logistica, innanzitutto riconoscendo l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Tuttavia, non consta che questo Accordo abbia avuto applicazione da parte delle altre piattaforme.

La via negoziale, dunque, non ha prodotto risultati significativi, a seguito del fallimento delle trattative con il Governo.

E, ad ogni modo, si pongono problemi inerenti l'esercizio dei diritti sindacali da parte dei riders, qualificati come lavoratori autonomi dalla attuale giurisprudenza italiana, incontra dei seri limiti⁸⁵⁵.

In realtà, al di là del contesto e dell'ordinamento italiano possono accertarsi spinte

⁸⁵⁴ Colloquio con Giulia Guida, al tempo dell'Accordo, segreteria nazionale della Filt-Cgil.

⁸⁵⁵ *Contra* A. Occhino, *Nuove soggettività*, cit.

che puntano ad un riconoscimento degli interessi collettivi a prescindere dalla qualificazione del rapporto⁸⁵⁶ nei termini della subordinazione: è avvenuto con la Loi Travail in Francia⁸⁵⁷, oppure da parte della Corte di Giustizia europea che, a seguito della nota vicenda degli orchestrali olandesi⁸⁵⁸, ha riconosciuto che solo i c.d. “falsi autonomi” possono beneficiare delle tutele contrattuali, laddove i lavoratori (realmente!) autonomi sarebbero, invece, sottoposti ai limiti derivanti dalle regole della concorrenza.

Sono, probabilmente, meri stimoli volti a riconoscere un nucleo di diritti sindacali ai lavoratori sia che si tratti di subordinati, sia che si tratti di autonomi, dato che «resta tutta l’opinabilità di una disciplina che preclude a monte la possibilità per i lavoratori autonomi di sviluppare una propria attività di negoziazione e di azione collettiva»⁸⁵⁹.

Anche in dottrina, peraltro, c’è chi ha argomentato proposte volte al superamento dello stallo in tema di effettività dell’azione sindacale anche al di fuori dell’area del lavoro subordinato, partendo da una (re)interpretazione delle norme costituzionali in materia di diritti collettivi⁸⁶⁰.

Eppure, nell’ordinamento italiano si tratta di un limite ancora difficile da valicare:

⁸⁵⁶ Così anche M. Magnani, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 3-8, specie p. 5.

⁸⁵⁷ Per il cui commento si veda: L. Casano, G. Imperatori, C. Tourres (a cura di), *Loi Travail: prima analisi e lettura*, e-book Adapt, 2016, in https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/27122/mod_resource/content/4/ebook_vol_56.pdf.

⁸⁵⁸ Corte di Giustizia, 14 dicembre 2014, C-413/13 (caso *Fnv Kunsten Informatie en Media*), in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2015, II, con nota di P. Ichino, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, pp. 566- 580. La dottrina ha, a questo proposito, sottolineato che qualora fosse creata una aggregazione sindacale dei lavoratori autonomi digitali, la Corte di Giustizia, in virtù di tale pronuncia, porrebbe serie ostacoli di compatibilità con la tutela della concorrenza, così B. Caruso, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 4, pp. 1005- 1040, p. 1034. Tuttavia, un precedente noto e discusso in dottrina si rinviene già in Corte di Giustizia, 21 settembre 1999, C-67/97 (caso *Albany International BV*), in cui la Corte aveva incrociato la questione della libertà di contrattazione collettiva con l’area della legislazione anti-trust, dando prevalenza alla prima per un bilanciamento di interessi. Si veda nota di M. Pallini, *Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell’ordinamento comunitario e nazionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, n. 2, II, pp. 225- 244; e per una ricostruzione più ampia del diritto all’azione collettiva nell’ordinamento dell’Unione Europea, si veda G. Orlandini, *Padroni a casa propria: l’illusoria via nazionale alla difesa del conflitto collettivo nella storia recente del processo d’integrazione europea*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, pp. 417- 449, specie pp. 427- 430.

⁸⁵⁹ G. Orlandini, *Padroni a casa propria: l’illusoria via nazionale alla difesa del conflitto collettivo nella storia recente del processo d’integrazione europea*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, pp. 417- 449, specie p. 429.

⁸⁶⁰ Così M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, pp. 35- 58.

pare che l'autonomia collettiva sia ancora «costretta al transito attraverso la qualificazione subordinata degli associati o simpatizzanti»⁸⁶¹ e tali ostacoli si ripercutono, a maggior ragione, sulle nuove forme di lavoro tramite piattaforma digitale⁸⁶².

Ed infatti, la «vera sfida» per le organizzazioni sindacali non consiste nell'operazione qualificatoria della fattispecie, bensì nella «piena conoscibilità» e nella «costruzione condivisa dell'algoritmo che gestisce i rapporti di lavoro»⁸⁶³, cosicché l'azione sindacale sia, innanzitutto, diretta a tutelare la persona che lavora, a partire dalle fasi incidenti sull'organizzazione del lavoro⁸⁶⁴.

Tuttavia, ciò che maggiormente colpisce ad un'analisi conclusiva del fallimento dei tavoli negoziali, è il rapporto tra le parti sociali e il Governo.

Si consideri, intanto, che le formazioni sindacali specifiche hanno dichiarato difficoltà ad entrare in contatto con le Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative⁸⁶⁵, tale per cui è risultata difficile la costruzione di un'azione sindacale unitaria⁸⁶⁶.

Ciò potrebbe essere stato causa delle scelte del Governo, dato che, almeno per le tappe iniziali, il Ministero del lavoro ha omesso di convocare le Confederazioni (CGIL, CISL, UIL), mentre del lato datoriale, mancando ancora un'organizzazione collettiva, erano convocate le singole piattaforme.

⁸⁶¹ A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, pp. I- XX, spec. p. 18.

⁸⁶² G. Orlandini, *Padroni a casa propria: l'illusoria via nazionale alla difesa del conflitto collettivo nella storia recente del processo d'integrazione europea*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, pp. 417- 449, specie p. 430 che, a proposito dell'incidenza sui lavoratori della gig economy delle preclusioni alla titolarità dell'azione collettiva per gli autonomi, trova conferma nel diritto dell'Unione Europea, a seguito del Regolamento n. 1150/2019 sull'equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online «che esclude la possibilità dei lavoratori (autonomi) che li utilizzano di tutelare i propri interessi attraverso la contrattazione collettiva, rinviando piuttosto a codici di condotta elaborati dalle loro organizzazioni di rappresentanza con i fornitori dei servizi stessi».

⁸⁶³ M. T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, II, pp. 350- 358.

⁸⁶⁴ Parla di «sfida epocale» dell'azione del sindacato rispetto ai lavori discontinui e allocati al di fuori di spazi fisici, anche S. Ciuoccivino, *La nuova questione di regolazione dell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. Rel. Ind.*, pp. 1043- 1065, spec. p. 1055.

⁸⁶⁵ È ciò che dichiara RUB, in particolare rispetto alla vicenda della Carta di Bologna, per cui risulta che CGIL, CISL e UIL abbiano firmato l'accordo, tuttavia senza partecipare alle negoziazioni.

⁸⁶⁶ Tania Scacchetti (CGIL) ha confermato le difficoltà a costituire una azione unitaria con i rappresentanti di Riders Unions e, al contrario, un più facile dialogo con le altre Confederazioni, prospettando anche l'apertura in autunno di un tavolo con le imprese, di intesa con le altre organizzazioni maggiormente rappresentative.

Inoltre, è parso che il Governo si sia mantenuto a margine del conflitto: le parti sociali, nelle interviste rilasciate, convengono nel ritenere che i tavoli negoziali siano stati condotti dal Ministro del lavoro in modo inefficace e inconcludente, in particolare, per non avere comunicato formalmente la conclusione delle trattative, lasciando che le parti sociali intuissero autonomamente la chiusura o la sospensione del tavolo; per aver gestito singolarmente i rapporti con le parti sociali, prendendo contatti individuali e in tempi diversi con ciascuna di esse, senza convergere verso un effettivo e inclusivo dialogo sociale.

Ripensando agli effetti del comportamento del Ministero del lavoro durante le trattative, emerge un ulteriore profilo: il fatto che le parti datoriali non siano state convocate da subito dal Governo, può aver determinato la costituzione della prima associazione di rappresentanza delle piattaforme come risposta al mancato coinvolgimento istituzionale⁸⁶⁷.

Non è, probabilmente, un caso che Assodelivery si sia costituita subito dopo il primo tavolo negoziale⁸⁶⁸ per esprimere la necessità di coordinare un'azione concertata di parte datoriale. Come ha rilevato la dottrina, anche la costituzione di rappresentanze datoriali non è un processo di facile attuazione⁸⁶⁹, dove si registra frammentazione di interessi come conseguenza di «un'inarrestabile frantumazione della categoria merceologica tradizionale»⁸⁷⁰. Peraltro, il pluralismo delle forme di rappresentanza degli interessi datoriali era già stato rilevato in passato e colto come

⁸⁶⁷ Resta aperta un'altra opzione interpretativa: le piattaforme potrebbero aver avuto interesse a costituirsi in una organizzazione unitaria e di rappresentanza dei loro interessi anche per il forte impatto mediatico che le proteste e, in generale, le azioni sindacali e collettive dei riders hanno determinato anche in Italia, causando, oltre che un danno alla produzione, anche un danno all'immagine e alla reputazione delle imprese. «La protesta dei lavoratori digitali non si ferma, infatti, all'organizzazione di manifestazioni di lotta ma passa attraverso la "vetrina" dell'impresa, e cioè il sito web e i social network, ossia i mezzi impiegati dal datore di lavoro per offrire prodotti e servizi ai consumatori», così O. La Tegola, *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 145- 162, qui p. 151.

⁸⁶⁸ Risulta che la prima riunione delle piattaforme, poi costitutesi in Assodelivery, sia avvenuta in data 26 luglio 2018.

⁸⁶⁹ Si consideri, peraltro, che «le profonde trasformazioni organizzative, produttive, tecnologiche e dei mercati condizionano gli interessi delle imprese e le loro scelte ed incidono pure sia sulla propensione di queste ad aderire o meno alle associazioni di rappresentanza e, nel caso, a selezionare quella alla quale aderire; sia, di conseguenza, sulle scelte organizzative e funzionali delle stesse associazioni», così L. Bellardi, *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2016, n. 3, pp. 403- 416, qui p. 403.

⁸⁷⁰ S. Ciucciovino, *La nuova questione di regolazione dell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. Rel. Ind.*, pp. 1043- 1065, spec. p. 1056.

il principale elemento di differenziazione rispetto ai processi di rappresentanza sindacale⁸⁷¹.

Considerando che «il ricorso all'azione collettiva attraverso la creazione di associazioni» non sempre è «l'unico canale attraverso cui gli imprenditori influenzano le relazioni industriali», potendo agire sia collettivamente che individualmente in quanto responsabili di un'impresa⁸⁷², dunque, il bisogno di costituirsi in una organizzazione più aggregante possibile, può essere imputato ad un preciso intento di rendersi interlocutori del Governo che, di fronte un'assenza della rappresentanza collettiva, non aveva aperto un dialogo con loro. Il dialogo, invece, come rilevato innanzi, era stato aperto con le parti sindacali proprio a seguito delle manifestazioni “su piazza” svolte da quest'ultime.

E in questa vicenda si può rinvenire una paradossale conferma dell'associazionismo datoriale come sindacalismo di risposta, in conformità e difformità dai tradizionali processi di formazione dell'associazionismo datoriale, i cui gruppi nascono «quando gli imprenditori sentono la necessità di coordinare la loro azione e di rafforzare la loro capacità di resistenza nei confronti dei sindacati dei lavoratori la cui consistenza numerica andava aumentando e le cui strategie diventavano viepiù aggressive»⁸⁷³.

Invece, nel caso specifico considerato, si può presumere che l'associazionismo datoriale sia nato come risposta all'azione istituzionale del Governo; peraltro, a differenza dell'associazionismo sindacale, che si è presentato al tavolo negoziale alquanto frammentato e internamente confligente, la rappresentanza delle

⁸⁷¹ M. Vitaletti, *Dall'altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, n. 2, pp. 353- 373; A. Lassandari, *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, 1, pp. 1- 19; V. Papa, *Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentanza datoriale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, pp. 21- 48; B. Caponetti, *La rappresentanza datoriale: questioni e prospettive*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 2; I. Alvino, L. Imberti, *Contratto collettivo leader e rappresentanza datoriale*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 2; M. Forlivesi, *La rappresentatività datoriale: funzioni, modelli, indici di accertamento*, in *Lav. dir.*, 2018, n. 3, pp. 521- 544.

⁸⁷² L. Lanzalaco, *Le associazioni imprenditoriali*, in G. Cella, T. Treu (a cura di), *Le nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 1998, pp. 147- 181, spec. p. 147.

⁸⁷³ *Ivi*, p. 151.

piattaforme si è costituita, abbastanza presto, in un'unica organizzazione e tale ancora permane⁸⁷⁴.

Capitolo Quinto

A che punto siamo: qualche conclusione a partire dalla Legge, 2 novembre 2019, n. 128

*«[...] sembra di sentirlo ancora
dire al mercante di liquore
"Tu che lo vendi cosa ti compri di migliore?"»⁸⁷⁵*

5.1. La fonte legislativa: prima della Legge n. 128, 4 novembre 2019

Il fallimento dei tavoli negoziali ha rilanciato l'idea di un intervento legislativo che aveva già avuto dei precedenti importanti.

⁸⁷⁴ Si è sottolineato, infatti, che la costituzione di altre associazioni datoriali del settore del food delivery non è, finora, giunta a compimento.

⁸⁷⁵ F. De André, *La collina*, in *Non al denaro, non all'amore, né al cielo*, 1971.

Tra le proposte legislative poste in campo nell'ordinamento italiano, prima dell'entrata in vigore della Legge n. 128 del 2019, nessuna aveva trovato seguito nell'*iter* parlamentare: ad oggi, si può tener conto della proposta nella precedente legislatura e da altra parte politica, presentata nel settembre 2017, tra gli altri, dal senatore Pietro Ichino⁸⁷⁶ e della bozza ministeriale⁸⁷⁷ nell'attuale legislatura per regolamentare il rapporto dei lavoratori digitali. La proposta conteneva una definizione di prestatore di lavoro subordinato, ovvero chiunque, riprendendo la norma di cui all'art. 2094 c.c., si obblighi a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale, alle dipendenze e, questa una novità, «secondo le direttive, almeno di massima e anche se fornite a mezzo di applicazioni informatiche, dell'imprenditore». È rilevante il riferimento all'etero-direzione che, accogliendo quell'indirizzo della giurisprudenza di cui si è in precedenza dato conto, viene intesa in senso affievolito e all'imputazione del medesimo potere anche in capo ad una piattaforma digitale. A ciò si aggiunge che la subordinazione sussiste «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 del risultato della prestazione e se l'organizzazione alla quale viene destinata la prestazione non sia la propria ma del datore di lavoro». La disposizione aveva, pertanto, accolto l'ulteriore orientamento della giurisprudenza della Cassazione, analizzato con riferimento alla vicenda dei dipendenti delle agenzie di scommesse ippiche, sulla defettibilità della predeterminazione oraria per accertare il vincolo della subordinazione e accoglie l'orientamento della giurisprudenza della Corte costituzionale sul concetto di doppia alienità, ovvero di subordinazione in senso stretto. Come si legge nel secondo comma dell'art. 1, inoltre, la natura subordinata del rapporto sussiste anche nelle ipotesi di mera intermediazione della piattaforma, laddove stabilisca unilateralmente le condizioni

⁸⁷⁶ Per un commento si veda: E. Dagnino, *La regolazione giuridica del lavoro su piattaforma: una breve nota critica alla proposta Ichino*, 9 ottobre 2017, n. 33, in <http://www.bollettinoadapt.it/la-regolazione-giuridica-del-lavoro-su-piattaforma-una-breve-nota-critica-alla-proposta-ichino/>.

⁸⁷⁷ Consultabile in: <http://www.bollettinoadapt.it/norme-in-materia-di-lavoro-tramite-piattaforme-digitali-applicazioni-e-algoritmi-decreto-dignita/>. Per un commento si veda: E. Dagnino, *Decreto dignità e piattaforme: questioni di merito e di tecnica normativa*, in *Guida al Lavoro*, 29 giugno 2018, n. 27; A. Consiglio, *Riders, ma quali diritti per i lavoratori: il grande caos tra proposte di legge e promesse (del Governo) tradite*, 4 gennaio 2019, in <https://www.agendadigitale.eu/mercati-digitali/riders-ma-quali-diritti-per-i-lavoratori-il-grande-caos-tra-proposte-di-legge-e-promesse-del-governo-abortite/>.

e le remunerazioni dello scambio e anche qualora i mezzi materiali per l'esecuzione della prestazione siano nella disponibilità del prestatore. infine, il terzo comma definisce piattaforme digitali e il quarto dispone l'abrogazione dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015. I successivi articoli (artt. 2-7) regolamentano il rapporto relativamente al trattamento economico, all'orario di lavoro e all'organizzazione. La proposta di legge sarebbe dovuta confluire nel Decreto Legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità) e, tuttavia, non è stata inserita nel decreto e neppure nel testo della legge di conversione n. 96/2018.

La via legislativa, dunque, è stata tentata più di una volta senza esito positivo. Inoltre, ci sono stati i progetti di legge regionali⁸⁷⁸ e i disegni di legge presentati in Parlamento da alcuni rappresentanti dei partiti per la regolamentazione del lavoro tramite piattaforma digitale⁸⁷⁹, a cui si aggiungono le proposte di legge regionali, pure presentate in Parlamento secondo il meccanismo previsto dall'art. 121 Cost. La prima, presentata il 12 febbraio 2019, della Regione Piemonte (n. 1592), a cui ha fatto seguito, in data 3 luglio 2019, il d.d.l. del Consiglio Regionale dell'Emilia Romagna (n. 1393).

Entrambe le proposte, essenzialmente, riproducono il medesimo contenuto (divieto di retribuzione a cottimo, diritto alla disconnessione, divieto di discriminazione) e qualificano subordinato il rapporto di lavoro mediato da piattaforma digitale,

⁸⁷⁸ Si ricorda la Legge della Regione Lazio n. 4/2019 (per un commento al d.d.l. prima che fosse approvato, si rinvia a L. Torsello, *Il lavoro dei riders. L'iniziativa di legge della Regione Lazio*, in *Diritti Regionali*, 2018, n. 3), che nello specifico, procede ad individuare i lavoratori digitali, quali destinatari delle tutele ivi previste definendoli (art. 2, c. 2) come coloro che, "indipendentemente dalla tipologia e dalla durata del rapporto di lavoro, offrono la disponibilità della propria attività di servizio all'impresa, di seguito denominata piattaforma digitale, che organizza l'attività al fine di offrire un servizio a terzi mediante l'utilizzo di un'applicazione informatica, determinando le caratteristiche del servizio e fissandone il prezzo". Il Capo II declina i fondamentali aspetti di tutela (anche) di tali lavoratori, ossia: salute e sicurezza (art. 3); assistenza e previdenza (art. 4); compenso e indennità speciali (art. 5); informativa preventiva in ordine a salute e sicurezza e modalità di esecuzione del rapporto (art. 6); parità di trattamento e non discriminazione nella determinazione del (proprio) rating reputazionale, (art. 7). Chiude il Capo l'apparato sanzionatorio amministrativo pecuniario (da 500 a 2000 €) finalizzato alla repressione degli obblighi di cui sopra (art. 8).

⁸⁷⁹ Si precisa che, prima, in data 20 luglio 2018, era stato depositato in Senato il disegno di legge del senatore Nannicini (n. 699) che, constando di soli due articoli, proponeva una modifica dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 e una modifica all'art. 3 del D. Lgs. n. 81/2008, al fine di estendere l'applicazione di entrambe le discipline al lavoro svolto tramite piattaforma digitale. Inoltre, il 15 gennaio 2019, le deputate Serracchiani, Quartapelle, Procopio, avevano presentato alla Camera una proposta di legge (n. 1497), sempre a proposito del lavoro svolto tramite piattaforma digitale, il cui contenuto verte, in particolare, sulla tutela del trattamento economico e della sicurezza dei prestatori; non prende, tuttavia, posizione, sulla qualificazione del rapporto.

disponendo, peraltro, l'abrogazione dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, come aveva ipotizzato la prima bozza ministeriale del giugno 2018 già ricordata. I progetti propongono, dunque, una disciplina per la qualificazione del rapporto dei riders, elemento imprescindibile per il riconoscimento delle tutele, come si legge dalla relazione che ne ha accompagnato la presentazione dei disegni in Senato, proprio perché auspicando, di fatto, l'abrogazione della norma relativa alle collaborazioni etero-organizzate, si riconosce al lavoro dei ciclofattorini non solo l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, ma –a monte- la qualificazione stessa di rapporto di lavoro subordinato⁸⁸⁰.

Risulta che l'ultima proposta regionale, del Consiglio regionale delle Marche (C-2114), sia stata depositata in Parlamento il 25 settembre 2019: il suo contenuto riprende, nei primi articoli, i precedenti disegni regionali, ma se ne discosta riproducendo all'art. 6 parzialmente il contenuto del decreto legge n. 101/2019, di cui *infra*, estendendo l'applicazione dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 anche al lavoro svolto tramite piattaforma digitale.

Il primo passo condotto ad esito del legislatore è stato il decreto legge, 3 settembre 2019, n. 101, l'ultimo atto del precedente Governo e la cui legge di conversione è stata approvata in data 2 novembre 2019⁸⁸¹.

In aperta critica a chi aveva ipotizzato di diversificare le tutele in ragione delle diverse tipologie di rapporto di lavoro, un'opinione in dottrina sostenne trent'anni fa, che: «le situazioni che presentano un massimo (intollerabile) di subordinazione non richiedano un nuovo dover essere legale, vale a dire un modello ultraflessibile di subordinazione, ma richiedano semplicemente di essere ricondotte all'attuale modello di subordinazione»⁸⁸².

⁸⁸⁰ Il medesimo contenuto è oggetto dell'ulteriore proposta di legge della Regione Umbria (n. 1198), presentato il 26 marzo 2019 in Senato.

⁸⁸¹ Un commento alla disciplina del decreto legge sul rapporto di lavoro dei riders è di F. Martelloni, *Tutele per i riders: il cerchio si chiude... ma non è rotondo*, 16 settembre 2019, in <https://volerelaluna.it/lavoro-2/2019/09/16/tutele-per-i-riders-il-cerchio-si-chiude-ma-non-e-rotondo/>; S. D'Ascola, *È in Gazzetta il decreto legge per i lavoratori delle piattaforme, fra i dubbi sulla sua efficacia e quelli sulla conversione*, in *Labor*, 10 settembre 2019, in <http://www.rivistalabor.it/gazzetta-decreto-legge-lavoratori-delle-piattaforme-fra-dubbi-sulla-sua-efficacia-sulla-conversione/>. Il presidente di Assodelivery ha rilasciato dichiarazioni contrarie al contenuto del decreto legge, reperibili in una breve intervista in <http://www.rainews.it/dl/rainews/articoli/rider-assodelivery-nuove-norme-zingaretti-renzi-Jobs-Act-Matteo-Sarzana-1cac07af-a499-41db-8174-104a4738e827.html>.

⁸⁸² M. V. Ballestrero, *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 207- 212, spec. p. 211.

Uno dei rischi in cui cadrebbe il nostro ordinamento giuridico saturo di regole speciali per le figure considerate atipiche del rapporto di lavoro è quello di creare sotto tipi di statuti giuridici con livelli di protezione irragionevolmente diversi; come ha già osservato la dottrina, ancora una volta ripensando alla categoria della subordinazione e alle forme atipiche di lavoro, «in questo modo si rischia una balcanizzazione del mercato del lavoro che, sommando vecchie e nuove disuguaglianze con egualitarismi ormai iniqui, costituirebbe una sorta di ritorno alla rigida separazione degli stati giuridici tipica del preindustrialismo»⁸⁸³.

Si ritiene, dunque, che sia stato opportuno l'intervento legislativo specifico sul caso dei riders digitali, più in fermento nell'ordinamento italiano, piuttosto che una regolamentazione delle tutele, differenti, di volta in volta.

