

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E STORIA DEL DIRITTO

**CORSO DI DOTTORATO IN DIRITTO COMPARATO, PRIVATO,
PROCESSUALE CIVILE E DELL'IMPRESA**

XXXI ciclo



IL «NUOVO» LAVORO AUTONOMO
QUALIFICAZIONE E TUTELE DOPO IL D.LGS. N. 81/2015 E LA L. N. 81/2017

DIRITTO DEL LAVORO
IUS/07

Tutor e Coordinatrice del corso di dottorato:
Chiar.ma Prof.ssa **Maria Teresa Carinci**

Dottorando:
Gionata Golo Cavallini
Matricola n. R11294

Anno Accademico 2017/2018

Era, fin dall'adolescenza, rimasto privo de' parenti, ed esercitava la professione di filatore di seta, ereditaria, per dir così, nella sua famiglia; professione, negli anni indietro, assai lucrosa; allora già in decadenza, ma non però a segno che un abile operaio non potesse cavarne di che vivere onestamente. Oltre di questo, possedeva Renzo un poderetto che faceva lavorare e lavorava egli stesso, quando il filatoio stava fermo; di modo che, per la sua condizione, poteva dirsi agiato. E quantunque quell'annata fosse ancor più scarsa delle antecedenti, e già si cominciasse a provare una vera carestia, pure il nostro giovine, che, da quando aveva messi gli occhi addosso a Lucia, era divenuto massaiò, si trovava provvisto bastantemente, e non aveva a contrastar con la fame.

Alessandro Manzoni, I promessi sposi

A mio papà

INDICE SOMMARIO

Note introduttive	11
--------------------------------	----

CAPITOLO I

IL LAVORO AUTONOMO NEL SECOLO DELLA SUBORDINAZIONE

1. Premessa: ambiguità e polivalenza della nozione di «lavoro autonomo».....	15
2. Le ragioni di una ricerca diacronica preliminare	18
3. Il lavoro autonomo nel diritto del lavoro degli albori	19
4. Il lavoro autonomo nella codificazione del 1942 e nella prima età repubblicana	24
5. L'espansione dell'area della subordinazione e la parallela restrizione dell'area del lavoro autonomo	29
6. La (limitata) estensione delle garanzie lavoristiche al lavoro «parasubordinato»	33
7. La “crisi” della subordinazione e la “riscoperta” del lavoro autonomo	37
8. La risposta normativa del lavoro a progetto.....	43
9. Dalla presa d'atto dei limiti della disciplina del lavoro a progetto alla “stretta” sul lavoro autonomo realizzata con la l. 92/2012	47

CAPITOLO II

LE FATTISPECIE DEL LAVORO AUTONOMO TRA SUBORDINAZIONE E IMPRENDITORIALITÀ

1. Premessa: i “confini”, interni ed esterni, del lavoro autonomo.....	53
2. Il lavoro autonomo come lavoro «non subordinato». Attualità e rilevanza della «grande dicotomia».....	58
2.1. L'irrigidimento della nozione di subordinazione nella giurisprudenza delle Corti superiori	61
2.2. Alcune tendenze nella giurisprudenza di merito e di legittimità, nel segno della continuità.....	64
3. La risposta legislativa del lavoro «etero-organizzato».....	68
3.1. La natura giuridica delle «collaborazioni organizzate dal committente» nella lettura della dottrina... ..	68
3.2. ... e in quella della prima giurisprudenza formatasi nel vigore del <i>Jobs Act</i>	72
3.3. Le ipotesi derogatorie di cui al secondo comma	75

3.4. Una possibile chiave di lettura: l'etero-organizzazione come posizione di potere unilaterale "di fatto" dell'imprenditore (come tale però incompatibile con gli schemi del lavoro autonomo genuino)	80
3.5. Applicazione integrale o selettiva della disciplina del lavoro subordinato?	85
4. Il lavoro coordinato e continuativo non più "a progetto"	87
4.1. Gli elementi della fattispecie: continuità, coordinamento e prevalente personalità della prestazione	88
4.1.1. La continuità della prestazione lavorativa.....	89
4.1.2. Il coordinamento come attività contrattuale bilaterale e la differenza (qualitativa) rispetto al potere unilaterale (giuridico o di fatto) di organizzare la prestazione lavorativa.....	92
4.1.3 La prevalente personalità della prestazione e l'ambiguo rapporto tra lavoro (autonomo) «prevalentemente personale» e (piccola) impresa. Cenni e rinvio	99
4.2. La condizione di "dipendenza" o "debolezza" del prestatore come elemento della fattispecie?	101
5. Il lavoro autonomo «non imprenditoriale». L'ambiguo confine (esterno) tra lavoro autonomo e impresa e il senso dell'esclusione di cui all'art. 1, l. 81/2017.	104
5.1. Lavoratore autonomo vs. piccolo imprenditore nella prospettiva del contratto: contratto d'opera vs. appalto.	107
5.2. Lavoratore autonomo vs. piccolo imprenditore nella prospettiva dell'organizzazione. La strumentalità dell'organizzazione al lavoro personale come criterio di individuazione del lavoro autonomo «non imprenditoriale»	110
5.3. Una duplice nozione di lavoro <i>esclusivamente</i> personale?	112
5.4. Il lavoro autonomo «non imprenditoriale» ammette un (limitato e strumentale) ricorso al lavoro altrui	114

CAPITOLO III

LA TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO «NON IMPRENDITORIALE»

i. Premessa. Dalla disciplina codicistica dei contratti d'opera alla tutela «statutaria» dei rapporti di lavoro autonomo	121
ii. Opzione metodologica: un esame per nuclei tematici delle "nuove" tutele per il "nuovo" lavoro autonomo	124

Sezione I

LA TUTELA CONTRATTUALE

1.	Premessa: il lavoratore autonomo come “contraente debole” e gli influssi del “nuovo” diritto civile sullo Statuto del lavoro autonomo	127
2.	Forma e contenuto del contratto, tra (apparente) libertà delle forme, obblighi di trasparenza e abusività del rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta	130
3.	Le clausole abusive: generalità	134
	3.1. Il divieto di <i>ius variandi</i> : le proposte di un’interpretazione correttiva e il nodo degli Accordi Economici Collettivi degli agenti e rappresentanti di commercio.....	135
	3.2. La disciplina statutaria del recesso e l’(apparente) arretramento rispetto alla disciplina codicistica.	138
	3.3. La disciplina rimediabile delle clausole abusive, tra invalidità e risarcimento del danno	142
4.	Le condotte abusive: l’estensione del divieto di abuso di dipendenza economica ai rapporti di lavoro autonomo «non imprenditoriale»	142
	4.1. La legge sulla subfornitura come modello di riferimento per la tutela civilistica del contraente “debole”	143
	4.2. Il carattere sostanzialmente innovativo dell’espressa estensione ai rapporti di lavoro autonomo del divieto di abuso di dipendenza economica, nonostante la sua natura di norma “transtipica”	145
	4.3. Il carattere “economico-relazionale” della “dipendenza economica” di cui all’art. 9, l. 192/1998: differenze e spazi di sovrapposizione con la dipendenza “economico-reddituale” tipica del lavoro autonomo “economicamente debole”	149
	4.4. Le fattispecie, tipizzate e non, dell’abuso vietato, con particolare riferimento a quelle di interesse lavoristico	150
	4.5. I rimedi esperibili e la natura della responsabilità	155
	4.6. Profili processuali, forma della domanda e giudice competente.....	157
	4.7. Una chiosa finale sulle potenzialità insite nell’estensione del divieto di abuso di dipendenza economica ai rapporti di lavoro autonomo «non imprenditoriale»... ..	158
5.	L’estensione della disciplina in materia di ritardi di pagamento	159
6.	La tutela degli apporti originali e delle invenzioni del lavoratore autonomo	161
7.	La tutela della stabilità del rapporto: possibilità di sospensione e di sostituzione soggettiva	163
	7.1. Le ipotesi di sospensione del rapporto («salvo il venir meno dell’interesse del committente»)	164
	7.2. La sostituzione soggettiva in caso di gravidanza «previo consenso del committente».....	166

8.	Il nodo dell'«equo compenso» per i lavoratori autonomi	168
8.1.	«Equo compenso» e «retribuzione proporzionata e sufficiente»: il controverso rapporto tra l'art. 36 Cost. e il lavoro autonomo	170
8.2.	L'«equità del compenso» nell'abrogata disciplina del lavoro a progetto....	172
8.3.	Le ipotesi di «equo compenso» attualmente previste dalla legge	174
8.3.1.	L'«equo compenso» dei giornalisti.....	174
8.3.2.	L'«equo compenso» per (alcuni) avvocati e (altri) liberi professionisti.....	176
8.3.3.	Verso il riconoscimento della subordinazione negli studi professionali?	179

Sezione II

LE TUTELE FUORI DAL RAPPORTO

1.	L'anima <i>welfaristica</i> e promozionale dello Statuto	181
2.	Le tutele previdenziali tra unità e differenziazione delle discipline.....	182
2.1.	La tutela contro la disoccupazione.....	185
2.2.	La tutela della genitorialità.....	188
2.3.	Le tutele in caso di malattia e infortunio e la disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro	191
3.	Le disposizioni promozionali di carattere fiscale. Cenni	193
4.	Le altre disposizioni promozionali.....	195
4.1.	Il nuovo «sportello dedicato al lavoro autonomo» presso i centri per l'impiego	195
4.2.	L'accesso agli appalti pubblici, ai fondi europei e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati.	197
4.3.	Il tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo.....	199

Sezione III

LE TUTELE COLLETTIVE

1.	Premessa: un nodo problematico	202
2.	La prospettiva interna: le tutele collettive dalla fase espansiva... ..	206
3.	... al nodo dello «sciopero» dei lavoratori autonomi.....	208
4.	La prospettiva sovranazionale: il problema della compatibilità della contrattazione collettiva relativa al mondo del lavoro autonomo con la disciplina <i>antitrust</i>	214
5.	Quali modelli organizzativi per il «sindacato» dei lavoratori autonomi?	218

CAPITOLO IV
IL BANCO DI PROVA DELLA *GIG ECONOMY*

1. Premessa: le ragioni di una ricerca	223
2. Introduzione: il lavoro “digitale” nell’economia “delle piattaforme”	225
3. “Nuove forme” di lavoro nella <i>gig economy</i> : “ <i>work-on-demand-via-app</i> ” vs. “ <i>crowdwork</i> ”	229
4. ... e “vecchi” schemi contrattuali: le <i>independent contractor clauses</i>	232
5. La <i>gig economy</i> nella prima giurisprudenza d’oltreoceano e d’oltremarina.....	235
...5.1. « <i>Square pegs into round holes</i> ». Genesi e sviluppi del contenzioso negli Stati Uniti	235
5.2. Il ricorso al <i>tertium genus</i> nella giurisprudenza britannica: gli autisti di Uber come <i>workers</i>	238
5.3. Il contenzioso in altre giurisdizioni extraeuropee. Cenni.....	240
6. Il contenzioso in Europa continentale e a livello eurounitario: l’originaria prospettiva di <i>competition law</i>	241
7. Le prospettive nel segno della riqualificazione del rapporto in Italia	244
7.1. Il caso Foodora.....	245
7.2. Il nodo della qualificazione dei <i>rider</i>	247
7.3. Le posizioni della dottrina nell’attesa del pronunciamento del Tribunale di Torino.	248
7.4. La lunga vita della giurisprudenza in materia di <i>pony express</i>	249
7.5. La decisione del Tribunale di Torino	251
8. Oltre la riqualificazione: la tutela civilistica del <i>platform worker</i>	255
8.1. Il nodo del recesso.....	256
8.2. La misura del compenso e la sua esigibilità.....	259
9. Le prospettive dell’intervento legislativo e la promozione della regolamentazione di carattere collettivo.....	260
10. Una considerazione conclusiva	264
Note conclusive	265
Bibliografia	267
Indice della giurisprudenza citata	309

NOTE INTRODUTTIVE

La presente ricerca mira a rispondere a due quesiti che sorgono per così dire spontaneamente a un “primo impatto” con il nuovo formante normativo risultante dagli interventi legislativi che hanno caratterizzato la stagione – forse appena conclusa – dei *Jobs Act*, secondo una linea che parte idealmente dal decreto legislativo n. 81 del 2015, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro per culminare nella legge n. 81 del 2017, recante misure per la tutela del lavoro autonomo «non imprenditoriale».