Il rischio dell'approccio meramente rimediale⁸⁸⁴ al fenomeno è quello di perdere di vista «una tutela uniforme» e della sua conseguenziale «sostituzione con una tipologia di modelli di tutela differenziata ed articolata in riferimento ad una pluralità di figure professionali e sociali di lavoratori subordinati» e cioè, sostituzione con una tutela «depiticizzata»⁸⁸⁵.

Tuttavia, per evitare simili rischi⁸⁸⁶ si ritiene che il superamento della incertezza⁸⁸⁷ a cui si andrebbe incontro debba avvenire tramite un intervento legislativo che incida sulla fattispecie del lavoro subordinato, di cui all'art. 2094 c.c., cioè che non si limiti ad attribuire le tutele della disciplina del lavoro subordinato ai riders, ma che ne consenta la sussunzione nella fattispecie tipica, vincendo – come peraltro

⁸⁸³ L. Mariucci, *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 221- 225, spec. p. 222. Non è un caso che Mariucci maturi il suddetto pensiero a proposito del caso dei pony express, in particolare, ritenendo che: «di fronte a sentenze che qualificano prima come subordinati e poi come autonomo il rapporto di lavoro di un ragazzino che consegna in motocicletta la posta per una ditta, vestendone le insegne e lavorando con tempi predisposti dalla stessa azienda, non ci si può limitare a contrastare la variabilità delle opzioni interpretative in termini di argomentazione logico-giuridica», p. 223.

⁸⁸⁴ T. Treu, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. dir.*, 2017, n. 3- 4, pp. 367- 405.

⁸⁸⁵ E. Ghera, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, n. 4, pp. 621- 639, spec. p. 631.

⁸⁸⁶ P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro...e sulle norme sulla sicurezza di rider &co*, cit., specie p. 40, ha avvertito, peraltro, che la tendenza a riconoscere diritti ai lavoratori a prescindere dalla loro qualificazione, spesso si traduce in «una mera petizione di principio, priva di effettività».

⁸⁸⁷ Per uno spunto in tema di esigenza di certezza del diritto del lavoro, si rinvia a T. Sachs, *Quando la certezza del diritto sfuma nell'analisi economica*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, Cedam, 2016, pp. 615-627.

sarebbe ben possibile già solo in via interpretativa- le resistenze misoneiste che sono state criticate nel capitolo terzo.

Rimane vivo, in questa prospettiva, ancora l'insegnamento sul "lavoro astratto", o al singolare, su cui è stata tarata, nei primi anni del novecento, la categoria del lavoro subordinato dalla prima dottrina giuslavorista che, come ragionevolmente rilevato, aveva l'obiettivo di non "disturbare" «le armonie egualitarie del diritto dei contratti», confrontandolo con una tipologia, quale il lavoro operaio, che, invece, conteneva non pochi elementi discordanti. C'è stato un tempo, dunque, in cui il lavoro astratto era essenziale «per costruire l'assetto della società non più sugli *status* ma sul contratto, così [...come...] il lavoratore astratto barassiano [...era...] necessario per legittimare giuridicamente il potere del capitalista imprenditore sull'organizzazione produttiva»⁸⁸⁸, e c'è un tempo per riflettere non più su che cosa abbiano di diverso le varie forme di lavoro che, in particolare, i cambiamenti tecnologici hanno apportato, bensì riflettere su «quale sia il denominatore comune» ad esse.

Ovvero, è arrivato il momento di pensare che esiste un nucleo che accomuna le forme di lavoro: qui, è evidente il rischio di cadere nella formula del lavoro *sans phrase*⁸⁸⁹, senza aggettivi, e di limitarsi a ragionare sulle tutele da accordare ad esso, trascurando o ritenendo non utile il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro. Molti e molte in dottrina hanno proposto argomentazioni che andassero solo in quest'ultimo senso⁸⁹⁰. Tuttavia, si può obiettare che «le critiche, senz'altro fondate, al grado di rigidità degli effetti protettivi della nostra materia, ovvero al *quomodo* e al *quantum* di disciplina applicabile, non possono automaticamente ricadere sulla fattispecie negoziale di riferimento, ossia sull'*an* della subordinazione»⁸⁹¹: se l'estensione delle tutele proprie del lavoro subordinato venisse realizzata in via contrattuale, finiremmo per impattare con i noti problemi

⁸⁸⁸ M. G. Garofalo, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, cit., p. 24.

⁸⁸⁹ Si rinvia a M. Pedrazzoli, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, I, pp. 49- 104.

⁸⁹⁰ Oltre agli Autori già citati n tema di tutela per i *riders* della *gig economy* si rinvia a: G. Santoro Passarelli, *La funzione del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, III, pp. 339-353; V. Papa, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, fasc. 3, pp. 729- 753.

⁸⁹¹ R. Voza, *Intervento*, in *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, Atti delle giornate di studio Aidlass, Giuffrè, Milano, 1999, pp. 171- 176, specie p. 173.

di efficacia⁸⁹²; se un'estensione in via analogica venisse invece realizzata tramite la via legislativa, finiremmo o per violare il principio di uguaglianza, se fosse riconosciuta solo una parte delle tutele tipicamente connesse ai lavoratori subordinati, o per compiere - senza dirlo - la riconduzione del lavoro sulle piattaforme al lavoro tradizionalmente considerato subordinato, riconoscendo al primo tutte le tutele previste per il secondo: cioè per arrivare alla stessa proposta che qui avanzo, ma per una via indiretta.

La proposta che qui si intende affrontare, invece, muove dall'idea che non è il nuovo lavoro che deve adattarsi all'esistente giuridico e normativo che c'è e che si rinviene negli ordinamenti, ma viceversa: è l'esistente giuridico che deve adeguarsi, riconoscere le nuove forme di lavoro, e prepararsi a regolamentarle⁸⁹³.

Pertanto, lo strumento privilegiato in grado di produrre una decrescita dell'incertezza è l'intervento legislativo⁸⁹⁴.

⁸⁹² Sulla funzione normativa del contratto collettivo e sui problemi derivanti dall'efficacia soggettiva dello stesso, si rinvia alla riflessione di M. Pedrazzoli, che qui vale la pena riportare: «quando esercita l'autonomia collettiva, il lavoratore attivo [...] ha il diritto (o il potere) sia di definire la serie di situazioni, sottese all'interesse di lavoro, che lo accomuna in maniera tipica ad altri lavoratori- qualificazione; sia di disporre regole e trattamenti da applicare a tali situazione tipizzate-disposizione. Entrambe queste funzioni si dispiegano nell'ordinamento intersindacale, secondo la propria connessione, in quanto diritto dei privati. Dal punto di vista della costituzione, viceversa, il lavoratore inattivo, che non esercita né il potere di tipizzare né il potere di disporre, è sottratto all'esercizio altrui di questo ma non di quello. Si sottrae all'esercizio altrui del potere di disporre regole, perché tale potere viene semmai ad esistenza solo attraverso un atto di conferimento dello stesso o di iscrizione al sindacato, atto che il free-rider non ha compiuto. [...] ma il free-rider resta invece assoggettato all'esercizio altrui del potere di tipizzare, perché in ordine a tale potere la garanzia costituzionale opera indifferentemente, essendo irrilevante l'atto di conferimento o di iscrizione». Così M. Pedrazzoli, *Qualificazione dell'autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice*, in *Lav. dir.*, 1990, n. 3, pp. 355- 406, qui p. 400- 401.

⁸⁹³ Come è stato notato, «conformare il quadro normativo ai mutamenti in corso potrebbe rappresentare una soluzione non soddisfacente, non foss'altro che per l'accentuata eterogeneità delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative espletati nell'ambito di tali scenari organizzativi»; l'A, inoltre, paventa anche un rischio di desuetudine in cui finirebbero le eventuali novelle legislative rispetto ai nuovi fenomeni in atto, costantemente interessati da mutamenti e, dunque, la soluzione per la regolamentazione dei lavori digitali viene rinvenuta nella «resilienza» dell'art. 2094, cioè di una disposizione normativa che «consente un continuo adattamento non solo alle più svariate fattispecie concrete, ma anche alle trasformazioni, sempre più frequenti e diversificate tra loro, dell'impresa, del lavoro e della figura datoriale», così S. Auriemma, *Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale*, in *Quad. Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 129- 134, qui p. 129 e 132. Sulla ragionevolezza del cambiamento, suggestiva è anche la citazione di George Bernard Shaw, ripresa da U. Romagnoli, *Introduzione*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., p. 22: «l'uomo ragionevole si adatta al mondo; l'uomo irragionevole vorrebbe adattare il mondo a se stesso. Per questo ogni progresso dipende dagli uomini irragionevoli».

⁸⁹⁴ Un progetto già in atto nell'ordinamento francese con la proposta formulata da un gruppo di 18 giuristi, "Groupe de Recherches pour un Autre Code du Travail", presentato all'Università di Paris X Nanterre il 31 marzo 2017 (per il quale si rinvia a: AA.VV., *Proposition de Code du Travail*, Dalloz, Paris, 2017) e già attuato nell'ordinamento portoghese con la legge n. 45 del 10 agosto, in

L'ultima parte del lavoro di ricerca sarà, pertanto, dedicato all'analisi dell'intervento legislativo appena entrato in vigore in Italia che contiene, tra le altre disposizioni, una disciplina specifica del rapporto di lavoro autonomo tramite piattaforma digitale, ma anche una revisione della definizione legislativa delle collaborazioni etero-organizzate.

5.2. *La legge 2 novembre 2019, n. 128: alcune premesse*

Il tema su cui si è ragionato è se una categoria tradizionale come la subordinazione *ex art. 2094* del codice civile possa applicarsi alle figure del lavoro *on demand*.

Inoltre, ammessa, come abbiamo fatto nel capitolo terzo, una risposta positiva, bisogna comprendere se di tratti di una estensione o di una mera reinterpretazione della subordinazione alla luce di fattispecie concrete, ovviamente ignote al legislatore del 1942.

D'altra parte, la subordinazione *ex art. 2094 c.c.* ben potrebbe essere interpretata alla luce della giurisprudenza costituzionale che, con la già citata sentenza sul concetto della doppia alienità, ebbe a dire che la subordinazione si compone anche dell'etero-organizzazione, ricavabile dal dato che la fattispecie tipica attiene al lavoro subordinato *nell'impresa*, che a sua volta è un'attività economica *organizzata ex art. 2082 c.c.*

In questo senso, taluni hanno provato, in anni trascorsi alla luce dell'emergere della categoria della parasubordinazione, a compiere un'operazione sistematica che coinvolgesse le norme costituzionali in tema di lavoro.

La suggestione nasce dal fatto che, tendenzialmente, gli articoli della Costituzione a tutela del lavoro si applicano solo al lavoro subordinato tradizionalmente inteso⁸⁹⁵. Dobbiamo, allora, dare conto dei suggerimenti e dei percorsi argomentativi che la dottrina ha già postulato, tuttavia con un fine diverso da quello

tema di "Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica": dunque a carattere meramente settoriale, per il cui commento si rinvia a J. Leal Amado, T. Coelho Moreira, *La legge portoghese sul trasporto passeggeri tramite piattaforma elettronica: soggetti, rapporti e presunzioni*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1.

⁸⁹⁵ Si veda: E. Gragnoli, M. Corti, *La retribuzione*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione, Trattato di diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani, F. Carinci, vol. IV, Padova, 2012, pp. 1375-1494.

che qui si vuole perseguire: in passato si è avvertita la necessità di allargare le maglie degli artt. 35⁸⁹⁶ e 36 Cost.⁸⁹⁷, partendo dal concetto di “lavoro” alla luce del principio di ragionevolezza; se era evidente, da un lato, che il concetto non potesse allargarsi alla tutela dell’attività imprenditoriale, per la quale è dettato l’art. 41 Cost., dall’altro lato non si voleva restringere la sua interpretazione al solo lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. La giurisprudenza, dal canto suo, si era mossa a volte in questa stessa direzione⁸⁹⁸, altre in direzione opposta⁸⁹⁹. È chiaro, pertanto, che il percorso ermeneutico era finalizzato a far rientrare nelle tutele costituzionali anche lavori che subordinati non erano, in un’epoca in cui le principali riflessioni della dottrina si incontravano e scontravano con le nascenti forme della parasubordinazione. Dunque, non si intendeva livellare tutte le forme di lavoro sullo stesso tronco di tutele, che, invece, «ben potranno essere tra loro diverse»⁹⁰⁰, ma si voleva provare a ricondurre diverse fattispecie contrattuali all’art. 35 e all’art. 36 Cost.⁹⁰¹.

Un discorso affine aveva condotto ad intraprendere anche la strada dell’estensione dell’art. 36 Cost.: nel tempo la giurisprudenza non aveva escluso che il principio della retribuzione proporzionata e in ogni caso sufficiente potesse estendersi anche alle figure contrattuali diverse dal lavoro subordinato⁹⁰², sebbene la giurisprudenza

⁸⁹⁶ «-[...] impegnando la Repubblica a tutelare anche il lavoro prestato in forme e in condizioni diverse da quelle del lavoro dipendente (art. 35, co. I)- nello stesso momento in cui ne riaffermano la centralità- i costituenti raccomandavano un diverso angolo visuale, dimostrando così che l’amore per la specie può non far perdere di vista il genere», così U. Romagnoli, *Se l’amore per la specie fa perdere di vista il genere*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, n. 2, pp. 195- 198, qui p. 197.

⁸⁹⁷ Per approfondimenti si rinvia a: A. Loffredo, *La tutela del lavoro: una norma manifesto?*; C. Faleri, *Le origini ideologiche e culturali del principio della giusta retribuzione*, in L. Gaeta (a cura di), *Prima di tutto il lavoro*, Roma, 2014, pp. 126-132 e pp. 166-181.

⁸⁹⁸ Ad esempio, Corte cost. 19 gennaio 1995, n. 28, ha ricompreso nella tutela ex art. 35 Cost., anche il lavoro familiare.

⁸⁹⁹ Corte cost. 17 novembre 1982, n. 189; 14 gennaio 1986, n. 1; 14 gennaio 1986, n. 2; 9 marzo 1989, n. 105; 6 maggio 2009, n. 131; 29 maggio 2002, n. 219.

⁹⁰⁰ M. G. Garofalo, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *Dir. lav. rel. Ind.*, 2008, I, pp. 21-46, qui p. 32.

⁹⁰¹ Di segno contrario in dottrina, le posizioni di: E. Gragnoli (e M. Corti), *La retribuzione*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, t. II, *Diritti e obblighi*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, cit., vol. IV, pp. 1357-1494; T. Treu, *Art. 35, I comma, Rapporti economici*, t. I, Bologna-Roma, 1979, pp. 1-18.

⁹⁰² È doveroso ricordare, innanzitutto, Corte cost. 7 luglio 1964, n. 75; 24 aprile 1967, n. 51; ma anche Corte cost. 25 marzo 1980, n. 36.

di legittimità avesse, poi, finito per negare questa *vis* estensiva al precetto di cui all'art. 36 Cost., ancorandolo al solo rapporto di lavoro subordinato⁹⁰³.

Senza prescindere dalla discussione già avviata in dottrina in tema di interpretazione dei precetti costituzionali ai fini del loro campo di applicazione, tuttavia è opportuno precisare che in relazione al lavoro sulle piattaforme l'esito della riflessione è diverso: non di estensione si intende parlare, ma di applicazione. Se, come evidenziato nel capitolo terzo, ci sono elevati margini per individuare la subordinazione dei rapporti di lavoro *on demand*, allora sarebbe scontato che gli artt. 35 e 36 Cost. si applichino anche ai riders delle piattaforme di cui questo lavoro ha provato ad occuparsi.

Se dunque la subordinazione si caratterizza per l'etero-organizzazione (ma per i rider, come si è visto, certamente non manca neanche l'etero-direzione) e, come ci dice la giurisprudenza della Cassazione, non va misurata sulla continuità del tempo di lavoro che si evince dal programma negoziale, bensì sull'assoggettamento in fase esecutiva del rapporto ai poteri dell'azienda, ecco che il lavoro tramite piattaforma può e deve essere considerato lavoro subordinato.

5.3.1. Le norme lavoristiche della Legge n. 128 del 2019

Nei paragrafi precedenti si è fatto cenno alle trattative negoziali per la regolazione del rapporto di lavoro dei riders, che hanno occupato in un anno il precedente Governo italiano, e che, tuttavia, non hanno prodotto alcun risultato significativo. Si è dato conto, pure, della tendenza a creare una regolamentazione del rapporto di lavoro tramite piattaforma attraverso la giurisprudenza⁹⁰⁴; tuttavia pare che il legislatore italiano abbia regolamentato la figura del lavoro su piattaforma digitale non sulla base della pronuncia della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora, perché se avesse seguito quella strada non avrebbe avuto ragione di modificare la

⁹⁰³ Tra le più recenti: Cass. 27 marzo 2018, n. 7575; 25 gennaio 2017, n. 1900; 11 settembre 2014, n. 19224.

⁹⁰⁴ Sull'opportunità di affidare alle sentenze «di diverso e variabile contenuto decisorio, creative o ideologicamente condizionate, con consequenziali negative ricadute sul terreno socio-economico, praticato e meglio conosciuto dalle organizzazioni sindacali», si veda G. Vidiri, *La gig economy e le nuove forme di tutela del lavoro tra autonomia e subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 4, pp. 707- 727, qui p. 725.

norma che il collegio torinese, bene o male, aveva applicato. Si è scelto, invece, di modificare proprio quella norma. Nell'agosto 2019 il Governo Conte I ha approvato il decreto legge n. 101/2019⁹⁰⁵, con la formula "salvo intese" ed, infatti, il decreto viene ufficialmente emanato il 3 settembre 2019 e il 4 settembre apparso in Gazzetta Ufficiale⁹⁰⁶.

L'esame del provvedimento è stato, poi, assegnato alle Commissioni riunite Industria e Lavoro e convertito in legge in data 2 novembre 2019⁹⁰⁷, con alcuni decisivi emendamenti⁹⁰⁸. Per quel che attiene alle norme lavoristiche, il provvedimento contiene misure per i lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità; per i lavoratori disabili, per il personale INPS e Anpal e, infine, contiene misure per alcune zone di crisi complessa.

Ci interessa, in questa sede, indagare le norme relative al lavoro tramite piattaforma digitale⁹⁰⁹ e, dunque, precisare da subito che il provvedimento regola sia il lavoro del rider che sia qualificabile come collaboratore etero-organizzato ai sensi

⁹⁰⁵ Si potrebbe, qui, solo accennare, alla scelta dello strumento del decreto legge, *ex art. 77 Cost.*: in effetti, da un lato, le misure disposte, ad esempio, per il caso ILVA s.p.a. (art. 14 del d.l. n. 101/2019) potrebbero indurre a ritenere integrata la «contemporanea ricorrenza» dei requisiti della necessità e dell'urgenza per legittimare il ricorso allo strumento del decreto-legge e, dunque, scartare l'ipotesi dell'ennesimo abuso dello strumento della decretazione indifferibile, e dall'altro lato, anche l'avvenuta conversione in legge del provvedimento confermerebbe la natura di «atto di mera anticipazione legislativa, destinato ad introdurre una disciplina immediata, ma tendenzialmente stabile», così A. Celotto, E. Di Benedetto, *Art. 77*, in R. Bifulco, A. Celotto, M. Olivetti (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Utet, 2006, vol. II, pp. 1506- 1530, qui p. 1511.

⁹⁰⁶ Per un primo commento sul decreto legge, prima che iniziasse la fase di conversione in legge, si veda: V. Ferrante, *Il decreto per la tutela del lavoro: per ora un "semilavorato". Alla legge di conversione fare chiarezza*, in IPSOA, 28 settembre 2019, consultabile in <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2019/09/28/decreto-tutela-lavoro-ora-semilavorato-legge-conversione-chiarezza>.

⁹⁰⁷ Legge, 2 novembre 2019, n. 128. Per un primo commento si veda: V. Ferrante, *Rider. Quanta confusione!*, in cit.; S. D'Ascola, *Convertito in legge il decreto che tutela i platform workers: ecco le principali novità*, cit.

⁹⁰⁸ Nel mese di ottobre, durante il procedimento di approvazione del decreto al Senato, più di ottocento riders di diverse piattaforme di food delivery operanti nel territorio italiano, hanno presentato una petizione in Parlamento contro il decreto-legge, in particolare contestando il divieto di cottimo e l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alla loro categoria. Petizione consultabile in: <https://www.pietroichino.it/?p=54083>. Successivamente, in data 28 novembre 2019, è stato firmato l'atto costitutivo dell'Associazione Nazionale Autonoma dei Riders (ANAR) che reclama di essere «l'unica associazione di rider riconosciuta dalle aziende» (alla pagina Facebook dell'Associazione alla data 25 ottobre).

⁹⁰⁹ Per una sintesi sulle principali innovazioni in tema apportate dal decreto legge n. 101/2019 e convertito in L. n. 128/2019, si veda <http://ilgiuslavorista.it/articoli/news/tutela-del-lavoro-conversione-legge-del-decreto-riders>.

del riformato art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, sia del rider autonomo, ai sensi del nuovo Capo V *bis* del D.lgs. n. 81/2015⁹¹⁰.

Naturalmente, in questa sede non si potrà che dare una lettura sommarissima del provvedimento legislativo in questione.

5.3.2. [...Segue...] *Le modifiche all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015*

Innanzitutto, l'art. 1, comma 1, lettera a dell'Allegato alla legge recante "Modificazioni apportate in sede di conversione al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101", ha apportato rilevanti modifiche⁹¹¹ all'art. 2, comma 1, del D.lgs n. 81/2015⁹¹², rispetto alla precedente versione del provvedimento urgente.

Le collaborazioni etero-organizzate del Jobs Act da collaborazioni eseguite a carattere *esclusivamente* personale –di cui si era detto nel primo capitolo- sono state tramutate in collaborazioni a carattere *prevalentemente* personale.

La linea di demarcazione con le collaborazioni previste dall'art. 409, n. 3, c.p.c. è stata, secondo alcuni⁹¹³, notevolmente assottigliata, anche perché il requisito dell'etero-organizzazione che il testo originario dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015

⁹¹⁰ I primi commenti al provvedimento hanno sollevato critiche in merito alla scelta del legislatore di limitare il campo di applicazione soggettivo a solo una fetta dei lavoratori on demand: «L'intervento legislativo, tuttavia, pur apprezzabile nell'intento di colmare un vuoto legislativo in uno dei settori più deboli del mercato del lavoro moderno, non può considerarsi un intervento di sistema e non individua una disciplina generalmente applicabile a tutta una serie di rapporti di lavoro, ormai ampiamente diffusi, afferenti alla *gig economy*», così M. T. Crotti, *Osservazione sul regime di tutela applicabile ai "riders" (e agli altri gig workers)*, 14 novembre 2019, in ilgiuslavorista.it. *Contra* F. Martelloni, *Tutele per i riders: il cerchio si chiude... ma non è rotondo*, 16 settembre 2019, in <https://volerelaluna.it/lavoro-2/2019/09/16/tutele-per-i-riders-il-cerchio-si-chiude-ma-non-e-rotondo/>, secondo cui –ancorché con riferimento al testo del decreto legge n. 101/2019, pre-emendato, mentre il campo di applicazione del Capo V *bis* è naturalmente più ristretto, perché testualmente riferito ai soli riders, l'art. 1, « [...] ha un campo di applicazione più esteso del settore del food delivery e anche del più ampio settore delle consegne di beni a domicilio: essa ha una valenza generale, applicandosi a ogni attività di lavoro personale, attuale o futura, organizzata attraverso piattaforme digitali».

⁹¹¹ Che una dottrina ha definito «manutenzione» della norma sulle collaborazioni c.d. etero-organizzate, così C. Pisani, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 6, pp. 1191- 1210, qui p. 1192.

⁹¹² Per un parere contrario al provvedimento si veda: P. Ichino, *Per proteggere i riders si aboliscono le collaborazioni autonome*, 25 ottobre 2019, in lavoce.info.

⁹¹³ Si veda C. Pisani, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, cit., specie p. 1209, secondo cui mentre, con il testo previgente, «si era al cospetto di due norme (l'art. 2 d. lgs. n. 81/15 e la rt. 15 l. n. 81/2017) che non si parlavano tra loro», a seguito della novella del 2019, «il nuovo testo dell'art. 2 contribuisce ad avvicinare le due disposizioni».

voleva riferito ai tempi e al luogo della prestazione, è stato modificato, sopprimendo proprio il riferimento a tale inciso.

È stato, al riguardo, osservato che il legislatore abbia compiuto un «passo in avanti; che agevola l'identificazione ed applicazione della fattispecie anche nei casi in cui il collaboratore non lavori con orario fisso o non abbia una postazione all'interno dell'azienda»⁹¹⁴. La Corte di appello di Torino che, proprio a proposito del caso Foodora, aveva per la prima volta applicato la disposizione originaria del decreto attuativo del Jobs Act, aveva sottolineato che le collaborazioni di cui all'art. 2 risultavano più stringenti di quelle di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.; ora, al contrario, anche le prime sono state ampliate: ha osservato la prima dottrina di commento alla modifica legislativa che il carattere della prevalenza assorbe quello dell'esclusività⁹¹⁵ ed inoltre, la atipicità dell'interferenza organizzativa del committente consente di estendere l'etero-organizzazione a qualunque modalità. Secondo una dottrina, l'unico elemento discriminante tra le collaborazioni etero-organizzate a cui si applica la disciplina del lavoro subordinato e le «vere»⁹¹⁶ collaborazioni coordinate e continuative rimarrebbe «il fatto che le modalità di coordinamento sono stabilite di comune accordo tra le parti e non imposte dal committente (cfr. art. 15, comma 1, lettera a, legge n. 81/2017)»⁹¹⁷; la lettera della norma dell'art. 2 induce a ritenere, infatti, che le collaborazioni etero-organizzate e le collaborazioni previste dall'art. 409, n. 3, c.p.c. siano entrambe differenziate – per questo aspetto- dal lavoro subordinato, caratterizzato dall'etero-direzione⁹¹⁸. Si può facilmente condividere l'opinione di chi ha ritenuto che la differenza con le collaborazioni coordinate e continuative non sia stata affatto rimossa dall'ultimo

⁹¹⁴ R. Rivero, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, 15 novembre 2019, in *Questione giustizia.it*.

⁹¹⁵ S. D'Ascola, *Convertito in legge il decreto che tutela i platform workers: ecco le principali novità*, cit..

⁹¹⁶ Indicativo è l'aggettivo con cui si è scelto di qualificare le collaborazioni ex art. 409, n. 3, c.p.c., così M. Lai, L. Ricciardi, *Lavoro su piattaforma digitale e nuove tutele*, *Bollettino Adapt*, 11 novembre 2019, n. 40, consultabile in <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=M.+Lai,+L.+Ricciardi,+Lavoro+su+piattaforma+digitale+e+nuove+tutele,+Bollettino+Adapt,+11+novembre+2019,+n.+40.&ie=UTF-8&oe=UTF-8>.

⁹¹⁷ *Ibidem*.

⁹¹⁸ Ed inoltre, sono accomunate dal dato della continuità che permane anche per le prestazioni etero-organizzate nella novellata fattispecie di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015, come sottolinea V. Martino, *La riforma delle collaborazioni etero-organizzate e le nuove tutele per i riders*, in *Lav. dir. eu.*, 2019, n. 3, specie p. 5.

intervento legislativo, in base ad un semplice elemento logico-testuale: la caratteristica delle collaborazioni ex art. 2, co. 1, del D.lgs. n. 81/2015, come novellato dalla legge n. 128/2019, resta imprescindibilmente l'etero-organizzazione; la caratteristica delle collaborazioni ex art. 409, n. 3, c.p.c., come novellato dalla legge n. 81/2017, resta imprescindibilmente il coordinamento tra le parti che, comunque, presuppone una auto organizzazione dell'attività lavorativa⁹¹⁹, come si accennava nel capitolo primo.

Ora, può infatti essere più chiara la portata della novella apportata all'art. 409 c.p.c., a confronto con la nuova fattispecie dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015: mentre nelle collaborazioni coordinate, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa, invece, nelle collaborazioni organizzate dal committente, quest'ultimo organizza unilateralmente la prestazione del collaboratore. E, in senso ancora più rilevante, conviene richiamare, estensivamente, la lettura di una dottrina, secondo cui: «il collaboratore coordinato deve avere quindi la massima libertà per quanto riguarda le cd. modalità intrinseche di esecuzione della prestazione (il come, dove, quando, quanto, se lavorare); deve potersi determinare liberamente, in mancanza di cogenti vincoli, rispetto alla prestazione per quanto riguarda gli orari, i luoghi, i controlli, la disciplina, le direttive. Il lavoro coordinato tollera solo indicazioni programmatiche ovvero un controllo estrinseco sul risultato dell'attività; non tollera invece che la prestazione sia regolata nel suo svolgimento e quindi nell'intrinseca esecuzione (come, quando e dove lavorare); non tollera il potere di conformazione, di coordinamento nello spazio e nel tempo, il potere di ingerenza nell'organizzazione della prestazione. L'ingerenza derivante dal potere di coordinare non dovrebbe perciò mai tramutarsi in potere organizzativo vero e proprio»⁹²⁰.

È apparso anche inequivocabile alla prima dottrina di commento alla modifica che il carattere della prestazione prevalentemente personale renda «del tutto incompatibile» tali collaborazioni con la natura subordinata del rapporto⁹²¹ e che,

⁹¹⁹ R. Rivero, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, cit.

⁹²⁰ *Ibidem*.

⁹²¹ A. Perulli, *L'attività in prevalenza personale esclude la subordinazione dei co.co.org.*, in *Il Sole 24 ore*, 15 novembre 2019. Posizione ribadita anche nella recente relazione tenuta presso la CGIL, "La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate", Roma, 17 dicembre 2019.

invece, stia a significare la possibilità di «ammettere [...] che il collaboratore si possa avvalere di strumenti di lavoro e di una propria organizzazione che deve rimanere per forza di cose minima rispetto all'apporto di lavoro personale»⁹²².

Dunque, il passaggio dal carattere esclusivo a quello prevalente della prestazione riporta ad interrogarsi sull'oggetto dell'apporto personale⁹²³: si tratta di un apporto materiale (come le biciclette nel caso specifico dei riders) o di un apporto di lavoro di terzi (come la possibilità di farsi sostituire da un altro fattorino, nel caso specifico dei riders)? Una condivisibile dottrina esclude la seconda opzione, argomentando che «una tale situazione farebbe, infatti, venire meno le ragioni sottese all'estensione della tutela in oggetto; ragioni che rilevano non solo sotto il profilo social tipico, ma anche sul piano giuridico, posto che una diversa soluzione è del tutto in contraddizione con la stessa disciplina di lavoro subordinato nel cui ambito è destinato a sfociare il rapporto del collaboratore»⁹²⁴, attirandone la disciplina⁹²⁵.

Tuttavia, ammettere l'apporto esterno, ancorché solo di mezzi, per l'esecuzione della prestazione del collaboratore rimarca la linea di distinzione tra la fattispecie in questione e il lavoro subordinato, poiché, come è ampiamente noto, la giurisprudenza⁹²⁶ ha, da sempre, ritenuto che una simile circostanza sia

⁹²² R. Rivero, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, cit.

⁹²³ *Contra* C. Pisani, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, cit., p. 1203, secondo cui: «è evidente [...] che i concetti di prevalenza e esclusività qui sono riferiti al tempo di lavoro che il collaboratore dedica allo svolgimento della prestazione e non certo alla alienità dei mezzi per eseguire tale prestazione». Per l'A., dunque, il prevalente o esclusivo apporto del lavoro del collaboratore per l'esecuzione della prestazione ricade sul *quantum* del suo contributo rispetto all'intera prestazione, cioè, se ben si comprende, indica quanto tempo il collaboratore abbia dedicato all'esecuzione della prestazione e non ricade sul *modus* con cui abbia eseguito la prestazione.

⁹²⁴ R. Rivero, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, cit. E, per le notevoli implicazioni pretiche di questo rilievo, si veda M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 1- 61, spec. p. 43, secondo cui la pratica in uso tra i riders di farsi sostituire da un terzo fattorino dovrebbe, perciò, escludere l'applicazione della disciplina di cui al novellato art. 2, co. 1, D.lgs. n. 81/2015. Tuttavia, si veda Corte di Cassazione 19 aprile 2002, n. 5698 che ha ritenuto sussistente il requisito della prevalente personalità della prestazione del collaboratore, anche nel caso in cui quest'ultimo abbia utilizzato dipendenti (nel caso di specie il collaboratore si era avvalso di tre dipendenti).

⁹²⁵ *Contra* C. Pisani, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, cit., specie p. 1203, che, invece, ritiene che la titolarità degli strumenti da lavoro sia «quasi del tutto irrilevante e comunque ben poco grave e precisa come fatto indiziante della suddetta etero-organizzazione», posto che «l'effetto dell'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato è assicurato dalla configurabilità dell'altro requisito, rappresentato dalla etero-organizzazione».

⁹²⁶ Alla giurisprudenza citata nel capitolo terzo, sul tema, si aggiunga: Cass. 16 aprile 2018, n. 9316; 12 aprile 2017, n. 9401; 4 marzo 2015, n. 4346; 9 maggio 2003, n. 7139; 30 giugno 1999, n. 379.

incompatibile con la natura subordinata di un rapporto di lavoro, il quale deve svolgersi con gli strumenti rientranti nell'organizzazione del datore di lavoro. Eppure, come è stato ragionevolmente osservato, nessuno ha mai negato «la qualificazione di lavoratore subordinato ai braccianti agricoli che andavano a mietere il grano con falci proprie»⁹²⁷. Quest'ultime considerazioni fanno emergere che l'art. 2, come riformato, non diviene solo un termine di raffronto con la fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., ma continua ad essere un termine di raffronto con la fattispecie della subordinazione di cui all'art. 2094 c.c.⁹²⁸

Dunque, pare che l'art. 2 novellato incida in modo significativo sul profilo definitorio della subordinazione: la nuova previsione vale, in particolare, ad emancipare la subordinazione dall'etero-direzione e a dare valore all'etero-organizzazione, seppure attenuata. «In pratica, il legislatore ha operato per una via sistematicamente tortuosa proprio la riforma dell'art. 2094 c.c. che aveva deciso politicamente di non affrontare»⁹²⁹.

Inoltre, la novella del 2019 ha soppresso il riferimento al potere organizzativo del committente “anche ai tempi e al luogo della prestazione”. L'espressione è stata oggetto di diverse interpretazioni, emerse soprattutto in sede di giudizio, considerando che la prima applicazione dell'art. 2 nel suo testo previgente è avvenuta proprio da parte della Corte di appello di Torino sul caso Foodora⁹³⁰. Quest'ultimo giudizio ha, di fatto, accertato l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2, ai riders ricorrenti, proprio in virtù del fatto che erano etero-organizzati “quanto meno” ai tempi e al luogo di lavoro⁹³¹.

In sede di ricorso in Cassazione, successivamente, i legali della piattaforma hanno lamentato siffatta motivazione del giudice d'appello ritenendo che l'ingerenza del

⁹²⁷ M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 1- 61, spec. p. 42.

⁹²⁸ Secondo A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, cit., specie p. 41, per effetto della modifica dell'inciso “esclusivamente” con “prevalentemente” personale, «non v'è dubbio che la novella introduca un dato tipologico del tutto incompatibile con la fattispecie di cui all'art. 2094 c.c.».

⁹²⁹ Così chiaramente M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, cit., p. 45.

⁹³⁰ Commenta R. Cosio, *Il Caso Foodora tra giudici e leggi*, in *Lav. dir. eu.*, 2019, n. 3, specie, p. 7 che «in sostanza, in “cioè” “l'anche” del testo normativo».

⁹³¹ Su tale lettura restrittiva della Corte d'appello, si veda criticamente A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, cit., pp. 48- 49.

committente rispetto ai tempi e al luogo di lavoro dovesse essere molto più pregnante per legittimare l'applicazione dell'art. 2 del decreto n. 81 e, quindi, l'estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato⁹³². Il giudice di legittimità, come si è visto nelle parti precedenti della ricerca, ha rigettato l'argomento. Oggi, il problema è stato risolto attraverso la soppressione dell'inciso, pure ritenuto inutile e ridondante⁹³³. È stato osservato, così, che l'eliminazione dell'inciso «renda oggi la previsione di cui all'art. 2 cit. applicabile anche a lavoratori che possono determinare in autonomia il dove e il quando della prestazione, purchè il committente organizzi, sotto altro profilo, l'attività del collaboratore»⁹³⁴.

Naturalmente, la modifica in senso estensivo all'art. 2 del D.lgs. n. 81, pare abbia rappresentato l'occasione per applicare la norma ivi contenuta alle collaborazioni svolte tramite piattaforma digitale, in cui, cioè, le forme di collaborazione possibili sono molto ampie e variegate, quanto alle modalità di esecuzione e quanto ai profili di organizzazione da parte delle piattaforme⁹³⁵.

Rispetto al decreto legge n. 101 del 2019, poi, la legge di conversione non ha mutato l'ultimo periodo aggiunto all'art. 2 del Jobs Act, in forza del quale «le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme digitali». Pare condivisibile il commento di chi ha osservato che «la disposizione non è tecnicamente assai incisiva poiché non vi era ragione di escludere che già in precedenza si potesse riscontrare la presenza di una collaborazione organizzata quando l'organizzazione avveniva attraverso piattaforme anche digitali» e, in particolare, poiché la

⁹³² Punto 29 di Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663.

⁹³³ Così C. Pisani, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, cit., p. 1205.

⁹³⁴ G. Cavallini, *La "carica" del decreto 101: Le nuove regole per la gig economy mettono alla prova le piattaforme di food delivery (e non solo)*, 12 dicembre 2019, in <https://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi/articoli-in-evidenza/la-carica-del-decreto-101-le-nuove-regole-per-la-gig-economy-mettono-alla-prova-le-piattaforme-di-food-delivery-e-non-solo/>, specie p. 9.

⁹³⁵ Nota R. Rivero, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, cit., che «la legge sembra reagire quindi al fosco scenario relativo alla tendenza generale –conseguente ai cambiamenti che avvengono nel lavoro- al continuo peggioramento delle condizioni di lavoro per i soggetti più vulnerabili ed aggiunge ulteriori tasselli all'interno dell'ordinamento protettivo lavoristico per rispondere a pressanti esigenze di tutela».

disposizione non impone di considerare ogni collaborazione in cui sia coinvolta una piattaforma digitale come una collaborazione organizzata⁹³⁶.

Il decreto legge n. 101, confermato dall'art. 1, comma 1, lettera b, della legge di conversione n. 128 del 2019, ha poi introdotto l'art. 2 *bis* al decreto del Jobs Act, a proposito dell'estensione di alcune tutele per i collaboratori iscritti alla gestione separata dell'INPS. Appare già discusso se l'estensione, tra le tutele del lavoro subordinato, in forza dell'applicazione dell'art. 2 del riformato D.lgs. n. 81/2015, includa quella previdenziale, dal momento che si parla di una sorta di «sottocategoria di lavoratori autonomi ai quali, mentre il diritto del lavoro si applica per quanto compatibile con l'assenza di potere direttivo, il diritto previdenziale continua ad applicarsi secondo i propri e specifici criteri di imputazione»⁹³⁷.

5.3.3. [...Segue...] Il Capo V *bis* del D.lgs. n. 81/2015

Rispetto alla versione del decreto legge n. 101, la legge di conversione n. 128 del 2019 ha ampliato ulteriormente il nuovo Capo V *bis*, portandone gli articoli dal 47 *bis* al 47 *octies*, anziché fino al 47 *quater*. Al di là del maggior numero di articoli previsti in sede di conversione, il nuovo Capo, disposto ex art. 1, comma 1, lettera c della legge n. 128/2019, è interamente dedicato alla “Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali”⁹³⁸ per tutti i collaboratori che non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015 come riformato e che, dunque, sono lavoratori autonomi⁹³⁹. Innanzitutto, la norma d'apertura, l'art. 47 *bis*, al comma 1, definisce i destinatari del Capo V *bis* i «lavoratori autonomi che svolgono attività

⁹³⁶ S. D'Ascola, *Convertito in legge il decreto che tutel i platform workers: ecco le principali novità*, cit.

⁹³⁷ A. Tursi, *I confini della gestione separata: questioni in tema di inquadramento previdenziale dei produttori assicurativi e delle modelle*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, fasc. 2, I, pp. 123- 148, specie p. 124.

⁹³⁸ L'intento di dedicare, in particolare, il provvedimento alle garanzie di tutela e di protezione sociale dei riders pare in linea con le tendenze dell'ordinamento sovranazionale che, infatti, in data 19 novembre 2019 ha approvato la “Raccomandazione sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi” (Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea Ca 387/1). Il valore politico, e non legislativo, del documento detta linee guida per i Governi degli Stati membri: il Governo italiano ha dichiarato di estendere le tutele ivi previste anche ai lavoratori atipici, in primis ai riders. Informazioni consultabili in: <https://www.lavoro.gov.it>.

⁹³⁹ È stato osservato che: «l'ampliamento delle tutele si accompagna tuttavia ad elementi di ambiguità che rischiano di ridurre sul piano applicativo l'efficacia del provvedimento», così M. Lai, L. Ricciardi, *Lavoro su piattaforma digitale e nuove tutele*, cit.

di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore [...] attraverso piattaforme anche digitali» e definisce le piattaforme digitali⁹⁴⁰ i «programmi e le procedure informatiche utilizzati 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».

La prima dottrina di commento alle norme in questione ha osservato che, in realtà, la definizione di cui al primo comma dell'art. 47 *bis*, è più ampia di quella che potrebbe essere attribuita ad un rider, per via del riferimento al mezzo di trasporto che, potendo essere anche di piccola cilindrata, parrebbe estendere il campo di applicazione anche ai fattorini delle imprese di facchinaggio, e non solo di food delivery⁹⁴¹. E, dunque, di seguito gli articoli che definiscono le tutele per il rider autonomo⁹⁴², garantite, innanzitutto, tramite l'imposizione di requisiti di forma: ex art. 47 *ter* si prevede che i contratti di lavoro debbano essere provati per iscritto e i lavoratori debbano ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza; la violazione dei requisiti di forma implica una

⁹⁴⁰ Anche per ciò che riguarda la definizione di piattaforme, la dottrina è, per ora, stata critica nei confronti del legislatore: «Non solo perché fa riferimento alle sole attività di consegna di beni (e non anche di servizi), ma perché contraddittoria con la natura autonoma dei lavoratori interessati, laddove la piattaforma digitale oltre a fissare il compenso determina anche “le modalità di esecuzione della prestazione”, che è appunto indice di subordinazione», così M. Lai, L. Ricciardi, *Lavoro su piattaforma digitale e nuove tutele*, cit. In generale, si nota che, comunque, la definizione di piattaforma digitale fornita dal comma 2 dell'art. 47 *bis*, è strettamente legata al settore del delivery, pur essendo un concetto molto più ampio e complesso, per cui si rimanda alla definizione della Commissione UE, Commission Staff working document, *Communication on On line Platforms and the Digital Single Market*, Com 2016, n. 288, consultabile in <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/commission-staff-working-document-online-platforms>. In effetti, considerare lavoratori autonomi coloro che consegnano beni attraverso piattaforme digitali tramite le quali si fissa il compenso e si determinano le modalità di esecuzione della prestazione appare una irreparabile contraddizione del nuovo provvedimento legislativo, trattandosi all'evidenza di contrassegni della subordinazione e, anzi, del più classico tra loro, che è l'etero-direzione.

⁹⁴¹ M. Lai, L. Ricciardi, *Lavoro su piattaforma digitale e nuove tutele*, cit. Inoltre, con riferimento all'inciso “ambito urbano”, cfr. P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro...e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, cit., specie p. 46, che ha ragionevolmente posto il rischio che un eventuale incidente del rider non avvenga nell'area urbana, ma all'esterno di essa: in tal caso, il rider perde la tutela di cui al Capo V *bis*? L'A., avvertendo che si tratterebbe di una ricostruzione del tutto ipotetica, propone, dunque, di interpretare la disposizione con l'aggiunta, certamente non letterale, dell'avverbio “prevalentemente nell'ambito urbano”.

⁹⁴² Per un approfondimento critico si rinvia a S. Giubboni, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Var. dir. lav.*, 2020, di prossima pubblicazione, secondo cui, peraltro, già la novella apportata all'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 avrebbe «rafforzato la ratio (e la capacità) protettiva» del Jobs Act.

sanzione amministrativa in capo alla piattaforma e il diritto ad una indennità risarcitoria nel limite dei compensi percepiti nell'ultimo anno e determinata, in via equitativa, in base alla gravità delle violazioni e del comportamento delle parti. Interessante è il riferimento al dato in virtù del quale le violazioni costituiscono elemento probatorio delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro. L'art. 47 *quater*, benché la sua entrata in vigore sia stata differita di un anno e, dunque, al 3 novembre del 2020, si occupa del trattamento economico, rinviando ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale –si ricordi che si sta parlando dei soli rider autonomi- la definizione dei criteri retributivi, che tengano conto delle concrete modalità di svolgimento e del servizio prestato e della organizzazione del committente. Significativo è il divieto di retribuzione a cottimo, dati i rilievi sui sistemi di ranking affrontati nei capitoli precedenti; peraltro, un siffatto divieto non era presente nella versione del decreto legge pre-emendamento che, al contrario, ammetteva la possibilità del compenso a consegna⁹⁴³.

L'art. 47 *quater*, comma 2, inoltre, prevede la fissazione di un compenso minimo su base oraria, tarato sui c.c.n.l. applicati in settori in cui è ascrivibile la prestazione dei riders autonomi o ad essi affini, sottoscritti sempre dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale⁹⁴⁴. Considerate le particolari condizioni in cui è svolta la prestazione del rider, per ciò che attiene al luogo (su strada e con un mezzo di trasporto ad altro rischio di incidente), al tempo (spesso le consegne avvengono di notte e nei festivi o nei weekend, quando la domanda della clientela è in aumento) è, peraltro, prevista (47 *quater*, comma 3) una indennità integrativa non inferiore al 10% e stabilita dalla contrattazione collettiva o, in assenza, dal Ministero del lavoro.

⁹⁴³ L'art. 47 bis, comma tre, disponeva, peraltro, una sorta di sistema di “cottimo misto”, poiché ammetteva il compenso su base oraria, ma solo qualora il fattorino, per ciascuna ora lavorativa, avesse accettato almeno una chiamata, rimettendo al prestatore la scelta di accettare o meno tale forma di compenso, come se l'accettazione della chiamata dipendesse unicamente dalla volontà del rider; invece, come è stato già sottolineato dalla dottrina, la chiamata «non è detto sia però assicurata dai misteriosi algoritmi, specie in caso di flotte numerose», così F. Martelloni, *Tutele per i riders: il cerchio si chiude... ma non è rotondo*, cit.

⁹⁴⁴ Viene in mente, in particolare, il c.c.n.l. Logistica, Trasporti merci e spedizioni che, come si è dato conto nel capitolo precedente, mediante accordo tra Confetra, Fedit, Assologistica, Federspedi, Confartigianato trasporti, Fita-Cna, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti, è stato applicato anche ai riders subordinati delle piattaforme firmatarie.

L'art. 47 *quinquies* prevede per i riders autonomi la tutela antidiscriminatoria⁹⁴⁵ e la previsione più innovativa –che peraltro non pare rientrare nella tutela antidiscriminatoria stessa, per come l'abbiamo conosciuta nelle fonti europee ed internazionali, sinora- concerne il divieto di ridurre le occasioni di lavoro per i rider in base al numero e al tipo di consegne effettuate, sia per l'assegnazione dei turni (*rectius*: turni più favorevoli e chiamate) sia per l'eventuale esclusione dalla piattaforma (*rectius*: esercizio illegittimo del potere disciplinare per la mancata accettazione della prestazione). L'art. 47 *sexies*, in linea di continuità con il precedente, estende la tutela della privacy a tali prestatori, applicando l'intera disciplina di cui al Regolamento Europeo n. 679/2016 (regolamento Generale sulla protezione dei dati personali)⁹⁴⁶ e del D.lgs. n. 196/2003. Anche questa disposizione risulta opportuna, considerando le particolari forme di controllo algoritmico, che la piattaforma attua, sia tramite lo strumento diretto della geolocalizzazione, sia tramite gli strumenti indiretti dei sistemi reputazionali di feedback. Perciò, si è ritenuto di applicare la tutela garantita dall'ordinamento sovranazionale ed interno alla privacy dei prestatori considerati, tenendo presente che, comunque, «il Regolamento 2016/679/UE trova applicazione al caso di specie per il fatto che i prestatori su piattaforma sono interessati dal trattamento e, dunque, a prescindere dalla loro qualificazione contrattuale»⁹⁴⁷.