L’intreccio tra le novità introdotte da tali interventi ha prodotto – come è stato da più parti osservato – un piccolo “sisma” nell’ambito del diritto del rapporto di lavoro.

Se in riferimento ai primi decreti attuativi del *Jobs Act* – e, in particolare al decreto che ha novellato la disciplina dei licenziamenti – è stato rilevato un vero e proprio «mutamento di paradigma» impresso dalla Riforma al diritto del lavoro statutario, non minore, anche se meno appariscente, pare essere stato l’impatto delle riforme sul precario equilibrio raggiunto dal diritto vivente sulle questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro e, in seconda battuta, sulle tecniche di tutela del lavoro personale prestato senza vincolo di subordinazione.

Le novità rappresentate dalla discussa riconduzione alla disciplina del lavoro subordinato dei rapporti di collaborazione c.d. etero-organizzata (art. 2, d.lgs. 81/2015), dalla successiva ma parallela norma di interpretazione autentica della nozione di coordinamento, introdotta in calce all’art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 15, l. 81/2017) e dal contestuale riconoscimento di forme di lavoro subordinato organizzato per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro (art. 18, l. 81/2017) impongono una rimediazione delle nozioni tradizionali in quanto finiscono per innestare sulla (pur sempre fondamentale) *summa divisio* tra lavoro subordinato e autonomo una serie di ulteriori partizioni, che si declinano secondo un *continuum* i cui confini interni ed esterni risultano di non agevole individuazione. Per converso, la previsione di forme di tutela destinate a rispondere alle esigenze del lavoro autonomo «non imprenditoriale», impone di interrogarsi sul senso dell’etichetta adoperata dal legislatore e di esplorare la linea di confine intercorrente tra mondo del lavoro (autonomo) e mondo della (piccola) impresa.

Si tratta dunque innanzitutto, questo il primo itinerario di ricerca, di individuare i confini esterni della fattispecie del lavoro autonomo, tradizionalmente raffigurato come un’area residuale compresa tra il mondo del lavoro salariato e quello della piccola impresa, nonché i confini interni tra il lavoro autonomo “puro” e quello variamente coordinato, su base più o meno consensuale, rispetto a un committente principale. Tale operazione richiede

inoltre di interrogarsi sulla persistente attualità della grande dicotomia autonomia-subordinazione – a tutt’oggi oggetto di una giurisprudenza che fatica a trovare punti di riferimento più solidi che non siano le copiose massime tratlative, tanto rigorose quanto circolari – e di chiedersi se le recenti riforme abbiano individuato partizioni interne al sistema del lavoro autonomo (lavoro autonomo etero-organizzato, lavoro autonomo coordinato e continuativo, lavoro autonomo non coordinato ma continuativo, lavoro autonomo “puro”), per consentire una graduazione delle tutele, ovvero se esse abbiano solo spostato la linea di confine tra rapporti di lavoro soggetti alla disciplina protettiva del lavoro subordinato e rapporti che ne sono esclusi.

Al contempo, se l’attrazione nella disciplina della subordinazione delle collaborazioni organizzate ha rappresentato una misura necessaria per fare fronte alla contestuale abrogazione la disciplina del lavoro a progetto, e indurre a più miti consigli – con la “carota” degli sgravi contributivi – i committenti che vi facevano ricorso in modo abusivo, la successiva introduzione su base universalistica di una disciplina a tutela del lavoro autonomo «non imprenditoriale», modellata sulla falsariga delle regole e dei principi che presiedono alla tutela civilistica del contraente debole, si candida, quantomeno nelle intenzioni del legislatore, a riempire lo spazio vuoto in cui il decreto di riordino dei contratti di lavoro aveva lasciato i collaboratori «genuini».

Sorge in ogni caso l’impressione che si sia, quantomeno in parte, realizzato quel ripensamento dell’«universo cognitivo del diritto del lavoro» da tempo auspicato da chi sollecitava a farlo «aprendo il sistema all’universo contermine dell’autonomia ed escogitando tutele parallele e finanche coincidenti».

Sullo sfondo di tale processo evolutivo si colloca il formidabile sviluppo tecnologico che modifica esponenzialmente, nel bene e nel male, i modi di lavorare e di produrre, producendo i propri effetti tanto nel mondo del lavoro subordinato (dove il dipendente acquisisce crescenti dosi di autonomia esecutiva e organizzativa), quanto nel mondo del lavoro autonomo, oggi rappresentato plasticamente dal fenomeno (*rectius*, dai diversi fenomeni) del lavoro su piattaforma digitale, che ha dato luogo a un’ulteriore generazione di lavoratori (formalmente) autonomi, quantomeno quando i relativi modelli contrattuali e organizzativi riescano a superare le – invero sempre più benevole – maglie del giudizio di accertamento della natura subordinata del rapporto.

È nell’intreccio di queste diverse dimensioni di «novità» – vale a dire gli elementi di innovazione normativa e quelli di evoluzione fenomenologica della figura – che si spiegano la scelta del titolo *Il «nuovo» lavoro autonomo* e quella di articolare il lavoro nei quattro capitoli che lo compongono.

Nel primo capitolo, dopo avere svolto alcune riflessioni introduttive sul concetto di «autonomia» e sulla sua caratterizzazione normativa in termini

negativi impressa dalla codificazione del 1942, si tenta di effettuare una ricostruzione genealogica dell'istituto oggetto dell'indagine, per apprezzare come nel secolo breve il lavoro autonomo tenda a muoversi nel "solco" del lavoro subordinato, compreso dapprima dalla cosiddetta «tendenza espansiva» del diritto del lavoro e quindi da un approccio regolativo concepito in termini che rimarranno a lungo di carattere spiccatamente antiabusivo, di repressione cioè del «falso» lavoro autonomo.

Tale indugio preliminare sulla genealogia e sugli sviluppi dell'istituto richiederà inevitabilmente di dare conto, sia pure per sommi capi, della speculare evoluzione della figura del contratto di lavoro subordinato, nelle cui pieghe il lavoro autonomo è stato dapprima fagocitato, fino quasi a scomparire, e quindi riemerso, orfano di tutele, richiedendone le più svariate, a tratti con grida e più spesso sottovoce.

Nel secondo capitolo si cerca invece di ricostruire i tratti caratterizzanti la fattispecie posta ad oggetto dell'indagine e, in particolare, i suoi confini esterni e interni. A tal fine, dopo avere dato conto della perdurante attualità del binomio autonomia-subordinazione e dell'assetto attualmente raggiunto dall'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale, il lavoro prosegue in una sorta di climax, passando in rassegna le partizioni interne al mondo dell'autonomia – lavoro etero-organizzato e coordinato, delle quali vengono analizzati gli elementi costitutivi – per poi soffermarsi sul confine esterno rappresentato dall'universo contermini dell'imprenditorialità, la cui analisi si rende necessaria in virtù dell'espressa esclusione dei piccoli imprenditori dal novero dei beneficiari delle nuove tutele statutarie.

Il terzo capitolo, dedicato alle tutele del «nuovo» lavoro autonomo, si articola in tre sezioni, aventi ad oggetto tre nuclei concettuali, e, in particolare: *i*) la tutela contrattuale del lavoro autonomo disegnata dal nuovo Statuto, che attinge a piene mani dagli approdi raggiunti del diritto civile di "seconda generazione" nella tutela dei rapporti negoziali caratterizzati dallo squilibrio di forza contrattuale delle parti; *ii*) le tutele "fuori dal rapporto", vale a dire quelle di carattere previdenziale, fiscale e promozionale introdotte dalla novella, rispetto alle quali si cercherà di accompagnare l'analisi puntuale delle disposizioni rilevanti all'individuazione del *fil rouge* che le lega; *iii*) le tutele collettive, rispetto alle quali pare opportuno valutare, anche in riferimento ai vincoli provenienti dal diritto europeo, gli spazi di agibilità sindacale e le potenzialità nei diversi modelli di associazionismo delle varie categorie di lavoratori autonomi.

I primi due nuclei individuano, pur senza sovrapporvisi, le principali direttrici d'intervento dello Statuto, anche se vi saranno ricomprese questioni trascurate dallo stesso (come il nodo dell'equo compenso, che verrà invece affrontato anche alla luce delle ultime novità relative al mondo del lavoro libero

professionale); l'ultimo è invece dalla novella quasi del tutto omessa, nonostante le mai sopite sollecitazioni sul punto lo rendano oggi un oggetto di studio obbligato nell'ambito di una ricerca sulle tutele del lavoro autonomo.

Il quarto e ultimo capitolo, infine, ha ad oggetto il fenomeno della *gig economy*, sul quale gli interpreti si affaticano ormai da qualche anno a questa parte. Nell'ambito di una ricerca dedicata al tema del lavoro autonomo, la scelta di dedicare un capitolo al tema del lavoro nella *gig economy* potrebbe apparire l'indice della precisa scelta di campo di ricondurre senza riserve il variopinto mondo dei rapporti di lavoro che si instaurano nell'"economia delle piattaforme" all'area dell'autonomia – o, ancor peggio, all'area del lavoro non protetto – disattendendo così le numerose voci che si sono levate in senso contrario. Chi scrive, tuttavia, intende invece muoversi in una prospettiva di sano agnosticismo, cui è spinto soprattutto dalla convinzione che le questioni di qualificazione del rapporto richiedono inevitabilmente di confrontarsi con le specifiche caratteristiche di ogni caso concreto.

In questa prospettiva, la scelta di destinare il capitolo conclusivo al tema del lavoro "digitale" si spiega con il fatto che esso, *nella misura in cui viene ricondotto, a ragione o a torto, al mondo dell'autonomia* – opzione per nulla scontata, ma pare sia questa la direzione imboccata dalla nostra giurisprudenza – si candida a costituire il prototipo di quel lavoro economicamente debole, che, orfano delle tutele del lavoro a progetto (*in primis* in materia di compenso), non può che guardare alle nuove tutele statutarie, rappresentando, in altri termini, un privilegiato "banco di prova" per saggiare le potenzialità applicative di queste ultime.