L'art. 47 *septies* si occupa di uno dei profili maggiormente critici con riferimento al lavoro dei fattorini digitali, ovvero la tutela della sicurezza⁹⁴⁸, ancorché la sua

⁹⁴⁵ Si tratta di un aspetto rilevante, poiché, come ha rilevato la dottrina: «Uno dei principali vantaggi che inizialmente sono stati riconnessi al lavoro tramite piattaforma è stata proprio la possibile minore incidenza delle discriminazioni, per esempio, nella selezione dei lavoratori cui affidare le attività richieste dai committenti: il fatto che spesso la scelta venga operata attraverso meccanismi di selezione automatizzati, sulla base di algoritmi, avrebbe dovuto impedire il verificarsi di scelte basate su criteri discriminatori, come il sesso, la razza, l'età, la religione, l'orientamento sessuale, etc. I gestori dei siti, poi, avrebbero dovuto garantire l'anonimato e la protezione dei dati sensibili. Le cose, tuttavia, sono andate molto diversamente», C. Alessi, *Lavoro tramite piattaforme e divieti di discriminazioni nell'UE*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 683- 698, qui p. 685.

⁹⁴⁶ Per l'impatto della disciplina del nuovo Regolamento europeo nel contesto tecnologico dell'Industria 4.0, si vedano gli approfondimenti di L. Greco, A. Mantelero, *Industria 4.0, robotica e privacy-by-design*, in *Dir. Inf. Infor.*, 2018, n. 6, pp. 875- 900.

⁹⁴⁷ A. Ingraio, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018, p. 73; Cfr. anche L. Torsello, *Persona e lavoro nel sistema CEDU, Diritti fondamentali e tutela sociale nell'ordinamento multilivello*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 114 ss.

⁹⁴⁸ Su questo, si veda estensivamente P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro...e sulle norme sulla sicurezza di rider &co*, cit.

effettiva applicazione sia differita di 90 giorni (cioè entrerà in vigore a partire dal 1 febbraio 2020): alla piattaforma si richiedono gli stessi adempimenti in materia di salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori richiesti ai datori di lavoro, i riders sono coperti da assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al d.P.r. n. 1124/ 1969. Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come imponibile la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività.

In ogni caso il committente è tenuto, poi, al rispetto della normativa di cui al d.lgs. n. 81/2008⁹⁴⁹. Trattandosi, infatti, di lavoratori autonomi non troverebbe, innanzitutto, applicazione l'art. 2087 c.c., ancorché secondo la dottrina, questo articolo «non può essere relegato in un ambito afferente le sole relazioni negoziali derivanti dall'esistenza di un contratto di lavoro subordinato [...] dal momento che il dovere di sicurezza [...] è imposto nell'esercizio dell'impresa»⁹⁵⁰. E dunque, il riferimento all'impresa come attività organizzata può estendere la previsione anche al lavoro svolto tramite le piattaforme digitali che, pur sempre, sono lo strumento di un'impresa, secondo i rilievi svolti nelle parti precedenti. Al di là della norma codicistica, trova applicazione al lavoro dei riders autonomi, per espressa disposizione di legge, il d.lgs. n. 81/2008 che ha, da sempre, un campo di applicazione oggettivo⁹⁵¹ e soggettivo⁹⁵² molto ampio.

Infine l'art. 47 *octies* dispone la creazione di un Osservatorio permanente, istituito presso il ministero del Lavoro, al fine di assicurare una valutazione indipendente e un monitoraggio sul rispetto delle tutele minime previste dal nuovo Capo V *bis*. L'ente è presieduto dal Ministro o da un suo delegato ed è composto da

⁹⁴⁹ È stato segnalato che, in effetti, l'art. 2, comma 1, lettera a, del D.lgs. n. 81/2008, «abbia fornito una definizione di lavoratore ai fini della sicurezza totalmente scollegata dal vincolo di subordinazione o dalla previsione di un compenso e, finanche, dall'esistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro», e pare, dunque, che possa rispondere «alle esigenze di moderna organizzazione del lavoro», così A. Delogu, *Salute, sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'Industria 4.0*, in *Dir. sic. lav.*, 2018, fasc. 2, pp. 37- 77, qui p. 47.

⁹⁵⁰ M. Lai, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010, p. 9.

⁹⁵¹ P. Monda, *Il campo di applicazione oggettivo*, in L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Ipsa, 2010, pp. 91- 96.

⁹⁵² P. Pascucci, *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in *Il campo di applicazione oggettivo*, in L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Ipsa, 2010, pp. 97- 136.

rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori ex art. 47 *bis* del medesimo Capo, designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. L'Osservatorio verifica, in base ai dati forniti dal Ministero, dall'INPS e dall'INAIL, gli effetti delle disposizioni descritte e può proporre revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale.

La disposizione presenta alcune incongruenze, innanzitutto con riferimento alla valutazione che si richiede essere "indipendente", pur se svolta dagli stessi soggetti-oggetto della verifica. In particolare, poi, si può riflettere su una contraddizione che produce dei risvolti molto rilevanti: le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale designano quali rappresentanti? Se nominano i rappresentanti dei datori di lavoro, sorgerebbero problemi in ordine all'appartenenza di quest'ultimi ad una organizzazione di rappresentanza definita "sindacale" che la legislazione ha riferito, generalmente, ai soli lavoratori⁹⁵³. Non rassicura, d'altronde, nemmeno l'ipotesi che vorrebbe riferita la designazione ad opera delle organizzazioni sindacali ai rappresentanti dei soli lavoratori, poiché, si rammenta, che si sta parlando dei lavoratori di cui al comma 1 dell'art. 47 *bis*, cioè di lavoratori espressamente definiti autonomi.

Dunque, in questa seconda ipotesi si aprono scenari, forse, ancora più rilevanti di quelli derivanti dalla prima ipotesi. Si tratta di una svista del legislatore? Considerando che la dicitura "designati dalle organizzazioni sindacali" è stata annessa al testo del provvedimento solo in sede di conversione, potrebbe non trattarsi di una contraddizione in termini derivante dall'urgenza e dalla necessità che sono requisiti dei decreti legge, ma non una legge di conversione contenente, peraltro, emendamenti. Tale aspetto è imprescindibilmente legato alla qualificazione del rapporto: infatti, come si è visto nel precedente capitolo a proposito della titolarità della libertà sindacale e del correlativo esercizio

⁹⁵³ Per le discussioni in merito al riconoscimento «del diritto di cittadinanza nel diritto sindacale» alle organizzazioni imprenditoriali, si rinvia a G. Santoro Passarelli, *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1976, n. 1, pp. 170- 208; U. Carabelli, *Libertà e immunità del sindacato*, Napoli, 1986, specie p. 56; M. Ricciardi, *Organizzazioni imprenditoriali (voce)*, in *Dig. Priv.*, X, Utet, 1994, pp. 425- 440; P. Bellocchi, *La libertà sindacale*, in G. Proia (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, vol. II, in M. Persiani, F. Carinci (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 3- 94; A. Marciànò, *La rappresentanza sindacale degli imprenditori-datori di lavoro e il New Deal della contrattazione territoriale*, in *Arg. dir. Lav.*, 2019, n. 5, pp. 941- 979.

dell'azione sindacale dei riders, se si tratta di lavoratori subordinati, l'applicazione delle norme relative alla libertà e azione sindacale è pacifica⁹⁵⁴, ma se si tratta di lavoratori autonomi o micro-imprenditori, l'estensione delle medesime norme diventa molto più complessa⁹⁵⁵. La contraddizione poteva, infatti come già detto, porsi in termini meno rilevanti se, anche in sede di conversione, il legislatore avesse mantenuto la definizione originaria, contenuta nel decreto legge, di “non subordinati” per qualificare i lavoratori delle piattaforme di cui al comma 1, art. 47 *bis* per i quali è, in effetti, riconosciuta da tempo l'estensione della titolarità della libertà e dei diritti sindacali⁹⁵⁶.

Alla questione, apparentemente terminologica, si aggiunge anche la dicitura “datore di lavoro” pure presente nella disposizione di cui all'art. 47 *octies*, in luogo –ad esempio- di “committente”, dato che è un termine, tradizionalmente, associato ai rapporti di lavoro subordinato, alle volte ai rapporti di lavoro para-subordinato, ma mai ai rapporti di lavoro autonomo.

⁹⁵⁴ «[...] il sistema di diritto sindacale risulta strettamente connesso al lavoro subordinato: tale aspetto potendo limitare considerevolmente le possibilità di tutela di prestatori rigorosamente qualificato come autonomi, nel caso del lavoro con le piattaforme (pur fittizio che ciò ipoteticamente sia)», A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, *Quad. Riv. Giur. Lav.*, 2017, n. 2, pp. 58- 70, qui p. 62.

⁹⁵⁵ Il dibattito relativo alla titolarità della libertà sindacale, per cui sarebbe «un bene suddiviso in misura diseguale tra i lavoratori» (così: G. Ghezzi, U. Romagnoli, *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 2001, p. 45), in dottrina è noto e di lunga data. Si rinvia a: G. Pera, *Libertà sindacale*, in *Enc. Dir.*, XXIV, Giuffrè, Milano, 1974, pp. 501- 534; G. Giugni, *Libertà sindacale*, in *Dig. Comm.*, IX, Utet, Torino, 1993, pp. 17- 37; M. Napoli, *Il quadro giuridico-istituzionale*, in G. Cella, T. Treu (a cura di), *Le nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 1998, pp. 47- 93, specie pp. 50-51; A. D'Aloia, *Art. 39*, in R. Bifulco, A. Celotto, M. Olivetti (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Utet, 2006, pp. 796- 824, spec. p. 802. Qui si inseriscono le considerazioni di R. Del Punta, B. Caruso, *Il diritto del lavoro e l'autonomia perduta*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 645- 678, specie p. 666, secondo cui: «Non c'è alcuna norma costituzionale che riguardi il lavoro [...] che possa essere esclusivamente ricondotta al lavoro nella sola forma subordinata e non al lavoro in tutte le sue manifestazioni, compreso il lavoro autonomo, imprenditoriale o manageriale [...] Persino gli artt. 39 e 40 Cost. [...] sono stati considerati ombrelli protettivi anche di forme di rappresentanza e di tutela collettiva di coalizioni di interessi non certamente riconducibili al lavoro subordinato classico (l'art. 39 è riferito ormai anche all'associazionismo imprenditoriale e all'associazionismo professionale). L'esempio più recente e attuale è quel che avviene nel mondo della c.d. gig economy [...]».

⁹⁵⁶ Si veda il numero monografico di *Lav. dir.*, 1999, n. 4: S. Scarponi, F. Bano, *Lavoratori «parasubordinati» e rappresentanza sindacale. Presentazione*, pp. 543- 546; U. Romagnoli, *Rappresentare la cittadinanza industriale*, pp. 547-552; F. Scarpelli, *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, pp. 553- 569; T. Vettor, *Le ricerche empiriche sul lavoro autonomo coordinato e continuativo e le nuove strutture di rappresentanza sindacale Nidil, Alai e Cpo*, pp. 619- 633; M. Carrieri, *Lavori in cerca di rappresentanza*, pp. 661- 672.

In generale, la dottrina ha segnalato che le disposizioni del Capo V *bis*, per quanto ampliate in sede di conversione del decreto rispetto alla originale previsione essenzialmente spalmata sui commi dei quattro articoli, hanno trascurato alcune tutele essenziali, seppure previste in proposte di legge presentate alle Camere in diverse occasioni: il diritto alla disconnessione, il divieto esplicito di ranking, ancorché quest'ultimo possa essere ricavato dall'art. 47 *quinquies*, l'esercizio dei diritti sindacali. La medesima dottrina ha motivato l'assenza della previsione di siffatti diritti sulla base del fatto che riguardano il terreno della contrattazione collettiva a cui, comunque, la presente legge più volte rinvia⁹⁵⁷: ma l'osservazione non pare condivisibile, visto che in concreto i diritti sindacali sono un presupposto per un utile svolgimento dell'attività negoziale. Ad ogni modo, il Capo V *bis* è stato, comprensibilmente, definito da una dottrina «un piccolo rompicapo normativo, o, meglio, un labirinto senza uscita», poiché risulta inapplicabile al collaboratore etero-organizzato ai sensi del novellato art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 –a cui si applica l'intera disciplina del lavoro subordinato- e, contemporaneamente, risulta inapplicabile al collaboratore coordinato e continuativo, nonché ad ogni altro lavoratore autonomo, «per ragioni di incompatibilità logica e tipologica»⁹⁵⁸.

L'A. esclude l'applicazione del Capo in commento per prestazioni di lavoro autonomo occasionale perché, per espressa previsione dell'art. 47 *bis*, i destinatari di queste norme sarebbero i riders, le cui modalità di esecuzione della prestazione siano determinate dalla piattaforma digitale che ne fissa anche il compenso. Questa duplice forma di etero-organizzazione unilaterale è totalmente incompatibile sia con le collaborazioni coordinate e continuative, ex art. 409, n. 3, c.p.c. sia con la fattispecie generale di lavoro autonomo, ex art. 2222 c.c.⁹⁵⁹.

5.4. Alcune riflessioni conclusive

⁹⁵⁷ M. Lai, L. Ricciardi, *Lavoro su piattaforma digitale e nuove tutele*, cit.

⁹⁵⁸ A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, cit., p. 20.

⁹⁵⁹ *Ibidem*.

La disamina, seppure sintetica, delle norme che attualmente regolano il rapporto di lavoro svolto tramite piattaforma digitale ci (ri-)porta ad un punto essenziale: la qualificazione dei rapporti di lavoro e, in particolare, la difficoltà del legislatore, oltre che della giurisprudenza, a chiarire la natura subordinata dei riders digitali, nonostante le comprovate modalità con cui la prestazione è eseguita.

Il lavoro di tesi, che si è sviluppato partendo dai concetti base della subordinazione ed è approdato, poi, ai rapporti svolti tramite piattaforma digitale, ha provato a dare conto, da un lato, di alcune resistenze dei formanti legislativo e giurisprudenziale a interpretare in senso nuovo la subordinazione e, dall'altro, a valutare l'opportunità di una modifica del concetto di stesso di subordinazione.

La ricerca proposta è stata, perciò, guidata da un brillante insegnamento, in merito alla costruzione di idee giuridiche, tale per cui non ci si può «fermare alle idee dichiarate e alla (maggiore o minore) coerenza argomentativa con la quale le stesse sono sviluppate, ma occorre sempre porsi il problema di verificare *a che servano*⁹⁶⁰ quelle idee, a quali operazioni politiche (di politica del diritto, sia ben inteso) esse siano funzionali»⁹⁶¹.

Ebbene, il presupposto dell'operazione di politica del diritto in chiave liberale era l'autonomia contrattuale del soggetto astratto, libero ed eguale: il lavoro è separabile e separato dalla persona, può perciò essere una merce, può essere oggetto di un contratto, in forza del quale si attribuiscono poteri di una parte (datoriale) sull'altra (prestatore). Questa logica, figlia dei principi della rivoluzione e della classe borghese, sopravvive fino ad un certo punto⁹⁶². Le organizzazioni sindacali

⁹⁶⁰ Corsivo mio.

⁹⁶¹ M. G. Garofalo, *L. Barassi e il socialismo della cattedra*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, cit., pp. 145-157, spec. p. 145. E pure B. Veneziani, *Del contenuto essenziale dei diritti dei lavoratori: spunti per una ricerca*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, n. 2, pp. 229- 250, specie p. 239, secondo cui: «insomma, il diritto del lavoro, sia esso individuale o collettivo, si compone di un elemento materiale –l'istituto cui si riferisce [...]– e uno funzionale, cioè la ragione economico-sociale che svolge».

⁹⁶² Il processo di erosione della concezione del lavoro come merce sul piano giuridico è ricostruito da M. Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, Adapt Univeristy press, 2019, *passim* e specie pp. 67- 68- 69, per cui, secondo l'A., la formula “il lavoro non è una merce”, positivizzata prima dal Trattato di Versailles del 1919 e, poi, dalla Conferenza Internazionale del lavoro di Filadelfia del 1944, ha avuto l'obiettivo di «difendere la sovranità dei diversi Stati nazionali che, attraverso il controllo del mercato del lavoro e la razionalizzazione del sistema di produzione e circolazione della ricchezza, cercavano con la normativa di regolazione del lavoro e il riconoscimento del sindacato di comporre i conflitti e le tensioni sociali legati al processo di industrializzazione [...] a conferma che il mercato [...] non è aprioristicamente per la persona o

hanno, nel tempo, eroso la logica del soggetto astratto, libero ed eguale fino a rendere chiaro che il lavoro non è separabile dalla persona che lavora e che, dunque, non ci sono soggetti eguali nel rapporto di lavoro, proprio perché il prestatore sottoposto volontariamente, cioè per effetto di un incontro di volontà, ai poteri organizzativi della parte datoriale, nella fase esecutiva del rapporto contrattuale diviene soggetto subalterno⁹⁶³.

Qui si inserisce un quesito complesso del lavoro svolto subordinatamente: se il lavoro non è una merce, in virtù dell'inseparabilità del corpo dalla forza materiale prodotta, il datore di lavoro cosa compra del prestatore? Ovvero quanto è ampia l'area del debito del lavoratore? Nel lavoro tramite piattaforma digitale si può pensare che la piattaforma acquisti la disponibilità del lavoratore all'esercizio della prestazione, spalmata in qualsiasi fascia oraria, in qualsiasi luogo. Con altre parole «nessun luogo, da nessuna parte, bensì ovunque»⁹⁶⁴, ma così non è come si è cercato di argomentare nelle parti precedenti.

Da questa non condivisibile prospettiva è nata, in dottrina, l'idea di rispondere alle esigenze di tutela prescindendo dal profilo qualificatorio della fattispecie⁹⁶⁵.

contro di essa, ma lo diventa in relazione a come storicamente è organizzato e disciplinato e, soprattutto, a come concretamente funziona sul piano dei processi normativi reali».

⁹⁶³ Questo ragionamento ha molto in comune con la teoria del contratto sessuale: il contratto sociale presuppone che i due soggetti contraenti siano uguali, pur non essendolo, di fatto; di conseguenza, la dottrina fa espressamente riferimento al paragone con il contratto di lavoro a cui si sono ispirati gli studi femministi nel riprendere lo squilibrio contrattuale tra capitalista e operaio per studiare, ad esempio, il contratto matrimoniale, così T. Pitch, *Un diritto per due*, Il Saggiatore, Milano, 1998, specie pp. 32 ss.

⁹⁶⁴ M. Masala, *Nessun luogo, da nessuna parte, bensì ovunque*, in *Madrigale*, febbraio 1993, n. 10. Coniugate anche dalla dottrina giuslavoristica, a proposito del lavoro on demand, nel senso di “working everytime, everywhere”, si veda E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt, University Press, 2019.

⁹⁶⁵ Accanto alle posizioni prese dalla dottrina italiana a carattere “rimediabile”, di cui si è dato conto nel corso della ricerca (passim), anche l'Unione Europea, negli ultimi anni, ha prediletto interventi volti a individuare un apparato di tutele per i lavoratori della gig economy, e non interventi legislativi volti a regolamentare il profilo qualificatorio delle fattispecie esistenti. D'altronde, non sarebbe agevole definire, con fonte sovranazionale, le categorie di lavoratori di ambito europeo: lo rileva S. Giubboni, *Per una voce status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione Europea*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, n. 2, pp. 207.....Tra i documenti dell'Unione Europea in tema di protezione dei gig workers si veda: DG IPOL, *The social protection of workers in the platform economy*, Study for the EMPL Committee, Novembre 2017, reperibile in [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf); EU- OSHA, *La digitalizzazione e la sicurezza e la salute sul lavoro*, dicembre 2019, reperibile in <https://osha.europa.eu/it/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-osh-eu-osha-research-programme/view>. Per una recente analisi dell'intervento europea in materia di lavoro tramite piattaforma digitale si rinvia a B. Caruso, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 4, pp. 1005- 1040.

La legge n. 128 del 2019 ha disposto delle fondamentali tutele ai riders, tuttavia si pone come un intervento normativo che arriva al traguardo, senza passare dal via⁹⁶⁶: l'apparato di tutele, anche più stringenti di quelle in vigore secondo il nuovo Capo V bis del d.lgs. n. 81/2015 –peraltro-, sarebbe stato garantito se fosse stata perseguita la via qualificatoria della natura subordinata del rapporto⁹⁶⁷.

Così, invece, non saranno pochi i cortocircuiti ermeneutici prodotti dalla convivenza nello stesso intervento legislativo di disposizioni di legge con obiettivi e finalità difficilmente compatibili⁹⁶⁸.

Il presente lavoro di ricerca si è composto di una parte decostruttiva, segnatamente quella relativa ad un radicato e, perciò, predominante modo di concepire la subordinazione: si è cercato, poi, di analizzare la consistenza della fattispecie della subordinazione negli elementi strutturali dell'etero-direzione, sinora ritenuta prevalente, e dell'etero-organizzazione, sinora sovente trascurata, fondandosi sulla giurisprudenza costituzionale e su di una corrente, seppur minoritaria, della dottrina, per affermare che, attraverso una norma di interpretazione autentica dell'art. 2094 c.c. che evidenzi quanto già può dirsi implicito nella nozione di subordinazione, si potrebbe utilmente allargare il concetto di subordinazione⁹⁶⁹, rendendo più esplicito, di quanto già non sia dal riferimento all'impresa dell'art. 2094 c.c., l'elemento della etero-organizzazione come costitutivo della fattispecie

⁹⁶⁶ Una opinione simile è di R. Rivero, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, cit., secondo cui, da più di 40 anni, il legislatore, attraverso svariate norme, prova ad estendere la disciplina del lavoro subordinato, tuttavia «senza mai affrontare, in modo chiaro e diretto, il nodo cruciale della rivisitazione della stessa nozione cardine di subordinazione». Dello stesso avviso M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattoricit.*, spec. p. 41, che, con riferimento all'intervento normativo della legge n. 128/2019, parla di «non limpida neutralità qualificatoria».

⁹⁶⁷ Come ha osservato tempo fa la dottrina, di fronte alla fuga dal lavoro dipendente, c'è la tendenza ad «una forte accentuazione dei profili di razionalizzazione del sistema protettivo in funzione di un riequilibrio selettivo e, insieme, di una universalizzazione delle tutele», così A. Tursi, *Il lavoro autonomo visto dal «nord-est»*, in *Lav. dir.*, 1999, n. 4, pp. 673- 699, qui p. 678.

⁹⁶⁸ C'è chi ha anche riflettuto sulla difficoltà che incontrerà l'Ispettorato del lavoro nell'esercizio della sua attività di accertamento ispettivo, così G. Carosielli, *Le ricadute della gig economy sull'attività ispettiva*, in *Bollettino Adapt*, n. 5, 3 febbraio 2020.

⁹⁶⁹ Dello stesso parere sembra R. Fabozzi, *Piattaforme digitali e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2019, n. 3, pp. 529- 552, specie p. 533, secondo cui: «dinanzi ad un contesto così variegato e mutevole, potrebbe risultare più conveniente (almeno nell'immediato), anziché prevedere nuove categorie giuridiche, implementare le tecniche di sussunzione delle fattispecie apparentemente nuove in schemi dogmatici tipici. Ferma restando l'impossibilità di qualificare unitariamente tutti i rapporti di lavoro resi con l'ausilio delle digital platforms, potrebbe farsi ricorso ad un'attività ermeneutica che adegui il dato letterale dell'art. 2094 c.c. all'evoluzione del contesto socio-economico; il che, naturalmente, non significa necessariamente ricondurre nell'area della subordinazione tutte le nuove tipologie di rapporti di lavoro».

del lavoro subordinato e a rivedere la «obsoleta e ottusa»⁹⁷⁰ fattispecie fondamentale, «considerata non più in grado di riflettere la complessità del modo di produrre e –conseguentemente- di lavorare»⁹⁷¹. L'ipotizzato intervento normativo renderebbe incontestabile la qualificazione come subordinato anche del rapporto dei riders, del quale questo lavoro di tesi ha provato a mostrare la sussistenza non solo di una etero-organizzazione, ma anche di una etero-direzione in capo alle piattaforme digitali del settore del food delivery. Nell'ultima parte, si è evidenziato che anche la pur contraddittoria legge n. 128/2019 abbia, di fatto, inciso sul concetto di subordinazione, dando maggior rilievo alla etero-organizzazione.

La fattispecie dell'art. 2094 c.c., come si è visto, è stata sinora, spesso, riduttivamente ritenuta «un sistema normativo il quale presuppone che i posti di lavoro disponibili presso un datore di lavoro siano dislocati in un luogo fisso e facciano parte di un processo lavorativo che a sua volta è istituito e definito dal datore di lavoro in tutti i suoi aspetti specifici»⁹⁷², tuttavia «l'ecosistema digitale, nel quale è immersa e connessa la prestazione lavorativa, sollecita l'urgenza, oltre che l'opportunità, di riconsiderare su basi nuove la categoria della subordinazione»⁹⁷³.

La difficoltà a qualificare le forme di lavoro on demand come rapporti subordinati può produrre un ulteriore effetto: lasciare che tali rapporti di lavoro siano regolamentati (*rectius*: gestiti) quasi da una sorta di *lex mercatoria*⁹⁷⁴, per cui è il

⁹⁷⁰ R. Voza, *Intervento*, in *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, Atti delle giornate di studio Aidlass, Giuffrè, Milano, 1999, pp. 171- 176, specie p. 172.

⁹⁷¹ *Ibidem*.

⁹⁷² S. Simitis, *Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1997, n. 4, pp. 609-641, spec. p. 615. Si vedano anche, di commento, C. Crouch, *Un commento al saggio di Simitis*, *ivi*, pp. 643- 648; V. Ferranti, *In margine a Simitis: considerazioni su lavoro e globalismo*, *ivi*, pp. 649-657; M. Pedrazzoli, *Diritto del lavoro è bello*, *ivi*, pp. 659- 668.

⁹⁷³ F. Bano, *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *Lav. dir.*, 2019, n. 1, pp. 129- 148, spec. p. 133.

⁹⁷⁴ Questo «particolare modo di creare diritto» è oggetto della monografia di F. Galgano, *Lex mercatoria*, Il Mulino, Bologna, 2010. Dello stesso avviso R. Pessi, *Persona, lavoro e poteri privati*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, n. 3, pp. 675- 690, specie p. 681 che, a proposito dell'impatto nel mercato del lavoro della crescente globalizzazione e accelerata rivoluzione tecnologica, parla di «irrompente affermarsi della *lex mercatoria*». Si ritiene, poi, necessario richiamare M. D'Antona, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, *cit.* specie p. 44, secondo cui c'è un significato di subordinazione che «resta spesso inespresso, ma che ha una valenza decisiva sul piano scientifico: [...] la subordinazione come paradigma dei valori costitutivi dell'ordinamento del lavoro [...] e insieme come giustificazione politica del discrimine tra lavori protetti e lavori in regime di mercato»: è questo il senso di subordinazione che su cui si intende riflettere.

mercato dominato dalle piattaforme che ne detta le regole, disponendo, in particolare, quale tipologia contrattuale adoperare⁹⁷⁵. «L'originaria relazione costitutiva impresa-mercato del lavoro, in cui il primo termine rappresentava la forma dell'intermediazione del lavoro e la sua collocazione stabile nell'organizzazione fordista [...], mentre il secondo assumeva la sostanza puramente economica di luogo ideale dello scambio, evolve rovesciandosi: l'impresa, sempre più soggetta ai processi di scomposizione e la cui "corporeità" tende a dissolversi nelle relazioni socio-economiche del nexus of contracts, cede spazio al mercato (esterno) del lavoro, in cui il diritto del lavoro "organizza l'incertezza"»⁹⁷⁶.

Una dottrina ha affermato che queste nuove forme di attività si prestano più ad una protezione nel mercato che nel contratto⁹⁷⁷, nonché alle «forze di mercato anomiche, non-normative»⁹⁷⁸, che mutano di caso in caso e si discostano da un'unità regolamentativa, e ciò dipende dal contesto in cui le piattaforme digitali operano, «se è vero che il neoliberismo è caratterizzato, come molti studiosi sostengono da anni, dalla transizione da un sistema di potere esercitato da un governo centralizzato a uno sostenuto da una governance decentralizzata»⁹⁷⁹.

Questa considerazione, a sua volta, ne richiama un'altra: «cosa si intende esattamente per neoliberismo? Penso che con questo termine si voglia indicare la versione hard del neoliberismo, [...] secondo la quale il mercato è il centro di tutto,

⁹⁷⁵ Sulla «subordinazione» del diritto del lavoro all'economia, determinata anche dalla «diffusione di tipologie contrattuali flessibili, valutata in considerazione della sua capacità di fluidificare il mercato del lavoro [...] e di soddisfare al meglio le esigenze organizzative delle imprese», si rinvia alle riflessioni di V. Speciale, *La trasformazione del diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 719- 728, qui p. 719. E, in generale, sulla presunta «sudditanza» del diritto del lavoro al diritto dell'economia, si veda: A. Andreoni, *Occasioni mancate e prospettive future: alla ricerca di un metodo*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 729- 739. Considerazioni affini sulla legislazione nazionale che viene «sostituita in tutto e per tutto dal mercato: il diritto viene sostituito dalla lex mercatoria e il cittadino dal consumatore», sono di A. Di Stasi, *Diritto d'impresa e diritto del lavoro*, Ediesse, Roma, 2005, p. 50.

⁹⁷⁶ A. Perulli, Introduzione, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, Cedam, 2016, specie p. LII.

⁹⁷⁷ G. Bronzini, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, pp. 75- 94, specie p. 92; che poi nell'idea dell'A. si traduce nella necessità di predisporre il reddito minimo garantito per proteggere i soggetti nei periodi di inattività, a cui si può però, almeno per i riders, contrapporre l'indennità di disponibilità di cui si è discusso nel precedente capitolo.

⁹⁷⁸ P. Perulli, *Dopo il capitalismo*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., pp. 147-158, spec. p. 151.

⁹⁷⁹ F. Bria, E. Morozov, *Ripensare la smart city*, Codice ed., Torino, 2018, p. 29.

la regola universale che non tollera correttivi, mentre il consumo è la forma di espressione fondamentale delle persone, di modo che nel mercato non esistono né cittadini né lavoratori ma essenzialmente consumatori»⁹⁸⁰.

Il rilievo pare calzante con riferimento alla categoria di cui il presente lavoro ha provato ad occuparsi, avendo avuto riguardo fin dall'inizio di precisare la tendenza a confondere i ruoli: riders scambiati per imprenditori, prestatori intesi come utenti⁹⁸¹.

Ebbene, secondo Wolfgang Streeck: «l'istituzione del mercato può soddisfare il bisogno di creare un ordine sociale legittimo, bilanciando i differenti interessi di individui che agiscono razionalmente e massimizzando i loro vantaggi, solo se gli interessati sono in grado di costituire e regolare liberamente i propri rapporti. Ciò accade attraverso lo strumento del contratto. Tuttavia, se la ripartizione iniziale delle risorse essenziali è così asimmetrica che una parte dipende molto più dall'altra dalla stipulazione del contratto, questo potrà comunque essere concluso, ma in tal caso si tratterà solo formalmente di un contratto: in realtà sarà una vera e propria imposizione. E quando il potere di mercato è così disuguale, come tra possessore di forza-lavoro e possessore di capitale, il mercato non crea ordine ma conflitto»⁹⁸².

⁹⁸⁰ L. Mariucci, *Dopo il neoliberismo cosa? La modernità del diritto del lavoro*, in *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008, pp. 671- 682, spec. p. 681.

⁹⁸¹ «se ieri –nella separazione fordista tra ideazione ed esecuzione- il lavoro era una merce (e si combatteva perché non lo fosse), oggi la persona diventa un'impresa», R. Voza, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari, 2004, p. 192. E, ancora, suggestivo il monito di G. Cazzetta, *Nell'età delle macchine. Artefici, operai, telegrafisti: diritto codificato e incertezze classificatorie dei giuristi*, in *Lav. dir.*, 2018, n. 3, pp. 433- 452, specie p. 449: «nuove distinzioni e classificazioni attendono i giuristi. C'è da chiedersi però quali sono oggi i tempi del diritto, e soprattutto dove sono gli operai e i telegrafisti in grado di sostenere le parole e i diritti in una seconda età delle macchine che si affretta a rendere invisibile non soltanto il lavoro meccanico di ieri ma anche il lavoro come fondamento valoriale degli assetti costituzionali democratici».

⁹⁸² W. Streeck, *Status e contratto nella teoria delle relazioni industriali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, pp. 673- 719, spec. p. 674.

Bibliografia

AA.VV., *Proposition de Code du Travail*, Dalloz, Paris, 2017.

AIROLDI M., GAMBETTA D., *Sul mito della neutralità algoritmica*, in A. Martella, E. Campo, L. Ciccarese (a cura di), *Gli algoritmi come costruzione sociale*, in *The Lab's Quarterly*, 2018, n. 4, pp. 25-45.

ALAIMO A., *Sistemi partecipativi e incentivanti di retribuzione: l'evoluzione storica in Italia*, in *Dir. rel. ind.*, 1991, n. 1, pp. 13- 27.

ALARCÓN CARACUEL M. R., *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 295- 312.

ALBI P., *Lavoro Intermittente*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 Giugno 2015, N. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour Studies E-Book Series, 2015, n. 48.

ALBI P., *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, 2019, n. 2, pp. 125-130.

ALLAMPRESE A., *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, II, pp. 658-659.

ALESSI C., *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2011, n. 123.

ALESSI C., *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Giappichelli, Torino, 2012.

ALESSI C., *Lavoro tramite piattaforme e divieti di discriminazioni nell’UE*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, pp. 683- 698.

ALOISI A., *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme on line della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Lab. & Law Iss.*, 2016, n. 2, pp. 16- 56.

ÁLVAREZ CUESTA H., *¿Trabajador o autónomo? La calificación del trabajo en plataformas en las resoluciones judiciales españolas*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2019, n. 1, pp. 153- 177.

ALVINO I., *Il lavoro a progetto tra individuazione della fattispecie e presunzione di subordinazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, n. 3, pp. 911- 915.

ALVINO I., *Percorso di lettura su reti di imprese e diritto del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, n. 2, pp. 401- 413.

ALVINO I., IMBERTI L., *Contratto collettivo leader e rappresentanza datoriale*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 2, pp. 1- 15.

ANDERSSON SCHWARZ J., *Platform logic: The need for an interdisciplinary approach to the platform-based*, in *Policy and Internet*, 2017, vo. 9, issue 4, pp. 374- 394.

ANDREONI A., *La nuova disciplina per i collaboratori etero-organizzati: prime osservazioni*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2015, n. 4, pp. 731- 742.

ANDREONI A., *Occasioni mancate e prospettive future: alla ricerca di un metodo*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 729- 739.

ANDREONI A., *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, n. 1, I, pp. 105- 114.

ANGIELLO L., *La retribuzione*, in F. D. Busnelli (diretto da), *Il codice civile commentato*, Giuffrè, Milano, 2003.

ANIBALLI V., *Il lavoro organizzato mediante piattaforma digitale: nuove sfide per le Commissioni di certificazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 4, pp. 1073- 1095.

ANNA G., BELLOMO M., “There ain’t no such thing as a free lunch”. *Una riflessione sui meccanismi di mercato dell’economia digitale e sull’effettività delle tutele esistenti*, in *Concorrenza e mercato*, 2016, fasc. 1, pp. 205-228.

ANTONIAZZI S., *Per la ricostruzione del valore «politico» del lavoro*, in *Quad. rass. sind.*, 2015, n. 2, pp. 169- 180.

ARAGONA B., FELACO C., *La costruzione socio-tecnica degli algoritmi. Una ricerca nelle infrastrutture dei dati*, in *The Lab’s Quarterly*, 2018, n. 4.

ARBORE A., *Lavoro agile e poteri di controllo e disciplinare: prime riflessioni*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, pp. 829- 834.

ASQUINI A., *Scritti giuridici*, Cedam, 1961, vol. III.

ASSANTI C., *Autonomia ed assetto dei poteri (Impresa e Lavori)*, in L. Menghini, M. Miscione, A. Vallebona (a cura di), *Scritti di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003, pp. 83- 95.

ATKINSON J., *IWGB v RooFoods: Status, Rights and Substitution*, in *Ind. Law Journ.*, 2019, n. 2, pp. 278- 295.

AURIEMMA S., *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 281- 290.

AURIEMMA S., *Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale*, in *Quad. Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 129- 134.

AVONDOLA A., *La figura social-tipica di lavoratore subordinato: un «ritorno al futuro»*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, fasc. 2, II, pp. 377- 383.

BACCHINI F., *Prime riflessioni sulla Direttiva UE riguardante le condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili in relazione ai lavoratori della gig economy*, in *Tutela e sic. lav.*, 2019, n. 1, pp. 53-59.

BALANDI G. G., *La vecchia e la nuova legge sul lavoro a domicilio*, in *Riv. giur. lav.*, 1975, n. 1, pp. 581- 621.

BALANDI G. G., *Concetti lavoristici impigliati nella rete*, in *Riv. trim. dir. proc.*, 2018, fasc. 2, pp. 461- 469.

BALLESTRERO M. V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987, n. 1, pp. 41-67.

BALLESTRERO M. V., *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 207- 212.

BALLESTRERO M. V., *Le «energie da lavoro» tra soggetto e oggetto*, in S. Rodotà, P. Zatti (diretto da), *Trattato di biodiritto*, vol. II, *Il governo del corpo*, tomo I, Giuffrè, Milano, 2010, pp. 855-872.

BALLESTRERO M. V., *Il ruolo della giurisprudenza nella costruzione del diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 761- 812.

BALLESTRERO M. V., De Simone G., *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017.

BALLESTRERO M. V., *Interesse collettivo e conflitto*, in *Lav. dir.*, 2018, n. 3, pp. 411- 432.

- BALLESTRERO M. V., *Il lavoro tra diritto ed economia*, in *Labor*, 2019, n. 3, pp. 235-252.
- BANO F., *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *Lav. dir.*, 2019, n. 1, pp. 129- 148.
- BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Soc. ed. libraria, Milano, 1901.
- BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Soc. ed. Libreria, Milano, 1915.
- BARATTA L., *I lavoratori assunti dalle piattaforme digitali in Italia? Sono solo 2000*, in linkiesta.it.
- BARBERA M., "Noi siamo quello che facciamo". *Prassi ed etica dell'impresa post-fordista*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2014, n. 4, pp. 631-645.
- BARBERA M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2018, n. 2, pp. 403- 419.
- BARBIERI M., *Il sinallagma nei contratti di lavoro per le pubbliche amministrazioni: un percorso storico-critico*, Cacucci, Bari, 2018.
- BARBIERI M., *Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro*, in *Dem. Dir.*, 2019, in corso di pubblicazione.
- BARBIERI M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 1- 61.
- BARCELLONA P., *L'individualismo proprietario*, Bollati Boringhieri, Torino, 1987.
- BARCELLONA P., *La metamorfosi della proprietà e l'autonomia del calcolo economico*, in *Riv. critica dir. priv.*, 1988, n. 1, pp. 3- 27.
- BASINI G., *Innovazione disruptive e limiti dell'azione di concorrenza sleale per violazione di norme pubblicitiche, dopo il caso Uber*, in *Resp. civ. prev.*, 2018, fasc. 2, 1028- 1063.
- BAVARO V., *Algebra e diritti nei criteri di computo dell'orario di lavoro*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. la normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004, pp. 270- 294.

BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, Bari, 2008.

BAVARO V., *Lo sciopero e il diritto fra innovazione, tradizione e ragione pratica*, in *Lav. dir.*, 2015, n. 2, pp. 285- 312.

BAVARO V., *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, n. 1, pp. 38-39.

BAVARO V., *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista materiale (per una critica del diritto del bilanciamento)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, n. 2, I, pp. 175-201.

BAVARO V., *Sul fondamento ideologico della libertà di sciopero*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, I, pp. 369- 389.

BELLARDI L., *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2016, n. 3, pp. 403- 416.

BELLINI D., *La Corte di Appello di Torino ritorna sul caso Foodora: i riders sono etero-organizzati e si applica (una parte) della disciplina della subordinazione*, in *Labor*, 27 marzo 2019.

BELLOCCHI P., *La libertà sindacale*, in G. Proia (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, vo. II, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 3- 94.

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ I., *Employment Status of platform workers*, 9 maggio 2018, consultabile in <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/>.

BERARDI F., *L'anima al lavoro. Alienazione, estraneità, autonomia*, Operaviva, Roma, 2016.

BIAGI M., TIRABOSCHI M., *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavoratori"?*, in *Lav. dir.* 1999, n. 4, pp. 571- 592.

BIASI M., *Dai pony express ai riders di Foodora*, Working paper Adapt University press, n. 11/2017, in www.bollettinoadapt.it.

BIASI M., *Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 2, pp. 1- 24.

BIASI M., *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2018, n. 2.

BIASI M., *Appunti sulla responsabilità vicaria delle piattaforme della on demand economy*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 2, pp. 40- 66.

BIRGILITO G., BIRGILITO M., *Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 2, pp. 25- 50.

BIZZARRO C., *Il lavoro a progetto nella elaborazione dottrinale*, in *Dir. rel. ind.*, 2007, n. 3, pp. 639- 663.

BOCCHINI R., *La centralità della qualità del servizio nel dibattito in tema di network neutrality*, in *Dir. Informaz. Informatica*, 2016, fasc. 3, pp. 517-538.

BOLEGO G., *Finalità e definizioni*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. la normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004, pp. 62- 100.

BOLOGNA S., FUMAGALLI A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari dal postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997.

BOLOGNA S., *Introduzione a A. Perulli (a cura di), Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018.

BOLOGNA S., CURI S., *Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2019, n. 1, pp. 125- 156.

BONARDI O., *Orientamenti giurisprudenziali in tema di subordinazione e autonomia nel lavoro informatico*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, fasc. 3, II, pp. 509- 513.

BONAVITA S., *Deindicizzazione: tecnologie abilitanti e devoluzione del rapporto tecnologia e diritto*, in *Danno e resp.*, 2019, n. 1, pp. 127- 135.

BONI G., *Contratto di lavoro intermittente e subordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, fasc. 1, I, pp. 113- 143.

BORELLI S., *La prospettiva europea*, in A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, Meltemi, Milano, 2019, pp. 97-114.

BORZAGA M., *Le prestazioni occasionali all'indomani della l. n. 30 e del d.lgs. n. 276/2003*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, fasc. 2, I, pp. 273- 306.

BRAGUGLIA C., *Glovo: perché utilizzare questo servizio di food delivery?*, 12 marzo 2019, in <http://www.ristorazioneitalianamagazine.it/food-delivery/>.

- BRIA F., MOROZOV E., *Ripensare la smart city*, Codice ed., Torino, 2018.
- BROLLO M., *Quali tutele per la professionalità in trasformazione?*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 3, pp. 495- 509.
- BROLLO M., *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 2, pp. 469- 512.
- BRONZINI G., *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, fasc. 1, I, pp. 75-94.
- BRONZINI G., *Il reddito di base e la metamorfosi del lavoro*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, n. 4, pp. 701- 709.
- BRUSCO S., PABA S., *Per una storia dei distretti industriali italiani dal secondo dopoguerra agli anni novanta*, in F. Barca (a cura di), *Storia del capitalismo italiano*, Donzelli, Roma, 1997, pp. 265- 333.
- BUONOCORE V., voce *Impresa (dir. priv.)*, in *Enc. Dir.*, Annali, I, 2007, pp. 760- 854.
- BUOSO S., *Definire e qualificare il benessere organizzativo*, in *Dir. sic. soc.*, 2019, n. 1, pp. 23- 36.
- CABRELLI D., *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica, a qualificare gli autisti di Uber come workers*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, n. 4, pp. 575-58.
- CAGNIN V., *Gig-economy e gig-workers: uno sguardo oltreconfine*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, pp. 31- 47.
- CAMPO E., MARTELLA A., CICCARESE L., *Gli algoritmi come costruzione sociale. Neutralità, potere e opacità*, in *The Lab's Quarterly*, 2018, n. 4.
- CAPPELLI P., KELLER J. R., *La classificazione del lavoro nella "New Economy"*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, n. 3, pp. 621- 666.
- CAPONETTI B., *La rappresentanza datoriale: questioni e prospettive*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 2, pp. 36- 59.
- CAPPONI F., *La regolazione delle collaborazioni etero-organizzate tra legge e contratto: il caso delle piattaforme di food delivery*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 4, pp. 1247-1260.
- CARABELLI U., *Libertà e immunità del sindacato*, Jovene, Napoli, 1986.

CARABELLI U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 1, pp. 1- 99.

CARABELLI U., *Subordinazione, autonomia, professionalità e teoria dei costi transazionali: pluralismo contrattuale e specializzazione funzionale*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, 2005, pp. 107- 125.

CARABELLI U., SPINELLI C., *La Corte di appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 1, pp. 91- 99.

CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Dir. rel. lav. ind.*, 1985, n. 2, pp. 203-241.

CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro*, Utet, 2003.

CARINCI F., *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, n. 4-5, pp. 961- 982.

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, n. 4-5, pp. 906-927.

CARINCI M. T., *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, fasc. 4, II, pp. 350- 358.

CARINCI M. T., HENKE A., *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabili e il foro competenti per il diritto UE?*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 4, pp. 1041- 1072.

CARNELUTTI F., *Studi sulle energie come oggetto di rapporti giuridici*, in *Riv. dir. comm.*, 1913, vol. XI, p. I, pp. 354-394.

CARNELUTTI F., *Teoria generale del diritto*, Ed. scientifiche italiane, 1952.

CARNITI P., *Dove stiamo andando? Democrazia e lavoro nell'età dell'incertezza*, Altrimedia ed., Matera, 2012.

CAROSIELLI G., *Le ricadute della gig economy sull'attività ispettiva*, in *Bollettino Adapt*, n. 5, 3 febbraio 2020.

CARRIERI M., *Lavori in cerca di rappresentanza*, in *Lav. dir.*, 1999, n. 4, pp. 661- 672.

CARTURAN A., *Foodracers: tutte le caratteristiche di questa piattaforma di food delivery*, 12 marzo 2019, in <http://www.ristorazioneitalianamagazine.it/foodracers-food-delivery/>.

CARULLO V. (a cura di), *Studi in memoria di Lodovico Barassi*, *Riv. dir. lav.*, 1966.

CARUSO B., *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, n. 2, pp. 255- 289.

CARUSO B., *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro Europeo*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2018, n. 146.

CARUSO B., *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2018, n. 1, pp. 81- 125.

CARUSO B., *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 4, pp. 1005- 1040.

CASANO L., IMPERATORI G., TOURRES C. (a cura di), *Loi Travail: prima analisi e lettura*, e-book Adapt, 2016, in https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/27122/mod_resource/content/4/ebook_vol_56.pdf.

CASILLO R., *Sui rischi specifici e sul rischio di pensione del lavoro digitale*, in *Quad. Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2 pp. 105- 109.

CASILLO R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, n. 1, pp. 115- 126.

CASSANO L., *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della “nuova geografia del lavoro”*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 3, pp. 634- 686.

CASTELVETRI L., *Le origini dottrinali del diritto del lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1987, n. 1, pp. 246- 286.

CASTELVETRI L., *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994.

CAVALLARO L., *L’inafferrabile subordinazione. principi e fattispecie del lavoro che cambia*, in *Quad. di Dir. lav. merc.*, 2018, pp. 75- 88.