CAPITOLO I

**IL LAVORO AUTONOMO
NEL SECOLO DELLA SUBORDINAZIONE**

SOMMARIO: 1. Premessa: ambiguità e polivalenza della nozione di «lavoro autonomo». – 2. Le ragioni di una ricerca diacronica preliminare. – 3. Il lavoro autonomo nel diritto del lavoro degli albori. – 4. Il lavoro autonomo nella codificazione del 1942 e nella prima età repubblicana. – 5. L’espansione dell’area della subordinazione e la parallela restrizione dell’area del lavoro autonomo. – 6. La (limitata) estensione delle garanzie lavoristiche al lavoro «parasubordinato». – 7. La “crisi” della subordinazione e la “riscoperta” del lavoro autonomo. – 8. La risposta normativa del lavoro a progetto – 9. Dalla presa d’atto dei limiti della disciplina del lavoro a progetto alla “stretta” sul lavoro autonomo realizzata con la l. 92/2012.

1. Premessa: ambiguità e polivalenza della nozione di «lavoro autonomo»

Esaminare genesi, natura e funzioni di un qualsivoglia istituto giuridico, inteso come complesso di norme che disciplinano una serie di fenomeni e di comportamenti della vita, richiederebbe, in via preliminare, di individuare gli elementi della fattispecie che costituisce l’oggetto dell’indagine. Pur nel contesto di una progressiva «crisi della fattispecie» come criterio di imputazione della norma giuridica¹ – che la nota «crisi della subordinazione»² aveva anticipato a partire dagli anni ’80 del secolo scorso – il binomio fattispecie–effetti continua a innervare l’ordinamento nella misura in cui, tanto più nel diritto del lavoro, l’individuazione delle fattispecie rappresenta un passaggio ineludibile³.

Senonché, l’individuazione della fattispecie «lavoro autonomo» non è affatto compito agevole. La stessa espressione, come è stato osservato, rimanda più a un’esperienza che a un determinato soggetto della realtà economico-sociale⁴. Un’esperienza, inoltre, che si presenta estremamente variegata, se è vero che le indagini statistiche ricomprendono nel mondo della «occupazione indipendente» anche forme di lavoro «prevalentemente personale» proprie della

¹ N. IRTI, *La crisi della fattispecie*, in *Riv. dir. proc.*, 2014, n. 1, p. 36 e ss.

² *Infra*, § 7.

³ R. PESSI, *Fattispecie ed effetti nel diritto del lavoro*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, I, *Contratto e rapporto di lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, IV, Cedam, Padova, 2012, p. 53 ss.; M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010, p. 29 s.

⁴ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d’opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996, p. 3.

realtà dei piccoli imprenditori e dei commercianti⁵, e le ricerche di carattere sociologico rilevano la continua emersione di «nuove generazioni» di lavoratori autonomi⁶.

Se la storia della filosofia ci offre una nozione di «autonomia» in positivo, etimologicamente intesa quale «capacità di un soggetto di dare a sé stesso le leggi che ne regolano il comportamento»⁷, la nozione giuridica, invece, viene individuata dalla legge in negativo⁸, caratterizzandosi più per ciò che essa non è – vale a dire la subordinazione («senza vincolo di subordinazione», art. 2222 c.c.; «non a carattere subordinato» art. 409, n. 3, c.p.c.) – che non per gli elementi di segno positivo che la contraddistinguono⁹; rispetto ad essi, infatti, la comunità dei giuslavoristi ha dedicato un’attenzione, se non proprio scarsa, non certo

⁵ Da ultimo, C. DE GREGORIO ET AL., *L'occupazione indipendente alla luce di fonti integrate: eterogeneità, dinamica e trasformazioni*, in ISTAT, *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*, Roma, 2017, p. 85 ss.; C. RANCI, *Il lavoro indipendente nella struttura sociale ed economica del nostro paese*, in ID. (a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Il Mulino, Bologna, 2012, p. 41 ss.

⁶ Dalla «seconda generazione» di lavoratori autonomi emersa negli scenari produttivi di stampo post-fordista, individuata da S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997; P. BARBIERI, *Lavoro autonomo «di seconda generazione»: problemi e prospettive*, in *Polis*, 1999, n. 2, p. 263 ss., alla «terza generazione» di lavoratori autonomi, figlia delle trasformazioni sociali, economiche e organizzative del «capitalismo biocognitivo», secondo la definizione di A. FUMAGALLI, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quad. ric. art.*, 2015, n. 2, spec. p. 241 ss.

⁷ S. DE LUCA, voce *Autonomia/eteronomia*, in G. BEDESCHI (diretto da), *Filosofia*, Treccani, Roma, 2010, p. 95, ove riferimenti alle differenti letture del termine nell’ambito della filosofia politica (con particolare riferimento a Rousseau e Kant).

⁸ In tal senso A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 3, secondo cui il concetto di lavoro autonomo costituisce «il risultato di un procedimento argomentativo a contrario, calibrato sulla contrapposta fattispecie di lavoro subordinato»; E. GHERA, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte* (1988), ora in ID., *Il nuovo diritto del lavoro. Subordinazione e lavoro flessibile*, Giappichelli, Torino, 2006, p. 212, il quale osserva che «proprio l’assenza del vincolo della subordinazione è il connotato distintivo, in confronto al lavoro subordinato, del contratto d’opera o di lavoro autonomo». Da ultimi, F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L’interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2012, p. 28 s; D. MEZZACAPO, *Il lavoro autonomo. Il contratto d’opera e il contratto d’opera intellettuale*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, 7° ed., Utet, Milano, 2017, p. 96.

⁹ Da ultimo, G. COLAVITTI, «*Fondata sui lavori*». *Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in *Rivista AIC*, 2018, n. 1, p. 22 s., secondo cui solo «di rado si è cercato di coglierne i pur peculiari e consistenti tratti fisionomici». Il rilievo vale anche per altri ordinamenti: v. ad es. B. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, J. LAHERA FORTEZA, *Ámbito y fuentes de regulación del trabajo autónomo*, en J. CRUZ VILLALÓN, F. VALDÉS DAL-RÉ (Dirs.), *El estatuto del trabajo autónomo*, Wolters Kluwer España, Las Rozas, 2008, p. 72, nel senso che è stato a lungo eluso «il compito di definire positivamente ciò che debba intendersi per lavoratore autonomo».

paragonabile (quantomeno fino agli anni '90 del secolo scorso¹⁰) a quella prestata alla contrapposta figura del lavoro dipendente¹¹.

D'altronde, come è stato osservato, il diritto del lavoro «è diventato maggiorenne allorché ha acquisito i profili di un sistema normativo che aveva definitivamente sancito [...] la marginalità del lavoro autonomo»¹², e solo in tempi recenti si è cominciato a riconoscere che è stato un vero e proprio «limite» del diritto del lavoro “storico” «l'aver estromesso dal proprio raggio d'azione il lavoro autonomo»¹³.

In questo contesto, ecco che il buon proposito del tesista di procedere senza indugio a enucleare gli “elementi costitutivi della fattispecie”, per poi passare a esaminarne la relativa disciplina, si presenta come una «brutta gatta da pelare»¹⁴.

Parte delle difficoltà derivano dalla stessa formulazione legislativa, oltre che dell'impianto ideologico, contenuta nel codice del 1942, il quale pur annoverando il «lavoro autonomo» tra le figure previste nel libro V del codice significativamente dedicato al «lavoro», non solo non ne ha fornito la relativa nozione – contrariamente a quanto è avvenuto in relazione alla figura del «lavoratore subordinato» (art. 2094 c.c.) e dell'«imprenditore» (art. 2082 c.c.) – preferendo fare riferimento al contratto (*rectius*, ai contratti) ove viene dedotto un *facere* per altri senza vincolo di subordinazione¹⁵, ma ha anche individuato il carattere fondamentale del rapporto obbligatorio in un termine negativo, nella

¹⁰ A. PERULLI, *Locatio operis e lavoro «sans phrase» nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavori*, in AA. VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, in *QDLRI*, n. 21, 1998, p. 73, il quale evoca «decenni di sostanziale abbandono in una terra di nessuno».

¹¹ Osservano L. NOGLER, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Presentazione*, in *LD*, 1997, n. 2, p. 170, che «il giuslavorista di qualunque parte d'Europa si occupa delle forme di prestazione distinte dal lavoro dipendente solo se la disciplina di queste sia pervasa (o potrebbe esserlo, in via di interpretazione estensiva), anche in minima parte, da una logica protettiva [...] lo studioso del diritto del lavoro si occupa del lavoro subordinato e dei suoi “dintorni”, ma non di ciò che è altro rispetto al lavoro dipendente». Nello stesso senso M. MARTONE, *La subordinazione: una categoria del Novecento*, in ID. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., p. 4, ove si rileva che il percorso giuridico che attraversa il '900 mostra «l'ispirazione manichea di un diritto del lavoro che [...] si disinteressa di chi è pronto a scommettere sulla propria autonomia, e quindi sulle proprie forze, per ottenere un compenso legato al risultato di volta in volta pattuito».

¹² U. ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro nel prisma del principio d'eguaglianza*, in *RTDPC*, 1997, n. 3, p. 536.

¹³ Così F. MARTELLONI, *I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, in *LD*, 2017, n. 3-4, p. 518.

¹⁴ Volendo mutuare l'efficace immagine utilizzata da M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, Vita e pensiero, Milano, 2003, p. 379.

¹⁵ Come osserva da ultimo G. SANTORO PASSARELLI, voce *Lavoro Autonomo*, in *ED Ann.*, V, Giuffrè, Milano, 2012, p. 711.

assenza cioè del vincolo di subordinazione nei confronti del committente (art. 2222 c.c.)¹⁶.

In questo senso, prima che il legislatore del 2017 intervenisse con la norma, da alcuni ritenuta di interpretazione autentica¹⁷, inserita in calce all'art. 409, n. 3, c.p.c., era pressoché assente nel sistema una definizione in positivo dell'autonomia del prestatore d'opera, che (solo) oggi il legislatore individua nella circostanza che il collaboratore «organizza autonomamente l'attività lavorativa» «nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti» (art. 409, n. 3, c.p.c., come modificato dall'art. 15, l. 81/2017).

2. Le ragioni di una ricerca diacronica preliminare

Nel secolo «lungo» del diritto del lavoro subordinato – che potremmo idealmente far decorrere dalla prima edizione del *Contratto* di Ludovico Barassi (1901) al complesso degli interventi che vanno sotto il nome di *Jobs Act*, culminati, per la dimensione che qui interessa, nel vero e proprio “terremoto” determinato dall'intreccio tra l'abrogazione della disciplina del lavoro a progetto con la parallela riconduzione all'area della subordinazione delle collaborazioni c.d. etero-organizzate (artt. 2 e 52, d.lgs. 81/2015), da un lato, e dall'introduzione dello «Statuto del lavoro autonomo non imprenditoriale» (artt. 1-17, l. 81/2017), dall'altro¹⁸ – il lavoro autonomo tende a muoversi nel “solco” di quest'ultima, compreso dapprima dalla cosiddetta «tendenza espansiva» del diritto del lavoro (subordinato), resa possibile dalla codificazione del 1942¹⁹ e dall'esigenza di

¹⁶ Secondo una tecnica definita «di stile oracolare» da U. ROMAGNOLI, *Arriva un bastimento carico di «A.»*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Esi, Napoli, 1990, p. 36.

¹⁷ G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. [sic] n. 81 del 2017*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018, spec. p. 437 s. Nel senso che la previsione costituisce una «nozione legale» C. PISANI, *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'articolo 15 della legge n. 81/2017*, in *DRI*, 2018, n. 3, p. 823 ss. Sul punto *infra*, Cap. II, § 4.1.2.

¹⁸ In tal senso 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*, cit., p. 43, che parla di un «sisma le cui onde d'urto interessano l'intero sistema giuslavoristico». Adopera la stessa immagine R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 318/2017, p. 9, che fa riferimento «all'esito del moto tellurico delle riforme».

¹⁹ *Infra*, § 4. Merita, tuttavia, anticipare le considerazioni di 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*, cit., p. 230, secondo cui il codice del 1942 «appare fotografare una realtà in cui la prestazione di lavoro personale, se effettuata in modo continuativo e in seno alla organizzazione dell'impresa, non potesse che svolgersi con le modalità del lavoro subordinato».

apprestare la più ampia tutela al lavoro che saranno proprie dell'esperienza post-costituzionale, e quindi da un approccio regolativo concepito in termini che rimarranno a lungo di carattere spiccatamente antiabusivo, di repressione cioè del «falso» lavoro autonomo²⁰.

Durante questo «secolo lungo» della subordinazione, l'attributo «autonomo», pressoché incapace di presentare un significato suo proprio suscettibile di assumere senso e valore indipendentemente dal suo opposto, cioè la subordinazione, viene a essere traducibile esclusivamente nell'attributo (di carattere negativo) «non subordinato»²¹.

In questa prospettiva, il rapporto tra autonomia e subordinazione, da un punto di vista logico, è tanto di complementarità quanto di reciproca esclusione: una prestazione di lavoro può essere dedotta alternativamente o in un contratto di lavoro subordinato o in un contratto di lavoro autonomo, conformemente alla tralozia premessa giurisprudenziale secondo cui «ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo»²², *tertium non datur*.

Un indugio sulla genealogia e sugli sviluppi dell'istituto posto a oggetto dell'indagine pare quindi opportuno per potere affacciare ipotesi ricostruttive; con la precisazione che tale esame richiederà inevitabilmente di dare conto, sia pure senza pretesa di esaustività, della speculare evoluzione della figura del contratto di lavoro subordinato, nelle cui pieghe il lavoro autonomo è stato dapprima fagocitato, fino quasi a scomparire, e quindi rimerso, orfano di tutele, richiedendone le più svariate, a tratti con grida e più spesso sottovoce.

3. Il lavoro autonomo nel diritto del lavoro degli albori

Se è ormai dato acquisito che la *summa divisio* tra *locatio operis* e *locatio operarum*, contrariamente a quanto trasmesso dalla tradizione pandettistica, non

²⁰ S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *DLRI*, 2017, n. 3, p. 473; A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *RIDL*, 2017, I, p. 178; ID., *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del lavoro a progetto*, in *DRI*, 2013, n. 1, p. 1 ss.; A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 33.

²¹ E. GHERA, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, cit., p. 212.

²² Tra le più recenti nella giurisprudenza di legittimità, Cass. 27 marzo 2018, n. 7587; Cass. 13 ottobre 2017, n. 24193; Cass. 17 agosto 2016, n. 17127; tutte in *DeJure*. L'orientamento è risalente (*ex plurimis*, Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728, in *GCM*, 2010, n. 2, p. 167; Cass. 10 luglio 1991, n. 7608; in *Giust. civ.*, 1992, I, p. 108, con nota di L. NOGLER, *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro*, e in *RIDL*, 1992, II, p. 370, con nota di B. VIGANÒ, *Sulla subordinazione la giurisprudenza di merito si allinea con quella di Cassazione*) e trovava un riferimento dottrinale già in L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA. VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri delle C.E.C.A.*, Giuffrè, Milano, 1965, p. 431. Sul punto, anche per ulteriori riferimenti, P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, Giuffrè, Milano, 2000, p. 284 ss.

era effettivamente presente nel diritto romano²³ – ove quello che potremmo definire l'equivalente funzionale del lavoro salariato era rappresentata innanzitutto nella manodopera schiavile²⁴ e lo sporadico utilizzo di schemi locativi al lavoro (manuale)²⁵ degli uomini liberi fungeva appena da espediente per evitare «di porre il lavoratore libero sullo stesso piano del *servus*»²⁶ – tale dicotomia segnò comunque il punto di partenza dello sviluppo del diritto del lavoro italiano, al punto che colui che ne è tradizionalmente ritenuto il padre la

²³ Nel senso che i romani non distinguevano affatto tra i tre tipi della *locatio rei*, *locatio operis* e *locatio operarum*, ma un contratto unico in cui «una delle parti (il locatore) mette nella materiale disposizione dell'altra (il conduttore) una certa cosa che questa si obbliga a restituire dopo averla goduta per un certo tempo o dopo averla manipolata o trasportata nel modo convenuto», già V. ARANGIO-RUIZ, *Corso di istituzioni di diritto romano*, I, Jovene, Napoli, 1921, p. 235 ss.; U. BRASIELLO, *L'unitarietà del concetto di locazione nel diritto romano*, I, in *Rivista italiana di scienza giuridiche*, 1927, p. 529 ss., spec. 539. Sulle distorsioni operate dalla pandettistica intorno alla giurisprudenza romana in tema di *locationes*, successivamente, anche L. AMIRANTE, *Ricerche in tema di locazione*, in *Bollettino di istituzioni di diritto romano*, 1959, LXII, p. 9 ss.; L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Morano, Napoli, 1967, 76 ss., nonché, più di recente, G. ZILIO GRANDI, *Rapporti di lavoro e attività gestoria nel diritto romano e nelle prime codificazioni*, in *RIDL*, 2001, n. 1, I, p. 139 ss.

²⁴ Lo ricorda, tra gli altri, D. NAPOLETANO, *Il lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1955, p. 5, il quale osserva che poiché gli schiavi non erano *personae* ma *res*, quella che sarebbe poi stata chiamata *locatio operarum* nasceva in realtà come *servum locare*, e che più propriamente, «per molto tempo, anzi, la *locatio operarum* dava luogo ad una obbligazione di dare, a differenza della *locatio operis* che assumeva sempre la forma delle *obligationes in faciendi*» (p. 48).

²⁵ L. AMIRANTE, voce *Locazione (in generale)*, in *NNDI*, IX, Utet, Torino, 1963, p. 994, secondo cui era escluso potessero formare oggetto di locazione le *operae liberales*, le quali venivano rese al di fuori di un rapporto obbligatorio, nel quale l'*honorarium* altro non era che un «risarcimento» degli sforzi intellettuali del prestatore, al punto che, secondo Ulpiano (D. 50, 13, 1), gli emolumenti relativi all'esercizio delle arti liberali non trovavano tutela nell'*actio locati*, ma in un procedimento di *extraordinaria cognitio*, e secondo Bartolo (*Ad leg. I. D. si mentor*, II, 6) «*inter advocatum et clientulum, medicum et infirmos, doctores et scholares non potest dici locatio*». Sullo sviluppo del lavoro autonomo intellettuale nel diritto storico, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 360 ss.; G. MUSOLINO, *Contratto d'opera professionale. Artt. 2229-2238*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 77 ss.

²⁶ F. SANTORO PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1948, I, p. 275, alludendo all'origine dell'istituto nella *conductio* di uomini liberi da parte del magistrato – che era *conductor operarum*, in quanto li conduceva con sé – per lo svolgimento servizi che non si volevano affidati a schiavi (R. MONTESSORI, G. TASSINARI, E. ALBERTARIO, voce *Locazione*, in *Enciclopedia Italiana*, 1934, reperibile in *treccani.it*). Uno schema, dunque, che poco aveva a che spartire con quello della *locatio operis*, nel quale il committente, in veste di locatore, forniva al prestatore la materia necessaria all'*opus faciendum* affinché questi, che ne diventava conduttore, provvedesse a trasformarla o manipolarla (A. TORRENT RUIZ, voz *Locatio-conductio operis*, in *Diccionario de derecho romano*, Edisofer, Madrid, 2005, p. 655). Con ciò peraltro si spiega la ragione per cui il lavoratore subordinato *ante litteram* è *locator (operarum)*, mentre il lavoratore autonomo è invece *conductor (operis)*, come sottolinea V. DEVILLA, voce *Locazione (diritto romano)*, in *NDI*, VII, Utet, Torino, 1938, p. 999.

avrebbe individuata da subito come «la grande, la più importante distinzione che si fa in materia di contratto di lavoro»²⁷.

Essa, d'altronde, poggiava su una solida base normativa: già il primo codice del Regno d'Italia del 1806 (art. 1711) distingueva, con disposizione che non sarebbe stata mutuata nella codificazione postunitaria del 1865, tra la «prestazione d'opere», definita come «locazione del lavoro o del servizio» e «l'impresa di un'opera», ricondotta invece all'istituto dell'appalto e del cottimo. Il successivo art. 1779, introduceva poi quella fortunata tripartizione tra la locazione «per cui le persone che obbligano la propria opera all'altrui servizio», quella di coloro «s'incaricano del trasporto delle persone o delle cose» e «quella degli imprenditori di opere ad appalto o cottimo», che sarebbe stata invece replicata senza ritocchi nell'art. 1627 del codice civile postunitario.

È su questo formante normativo che si sviluppa l'opera barassiana, capace, pur nel superamento degli schemi locativi, di ricondurre a giuridica unità²⁸ le plurime espressioni del *facere* per altri che si affacciano nel contesto urbano di inizio secolo, ivi comprese quelle di carattere intellettuale²⁹; di concepire, cioè, una «categoria generale»³⁰, costruita su quella «parte immutabile»³¹ del diritto del lavoro, che si contrappone alla parte «moderna, contingente, che imprime tutto un indirizzo speciale al contratto di lavoro»³², rappresentata dalla legislazione sociale, in cui sono istanze politiche – o, se si preferisce, “di classe” – a trovare un embrionale riconoscimento³³.

²⁷ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), a cura di M. NAPOLI, Vita e pensiero, Milano, 2003, p. 22.

²⁸ Nella concezione di Barassi, il contratto di lavoro è infatti un contenitore amplissimo, comprendente tutte le figure contrattuali «aventi per oggetto un'attività retribuita di qualunque specie, sia subordinata che autonoma», come ricorda L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, cit., p. 472.

²⁹ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), cit., p. 153 ss., dove Barassi osserva provocatoriamente che il superamento della tradizione romanistica è ormai nella pratica degli affari: «noi non sappiamo se ai tempi di Pothier era usanza offrire agli avvocati, a guisa di onorario, il *Thesaurus* di Meermann: è certo che oggi si usa dar loro dei biglietti di banca» (p. 157).