CAVALLINI G., *Foodora, Deliveroo & CO: le fattispecie della gig economy*

italiana, tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto, relazione al Convegno Internazionale di studio “Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale”, Brescia, 12-13 ottobre 2017, ora reperibile in https://www.academia.edu/35106861/FOODORA_DELIVEROO_and_CO_LE_FATTISPECIE DELLA GIG ECONOMY ITALIANA TRA PREVISIONI CONTRATTUALI ED EFFETTIVE MODALITÀ DI ESECUZIONE DEL RAPPORTO.

CAVALLINI G., *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del “nuovo” diritto civile a servizio del lavoro autonomo*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 285- 299.

CAVALLINI G., *La “carica” del decreto 101: Le nuove regole per la gig economy mettono alla prova le piattaforme di food delivery (e non solo)*, 12 dicembre 2019, in <https://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi/articoli-in-evidenza/la-carica-del-decreto-101-le-nuove-regole-per-la-gig-economy-mettono-alla-prova-le-piattaforme-di-food-delivery-e-non-solo>.

CAZZETTA G., *Nell’età delle macchine. Artefici, operai, telegrafisti: diritto codificato e incertezze classificatorie dei giuristi*, in *Lav. dir.*, 2018, n. 3, pp. 433-452.

CELOTTO A., DI BENEDETTO E., *Art. 77*, in R. Bifulco, A. Celotto, M. Olivetti (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Utet, 2006, vol. II, pp. 1506-1530.

CENDON P. (diretto da), *Commentario al codice civile, Art. 2094*, Utet, 1997.

CENERI G., RAUSEI P., *Il lavoro intermittente e la forza della contrattazione aziendale*, 22 gennaio 2018, in bollettinoadapt.it.

CHERRY M. A., ALOISI A., *“Dependent Contractors” in the Gig Economy: a Comparative Approach*, in *American University Law Review*, 2017, vol. 66, pp. 635-689.

CIUCCIOVINO S., *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell’industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 4, pp. 1043-1065.

COLAPIETRO C., *Tutela della dignità e riservatezza del lavoratore nell'uso delle tecnologie digitali per finalità di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, n. 3, pp. 439- 469.

COLÀS-NEILA E., *Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1, pp. 18- 46.

COMITO V., *La sharing economy. Dai rischi incombenti alle opportunità possibili*, Ediesse, Roma, 2016.

COMITO V., *L'economia della condivisione e le trasformazioni del lavoro*, in *Quad. rass. sind.*, 2016, n. 4, pp. 157- 178.

CONSIGLIO A., *L'assorbimento dei rapporti di lavoro della gig economy nel diritto privato*, in *Lav. dir. eur.*, 2018, n. 2.

CONSIGLIO A., *Riders, ma quali diritti per i lavoratori: il grande caos tra proposte di legge e promesse (del Governo) tradite*, 4 gennaio 2019, in <https://www.agendadigitale.eu/mercati-digitali/riders-ma-quali-diritti-per-i-lavoratori-il-grande-caos-tra-proposte-di-legge-e-promesse-del-governo-abortite/>.

CONTINI D., *Just Eat: quali opportunità offre questa piattaforma di food delivery?*, 12 marzo 2019, in <http://www.ristorazioneitalianamagazine.it/just-eat-food-delivery/>.

CORAZZA L., *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 4, pp. 1066-1080.

CORDELLA C., *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 4, pp. 1158- 1182.

CORRENTI V., *L'imprenditore*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, t. I, *Impresa e lavoro*, Utet, 2004, pp. 259- 317.

CORSO M., *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 4, pp. 978-984.

COSENTINO V., *La parola giusta ha in sé il potere della realtà*, in *Via Dogana*, 2018, n. 3.

COSIO R., *Il Caso Foodora tra giudici e leggi*, in *Lav. dir. eu.*, 2019, n. 3.

COURCOL-BOUCHARD C., *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract*, in *Revue de Droit du Travail*, 2018, n. 12, pp. 812-819.

CROTTI M. T., *Osservazione sul regime di tutela applicabile ai “riders” (e agli altri gig workers)*, 14 novembre 2019, in ilgiuslavorista.it.

CROUCH C., *Un commento al saggio di Simitis*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1997, n. 4, pp. 643- 648.

CUCHE P., *Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail*, in *Rev. Crit.*, 1913.

CURZIO P., *Questa è l’acqua*, in *Liber amicorum. Spunti di diritto del lavoro in dialogo con Bruno Veneziani*, Cacucci, Bari, 2012, pp. 99-102.

D’ADDIO F., *Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell’entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 4, pp. 1006-1023.

DAGNINO E., *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, n. 1, pp. 137- 164.

DAGNINO E., MOSCARITOLO I., *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*, 19 settembre 2016, in bollettinoadapt.it.

DAGNINO E., *La regolazione giuridica del lavoro su piattaforma: una breve nota critica alla proposta Ichino*, 9 ottobre 2017, n. 33, in <http://www.bollettinoadapt.it/la-regolazione-giuridica-del-lavoro-su-piattaforma-una-breve-nota-critica-alla-proposta-ichino/>.

DAGNINO E., *Decreto dignità e piattaforme: questioni di merito e di tecnica normativa*, in *Guida al Lavoro*, 29 giugno 2018, n. 27.

DAGNINO E., *Ancora ostacoli sulla “via giurisprudenziale” alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 1, pp. 156- 167.

DAGNINO E., *Dalla fisica all’algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019.

DAQUINO M., *Le professioni del lavoro digitale*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 107- 121.

DÄUBLER W., *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1985, n. 1, pp. 65-83.

DÄUBLER W., KLEBE T., *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2016, n. 3, pp. 472- 502.

DAVIDOV G., *Who is a worker?*, in *Ind. Law Jour.*, 2005, n. 1, pp. 57- 71;

DAVIDOV G., *The subjects of labor law: "employees" and other workers*, in M. Finkin, G. Mundlak (eds.), *Research Handbook in Comparative Labor Law*, Edward Elgar Publishing, 2015.

DAZZI D., *Gig Economy in Europe*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2019, n. 2, pp. 67- 122.

D'ADDIO F., *Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 4, pp. 1006- 1023.

D'ALOIA A., *Art. 39*, in R. Bifulco, A. Celotto, M. Olivetti (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Utet, 2006, pp. 796- 824.

D'ANTONA M., *I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1988, n. 1, pp. 195- 207.

D'ANTONA M., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 43- 50.

D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, n. 1, pp. 63-90.

D'ASCOLA S., *Non solo autonomia e subordinazione: uno sguardo alla giurisprudenza sulla qualificazione del contratto di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, n. 1, pp. 276- 297.

D'ASCOLA S., *È in Gazzetta il decreto legge per i lavoratori delle piattaforme, fra i dubbi sulla sua efficacia e quelli sulla conversione*, in *Labor*, 10 settembre 2019, in <http://www.rivistalabor.it/gazzetta-decreto-legge-lavoratori-delle-piattaforme-fra-dubbi-sulla-sua-efficacia-sulla-conversione/>.

DE ANGELIS L., *I pony express tra subordinazione ed autonomia*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 57- 61.

DEAKIN S., *Lavoro standard e lavori atipici nell'esperienza inglese: il ruolo del giudice, della contrattazione e della legge*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 213- 238.

DEAKIN S., *Interpretare i contratti di lavoro: giudici, datori di lavoro, lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2004, n. 3, pp. 591- 612.

DEANGELI G., *Lavoro e retribuzione. la politica del cottimo*, Bollati Boringhieri, Torino, 1961, specie pp. 18- 24.

DECEGLIE M. G., *Il trattamento del lavoratore agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, pp. 835- 843.

DELLA ROCCA G., *Produttività e qualità del lavoro, modi e dilemmi*, in *Quad. rass. sind.*, 2015, n. 2, pp. 117- 129.

DELFINO M., *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 2, pp. 335- 347.

DELOGU A., *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'Industria 4.0*, in *Dir. sic. lav.*, 2018, fasc. 2, pp. 37- 77.

DE FAZI S., PIANO R. (a cura di), *Gig economy, Dossier Acli*, luglio 2018, in <https://www.acli.it/wp-content/uploads/2018/08/DOSSIER-GIG-ECONOMY.pdf>.

DE LUCA G., *Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig economy alla luce della sentenza della Corte d'appello di Londra*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 3, pp. 977- 992.

DE LUCA M., *Rapporto di lavoro subordinato: tra «indisponibilità del tipo contrattuale», problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide dell'economia postindustriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, fasc. 3, I, pp. 397- 417.

DE LUCA M., *Subordinazione e autonomia dopo il recente “riordino” delle tipologie*, in *Giur. it.*, 2016, pp. 741- 757.

DE LUCA M., *I giuslavoristi e le innovazioni tecnologiche*, in *Lav. giur.*, 2018, n. 12, pp. 1109 ss.

DE LUCA TAMAJO R., *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1974.

DE LUCA TAMAJO R., *Il tempo di lavoro*, in Atti AIDLASS, *Il tempo di lavoro*, Giornate di Studi, Genova, 4- 5 aprile 1986, Giuffrè, Milano, 1987, pp. 3-38.

DE LUCA TAMAJO R., *La diversificazione della prestazione ai confini e nel cuore del lavoro subordinato*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 113- 120.

DE LUCA TAMAJO R., *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del «lavoro coordinato»*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, n. 5, pp. 41-64.

DE LUCA TAMAJO R., *L'ipotesi di un "tertium genus" e il disegno di legge n. 5651 sui c.d. "lavori atipici"*, in *Dir. lav.*, 2000, n. 4, pp. 263- 272.

DE LUCA TAMAJO R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2003, n. 9.

DE LUCA TAMAJO R., *Tra le righe del D. Lgs. n. 276/2003 (e del Decreto correttivo n. 251/2004): tendenze e ideologie*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, fasc. 1, I, pp. 521- 541.

DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, n. 2, pp. 467- 490.

DE LUCA TAMAJO R., *Il ruolo della giurisprudenza nel diritto del lavoro: luci ed ombre di una attitudine creativa*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 813- 821.

DE LUCA TAMAJO R., *La sentenza della Corte di appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2019, n. 1.

DE MASI D., BONZANINI A. (a cura di), *Trattato di sociologia del lavoro e dell'organizzazione*, Franco Angeli, Milano, 1987.

DE MASI D., *Lavoro 2025, Il futuro dell'occupazione (e della disoccupazione)*, Marsilio, Venezia, 2017.

DE MASI D., *Lavorare gratis, lavorare tutti*, Rizzoli, 2017.

DE SIMONE G., *Lavoro digitale e subordinazione, prime riflessioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 1, pp. 3- 24.

DE STEFANO V., *The rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-economy"*, in *Comp. Lab.*

Law & Pol. Jour., gennaio 2016, in https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602###.

DE STEFANO V., *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 241- 258.

DEL CONTE M., *Premesse e prospettive del Jobs act*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, n. 4, pp. 939- 960.

DEL CONTE M., RAZZOLINI O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, n. 3, pp. 673-682.

DELL'OLIO M., *La subordinazione nell'esperienza italiana*, in *Arg. dir. lav.*, 1998, n. 3, pp. 697-713.

DELL'OLIO M., *Subordinazione e lavori «atipici»*, in G. Ciocca, D. Verducci (a cura di), *Cento anni di lavoro*, Atti del Convegno, Macerata, 10 dicembre 1998, Giuffrè, Milano, 2001, pp. 17- 38.

DELL'OLIO M., *Il lavoro subordinato*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, t. I, *Impresa e lavoro*, Utet, 2004, pp. 319- 381.

DELL'OLIO M., *Le «nuove tipologie» e la subordinazione: lavoro intermittente e ripartito*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, 2005, pp. 301- 311.

D'ONGHIA M., *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?*, in *Quad. Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 82- 93.

D'ONGHIA M., *Il diritto di sciopero nell'interpretazione giurisprudenziale. Verso un arretramento della logica del conflitto?*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, I, pp. 390- 416.

DEL FRATE M., *Le collaborazioni etero-organizzate alla prova della giurisprudenza di merito*, *Dir. Rel. Ind.*, 2019, n. 3, pp. 937- 945.

DEL PUNTA R., CARUSO B., *Il diritto del lavoro e l'autonomia perduta*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 645- 678.

DEL PUNTA R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, fasc. 4, II, pp. 358- 367.

DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2019.

DIAMANTI R., *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 1, pp. 105- 144.

DI MEO R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, n. 2, pp. 17- 38.

DI MEO R., *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 65- 79.

DI STASI A., *Diritto d'impresa e diritto del lavoro*, Ediesse, Roma, 2005.

DI STASI A., *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer*, in *Var. dir. lav.*, 2016, fasc. 1, pp. 243- 265.

DOCKÈS E., *Le salariat des plateformes, à propos de l'arrêt TakeEatEasy*, in *Le Droit Ouvrier*, gennaio 2019, n. 846.

DONINI A., *Mercato del lavoro sul "web": regole e opportunità*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, n. 2, pp. 433- 458.

DONINI A., *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, fasc. 1, II, pp. 46-50.

DONINI A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 93-105.

DONINI A., *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, fasc. 1, II, pp. 63-71.

DONINI A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, Bologna, 2019.

DONINI A., *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 100- 114.

EMILIANI S. P., *La «realtà oggettiva» della subordinazione nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, pp. 473- 492.

ENGBLOM S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e gig economy*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, n. 2, pp. 357-365.

FABBRE A., *Plateformes numériques: gare au tropisme "travailleuse"!*, in *Revue de Droit du Travail*, 2017, n. 3, pp. 166-170.

FABBRE A., *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés?*, in *Droit Social*, 2018, n. 6, pp. 547-558.

FABBRI T. M., NERI M., *Teoria organizzativa e diritto del lavoro nella regolazione a progetto*, in *Dir. rel. ind.*, 2007, n. 3, pp. 691- 713.

FABOZZI R., *Piattaforme digitali e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2019, n. 3, pp. 529- 552.

FABRIS A., MERLI R., *Il lavoro organizzato*, in D. De Masi, A. Bonzanini (a cura di), *Trattato di sociologia del lavoro e dell'organizzazione. Le tipologie*, Franco Angeli, Milano, 1987, pp. 73- 130.

FAIOLI M., *Peri-subordinazione e non più para-subordinazione? Riflessioni sull'art. 2 d.lgs. 81/2015*, in <https://www.academia.edu/19604729/Peri-subordinazione?auto=download>.

FAIOLI M. (a cura di), *Il lavoro nella gig-economy*, Quaderno del CNEL, 2018, n. 3.

FAIOLI M., *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018.

FALERI C., *Le origini ideologiche e culturali del principio della giusta retribuzione*, in L. Gaeta (a cura di), *Prima di tutto il lavoro*, Roma, 2014, 166-181.

FANA M., *Foodora Glovo: oligopoli a chiamata*, in <https://jacobinitalia.it/a-chi-consegnano-i-rider/>, novembre 2018.

FENOGLIO A., *Il tempo di lavoro nella New Automation Age: un quadro in trasformazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, fasc. 4, I, pp. 625- 650.

FERRANTE V., *Obbligo e diritto alla esecuzione della prestazione*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Diritti e obblighi*, t. II, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, pp. 1652- 1688.

FERRANTE V., *Subordinazione e autonomia: il gioco dell'oca*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 4, pp. 1196- 1202.

FERRANTE V., *Il cumulo dei "lavoretti": quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?*, in *Lav. dir.*, 2018, n. 4, pp. 613- 631.

FERRANTE V., *Subordinazione, dipendenza, abitualità, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei "nuovi lavori"*, in *Labor*, 2019, n. 1, pp. 23- 37.

FERRANTE V., *Approvata la direttiva che tutela i lavoratori a chiamata*, in *Labor*, 21 giugno 2019.

FERRANTE V., *Il decreto per la tutela del lavoro: per ora un "semilavorato". Alla legge di conversione fare chiarezza*, in IPSOA, 28 settembre 2019, consultabile in <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2019/09/28/decreto-tutela-lavoro-ora-semilavorato-legge-conversione-chiarezza>.

FERRANTE V., *Rider. Quanta confusione!*, in IPSOA, 16 novembre 2019, consultabile in <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2019/11/16/riders-confusione>.

FERRANTI V., *In margine a Simitis: considerazioni su lavoro e globalismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1997, n. 4, pp. 649-657.

FERRARO G., *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, n. 3, pp. 429- 507; anche in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Salerno, 22-23 maggio 1998, Giuffrè, Milano, 1999, pp. 3- 93.

FERRARO G., *Strumenti di qualificazione del rapporto e deflazione del contenzioso*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2005, n. 30.

FERRARO G., *Gli anni '80: la dottrina lavorista dalla marcia dei quarantamila a Maastricht*, in P. Ichino (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Giuffrè, Milano, 2008.

FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, fasc. 1, I, pp. 53- 76.

FERRARO F., *Prime osservazioni sulle tutele civilistiche del lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, fasc. 3, I, pp. 501- 5543.

FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D. Lgs. n. 81/2015*, in *Lav. giur.*, 2015, n. 12, pp. 1091- 1100.

FORLIVESI M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 179- 196.

FORLIVESI M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, pp. 35- 58.

FORLIVESI M., *La rappresentatività datoriale: funzioni, modelli, indici di accertamento*, in *Lav. dir.*, 2018, n. 3, pp. 521- 544.

FORLIVESI M., *Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. "riders"*, in *Labor*, 2019, n 1, pp. 112-120.

FRACCAROLI F., DEPOLO M., *Salute psicologica e lavoro: fattori di rischio occupazionale e organizzativo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, n. 4, pp. 639- 662.

FRANCESCHETTI M., GUARASCIO D., *Il lavoro ai tempi del management algoritmico. Taylor è tornato?*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, n. 4, pp. 705- 727.

FRANZA G., *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 3, pp. 773-803.

FRANZINI M., *Occupazione e disuguaglianza nel capitalismo digitale*, in *Quaderni di Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 50-58.

FUMAGALLI A., *Flessibilità e gerarchie nel mercato del lavoro: il potere dell'economia sul diritto*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001, 3, pp. 219-240.

FUMAGALLI A., *Il capitalismo bio-cognitivo*, in A. Somma (a cura di), *Lavoro alla spina, welfare à la carte*, Meltemi, Milano, 2019, pp. 39-55.

GAETA L., TESAURO P., *La subordinazione*, in L. Gaeta, F. Stolfa, P. Tesauo, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, t. I, Utet, Torino, 1993.

GAETA L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, ESI, Napoli, 1993.

GAETA L., *Lodovico Barassi (1873-1961)*, in *Lav. Dir.*, 1997, n. 4, pp. 521- 533.

GAETA L., *Tempo e subordinazione: guida alla lettura dei classici*, in *Lav. dir.*, 1998, n. 1, pp. 35- 51.

GAETA L., *Lodovico Barassi, Philippe Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, n. 2, pp. 165-193.

GALEOTTI M., *Discriminazione e algoritmi. Incontri e scontri tra diverse idee di fairness*, in *The Lab's Quarterly*, 2018, n. 4.

GALGANO F., *Lex mercatoria*, Il Mulino, Bologna, 2010.

GARILLI A., *Il contratto di lavoro e il rapporto di impiego privato nella teoria di Lodovico Barassi*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, n. 3, pp. 375- 387.

GARILLI A., *Flessibilità e subordinazione*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, 2005, pp. 403- 412.

GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, Relazione a “Giornate di studio Aidlass “, Cassino, 17-18 maggio 2017.

GAROFALO D., *Il lavoro a domicilio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, fasc. 2, I, pp. 131- 146.

GAROFALO D., *La ritrovata dignità del lavoro autonomo*, in *Labor*, 2019, n. 5, pp. 481- 504.

GAROFALO D., *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, in *Lav. giur.*, 2019, n. 4, pp. 329- 349.

GAROFALO M. G., *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 193- 201.

GAROFALO M. G., *Lodovico Barassi e il socialismo della cattedra*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, n. 3, pp. 389-399.

GAROFALO M. G., *L. Barassi e il socialismo della cattedra*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, Vita&pensiero, Milano 2003, pp. 145- 157.

GAROFALO M. G., *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2008, n. 1, pp. 21-46.

GHERA E., *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, n. 4, pp. 621-639.

GHERA E., *Lodovico Barassi e Paolo Greco*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, 2003, Vita&pensiero, Milano, pp. 239-251.

GHERA E., *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in U. Carabelli, B. Veneziani (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Cacucci, Bari, 2004, pp. 47- 89.

GHERA E., *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2008.

GHERA E., *Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, fasc. 4, I, pp. 501- 550.

GHEZZI G., *Del contratto di agenzia, Art. 1742- 1753*, in A. Scialoja, G. Branca (a cura di), *Commentario del codice civile*, Libro IV, Delle Obbligazioni, Zanichelli, Bologna, 1970.

GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1999.

GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 2001.

GHEZZI G., *Lodovico Barassi e il conflitto collettivo*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, n. 3, pp. 401-41.

GINÈS A., FABRELLAS I., *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, in *Dir. Rel. ind.*, 2018, n. 3, pp. 754- 772.

GIUBBONI S., *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, n. 3, pp. 471- 495.

GIUBBONI S., *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione Europea*, in *Riv. sic. soc.*, 2018, n. 2, pp. 207- 229.

GIUBBONI S., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Var. dir. lav.*, 2020, di prossima pubblicazione.

GIUGNI G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963.

GIUGNI G., *Organizzazione dell'impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. dir. lav.*, 1968, I, pp. 3 ss.

GIUGNI G., *Libertà sindacale*, in *Dig. Comm.*, IX, Utet, Torino, 1993, pp. 17- 37.

GOMES B., *Les plateformes en droit social, L'apport de l'arrêt Elite Taxi contre Uber*, in *Revue de Droit du Travail*, 2018, n. 2, pp. 150-156.

GOTTARDI D., *Lavoro a domicilio (voce)*, in *Dig. Comm.*, vol. VIII, Torino, 1992, pp. 175- 193.

GOTTARDI D., *Indennità di disponibilità*, 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, Titolo V, Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile*, Cedam, 2004, pp. 478- 497.

GRAGNOLI E., CORTI M., *La retribuzione*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, Padova, 2012, pp. 1375-1494.

GRAMANO E., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, *Labor*, 2018, fasc. 5, pp. 609-619.

GRAMSCI A., *Quaderni dal carcere*, Torino, 1975.

GRANDI M., *Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, 1987, XXXVIII, pp. 313-363.

GRANDI M., *La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 77- 91.

GRANDI M., «*Il lavoro non è una merce*»: *una formula da rimeditare*, in *Lav. Dir.*, 1997, n. 4, pp. 557-580.

GRANDI M., *Il problema della subordinazione tra attualità e storia*, in AA. VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1999, pp. 11- 20.

GRANDI M., *Nuove riflessioni sull'oggetto del contratto di lavoro*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008, pp. 495- 510.

GRECO P., *Corso di diritto commerciale*, ed. Universitarie Malfasi, Milano, 1948.

GRECO P., *Corso di diritto commerciale*, ed. Malfasi, Milano, 1948.

GRECO L., MANTELERO A., *Industria 4.0, robotica e privacy-by-design*, in *Dir. Inf. Infor.*, 2018, n. 6, pp. 875- 900.

GUARASCIO D., *Report sull'economia delle piattaforme digitali in Europa e in Italia*, INAPP Report, 2018.

GUARRIELLO F., *Ordinamento comunitario e autonomia collettiva*, Franco angeli, Milano, 1992.

GUARRIELLO F., *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri?*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, n. 1, pp. 97- 138.

HAMARI J., SJÖKLINT M., UKKONEN A., *The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption*, in *Journal of the Association for Information Science and Technology*, september 2016, pp. 2048-2059.

HUWS U., *The making of a cybertariat? Virtual work in a real world*, in *Social Register* 2001, giugno 2009, vol. 37, in <https://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/5753>.

IANNELLO A., *Relazione*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 33- 46.

ICHINO P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1984.

ICHINO P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, fasc. 1, II, pp. 70- 85.

ICHINO P., *Vecchi e nuovi problemi nella qualificazione della prestazione lavorativa come autonoma o subordinata*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 77- 88.

ICHINO P., *Diversa rilevanza della pattuizione circa la «subordinazione», se intesa come nomen iuris o come dato inerente alla struttura dell'obbligazione lavorativa, ai fini della qualificazione del rapporto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, fasc. 2, II, pp. 208- 212.

ICHINO P., *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, in P. Schlesinger (diretto da), *Il codice civile commentato*, Giuffrè, Milano, 1992.