³⁰ L. MENGONI, *L'evoluzione del pensiero di L. Barassi dalla prima alla seconda edizione del «Contratto di lavoro»*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, cit., p. 19, che ravvisa nell'aspirazione «che il contratto di lavoro, pur avendo una sua autonoma struttura normativa, doveva essere ricollocato in una categoria generale» il punto d'incontro con la diversa prospettiva di F. CARNELUTTI, *Studi sulle energie come oggetto dei rapporti giuridici*, in *Riv. dir. comm.*, 1913, I, p. 354 ss., di fare riferimento alla disciplina della vendita.

³¹ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), cit., p. 4, subito dopo il celebre passaggio per cui il contratto di lavoro «è oggi nella sua struttura intima quello che era ieri, quello che era duemila anni or sono».

³² *Ibidem*.

³³ Sugli influssi della legislazione sociale sulla costruzione della fattispecie e della disciplina giuridica del contratto di lavoro, L. GAETA, *Un breve profilo storico*, in L. GAETA, P. TESAURO, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, I, *La subordinazione*, Torino, Utet, 1993,

Ma tale legislazione sociale «non si preoccupa del lavoro autonomo»³⁴, come preciserà Barassi, in un passo quasi profetico che anticipa gli sviluppi della materia nei decenni a venire. Nondimeno, il lavoro autonomo (termine la cui paternità si deve allo stesso Barassi, posto che agli inizi nessun altro autore lo utilizza³⁵) partecipa del processo evolutivo che accompagna la nascita della nuova categoria generale del «contratto di lavoro», che si affranca progressivamente dai precedenti schemi locatizi³⁶.

Ciò che preme evidenziare, nell'economia di questo breve *excursus* – che non ha certo l'ambizione di esplorare la genesi della nozione di subordinazione nell'opera barassiana³⁷ e nel contesto di inizio secolo³⁸ –, è che in tale dialettica tra unitarietà dello schema contrattuale e differenziazione dei rapporti obbligatori che vi sono ricondotti, i criteri per la definizione delle fattispecie, sono individuati in positivo sia per quanto concerne la *locatio operarum* sia per quanto concerne la *locatio operis*, la prima avente ad oggetto «il lavoro che si compie nella sfera d'attività del committente e immediatamente perché questi abbia a utilizzarlo per il raggiungimento de' suoi scopi», la seconda quello «compiuto entro la sfera d'azione di chi se lo è assunto»³⁹.

L'autonomia del prestatore è dunque qualcosa di più che non la semplice assenza del vincolo di subordinazione. Essa è piuttosto cifra dell'intelligenza dell'*artifex* che è in grado di trasformare la realtà materiale o immateriale, di “manipolarla” rimanendo all'interno di una sfera d'azione che rimane sua propria. D'altronde anche altra dottrina di poco successiva avrebbe l'oggetto del *locatio operis* nella «modificazione od elaborazione della cosa corporale od incorporale, cui l'attività od il lavoro umano dà vita e configurazione speciale»⁴⁰, secondo un'interpretazione influenzata dalla codificazione germanica ove

p. 20 ss.; L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994, spec. p. 286 ss.

³⁴ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I, Società Editrice Libreria, Milano, 1915, p. 617.

³⁵ Lo rileva M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione*, cit. p. 361.

³⁶ In modo radicale e quasi violento nella prospettiva di F. CARNELUTTI, *Studi sulle energie come oggetto dei rapporti giuridici*, cit., p. 388, secondo cui «il concetto e il nome della locazione d'opera va distaccandosi dai libri e dai codici come una foglia secca dall'albero»; in modo più sfumato in quella della seconda edizione dell'opera barassiana, ove si legge che la categoria della locazione è «ancor oggi così palpitante di vita» (L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1915), cit., p. 622).

³⁷ Su cui si vedano i numerosi saggi raccolti da M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, cit.

³⁸ G. PINO, *Il contesto di inizio secolo e la discussione sul contratto di lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 28 ss.

³⁹ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), cit., p. 25.

⁴⁰ L. ABELLO, *Della locazione*, II, *Locazione di opere*, Marghieri – Unione Tipografica Torinese, Napoli – Torino 1910, p. 43.

l'oggetto del *Dienstvertrag*, è rinvenuto precisamente nella «produzione o alterazione di una cosa» o in un «altro risultato di lavoro o di servizio» (art. 631 BGB)⁴¹.

Peraltro, nella ricostruzione barassiana, così come la subordinazione viene fermamente ancorata a dati non di carattere economico-sociale, bensì rigorosamente giuridico formali⁴² – alla circostanza cioè che «il creditore del lavoro è a contatto col lavoro, lo dirige, lo sorveglia, lo indirizza a quei risultati cui egli, mercé le prestazioni del debitore, intenda arrivare»⁴³ (con la significativa precisazione che «questo avviene così per l'operario come per il direttore di Banca»⁴⁴) – allo stesso modo la categoria della locazione d'opera pur attagliandosi a una serie di modelli economico-sociali anche molto diversi tra loro, che Barassi aveva ben in mente (l'artigiano, l'architetto, l'avvocato), è individuata sulla base di un dato del tutto svincolato dalle rifuggite «nebbie della cosiddetta sociologia»⁴⁵, vale a dire nel fatto che «all'opera di elaborazione provveda con indirizzo proprio il debitore di lavoro»⁴⁶.

E tuttavia, *in cauda venenum*, poiché quello stesso approccio teorico che consente di arrivare alla conclusione che la *locatio operararum* prescinde del tutto dalla condizione di debolezza del prestatore – o, volendo mettere i piedi nel piatto di allora, dalla sua appartenenza alla classe operaia – conduce inevitabilmente a ritenere che sia parimenti irrilevante che il *conductor operis* versi in una situazione di «subordinazione economica» nei confronti di un committente principale cui «devolve l'opera propria stabilmente»⁴⁷, circostanza che comincerà ad assumere una (limitata) valenza selettiva solo dopo la riforma del 1973⁴⁸.

L'adozione di schemi discretivi di carattere squisitamente formale, alieni al sostrato economico-sociale dei rapporti oggetto di classificazione, da un lato ha certo consentito la progressiva espansione della nozione di subordinazione (e del

⁴¹ Sulle influenze della cultura giuridica tedesca sull'opera barassiana, L. GAETA, *Ludovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, in *DLRI*, 2001, n. 2, p. 165 ss.

⁴² Per le ragioni di carattere sistematico e ideologico evidenziate nelle insuperabili pagine di L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, in *DLRI*, 2000, n. 2, p. 182 ss., nonché, più di recente, F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., p. 19 ss.

⁴³ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), cit., p. 29.

⁴⁴ *Ibidem*. Ha rilevato M. NAPOLI, *Ritornare a Barassi?*, *ivi*, p. XIX s., come il passo sconfessi quella lettura dell'art. 2094 «basata sull'equivoco dell'identità tra fordismo e subordinazione», che aveva aleggiato sul dibattito di fine millennio (cfr. AIDLASS, *Il diritto del lavoro alla fine del secolo*. Atti delle giornate di studio di Ferrara, di Ferrara, 11-13 maggio 2000, Giuffrè, Milano, 2002).

⁴⁵ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), cit., p. VII. Sul rapporto tra Barassi e i c.d. socialisti della cattedra, in una prospettiva anche biografica, L. GAETA, *Ludovico Barassi (1873-1961)*, in *LD*, 1997, p. 521 ss.

⁴⁶ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), cit., p. 25.

⁴⁷ *Id.*, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1915), cit., p. 648.

⁴⁸ *Infra*, § 6.

relativo statuto protettivo) verso fattispecie non caratterizzate da un'esigenza di protezione. Dall'altro, tuttavia, essa ha parimenti determinato l'esclusione da tale statuto protettivo di fattispecie nelle quali, difettando il vincolo di subordinazione, pure tale esigenza protettiva si poteva ravvisare pienamente, giungendo così a negare ogni tutela – e anzi a trattare come veri e propri imprenditori, secondo una linea che dai barrocciai dei primi del '900⁴⁹, passando per i *pony express* dei ruggenti anni '80⁵⁰, arriva idealmente agli odierni lavoratori della *platform economy*⁵¹ – anche quegli che allora erano «uomini di fatica che non andando a padrone, con umilissima attrezzatura e con le proprie mani, per misera mercede spesso discrezionalmente elargita dalla controparte, creano beni di poco conto e offrono servizi non qualificati»⁵², così inoculando nel diritto del lavoro uno «strabismo precoce che lo porta a concedere tutela a chi non ne ha bisogno e a negarla a chi invece ne avrebbe»⁵³.

4. Il lavoro autonomo nella codificazione del 1942 e nella prima età repubblicana

Con la codificazione del 1942 la dialettica tra autonomia e subordinazione si atteggia diversamente e comincia quel percorso di «compressione» della prima a tutto vantaggio della seconda, ormai avviata lungo una direttrice di «espansione» che la accompagnerà per i decenni successivi.

La tendenza, peraltro, non è solo conseguenza della precisa impostazione prescelta dagli estensori del codice di cui si dirà appresso, ma si rinviene anche nella realtà economico-sociale del tardo periodo corporativo, se è vero che, come aveva osservato la dottrina a ridosso della codificazione del 1942, «il lavoro

⁴⁹ Pret. I Mandamento di Livorno, 2 marzo 1909, in *Il Contratto di Lavoro*, 1909, p. 145 ss., citata da R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 336/2017, p. 7, nt. 22.

⁵⁰ Qualificati come lavoratori autonomi da Trib. Milano 10 ottobre 1987, in *RIDL*, 1987, II, p. 688, con nota redazionale – che ribaltò le conclusioni raggiunte dal Pretore (Pret. Milano 20 giugno 1986, in *RIDL*, 1987, II, p. 70, con nota di P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, e in *OGL*, 1986, p. 978, con nota di L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e impresa*), sulla base dell'accertamento che i fattorini erano liberi di decidere *se e quando* prestare la propria attività – e, successivamente, da richiama Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, cit., e Cass. 25 gennaio 1993, n. 811, in *RIDL*, 1993, II, p. 425, con nota redazionale, nonché, da ultimo, da Cass. 20 gennaio 2011, n. 1238, in *DeJure*.

⁵¹ Per il momento, Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, in *RIDL*, 2018, n. 2, II, p. 283, con nota di P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy* (p. 294 ss.), che non a caso richiama alcuni dei precedenti di legittimità citati alla nota precedente. Sul punto, *infra*, Cap. IV, spec. § 7.5.

⁵² E. ZANELLI, *La nozione di oggetto sociale*, Giuffrè, Milano, 1962, p. 157, secondo cui trattasi di soggetti che rientrano nella nozione di impresa adottata dal codice civile. Sull'ambiguo confine tra lavoro autonomo e piccola impresa v. *infra*, Cap. II, § 5 ss.

⁵³ Così G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1984, p. 23.

subordinato di impresa si è andato sempre più sviluppando a discapito del lavoro autonomo»⁵⁴. Già nella ricostruzione dottrinale precedente al codice, infatti, «separata dalle matrici sociologiche [...] e riferita alle modalità della prestazione dedotta in contratto, la subordinazione è divenuta un concetto elastico che ha eroso progressivamente la fascia dei rapporti contigui»⁵⁵.

Non stupirà quindi che in tale contesto il codice del 1942 assegni un ruolo preminente alla figura del lavoratore subordinato nell'impresa, codificato nell'art. 2094 c.c., e destini una funzione residuale al contratto d'opera, cui vengono dedicati appena sette articoli⁵⁶.

Quest'ultimo, in quanto non si concreti nei modelli, socialmente prevalenti e storicamente definiti⁵⁷, del contratto d'opera intellettuale (art. 2229 ss. c.c.), ovvero dei singoli tipi del libro IV, parrebbe essere preso in considerazione dagli estensori del codice quasi più per una logica di tipo estetico, «l'*esprit de géométrie* di un legislatore illusionista»⁵⁸, che offre uno schema tanto prototipico dal punto di vista teorico⁵⁹ quanto lontano, nella realtà dei fatti, dall'esperienza della realtà sociale⁶⁰, dove tutt'al più esso può candidarsi a regolare il lavoro artigiano⁶¹.

A ciò si aggiunga che, se già in riferimento al tipo enucleato nell'art. 2094 c.c. si ravvisa un'evoluzione rispetto alla nozione di subordinazione barassiana – posto che «il codice ha trasformato in archetipo [...] quello che per Barassi era

⁵⁴ P. GRECO, *Il contratto di lavoro*, in F. VASSALLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, VII, Utet, Torino, 1939, p. 59.

⁵⁵ L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, cit., p. 185.

⁵⁶ Lo sottolinea U. ROMAGNOLI, *Arriva un bastimento carico di «A.»*, cit., p. 34, secondo cui «fatto sta che, sia pure senza volerlo, gli autori del codice civile sono gli affossatori del contratto d'opera – manuale – e perciò i più accesi *supporters* del contratto di lavoro subordinato».

⁵⁷ L. RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro autonomo in generale*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, Zanichelli-II Foro italiano, Bologna-Roma, 1963, p. 164.

⁵⁸ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 5.

⁵⁹ Nel senso che «il contratto d'opera è lo strumento negoziale fornito dal legislatore per consentire la realizzazione di un rapporto di lavoro autonomo», v. G. GIACOBBE, voce *Lavoro autonomo*, in *ED*, XXIII, Giuffrè, Milano, 1973, p. 430. Nella stessa prospettiva già F. SANTORO PASSARELLI, voce *Opera (Contratto di)*, in *NNDI*, XI, Utet, Torino, 1965, p. 985, secondo cui «il contratto d'opera è quello che presenta, nel suo aspetto più elementare, la caratteristica essenziale del tipo: lo scambio tra il compimento di un *opus* e il corrispettivo». Successivamente, G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera. Artt. 2222-2228*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, 2° ed., Giuffrè, Milano, 2009, p. 7, secondo i quali il lavoro autonomo, «quale categoria generale di qualificazione giuridica [...] si esplica e trova concreta attuazione attraverso, appunto, il contratto d'opera».

⁶⁰ Al punto che rileva A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 63, che è in realtà il contratto d'opera professionale (art. 2229 c.c.), tradizionalmente considerato un sottotipo del contratto d'opera (O. CAGNASSO, voce *Opera (contratto di)*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Comm.*, X, Utet, Torino, 1994, p. 326), a dover fungere da prototipo di riferimento per l'individuazione della fattispecie del lavoro autonomo, candidandosi «al ruolo guida nella ricerca di regole consone alla disciplina di figure contrattuali atipiche nei settori della produzione e dei servizi».

⁶¹ Lo rileva F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit. p. 29.

un sotto-tipo (contratto di lavoro industriale), benché riferito all'ipotesi socialmente prevalente del lavoro nell'impresa»⁶² – tale discostamento dall'elaborazione precedente è altrettanto marcata quanto ai caratteri della *locatio operis*, posto che il contratto d'opera viene individuato, oltre che dagli elementi (positivi) della prestazione di lavoro personale, dell'opera o del servizio e del corrispettivo, in ragione dell'elemento (negativo) dato dall'assenza del vincolo di subordinazione («senza vincolo di subordinazione», art. 2222 c.c.)⁶³.

Nel contempo, il lavoro autonomo partecipa insieme con il contratto di lavoro subordinato della definitiva emancipazione dagli schemi locativi, ormai inadeguati a disciplinare i diversi fenomeni di esplicazione di un'attività produttiva inscindibile dalla persona del lavoratore⁶⁴, e trova collocazione nel libro del lavoro per il fatto di presentare, contrariamente agli altri tipi derivati dalla *locatio operis* «un particolare profilo sociale», come evidenziato dalla stessa Relazione del Guardasigilli, (n. 914) ove si evidenzia che «la nuova figura del contratto d'opera è più ristretta della figura romana della *locatio operis*. Infatti non tutti i contratti che hanno per oggetto la prestazione di un *opus* sono disciplinati nel titolo III, ma solo il tipo di *locatio operis* più elementare, in cui il *conductor operis* presta un lavoro esclusivamente o prevalentemente proprio [...] è infatti solo questo elementare tipo di *locatio operis* quello che presenta un particolare profilo sociale, che ne giustifica la collocazione nel libro dedicato al lavoro». Non a caso, il successivo n. 915 precisa che la disciplina del contratto d'opera coincide solo parzialmente con quella dell'appalto, discostandosene quanto «a quegli aspetti tipici del contratto che sono in funzione del carattere prevalentemente personale della prestazione».

L'introduzione di una disciplina dedicata alle professioni intellettuali (art. 2229-2238 c.c.), inoltre, segnala l'attenzione del legislatore del codice verso un tipo ben delineato nella realtà sociale, in grado di sopravvivere indenne dal «paventato prevalere dell'industrialismo»⁶⁵. Il lavoro intellettuale viene attratto pienamente, quale *species* del *genus* lavoro autonomo, nella disciplina

⁶² L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, cit., p. 185 s.

⁶³ Sul carattere negativo della nozione di lavoro autonomo nel codice civile, v. gli autori citati *supra*, nt. 8.

⁶⁴ F. SANTORO PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, cit., p. 276, e successivamente, ID., voce *Opera (contratto di)*, cit., p. 983, ove osserva che «ciò è più evidente nel lavoro subordinato, in cui il prestatore collabora nell'impresa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, ma è vero anche nel lavoro autonomo, in cui si ha pure esplicazione di un'attività personale produttiva, su specifica commissione di un altro soggetto e per soddisfare l'interesse di questo a un determinato risultato». In tal senso anche L. RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro autonomo*, cit., p. 151, nonché, successivamente, G. GIACOBBE, voce *Lavoro autonomo*, cit., p. 418 s. secondo cui lo schema locativo è «oggi non più accettabile, non soltanto sul piano dei valori etico-sociali, ma anche di quelli giuridici desumibili dalla Costituzione e dal sistema che ne è derivato tra la persona del lavoratore e le prestazioni lavorative da questo esplicate».

⁶⁵ G. MUSOLINO, *Contratto d'opera professionale*, cit., p. 100 s.

codicistica «del lavoro», affrancandosi così in modo pressoché definitivo dagli schemi del mandato⁶⁶, secondo una linea evolutiva che trova un solido fondamento nell'opera di Barassi. Quest'ultimo si era infatti mostrato fortemente critico verso la riconduzione del lavoro intellettuale allo schema del mandato – che caratterizzandosi per la gratuità, non elevava l'*honorarium* a elemento del sinallagma, considerandolo appena un benevolo “risarcimento” del tempo spese dal professionista⁶⁷ – riconduzione che viene giudicata figlia di una concezione pagana⁶⁸, che non trova più riscontro nella pratica degli affari⁶⁹.

Tuttavia, nella dottrina successiva alla codificazione del 1942, la riconducibilità del lavoro autonomo alla materia del diritto del lavoro, ormai distaccatasi con sufficiente nitidezza dal diritto comune⁷⁰ – anche se la materia rimarrà «la cenerentola delle cattedre di giurisprudenza» per molto tempo a venire⁷¹ –, non è accolta in termini univoci.

Lo stesso Barassi, che fino alla seconda edizione del *Contratto di lavoro* aveva accolto, come si è rilevato, una concezione unitaria di contratto di lavoro suscettibile di abbracciare ogni forma di *facere* per altri, nel proprio manuale del 1949 parrebbe ricredersi, arrivando a sostenere, alla luce del mutato contesto normativo, l'esclusione del lavoro autonomo dal diritto del lavoro in senso proprio, ammettendone l'inclusione solo ove quest'ultimo sia inteso in senso puramente letterale⁷², secondo una linea interpretativa che viene reputata come maggioritaria nella dottrina coeva⁷³, anche da parte di chi, al contrario, si mostra

⁶⁶ Sul punto G. ZILIO GRANDI, *Rapporti di lavoro e attività gestoria tra autonomia, subordinazione e nuove proposte*, in *RIDL*, 2001, I, p. 399.

⁶⁷ R.T. TROPLONG, *De l'échange et du louage*, in ID., *Le droit civil expliqué suivant l'ordre des articles du Codes*, Wahlen, Bruxelles, 1842, n. 791 ss., spec. p. 306 s., che si rifà ampiamente alla ricostruzione di G. POTHIER, *Traité du contrat de mandat*, Paris, 1835, n. 26 ss., che già sappiamo provenire dalla tradizione romanistica (cfr. *supra*, nt. 25).

⁶⁸ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), cit., p. 88, rileva che «il principio per cui ogni lavoro merita una mercede è stato disconosciuto dai giuristi romani, rimasti sotto l'influenza della filosofia pagana di Platone e Aristotele, per i quali il lavoro non nobilita ma deprezza l'uomo, avvicinandolo allo schiavo».

⁶⁹ *Ivi*, p. 156: «noi non sappiamo se ai tempi di Pothier era usanza offrire agli avvocati, a guisa di onorario, il *Thesaurus* di Meermann: è certo che oggi si usa dar loro dei biglietti di banca».

⁷⁰ Per tutti, G. CAZZETTA, *Scienza giuridica e trasformazioni sociali. Diritto e lavoro in Italia tra Otto e Novecento*, Giuffrè, Milano, 2007, spec. p. 171 ss.

⁷¹ Secondo la formula coniata da G. ARDAU, *La Cenerentola delle cattedre di giurisprudenza*, in *Dir. Lav.*, 1947, I, p. 243 ss. Sul punto v. anche la testimonianza di Renato Scognamiglio in P. ICHINO (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia Repubblicana*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 522.

⁷² L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, I, Giuffrè, Milano, 1949, p. 243 s., il quale tuttavia ricorda che «io, in altri tempi, ho potuto tentare la ricostruzione giuridica – al lume del diritto comune – del contratto di lavoro appunto in questa sua latissima portata, abbracciante anche il lavoro autonomo».

⁷³ *Ivi*, p. 244, ove si osserva come «la dottrina sia oggi unanime nel senso che il “diritto del lavoro” deve essere inteso in senso più angusto, come riguardante non già il lavoro autonomo, ma unicamente il lavoro subordinato». Nel senso di una latitudine ristretta della nozione di «diritto del lavoro», a ridosso e all'indomani della codificazione, P. GRECO, *Il contratto di*

contrario a ricondurre il lavoro autonomo esclusivamente ai pur «capaci fianchi» del diritto civile, propugnando la necessità di «un diritto del lavoro che non ripudia da sé i lavoratori autonomi»⁷⁴.