ICHINO P., *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in *Atti AIDLASS, Giornate di Studio, Trento, 4- 5 giugno 1999*, Giuffrè, Milano, 2000, pp. 3- 86.

ICHINO P., *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, Milano, 2004.

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, fasc. 4, pp. 131- 149.

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.*, 2015, fasc. 2, II, pp. 566- 580.

ICHINO P., *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, 17 ottobre 2016, in <https://www.pietroichino.it/?p=42367>.

ICHINO P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, fasc. 2, II, pp. 294-303.

ICHINO P., *Per proteggere i riders si aboliscono le collaborazioni autonome*, 25 ottobre 2019, in lavoce.info.

ICHINO P., *Gli effetti della sentenza della Cassazione sul lavoro dei rider*, 25 gennaio 2020, in [Lavoce.info](http://lavoce.info), in <https://www.pietroichino.it/?p=54586>.

INGRAO A., *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partener di Uber o un suo dipendente?*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 2, pp. 705- 713.

INGRAO A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018.

INGRAO A., *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, pp. 193- 209.

IRTI N., *Un inquieto dialogo sul corporativismo (Proprietà e impresa in W. Cesarini Sforza)*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1987, n. 1, pp. 237- 245.

JEAMMAUD A., LE FRIANT M., *Contratto di lavoro, figure intermedie e lavoro autonomo nell'ordinamento francese*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 225- 273.

JEAMMAUD A., *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labbane*, in *Droit social*, 2001, n. 3, pp. 227-237.

KAHN-FREUND O., *Sull'uso ed abuso del diritto comparato*, in *Riv. trim. di dir. e proc. civ.*, 1975, fasc. 2, pp. 785-811.

KOCHE E., DEGNER A., *Quali battaglie sindacali nella gig economy? I movimenti di protesta dei rider di Foodora e di Deliveroo e le questioni giuridiche relative alla loro organizzazione autonoma e collettiva*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2019, n. 3, pp. 525- 540.

KRIEF B., *En étant un travailleur «contraint», le chauffeur Uber devient un salarié*, in *Bulletin Joly Travail*, febbraio 2019, pp. 8-13.

LAI M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010.

LAI M., *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowdworking*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 4, pp. 985-1005.

LAI M., RICCIARDI L., *Lavoro su piattaforma digitale e nuove tutele*, Bollettino Adapt, 11 novembre 2019, n. 40, consultabile in <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=M.+Lai,+L.+Ricciardi,+Lavoro+su+piattaforma+digitale+e+nuove+tutele,+Bollettino+Adapt,+11+nove+mbre+2019,+n.+40.&ie=UTF-8&oe=UTF-8>.

LAMPO A., MANCARELLA M., PIGA A., *La (non) neutralità della scienza e degli algoritmi. Il caso del machine learning tra fisica fondamentale e società*, in *The Lab's Quarterly*, 2018, n. 4.

LANZALACO L., *Le associazioni imprenditoriali*, in G. Cella, T. Treu (a cura di), *Le nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 1998, pp. 147- 181.

LARRAZET C., *Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale*, in *Droit Social*, 2019, n. 2.

LASSANDARI A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Quad. Riv. Giur. Lav.*, 2017, n. 2, pp. 58- 70.

LASSANDARI A., *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, n. 1, pp. 1- 19.

LASSANDARI A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, pp. I- XX.

LAZZARI C., *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. prime considerazioni a partire dal «caso Foodora»*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, fasc. 3, pp. 455- 487.

LAZZARI C., *Alla ricerca di tutele per i gig-workers fra supplezza giurisprudenziale, regolazione sociale e tentativi di normazione eteronoma*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 3, pp. 510- 531.

LA TEGOLA O., *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, n. 1, pp. 11-16.

LA TEGOLA O., *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 145- 162.

LEAL AMADO J., COELHO MOREIRA T., *La legge portoghese sul trasporto passeggeri tramite piattaforma elettronica: soggetti, rapporti e presunzioni*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1, pp. 47- 81.

LECCESE V., *L'orario di lavoro*, Cacucci, Bari, 2001.

LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. la normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004.

LEONE G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, pp. 844- 854.

LEVI A., *Il lavoro agile nel contesto di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 1, pp. 25- 46.

LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda*, FrancoAngeli, Milano, 1982.

LISO F., *Leggendo il rapporto «Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe»*, a cura di Alain Supiot, in *Arg. dir. lav.*, 2001, n. 2, pp. 559-573.

LISO F., *Lavori atipici e nuovi percorsi del diritto del lavoro*, in U. Carabelli, B. Veneziani (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanence et mutations*, Cacucci, Bari, 2004, pp. 91- 111.

LOFFREDO A., *Di cosa parliamo quando parliamo di lavoro digitale*, in *Labor*, 2019, n. 3, pp. 253- 269.

LOFFREDO A., TUFO M., *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2019, n. 405.

LOI P., *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 259- 280.

LÓPEZ BALAGUER M., *Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 2, pp. 51- 78.

LOY G., *Sul rapporto capitale-lavoro. Parafrasi del preambolo della Dichiarazione di Filadelfia*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2005, pp. 1053-1069.

LUCIANI V., *Le forme di conflitto diverse dallo sciopero*, in F. Lunardon (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, vol. III, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 187- 214.

LUISO F. P., *Il processo del lavoro*, Utet, 1992.

LUNARDON F., *L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1990, n. 2, pp. 403- 424.

LUNARDON F., *L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, Utet, 1998, pp. 265- 282.

MAGNANI M., *Lodovico Barassi e la tradizione anglosassone*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, n. 2, pp. 195-207.

MAGNANI M., *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 1, pp. 165- 200.

MAGNANI M., SPATARO S., *Il lavoro a progetto*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2004, n. 11.

MAGNANI M., *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il codice dei contratti*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, n. 4, pp. 961- 977.

MAGNANI M., *Il contratto di lavoro subordinato*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2018, n. 360.

MAGNANI M., *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 3- 8.

MAGRINI S., *Lavoro (contratto individuale)*, in *Enc. Dir.*, 1973, XXIII, pp. 366- 416.

MAIO V., *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 3, pp. 582- 598.

MANGANIELLO E., *Alla ricerca della subordinazione: appunti per la qualificazione del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. giur. lav.*, 2003, n. 4, pp. 539- 556.

MARAZZA M., *Limiti e tecniche di controllo sui poteri di organizzazione del datore di lavoro*, in M. Marazza (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, t. II, *Diritti e obblighi*, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2013, pp. 1271- 1322.

MARAZZA M., *Il lavoro autonomo dopo la Riforma del Governo Monti*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, n. 4-5, pp. 875- 902.

MARAZZA M., *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, fasc. 1, I, pp. 57- 79.

MARCHI S., *Professioni, organizzazioni, apprendimento: verso un professionalismo riflessivo?*, in *Quad. rass. sind.*, 2017, n. 1, pp. 221- 252.

MARCIANÒ A., *La rappresentanza sindacale degli imprenditori- datori di lavoro e il New Deal della contrattazione territoriale*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 5, pp. 941- 979.

MARESCA A., CAROLLO L., *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center*, in *Dir. rel. ind.*, 2007, n. 3, pp. 664- 674.

MARESCA A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, in corso di pubblicazione.

MARIUCCI L., *Le fonti del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1988.

MARIUCCI L., *Subordinazione e itinerari della dottrina*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 67- 74.

MARIUCCI L., *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 221- 225.

MARIUCCI L., *Lodovico Barassi e l'autonomia collettiva*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, 3, pp. 413- 421.

MARIUCCI L., *Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2005, n. 3, pp. 507- 543.

MARIUCCI L., *Dopo il neoliberismo cosa? La modernità del diritto del lavoro*, in *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008, pp. 671- 682.

MARIUCCI L., *Il diritto del lavoro ai tempi del renzismo*, in *Lav. dir.*, 2015, n. 1, pp. 13- 38.

MARIUCCI L., *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 585- 644.

MARIUCCI L., *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2020, n. 407.

MARRONE M., *Rights against machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1, pp. 1- 28.

MARTELLONI F., *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, n. 3, pp. 647- 673.

MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, Bologna University Press, Bologna, 2012.

MARTELLONI F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n. 1, pp. 16- 34.

MARTELLONI F., *La Corte di Appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, in *Questione Giustizia*, 17 aprile 2019.

MARTELLONI F., *Tutele per i riders: il cerchio si chiude... ma non è rotondo*, 16 settembre 2019, in <https://volerelaluna.it/lavoro-2/2019/09/16/tutele-per-i-riders-il-cerchio-si-chiude-ma-non-e-rotondo/>.

MARTINO V., *La riforma delle collaborazioni etero-organizzate e le nuove tutele per i riders*, in *Lav. dir. eu.*, 2019, n. 3.

MARTONE M., *La subordinazione. Una categoria del Novecento*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, pp. 3- 47.

MASALA M., *Nessun luogo, da nessuna parte, bensì ovunque*, in *Madrigale*, febbraio 1993, n. 10.

MASSA PINTO I., *La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio sulla Costituzione: note in margine alla sentenza Foodora*, *Oss. Cost.*, 2018, n. 2.

MASTRORILLI P., *Forma scritta, obblighi di comunicazione e recesso nel lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, pp. 855- 863.

MAZZIOTTI F., *Diritto del lavoro*, Liguori ed., Napoli, 2001.

MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979.

MAZZOTTA O., *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 203- 207.

MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro e diritto civile. I temi di un dialogo*, Giappichelli, Torino, 1994.

MAZZOTTA O., *Barassi, Goethe e la tipologia dei rapporti*, in *Lav. Dir.*, 2002, n. 1, pp. 38- 93.

MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2018.

MENGHINI L., *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, Utet, pp. 143- 232.

MENGHINI L., *Trasformazioni dell'impresa ed effettività delle tutele*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2019, n. 2, pp. 689- 732.

MENGONI L., *Obbligazioni di risultato e obbligazioni di mezzi*, in *Riv. dir. comm.*, 1954, fasc. 5- 6, Parte I, pp. 185- 209.

MENGONI L., *Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa*, in *Riv. soc.*, 1958, pp. 689- 724.

MENGONI L. (a cura di), *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in G. Boldt, G. Camerlynck, P. Horion, A. Kayser, M.g. Levenbach, L. Mengoni (a cura di), *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri della C.E.C.A.*, Milano, Giuffrè, 1965, pp. 413- 504.

MENGONI L., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, fasc. 1, II, pp. 6-19.

MENGONI L., *Introduzione*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 13- 18.

MENGONI L., *Proprietà e libertà*, in *Riv. critica dir. priv.*, 1988, n. 3, pp. 427- 447.

MENGONI L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2000, n. 2, pp. 181-200.

MENGONI L., *L'evoluzione del pensiero di Ludovico Barassi dalla prima alla seconda edizione del contratto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, fasc. 2, I, pp. 209-217; anche in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, 2003, Vita&Pensiero, Milano, pp. 13-21.

MERCADER UGUINA J. R., *La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad*, in A. Todolí, M. Hernández Bejarano (directores), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Aranzadi, Navarra, 2018, pp. 155-176.

MEZZACAPO D., “*La fattispecie*” lavoro a progetto, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2004, n. 25.

MEZZACAPO D., *L’incerta figura delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 1, pp. 49- 61.

MIDIRI M., *Nuove tecnologie e regolazione: “Il caso Uber”*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, 2018, fasc. 3, pp. 1017-1038.

MONDA P., *Il campo di applicazione oggettivo*, in L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Ipsoa, 2010, pp. 91- 96.

MONTUSCHI L., *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *Lav. dir.*, 1993, n. 1, pp. 21- 45.

MONTUSCHI L., *Sulla discussa “centralità” della fattispecie “contratto di lavoro subordinato”*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, pp. 1025- 1056.

MOREL L., *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l’effectivité du droit au repos à l’ère du numérique*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, n. 2, pp. 1- 16.

NAPOLI M., *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, pp. 1057- 1142.

NAPOLI M., *Il quadro giuridico-istituzionale*, in G. Cella, T. Treu (a cura di), *Le nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 1998, pp. 47- 93.

NAPOLI M. (a cura di), *Ludovico Barassi. Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Vita&Pensiero, Milano, 2003.

NAPOLI M., *Ritornare a Barassi?*, Prefazione a M. Napoli (a cura di), *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, ristampa in anastatica dell’edizione del 1901, Vita&Pensiero, Milano, 2003, pp. vii- lxxvii.

NATALE P., *I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post- capitalismo*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 1.

NOGLER L., *Inserimento della prestazione lavorativa nell'attività produttiva e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, fasc. 4, II, pp. 823- 827.

NOGLER L., *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro, in Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, Utet, pp. 101- 139.

NOGLER L., *Lavoro a domicilio, Art. 2128*, in *Commentario al codice civile*, P. Schlesinger (a cura di), Giuffrè, Milano, 2000.

NOGLER L., *Ancora su «tipo» e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, n. 1, pp. 109-153.

NOGLER L., *La subordinazione del d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità dal punto di vista giuridico*, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2015, n. 267.

NOVELLA M., *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce la fattispecie?*, *ivi*, pp. 569-588.

NOVELLA M., *Il rider non è lavoratore subordinato ma è tutelato come se lo fosse*, *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1, pp. 85- 103.

NUZZO V., *Le collaborazioni coordinate e continuative. Una lunga storia*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2005, n. 2, pp. 251- 289.

NUZZO V., *Il gradimento degli utenti delle piattaforme digitali tra controllo della prestazione e valutazione della performance dei gig workers*, in corso di pubblicazione.

OCCHINO A., *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, n. 2, pp. 203- 241.

OLIVELLI P., *Il valore del lavoro*, in G. Ciocca, D. Verducci (a cura di), *Cento anni di lavoro*, Atti del Convegno, Macerata, 10 dicembre 1998, Giuffrè, Milano, 2001, pp. 1- 16.

OLIVIERI A., *Quali politiche attive per i lavoratori autonomi?*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, pp. 864- 889.

ORLANDINI G., *Padroni a casa propria: l'illusoria via nazionale alla difesa del conflitto collettivo nella storia recente del processo d'integrazione europea*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 3, pp. 417- 449.

PACCHIANA PARRAVICINI G., *La subordinazione tra legislatore e giurisprudenza costituzionale*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 7, pp. 473- 488.

PACELLA G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, n. 1, pp. 1- 34.

PACELLA G., *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, fasc. 3, II, pp. 570-578.

PACELLA G., *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, n. 2, pp. 48- 62.

PACELLA G., *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, n.1, pp. 59- 90.

PACELLA G., *Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei paesi di civil law*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1, pp. 15- 42.

PAIS I., PROVASI G., *Sharing economy: a step towards the Re-embeddedness of the economy?*, in *Stato e Mercato*, 2015, n. 3, pp. 347-378.

PALLINI M., *Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario e nazionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, fasc. 2, II, pp. 225- 244.

PALLINI M., *Il lavoro a progetto: ritorno al...futuro?*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2005, n. 35.

PALLINI M., *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 229- 252.

PAOLETTI M., *Ciclofattorini: una sentenza interessante, un problema ancora molto aperto*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 1.

PAOLITTO L., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel prisma della subordinazione*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, pp. 870- 885.

PAPA V., *Verso una rappresentanza misurata? Strumenti e metodi di misurazione della rappresentanza datoriale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2017, n. 1, pp. 21- 48.

PAPA V., *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 3, pp. 729- 753.

PASCUCCI P., *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in *Il campo di applicazione oggettivo*, in L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Ipsoa, 2010, pp. 97- 136.

PASCUCCI P., *Giusta retribuzione e contratti di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2018.

PASCUCCI P., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro...e sulle norme sulla sicurezza di rider &co*, in *Dir. sic. soc.*, 2019, n. 1, pp. 37- 57.

PEDRAZZOLI M., *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, fasc. 4, I, pp. 506-557.

PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985.

PEDRAZZOLI M., *Opera (Prestazioni coordinate e continuative)*, in *Novissimo Digesto*, Appendice, Utet, Torino, 1986, pp. 472- 489.

PEDRAZZOLI M., *I rapporti di collaborazione continuata e continuativa*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 97- 106.

PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989.

PEDRAZZOLI M., *Qualificazione dell'autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice*, in *Lav. dir.*, 1990, n. 3, pp. 355- 406.

PEDRAZZOLI M., *Diritto del lavoro è bello*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1997, n. 4, pp. 659- 668.

PEDRAZZOLI M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, fasc. 1, I, pp. 49- 104.

PEDRAZZOLI M., *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Dir. rel. lav. ind.*, 1998, 3, pp. 509-565.

PEDRAZZOLI M., *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, Utet, Torino, 1998, pp. 9- 32.

PEDRAZZOLI M., *La parabola della subordinazione dal contratto allo status. Riflessioni su Barassi e il suo dopo*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, n. 2, pp. 263-287; anche in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, Vita&pensiero, Milano, 2003, pp. 349-379.

PEDRAZZOLI M., *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, in AA. VV., *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003*, n. 276, Zanichelli, Bologna, 2004, pp. 663- 752.

PÉLISSIER J., LYON-CAEN A., JEAMMAUD A., DOCKÉS E., *Les grands arrêts du Droit du Travail*, Dalloz, 2008, 4 ed.

PELLACANI G., *Il lavoro intermittente o a chiamata (c.d. job on call)*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2005, pp. 1335- 1355.

PERA G., *Libertà sindacale*, in *Enc. Dir.*, 1974, XXIV, pp. 501- 534.

PERA G., *Sciopero*, in *Enc. Dir.*, 1989, XLI, pp. 699- 728.

PERA G., *Diritto del lavoro*, Cedam, 2000.

PERO L., *Digitalizzazione e organizzazione di impresa*, in *Lavoro e piattaforme digitali: un approccio multidisciplinare*, Working papers “Fondazione Tarantelli”, 2018, n. 13, pp. 9- 15.

PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966.

PERSIANI M., *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, 1972.

PERSIANI M., *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 1, pp. 1-25.

PERSIANI M., *Lineamenti del potere direttivo*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, pp. 401- 426.

PERSIANI M., *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, fasc. 4, I, pp. 827- 845.

PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, n. 6, pp. 1257- 1266.

PERSIANI M., D'ONGHIA M., *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino, 2018.

PERSICO G., *Semi per riflessioni su: impresa- concentrazione industriale società postindustriale*, in *Studi in memoria di Domenico Napoletano*, Giuffrè, Milano, 1986, pp. 179- 213.

PERULLI A., *Potere direttivo, organizzazione, impresa*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 227- 300.

PERULLI A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996.

PERULLI A., *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *Lav. Dir.*, 1997, n. 2, pp. 173-202.

PERULLI A., *Locatio operis e lavoro «sans phrase» nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavori*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1998, Utet, pp. 73- 99.

PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi* in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, vol. N/D, pp. 221-270.

PERULLI A., *Per uno Statuto del lavoro autonomo* in *Dir. rel. ind.*, 2010, n. 3, pp. 621-646.

PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries* in Giuseppe Casale, *The Employment relationship: a comparative overview*, Ginevra, ILO, 2011, pp. 137-167.

PERULLI A., *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti* in *Lav. Dir.*, 2012, n. 3-4, pp. 541-568.

PERULLI A., *Tipologie Lavoro Autonomo, Il libro dell'anno del diritto 2013*, Roma, Istituto Enciclopedia Italiana, pp. 345-350.

PERULLI A., *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"* in *Dir. rel. ind.*, 2013, n. 1, pp. 1-33.

PERULLI A., *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia* in *Lav. Dir.*, 2015, n. 2, pp. 259-283.

PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2015, n. 235.

PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2015, n. 272.

PERULLI A. (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, Cedam, 2016.

PERULLI A., *Il nuovo art. 409 n. 3 c.p.c.*, in L. Fiorillo, A Perulli (a cura di), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2017.

PERULLI A., *Subordinazione, lavoro autonomo e i contratti di collaborazione* in AA.VV., *Fonti e tipologie dei contratti di lavoro*, Giuffrè, 2017.

PERULLI A., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno* in *Lav. Dir.*, 2017, n. 2, pp. 251-282.

PERULLI A., *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo imprenditoriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, fasc. 1, I, pp. 173- 201.

PERULLI A., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro* in Gaetano Zilio Grandi, Marco Biasi, *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Cedam, 2018, pp. 43-65.

PERULLI A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018.

PERULLI A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 195- 218.

PERULLI A., *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 1, pp. 111- 164.

PERULLI A., *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy?*, in *Labor*, 2019, fasc. 3.

PERULLI A., *L'attività in prevalenza personale esclude la subordinazione dei co.co.org.*, in *Il Sole 24 ore*, 15 novembre 2019.

PERULLI A., *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”*: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2020, n. 410.

PERULLI P., *Dopo il capitalismo*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, pp. 147-158.

PERUZZI M., *La parità retributiva di genere nello specchio della decentralizzazione contrattuale. Problemi e soluzioni in una prospettiva di analisi comparata*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, fasc. 2, I, pp. 241- 273.

PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989.

PESSI R., *Persona, lavoro e poteri privati*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, n. 3, pp. 675- 690.

PESSI R., *L’autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo*, in M. Martone (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, *Contratto e rapporto di lavoro*, t. I, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, pp. 49- 145.

PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, Working paper CSDLE “Massimo D’Antona”, 2015, n. 282.

PEYRONNET M., *Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés*, in *Revue de Droit du Travail*, 2019, n. 1, pp. 36-40.

PIETROGIOVANNI V., *L’importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 1, pp. 43- 67.

PIETROGIOVANNI V., *Redefining the boundaries of Labour Law: is “double alienness a useful concept for classifying employees in times of fractal work?”*, in A. Blackham -M. Kullmann -A. Zbyszewska (a cura di), *Theorising Labour Law in a Changing World -Towards Inclusive Labour Law*, Hart, 2019, pp. 55-69.

PINO G., *Il contesto di inizio secolo e la discussione sul contratto di lavoro*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 27- 41.

PINTO V., *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, Working paper “Massimo D’Antona”, 2005, n. 34.

PINTO V., *La nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, in P. Chieco (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, Cacucci, Bari, 2013, pp. 199-231.

PINTO V., *Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi*, in *Lav. Dir.*, 2015, n. 4, pp. 679- 698.

PINTO V., *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 169-194.

PINTO V., *L’integrazione dell’art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, in M. Lanotte (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 63- 88.

PISANI C., *La nozione legale di coordinamento introdotta dall’art. 15 della legge n. 81/2017*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 3, pp. 823- 834.

PISANI C., *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 6, pp. 1191- 1210.

PITCH T., *Un diritto per due*, Il Saggiatore, Milano, 1998.

POLLICINO O., LUBELLO V., *Un monito complesso ed una apertura al dibattito europeo rilevante: Uber tra giudici e legislatori*, in *Oss. Cost.*, 2017, fasc. 2, in <http://www.astrid-online.it/static/upload/poll/pollicino-lubello-definitivo.pdf>.

PONOMAREV B. N., *The scientific-technological revolution and contradictions of capitalism*, in M. Dubofsky (ed.), *Technological change and worker’s movements*, Sage publications, Beverly Hills, California, 1985, pp. 11-20.

PRASSL J., RISAK M., *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 219- 240.

PROIA G., *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, n. 1, pp. 87-108.

PROIA G., *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2003, n. 3, pp. 665- 675.

PROSPERETTI U., *Lavoro (fenomeno giuridico)*, in *Enc. Dir.*, 1973, XXIII, pp. 327- 338.

PROTO PISANI A., *Il processo del lavoro a diciotto anni dalla sua riforma*, in *Foro it.*, 1992, vol. 115, parte V, pp. 81- 90.

PROTO PISANI A., *Controversie individuali di lavoro*, Utet, 1993.

QUARTA A., *Il diritto dei consumatori ai tempi della peer economy. Prestatori di servizi e prosumers: primi spunti*, in *Europa e diritto privato*, 2017, fasc. 2, pp. 667-681.

QUONDAMATTEO N., *Non per noi, ma per tutti. La lotta dei riders e il futuro del mondo del lavoro*, Asterios, Trieste, 2019.

RAIMONDI E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 58- 94.

RAMPAZZO N., *Rifkin e Uber. Dall'età dell'accesso all'economia dell'eccesso*, in *Dir. Informaz. Informatica*, 2015, fasc. 6, pp. 957-984.