Lo scarto che si era ormai venuto a creare tra lavoro autonomo e lavoro subordinato «nell'impresa», caratterizzato dall'inserimento della persona e della prestazione del lavoratore nell'organizzazione gerarchica dell'imprenditore – che comincia a prendere forma quale criterio di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato già in epoca corporativa⁷⁵, stabilizzandosi nel vigore della Costituzione repubblicana⁷⁶, e che riscuoterà poi, come vedremo, grande fortuna nella dottrina successiva – portò addirittura parte della dottrina, all'indomani della codificazione, a sollevare obiezioni contro l'opzione del legislatore di collocare nel libro V le norme disciplinanti il rapporto di lavoro autonomo (*rectius*, del contratto d'opera e del contratto d'opera intellettuale), sostenendo che esse avrebbero trovato una migliore collocazione, nel libro IV, accanto a quelle disciplinanti gli altri contratti derivati dallo schema della *locatio operis*⁷⁷.

Sorprende, tuttavia, quanto poco abbia influito su tale dibattito l'avvento della Costituzione repubblicana e la rifondazione dello Stato democratico-sociale sul fondamento laburista. La dottrina di età repubblicana, fino almeno agli ai tardi anni '60, mostrerà una sostanziale continuità rispetto all'impostazione consolidatasi in epoca corporativa, limitandosi la manualistica, in alcuni casi, appena a sostituire il termine «ordinamento corporativo» con

lavoro, cit., p. 94; G. D'EUFEMIA, *Sul concetto di diritto del lavoro*, in *Riv. it. sc. giur.*, 1935, p. 307; G. ARDAU, *Corso di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1947, p. 96; F. PERGOLESI, *Diritto del lavoro*, Upep, Bologna, 1949, p. 12, il quale aveva invece in precedenza ammesso, sia pure in ipotesi eccezionali e di stretta interpretazione, la possibilità di estendere parte della legislazione del lavoro anche al lavoro autonomo (ID., *Introduzione. Nozione, sistema, fonti del diritto del lavoro*, in U. BORSI, F. PERGOLESI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam, Padova, 1938, p. 34).

⁷⁴ C. LEGA, *Il diritto del lavoro e il lavoro autonomo*, in *Dir. lav.*, 1950, I, rispettivamente, p. 116 e 120 s., ove, con sorprendente modernità, si sostiene che «vi deve essere, perciò, un nucleo centrale di ampio respiro che giustifichi e la denominazione e i limiti di un diritto del lavoro che non ripudia da sé i lavoratori autonomi; un nucleo intorno al quale deve ruotare tutto l'ordinamento giuridico del lavoro e che informa di sé i vari istituti, pur senza livellarli entro un unico schema o legarli a uno stesso principio, ma anzi presentandoli differenziati, a seconda che debbano rispondere alle diverse esigenze dei rapporti economico-sociali, cosicché si possano considerare germinati da un unico tronco». Nel senso della «comprensività» del diritto del lavoro rispetto al lavoro autonomo anche L.A. MIGLIORANZI, *Comprensività del diritto del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1943, I, p. 169.

⁷⁵ G. D'EUFEMIA, *Sul concetto di diritto del lavoro*, cit., p. 321, che fa già riferimento alla «dipendenza organizzativa nascente dal fatto di prestare lavoro in un'estranea organizzazione economica».

⁷⁶ C. LEGA, *Il diritto del lavoro e il lavoro autonomo*, cit., p. 117, che osserva come la disciplina del lavoro subordinato «fa perno, anzitutto, sull'inserimento del lavoratore nell'impresa del creditore del lavoro ove il primo si trova, rispetto a questo, in posizione di subordinazione».

⁷⁷ P. GASPARRI, *Il rapporto di lavoro autonomo*, in *Dir. lav.*, 1942, I, p. 110.

«ordinamento giuridico»⁷⁸, e ad affiancare il nuovo art. 35 Cost. all'art. 2060 c.c. quando si tratti di rilevare quegli elementi di unitarietà della tutela sottostanti al sistema del diritto del lavoro⁷⁹, destinati tuttavia a scolorire dinnanzi alle tendenze che si svilupperanno nei decenni successivi.

5. L'espansione dell'area della subordinazione e la parallela restrizione dell'area del lavoro autonomo

A partire dagli anni '60 si registra, in dottrina⁸⁰ e in giurisprudenza⁸¹, una spiccata valorizzazione degli elementi organizzativi, latenti nella nozione codicistica del «collaborare nell'impresa», che conduce ad un'estensione dell'area della subordinazione – anche oltre le fattispecie caratterizzate da una marcata eterodirezione della prestazione del lavoratore da parte del datore di lavoro – la quale verrà etichettata quale «tendenza espansiva del diritto del lavoro»⁸².

L'assurgere dell'«inserimento nell'organizzazione dell'imprenditore» a criterio distintivo per l'individuazione della fattispecie del lavoro subordinato

⁷⁸ L. GAETA, *Ludovico Barassi*, cit., p. 527.

⁷⁹ V. ad. Es. L. RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro autonomo*, cit., 151 s., secondo cui la disposizione costituzionale altro non farebbe che «ispirarsi» alla quella codicistica.

⁸⁰ V. soprattutto M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, e L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit. Nel senso che «l'inserimento del lavoratore nell'azienda (altrui) costituisce la concreta essenza del rapporto di lavoro subordinato e la causa ed il fondamento propri di tale specie di rapporto» già però D. NAPOLETANO, *Il lavoro subordinato*, cit., p. 225.

⁸¹ Si veda per un esempio emblematico App. Milano 7 luglio 1961, in *Rep. giust. civ.*, 1963, voce *Lavoro (rapp. di)*, n. 24, secondo cui «per negare ad un rapporto di lavoro il carattere di lavoro subordinato non sono valide le circostanze di fatto secondo cui il lavoratore svolgeva la sua attività soltanto per la durata di un'ora o al massimo di due ore al giorno e che il medesimo era libero di effettuare tale servizio nell'ora della giornata che preferiva, senza alcun orario stabilito dall'imprenditore [...] L'estremo della subordinazione [...] non deve intendersi nel senso di un assoggettamento integrale del lavoratore all'imprenditore [...] Perché gli elementi della subordinazione e della collaborazione integrino il rapporto di lavoro subordinato, è sufficiente che i medesimi siano tali da realizzare, come nel caso in esame, un permanente inserimento dell'energia lavorativa del prestatore d'opera nella organizzazione dell'azienda». Per riferimenti a quella giurisprudenza che valorizza l'elemento dell'inserimento nell'impresa, L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Riflessioni in tema di continuità, impresa, rapporto di lavoro*, in AA. VV., *Studi in onore di Francesco Santoro Passarelli*, V, Jovene, Napoli, 1972, p. 1025 ss., spec. nt. 1, 14 e 31, e, successivamente, L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in AA. VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, cit., p. 150 ss., ove si osserva che nel periodo che va dagli anni '50 agli anni '80 del secolo scorso la giurisprudenza abbia elasticizzato, dilatandola, la nozione di subordinazione, dapprima attenuando il rilievo dell'eterodirezione e quindi valorizzando i c.d. criteri secondari della subordinazione (vincolo di orario, modalità della retribuzione, possibilità per il lavoratore di farsi sostituire, pluralità di committenti), lasciati alla discrezionalità dei pretori.

⁸² Sul valore polisensibile della formula U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, Milano, 1967, p. 162 ss.

indica «lo sforzo costantemente compiuto dai giudici per cogliere, nella fluida realtà dei casi oggetto della loro decisione, gli elementi che, di volta in volta, consentano la massima estensione della tutela predisposta per il lavoro subordinato»⁸³, al punto che già vi è chi denuncia che ormai «va profilandosi il rischio di configurare il rapporto di lavoro [leggi «subordinato»] nei più impensati rapporti della vita sociale»⁸⁴.

Si realizza così uno «spregiudicato svuotamento del criterio della subordinazione» a vantaggio di criteri diversi, «evocatori di una prospettiva senza alcun dubbio più ampia, se non addirittura diversa, di quella segnata dalla soggezione al potere di direzione e di controllo dell'altra parte»⁸⁵.

Per effetto di tale estensione la subordinazione viene (ulteriormente) a «perdere i caratteri dell'antico *droit ouvrier* e viene in sostanza a coprire un'area interclassista: la piccola borghesia impiegatizia dapprima e gradatamente [...] la nuova classe dei *managers*»⁸⁶. Se tuttavia l'inerenza del rapporto di lavoro all'organizzazione diventa criterio di identificazione della natura subordinata del rapporto, specularmente «la mancata inserzione della prestazione lavorativa nell'organizzazione del creditore di lavoro viene considerata automaticamente un indice dell'autonomia della stessa prestazione lavorativa»⁸⁷.

Su questo *humus* si consolida la riconduzione al lavoro subordinato di categorie di rapporti caratterizzati da un'ampia autonomia del prestatore per quanto attiene alle modalità spazio-temporali di esecuzione della prestazione, come le qualifiche dirigenziali⁸⁸, peraltro ricondotte alla *locatio operarum* già

⁸³ M. PERSIANI, *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato*, in AA. VV., *Studi in onore di Francesco Santoro Passarelli*, cit., p. 857.

⁸⁴ G. PERA, *Nota a Cass. 11 settembre 1965, n. 1989*, in *Foro it.*, 1966, I, c. 697, il quale aggiunge che «è una tendenza invero discutibile, gravemente contrastante con le più svariate e non frodatorie esigenze di vita; una tendenza fra l'altro culturalmente miope, quasi che negli schemi del codice possa stare tutta intera, senza residui, la multiforme vicenda intersubiettiva e quasi che nel codice vi siano tanti cassettoni con la possibilità di sistemare in qualcuno di essi ogni più impensabile rapporto, obliando quanto di vitalmente atipico vi sia nella realtà rispetto agli schemi».

⁸⁵ M. PERSIANI, *Riflessioni sulla giurisprudenza*, cit., p. 867 s., il quale conclude nel senso che «in questo contesto l'assoggettamento a tale potere non costituisce più, come pure poteva sembrare a prima vista, il principale elemento di discriminazione tra la fattispecie del lavoro autonomo e quelle analoghe, ma soltanto un profilo, non sempre essenziale, di una situazione più complessa».

⁸⁶ G. GIUGNI, voce *Lavoro (diritto del)*, in *Enciclopedia del Novecento*, Treccani Roma, 1978, III, p. 947.

⁸⁷ G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, Franco Angeli, Milano, 1979, p. 41.

⁸⁸ Nel senso che «è proprio in questo essere inserito nell'organizzazione che risiede [...] la ragione per cui i dirigenti devono essere considerati lavoratori subordinati», M. PERSIANI, *Riflessioni sulla giurisprudenza*, cit., p. 879, e, successivamente e *funditus*, P. TOSI, *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1974, ove la natura subordinata del rapporto di lavoro dirigenziale si giustifica essenzialmente in ragione di un approccio tipologico alla questione del metodo di qualificazione. Ad esiti non dissimili, peraltro, era già pervenuta la dottrina precedente in riferimento alla questione della compatibilità

nella ricostruzione barassiana⁸⁹, anche se non sarebbero poi mancate in dottrina voci propense a stigmatizzare l'attrazione della figura del dirigente nell'orbita del lavoro subordinato⁹⁰.