RAZZOLINI O., *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, n. 4, pp. 974- 998.

RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, Working Paper C.S.D.L. "Massimo D'Antona", 2015, n. 266.

REBORA G., *Scienza dell'organizzazione*, Roma, 2017.

RECCHIA G. A., "Gig economy" e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana, in *Lav. Giur.*, 2018, n. 7, pp. 726-734.

RECCHIA G. A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, n. 1, pp. 141- 166.

RECCHIA G. A., *Contrordine! I riders sono collaboratori eterorganizzati*, in *Lav. Giur.*, 2019, n. 4, pp. 403- 411.

RECCHIA G. A., *Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro: titolarità dell'obbligazione e imputazione della responsabilità*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 1, pp. 165- 183.

RECCHIA G. A., *Tv verità e supposta subordinazione: la qualificazione del figurante televisivo*, in *Lav. giur.*, 2019, n. 1, pp. 76- 81.

RESTA G., *Uber di fronte alle corti europee*, in *Dir. Informaz. Informatica*, 2017, fasc. 2, pp. 330-334.

REYNERI E., *Il mercato*, in D. De Masi, A. Bonzanini (a cura di), *Trattato di sociologia del lavoro e dell'organizzazione. Le tipologie*, Franco Angeli, Milano, 1987, p. 155-178.

RICCIARDI M., *Organizzazioni imprenditoriali (voce)*, in *Dig. Priv.*, X, Utet, 1994, pp. 425-440.

RICCI G., *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. la normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004, pp. 466-496.

RIFKIN J., *La rivoluzione della new economy, l'era dell'accesso*, Mondadori, Milano, 2000.

RIVA SANSEVERINO L., *Diritto del lavoro. Il contratto individuale di lavoro*, Cedam, 1955.

RIVA SANSEVERINO L., *Il lavoro nell'impresa*, Unione Tipografico-editrice Torinese, Torino, 1973.

RIVA SANSEVERINO L., *Artt. 2060-2134*, in A. Scialoja, G. Branca (a cura di), *Commentario del codice civile*, Zanichelli, Bologna, 1986, p. 140.

RIVERSO R., *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, 15 novembre 2019, in *Questione giustizia.it*.

ROCCELLA M., *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004.

ROCCELLA M., *Spigolature in tema di subordinazione. lo strano caso del sig. B*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, n. 4, pp. 133-148.

ROCCELLA M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *Quaderni di sociologia*, 2008, n. 4, pp. 71-112.

RODANO G., *Aspetti problematici del D. Lgs. 276/2003. Il punto di vista della teoria economica*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 3, pp. 419-441.

RODOTÀ S., *Intorno alla proprietà. Ricerche, ipotesi, problemi dal dopoguerra ad oggi*, in *Riv. critica dir. priv.*, 1988, n. 2, pp. 223-242.

RODOTÀ S., *Il diritto di avere diritti*, Laterza, Roma-Bari, 2012.

ROJOT J., *Una panoramica internazionale sull'estensione e sulla rilevanza della contrattazione collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2004, n. 3, pp. 506- 523.

ROMAGNOLI U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, Milano, 1967.

ROMAGNOLI U., *Giolittismo, burocrazia e legge sull'impiego privato*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1971, fasc. 1, pp. 187- 197.

ROMAGNOLI U., *Per una rilettura dell'art. 2086*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1977, fasc. 3, p. 1048- 1061.

ROMAGNOLI U., *Un diritto a misura d'uomo*, in *Riv. critica dir. priv.*, 1988, n. 2, pp. 285- 292.

ROMAGNOLI U., *Introduzione*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 15- 24.

ROMAGNOLI U., *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Il Mulino, Bologna, 1995.

ROMAGNOLI U., *Il diritto del lavoro nel prisma del principio d'eguaglianza*, in M. Napoli (a cura di), *Costituzione, lavoro, pluralismo sociale*, Vita&pensiero, Milano, 1998, pp. 15-45.

ROMAGNOLI U., *Rappresentare la cittadinanza industriale*, in *Lav. dir.*, 1999, n. 4, pp. 547-552.

ROMAGNOLI U., *«Il contratto di lavoro» di L. Barassi cent'anni dopo*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, 2003, Milano, Vita&pensiero, pp. 47-70.

ROMAGNOLI U., *Dove va il diritto del lavoro? Le regole e il mercato*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, 2005, pp. 1- 10.

ROMAGNOLI U., *Dalla cittadinanza industriale alla cittadinanza industriale*, in *Riv. trim. Dir. civ. Proc. civ.*, 2018, fasc. 2, pp. 565-586.

ROMAGNOLI U., *Giuristi del lavoro nel Novecento italiano*, Ediesse, Roma, 2018.

ROMAGNOLI U., *Se l'amore per la specie fa perdere di vista il genere (a proposito del caso Foodora)*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, n. 2, pp. 193- 198.

ROMAGNOLI U., *Il lavoro non è una merce, ma il mercato del lavoro è una realtà*, in *Dir. lav. merc.*, 2019, n. 1, pp. 17- 35.

- ROMANO S., *L'ordinamento giuridico*, Sansoni ed., Firenze, 1977.
- ROMEI R., *Il diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impresa*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, Cedam, 2016, pp. 507- 524.
- ROMEO A., *La connessione continua dei lavoratori: vs il prevalente diritto costituzionale ai riposi*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 2, pp. 107- 123.
- ROMEO C., *Il lavoro agile in ambito privato e pubblico*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, pp. 824- 828.
- ROTA A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 197- 212.
- ROTA A., *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, pp. 197- 213.
- SACCHI S., GUARASCIO D., VANNUTELLI S., *Esposizione al rischio di disoccupazione tecnologica e politiche redistributive*, in *Stato e mercato*, 2019, n. 1, pp. 125- 156.
- SACHS T., *Quando la certezza del diritto sfuma nell'analisi economica*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, Cedam, 2016, pp. 615-627.
- SAI M., *Industria 4.0: innovazione digitale e organizzazione del lavoro*, in *Quad. riv. sind.*, 2017, n. 3, pp. 173- 189.
- SALAZAR C., *Diritti e algoritmi: la gig economy e "il caso Foodora" tra giudici e legislatore*, in *Consulta on line*, 29 giugno 2019.
- SALENTO A., *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 2, pp. 175- 194.
- SALENTO A., *Digitalizzazione delle imprese e trasformazione delle competenze. Quadro analitico e riscontri empirici*, in *Labor*, 2019, n. 2, pp. 131- 142.
- SALOMONE R., *La regolazione del lavoro autonomo al tempo del Jobs Act*, in *Quad. rass. sind.*, 2017, n. 1, pp. 99- 108.
- SANDRI S., *Introduzione alla rivoluzione copernicana della proprietà intellettuale nella click-community*, in *Riv. dir. ind.*, 2019, n. 1, pp. 5- 41.

SANTAGATA DE CASTRO R., *Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva. Sul nuovo articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, n. 3, pp. 397-431.

SANTINI F., *Le forme di sciopero*, in F. Lunardon (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, vol. III, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 3- 81.

SANTINI F., *Ruolo (e limiti) della contrattazione collettiva nella qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 2, pp. 592- 607.

SANTONI F., *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, Jovene, Napoli, 1979.

SANTONI F., *La libertà e il diritto di sciopero*, in F. Lunardon (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, vol. III, in M. Persiani, F. Carinci (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 3- 81.

SANTONI F., *Il lavoro parasubordinato tra vecchi e nuovi modelli contrattuali*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 10, pp. 718-728.

SANTORO C., *La subordinazione come “doppia alienità” del lavoratore*, 19 dicembre 2013, in <http://www.bollettinoadapt.it/la-subordinazione-come-doppia-alienita-del-lavoratore/>.

SANTORO C., *L'estensione della nozione di “subordinazione” europea e comparata*, 18 febbraio 2014, in http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/02/2014_8_santoro.pdf.

SANTORO PASSARELLI F., *A proposito dell'impresa nel codice civile*, in *Riv. dir. comm.*, 1941, I, pp. 140- 142.

SANTORO PASSARELLI F., *L'impresa nel sistema del diritto civile*, in *Riv. dir. comm.*, 1942, I, pp. 376- 405.

SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1963.

SANTORO PASSARELLI G., *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1976, n. 1, pp. 170- 208.

SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro “parasubordinato”*, Milano, Giuffrè, 1979.

SANTORO PASSARELLI G., *Chiose sulla parasubordinazione*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 139- 145.

SANTORO PASSARELLI G., *Flessibilità e subordinazione: pluralità di fattispecie o di tutele?*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, Utet, 1998, pp. 51- 71.

SANTORO PASSARELLI G., *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, fasc. 4, I, pp. 543- 570.

SANTORO PASSARELLI G., *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, n. 1, pp. 95- 113.

SANTORO PASSARELLI G., voce *Lavoro autonomo*, in *Enc. Dir., Annali*, V, 2012, pp. 711- 752.

SANTORO PASSARELLI G., *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, fasc. 1, I, pp. 103- 122.

SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene, Napoli, 2015.

SANTORO PASSARELLI G., *Il diritto del lavoro di Francesco Carnelutti*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, n. 4, pp. 1009- 1051.

SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, n. 1, pp. 91- 100.

SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro autonomo, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, fasc. 3, I, pp. 369- 395.

SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 3, pp. 771-790.

SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, fasc. 3, I, pp. 369-395.

SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eteroorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 D.Lgs. n. 81 del 2017*, in G. Zilio Grandi,

M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 433-439.

SANTORO PASSARELLI G., *La funzione del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, fasc. 3, I, pp. 339-353.

SANTORO PASSARELLI G., *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 2, pp. 417- 467.

SANTORO PASSARELLI G., *Trasformazioni socio-economiche e nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 2, pp. 417-467.

SANTUCCI R., *Contrattazione degli incentivi e modelli di relazioni industriali*, *Dir. rel. ind.*, 1991, n. 1, pp. 55- 60.

SARACINI E., TOFFOLETTO F., *Il contratto di agenzia, Artt. 1742- 1753*, in P. Schlesinger (fondato da), F. D. Busnelli (diretto da), *Il codice civile-Commentario*, Giuffrè, Milano, 2002.

SARZANA M., *Assicurare flessibilità e sicurezza nel rapporto di lavoro con i riders*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019, n. 1.

SCACCHETTI T., FASSINA L., *La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora*, in *Lav., Dir., Eu.*, 25 marzo 2019.

SCARATTI G., *Competenze, processi e culture organizzative nell'epoca dell'infosfera*, in *Sviluppo e organizzazione*, 2019, n. 287, pp. 24-32.

SCARPELLI F., *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, in *Lav. Dir.*, 1999, n. 4, pp. 553- 569.

SCARPONI S., BANO F., *Lavoratori «parasubordinati» e rappresentanza sindacale. Presentazione*, in *Lav. dir.*, 1999, n. 4, pp. 543- 546.

SCOGNAMIGLIO R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 1963.

SCOGNAMIGLIO R., *Codice civile e diritto del lavoro*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto, Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, pp. 1235- 1279.

SCOGNAMIGLIO R., *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, n. 2, pp. 273- 308.

SCOGNAMIGLIO R., *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, fasc. 1, I, pp. 95-120.

SCOGNAMIGLIO R., *Contratto di lavoro e locazione d'opere*, in M. Napoli (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, 2003, Vita&pensiero, Milano, pp. 93-104.

SCOGNAMIGLIO R., *Manuale di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 2005.

SCOGNAMIGLIO R., *Rapporto di lavoro e contratto*, in *Arg. dir. lav.* 2005, n. 3, pp. 675- 710.

SEGHEZZI F., *Le grandi trasformazioni del lavoro. Un tentativo di periodizzazione*, Working paper Adapt, 2015, n. 169.

SEGHEZZI F., TIRABOSCHI M., *Al Jobs Act mancano l'anima e una visione che cambia. Ecco perché rileggere oggi la Grande trasformazione di Polanyi*, in E. Dagnino, F. Nespola, F. Seghezzi (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro*, Adapt e-book series, 2017, n. 62, pp. 18- 29.

SEMENZA R., MORI A., *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 13-25.

SERAFINI G., *La metaeconomia di Claudio Napoleoni. Alla soglia dei rapporti di produzione*, in *Il pensiero ec. It.*, 2018, n. 2, pp. 77- 99.

SIGAMBETTERRA V., *L'opinione di una sindacalista sui riders*, in *Lav. dir. eur.*, 2019, n. 2, in <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/313-l-opinione-di-una-sindaci-riders>.

SICCARDI F., *Applicabile la disciplina del lavoro subordinato ai riders*, 27 gennaio 2020, in dirittoegiustizia.it.

SIGNORINI E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018.

SIMITIS S., *Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1997, n. 4, pp. 609- 641.

SIOTTO F., *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, fasc. 4, I, pp. 411-453.

SMORTO G., *Verso la disciplina giuridica della sharing economy*, in *Merc. conc. reg.*, 2015, vol. 2, pp. 245-278.

SMORTO G., *Reputazione, fiducia e mercati*, in *Eur. Dir. priv.*, 2016, fasc. 1, pp. 199- 218.

SMORTO G., *La tutela del contraente debole nella platform economy*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2018, n. 2, pp. 423- 443.

SMORTO G., *Armi spuntate delle autorità locali contro le piattaforme*, in *IlSole24ore*, 22 dicembre 2019.

SPADA P., *Impresa*, in *Dig. Disc. Priv.*, VII, Utet, 1992, pp. 32-75.

SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano editore, Napoli, 1967.

SPAGNUOLO VIGORITA L., *Relazione*, in G. Deodato, E. Siniscalchi (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, pp. 21- 32.

SPAGNUOLO VIGORITA L., *Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 1989, pp. 93- 99.

SPAGNUOLO VIGORITA L., *Qualità totale e teorie della subordinazione*, in *Dir. rel. ind.* 1994, n. 2, pp. 3-13.

SPAGNUOLO VIGORITA L., *Riflessioni sul dibattito in tema di autonomia e subordinazione*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1997, n. 6, pp. 952- 956.

SPEZIALE V., *La trasformazione del diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2016, n. 4, pp. 719- 728.

SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018.

SPINELLI C., *Il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, fasc. 1, pp. 127- 139.

SPINELLI C., *Riders: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo*, in *Riv. giur. lav.*, 2019, n. 1, II, pp. 83- 89.

STAGLIANÒ R., *Al posto tuo*, Einaudi, Torino, 2016.

STREECK W., *Status e contratto nella teoria delle relazioni industriali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1988, n. 4, pp. 673- 719.

STRINO M., *La fattispecie lavoro a progetto e le "distorsioni" dell'autonomia*, in *Dir. rel. ind.*, 2007, n. 3, pp. 617- 638.

SUPIOT A., *Il futuro del lavoro*, ed. it. a cura di P. Barbieri, E. Mingioni, Carocci, Roma, 1999.

SUPIOT A., *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)*, in *Lav. dir.*, 1997, n. 1, pp. 15- 34.

SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. rel. ind.*, 2000, n. 2, pp. 217- 239.

SUPIOT A., *Les nouveaux visages de la subordination*, in *Droit Social*, 2000, n. 2, pp. 131-145.

SUPPIEJ G., *Il rapporto di lavoro*, Cedam, 1982.

TERENZIO E. M., *La riaffermata centralità della subordinazione*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act*, Cacucci, Bari, 2015, pp. 131- 154.

TERZI A., *I giudici, il diritto del lavoro e l'interpretazione che cambia verso*, in *Questione Giustizia*, 2016, n. 4, pp. 150-160.

TEISSONNIÈRE J. P., il 14 aprile 2017, in *Semaine sociale Lamy*, 2017, n. 1767, pp. 8-9.

TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 4, pp. 921-977.

TIRABOSCHI M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, Adapt University Press, 2019.

TODOLÌ A., *Nueva Sentencia que declara la laboralidad en Glovo. Aplica el Convenio Colectivo del Transporte categoría de Mozo*, 9 aprile 2019, in <https://adriantodoli.com/2019/04/09/nueva-sentencia-que-declara-la-laboralidad-en-glovo-aplica-el-convenio-colectivo-del-transporte-categoria-de-mozo/>.

TOMMASI W., *Parla come mangi*, in *Per amore del mondo*, 2017-2018, n. 15, in <http://www.diotimafilosofe.it/larivista/parla-come-mangi/>.

TOPO A., *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, in *Lav. dir.*, 2018, n. 3, pp. 453- 475.

TORSELLO L., *Il lavoro dei riders. L'iniziativa di legge della Regione Lazio*, in *Diritti Regionali*, 2018, n. 3.

TORSELLO L., *Persona e lavoro nel sistema CEDU, Diritti fondamentali e tutela sociale nell'ordinamento multilivello*, Cacucci, Bari, 2019.

TOSI P., LUNARDON F., *Lavoro (contratto di)*, in *Digesto delle discipline privatistiche*, VIII, Utet, Torino, 1992, pp. 140- 168.

TOSI P., *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, *Quad. dir. lav. rel. ind.*, Utet, 1998, pp. 33-49.

TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, n. 6, pp. 1117- 1131.

TOTARO F., *Alienazione nel lavoro e alienazione da lavoro*, in G. Ciocca, D. Verducci (a cura di), *Cento anni di lavoro*, Atti del Convegno, Macerata, 10 dicembre 1998, Giuffrè, Milano, 2001, pp. 53- 61.

TRIA L., *La nuova disciplina delle collaborazioni etero-organizzate tra giurisprudenza della Corte di cassazione e vocazione sovranazionale e internazionale del diritto del lavoro e sindacale*, 1 ottobre 2015, in <http://www.europeanrights.eu/public/commenti/BRONZINI-10 - Relazione Tria.pdf>.

TREU T., *Glossario italiano del lavoro e delle relazioni industriali*, Franco Angeli, Milano, 1992.

TREU T., *Luigi Mengoni giurista del lavoro*, in *Riv. trim. Dir. proc. civ.*, 2002, n. 4, pp. 1115- 1153.

TREU T., *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, n. 2, pp. 155- 181.

TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. dir.*, 2017, n. 3- 4, pp. 367- 405.

TULLINI P., *C'è lavoro sul web?*, in *Lab. Law Iss.*, 2015, vol. 1, n. 1, pp. 1-20.

TULLINI P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, n. 4, pp. 748- 764.

TULLINI P., *Economia digitale e lavoro non standard*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, n. 2, pp. 1- 15.

TULLINI P. (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017.

TULLINI P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 3- 20.

TULLINI P., *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 141-164.

TULLINI P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *Lav., Dir., Eu.*, 2018, n. 1.

TULLINI P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, pp. 171-195.

TULLINI P., *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *Lav. Dir. Eu.*, 2018, n. 1.

TULLINI P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav., Dir., Eu.*, 2019, n. 1.

TURRIN M., *Dopo il Tribunale di Torino anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, in *Labor*, 20 ottobre 2018.

TURSI A., *Il lavoro autonomo visto dal «nord-est»*, in *Lav. dir.*, 1999, n. 4, pp. 673- 699.

TURSI A., *I confini della gestione separata: questioni in tema di inquadramento previdenziale dei produttori assicurativi e delle modelle*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, fasc. 2, I, pp. 123- 148.

VALLEBONA A., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Cedam, 2011.

VALLEBONA A., *Lavoro a progetto e indisponibilità del tipo*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, pp. 897- 898.

VALLEBONA A., *Il lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, n. 12, p. 822- 823.

VARDARO G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del diritto*, 1986, n. 1, pp. 75- 140.

VENEZIANI B., *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. dir.*, 1989, n. 2, pp. 197-203.

VENEZIANI B., *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di Lodovico Barassi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2002, n. 1, pp. 39-83.

VENEZIANI B., *Del contenuto essenziale dei diritti dei lavoratori: spunti per una ricerca*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, n. 2, pp. 229- 250.

VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale*, Jovene, Napoli, 2018.

VETTOR T., *Le ricerche empiriche sul lavoro autonomo coordinato e continuativo e le nuove strutture di rappresentanza sindacale Nidil, Alai e Cpo*, in *Lav. dir.*, 1999, n. 4, pp. 619- 633.

VIAN E., *Boom del food delivery: le nuove frontiere del takeaway*, 12 marzo 2019, in <http://www.ristorazioneitalianamagazine.it/food-delivery/>.

VIDIRI G., *La gig economy e le nuove forme di tutela del lavoro tra autonomia e subordinazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 4, pp. 707- 727.

VILLALÓN J. CRUZ, *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, in *Dir. lav. merc.*, 2013, n. 2, pp. 287- 315.

VISENTIN C., *Il potere razionale degli algoritmi tra burocrazia e nuovi idelatipi*, in *The Lab's Quarterly*, 2018, n. 4.

VITALETTI M., *La «messa a disposizione» del lavoratore: tre «significati» a confronto tra contratto di lavoro intermittente e contratto di lavoro somministrato a tempo indeterminato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, fasc. 4, I, pp. 595-628.

VITALETTI M., *Dall'altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, n. 2, pp. 353- 373.

VOZA R., *Norma inderogabile e autonomia individuale assistita*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, n. 3, pp. 603- 658.

VOZA R., *Intervento*, in *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, Atti delle giornate di studio Aidlass, Giuffrè, Milano, 1999, pp. 171- 176.

VOZA R., *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari, 2004.

VOZA R., *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"* (part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito), Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2005, n. 37.

VOZA R., *La flessibilità come alternanza tra lavoro e disponibilità nel part-time e nel lavoro intermittente*, in M. G. Garofalo, G. Leone (a cura di), *La flessibilità del lavoro: un'analisi funzionale dei nuovi strumenti contrattuali*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 75- 92.

VOZA R., *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2015, pp. 233- 241.

VOZA, R. *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, Working papers CSDLE "Massimo D'Antona", 2017, n. 336.

VOZA R., *Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione*, in *Quaderni di Riv. giur. lav.*, 2017, 2, pp. 71-81.

VOZA R., *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2017, n. 318.

VOZA R., *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, n. 4, pp. 657-685.

WEIL S., *Lettre à un ingénieur directeur d'usine*, C.O., 1936.

WEISS M., *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, n. 3, pp. 715-728.

ZENO ZENCOVICH V., COLANGELO M., *La intermediazione on line e la disciplina della concorrenza: i servizi di viaggio, soggiorno e svago*, in *Dir. Informaz. Informatica*, 2015, fasc. 1, pp. 43-88.

ZEPPILLI V., *Flessibilità oraria per impresa e lavoratori: due esperienze a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, fasc. 1, III, pp. 3- 22.

ZIBONI G., *Il pony-express nella qualificazione del contratto di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1989, n. 5-6, pp. 250- 253.

ZILIO GRANDI G., *Le nuove tipicità del lavoro flessibile. Lavoro intermittente e ripartito tra diritto civile e diritto del lavoro*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2005, pp. 1771- 1781.

ZILIO GRANDI G., SFERRAZZA M., *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, n. 4- 5, pp. 756- 779.

ZOLI C., *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione, contratto e contropotere*, in *Lav. dir.*, 1997, n. 2, pp. 241- 259.

ZOLI C., *Subordinazione e poteri del datore di lavoro: privato e pubblico a confronto*, in *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini*, Giuffrè, Milano, 1998, pp. 673-710.

ZOPPOLI A., *La titolarità del diritto di sciopero*, Jovene, Napoli, 2006.

ZOPPOLI I., *Abuso di dipendenza economica e lavoro autonomo: un microsistema di tutele in difficile equilibrio*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, fasc. 1, I, pp. 97- 121.

ZOPPOLI L., *Nozione giuridica di retribuzione, incentivazione e salario variabile*, in *Dir. rel. ind.*, 1991, n. 1, pp. 29- 36.

ZOPPOLI L., *La subordinazione tra persistenti diseguaglianze e tendenze neo-autoritarie*, Intervento tenuto al II seminario di studio Marco Biagi su "Lavoro subordinato, lavoro coordinato e dintorni", Trento, 4 aprile 2003.

ZOPPOLI L., *Valori, diritti e lavori flessibili: storicità, bilanciamento, declinabilità e negoziabilità*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona", 2019, n. 400.

ZOU M., *"Uberization" and the Digital Workforce in China: regulating the status of ride-hailing drivers*, relazione a "15th International Conference in Commemoration of Marco Biagi – Digital and smart work", Modena, 20-21 marzo 2017.