Nel contempo, e parallelamente, è lo stesso legislatore a intervenire sul piano della fattispecie, dissipando gli equivoci sorti in dottrina sulla natura del rapporto di lavoro a domicilio nel vigore della l. 264/1958⁹¹, e consacrando nell'art. 1, co. 2, l. 877/1973 un'ipotesi legale espressa di «subordinazione attenuata», configurabile cioè «in deroga a quanto stabilito dall'articolo 2094 del codice civile» quando «il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente»⁹².

In questo contesto, nel quale anche le ricerche sociologiche registrano una progressiva «salarizzazione» dei lavoratori⁹³, non stupirà che l'attenzione della giurisprudenza e della dottrina per il lavoro autonomo sia «ai minimi storici». Se si esclude il problema relativo alla qualificazione del rapporto di lavoro – che

del rapporto societario con quello di lavoro subordinato, cfr. L. MONTUSCHI, *Socio, amministratore di società e rapporto di lavoro subordinato*, in *Il diritto dell'economia*, 1969, p. 479 ss.; P. PETINO, *Rapporto di amministrazione e rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1968, spec. 222 ss. Sul punto v. anche *infra*, Cap. II, § 2.1, nt. 265, per le posizioni della più recente giurisprudenza delle Sezioni unite.

⁸⁹ Si è già visto come l'etero-direzione in senso tecnico-giuridico prefigurata da Barassi si potesse configurare nei medesimi termini «così per l'operario come per il direttore di Banca» (L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), cit., p. 29).

⁹⁰ A. ZOPPOLI, *Managerialità, dirigenza e contratto di lavoro*, in *LD*, 1993, spec. p. 301, il quale osserva che «il dirigente è da considerare lavoratore subordinato soltanto perché così è scritto nell'art. 2095 c.c., una norma emanata cinquant'anni fa, in una fase storica profondamente diversa».

⁹¹ Su cui, in generale, A. D'HARMANT FRANÇOIS, voce *Lavoro a domicilio*, in *ED*, XXIII, Giuffrè, Milano, 1973, p. 440 ss.; G. ARDAU, *I lavoratori a domicilio sono autonomi o subordinati?*, in *MGL*, 1953, p. 212 ss. Nel senso che il rapporto di lavoro a domicilio, pur presentando prevalentemente i tratti del lavoro autonomo, avesse sussunto per motivi di ordine sociale parte della disciplina propria del lavoro subordinato, v. L. RIVA SANSEVERINO, *Dell'impresa in generale*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, Zanichelli-II Foro italiano, Bologna-Roma, 1969, p. 581. Nel senso che la legge del 1958 avesse fondato una presunzione a favore della natura subordinata del lavoro a domicilio, isolatamente, G. PETRACCONE, *Il lavoro a domicilio e la nuova legge 13 marzo 1958, n. 264 per la sua disciplina*, in *RGL*, 1959, I, p. 157. Nel senso che il lavoro a domicilio potesse essere ricompreso nel lavoro autonomo come in quello subordinato secondo le caratteristiche del caso concreto C. LEGA, *Contratto d'opera*, in U. BORSI, F. PERGOLES (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam, Padova, 1960, p. 551, insieme alla giurisprudenza maggioritaria: Cass. 9 luglio 1959, n. 2212, in *RGL*, 1959, II, p. 543; Cass. 21 febbraio 1963, n. 590, *RDL*, 1963, II, p. 122.

⁹² Per tutti, L. NOGLER, *Il lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2000.

⁹³ E. REYNERI, *Sociologia del mercato del lavoro*, II, *Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna, 2005, Cap. 8, § 3; I. FELLINI, *Una mappa analitica*, in C. RANCI (a cura di), *Partite Iva*, cit., p. 105.

continua ad affollare le aule giudiziarie⁹⁴, come continuerà a farlo nei decenni successivi⁹⁵ – non si assiste a significativi sviluppi per quanto concerne i meccanismi di tutela del lavoro autonomo, «debole» e non.

Tale direttrice di tutela viene invero affidata all'ampliamento della nozione di subordinazione, con effetti tuttavia distorsivi in termini di razionalità⁹⁶, mentre al lavoro autonomo che non riesce a entrare nelle pur allargate maglie della subordinazione vengono viepiù negate la gran parte di quelle tutele che si ritiene la Costituzione riservi al lavoro «in senso stretto», cioè subordinato. Solo con l'importante eccezione rappresentata dall'orientamento estensivo della giurisprudenza costituzionale, in materia di sciopero⁹⁷, la giurisprudenza in materia di lavoro autonomo si porrà «in sintonia con l'allora dominante tendenza espansiva del diritto del lavoro (ma anche del diritto sindacale) in una fase di piena egemonia del modello fordista, che dalla fabbrica si estendeva alla società, sino allo Stato»⁹⁸, mentre sul versante della disciplina del rapporto, fatto salvo un richiamo di stile agli artt. 4 e 35 Cost., la dottrina maggioritaria⁹⁹ (sia pure con importanti eccezioni)¹⁰⁰ così come la giurisprudenza¹⁰¹, reputeranno inapplicabile al lavoro autonomo la garanzia della retribuzione sufficiente di cui all'art. 36 Cost., secondo una linea interpretativa che incontrerà, quantomeno in via tendenziale, il favore della stessa Corte costituzionale¹⁰², e finirà per

⁹⁴ L. RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro autonomo*, cit., p. 158, dove l'Autrice rileva, quanto agli esiti di tale mole di procedimenti, che «ripetutamente risulta un orientamento a favore della qualificazione di lavoro subordinato».

⁹⁵ M.T. CARINCI, *Il contratto d'opera*, in G. GITTI, M. MAUGERI, M. NOTARI (a cura di), *I contratti per l'impresa*, Il Mulino, Bologna, 2012, p. 189.

⁹⁶ M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione*, cit., p. 371 ss.

⁹⁷ Corte cost. 8 luglio 1975, n. 222, in *Foro it.*, 1975, I, c. 1569, con nota di richiami, e in *RGL*, 1975, II, p. 981, con nota di P. GIORDANO, che dichiarò l'illegittimità costituzionale dell'art. 506, in relazione all'art. 505, del codice penale, per contrasto con l'art. 40 Cost., nella parte in cui puniva la sospensione del lavoro effettuata per protesta dagli esercenti di piccole aziende industriali o commerciali che non hanno lavoratori alla loro dipendenza. Sul punto G. GIUGNI, voce *Sciopero (ordinamento italiano)*, in *EGT*, XXVIII, Treccani, Roma, 1992, spec. p. 4. Per una più approfondita trattazione delle questioni relative allo «sciopero» dei lavoratori autonomi, *infra*, Cap. III, Sez. III, § 3.

⁹⁸ Così B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post moderno: lo «sciopero» dei lavoratori autonomi*, in WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona».IT – 43/2006, p. 14.

⁹⁹ A. TORRENTE, F. JANNELLI, C. RUPERTO, *Del lavoro*, in AA. VV., *Commentario del Codice Civile*, V, I, Utet, Torino 1961, p. 150; L. RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro autonomo*, cit., p. 175; F. SANTORO PASSARELLI, voce *Opera (Contratto di)*, cit., p. 987; R. SCOGNAMIGLIO, voce *Lavoro I) Disciplina costituzionale*, in *EGT*, XVIII, Treccani, Roma, 1989, p. 10 ss.

¹⁰⁰ C. LEGA, *Principi costituzionali in tema di compenso del lavoro autonomo*, in *Giur. it.*, 1960, I, p. 343; G. GIACOBBE, voce *Lavoro autonomo*, cit., p. 431 s. In riferimento al lavoro parasubordinato, con diverse precisazioni, G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., spec. p. 23 s.

¹⁰¹ A partire da Cass. 4 luglio 1963, n. 1796, in *MGC*, 1963, p. 852.

¹⁰² Corte cost. 7 luglio 1964, n. 75, in *GCost*, 1964, p. 751, e in *RTDPC*, 1973, p. 1643, con nota di P. PALAZZO, *La prestazione d'opera professionale e l'art. 36 della Costituzione*, in riferimento alla questione di costituzionalità – dichiarata infondata – di una norma speciale che aveva

consolidarsi nel diritto vivente, propenso ad escludere dal novero dei beneficiari della garanzia costituzionale *tutti* i lavoratori autonomi¹⁰³.

Comincia così a maturare una sensibilità critica verso la costruzione dicotomica concepita in termini di «tutto o nulla»¹⁰⁴, che a distanza di pochissimi anni dalla riforma processuale del 1973, di cui si dirà appresso, parte della dottrina individuerà con l'efficace immagine del «deserto» delle tutele del lavoro autonomo contrapposto alla «giungla» del diritto del lavoro subordinato¹⁰⁵.

6. La (limitata) estensione delle garanzie lavoristiche al lavoro «parasubordinato»

Solo con la riforma del processo del lavoro realizzata con la l. 533/1973 alcune garanzie proprie del rapporto di lavoro subordinato vengono estese anche ai «rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e ad altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato»¹⁰⁶ (art. 409, n. 3, c.p.c., come modificato dalla l. 533/1973).

Se il riferimento al contratto di agenzia – la cui aggiunta al testo iniziale individuava una fattispecie negoziale tipica già identificata come modello sociale prevalente di collaboratori nell'impresa ricondotti contrattualmente alla *locatio operis*¹⁰⁷ (a seguito di un percorso di fuoriuscita dalle file del mondo

previsto, per determinate categorie di atti notarili, un dimezzamento del compenso dovuto al notaio; Corte cost. 23 aprile 1965, n. 30, in *Giur. cost.*, 1965, p. 283, con nota di D. SERRANI, *Brevi note in tema di libertà contrattuale e principi costituzionali*, in riferimento all'inapplicabilità dell'art. 36 Cost., «concernente i rapporti di lavoro subordinato», ai rapporti «fra contrapposte categorie di imprenditori»; Corte cost. 20 maggio 1970, n. 75, in *Giur. cost.*, 1970, p. 1014, in riferimento alla questione di legittimità costituzionale – anch'essa dichiarata infondata – dell'art. 1751 c.c. previgente, nella parte in cui disponeva che l'indennità prevista a favore dell'agente in caso di cessazione del rapporto fosse dovuta solo se il contratto si fosse sciolto per fatto non imputabile a quest'ultimo.

¹⁰³ Come si avrà modo di evidenziare *infra*, Cap. III, Sez. I, § 8.1.

¹⁰⁴ In tal senso A.C. JEMOLO, *Prestazione professionale e lavoro subordinato*, in *Riv. dir. civ.*, 1968, II, p. 407, che già avverte quel «tutto o nulla che stanno ai due lati di questa sottilissima, spesso invisibile, linea discriminatoria».

¹⁰⁵ G. GIUGNI, *La giungla e il deserto*, in *Pol. dir.*, 1977, n. 4, p. 349 ss.

¹⁰⁶ V. sin d'ora G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit.; M. PEDRAZZOLI, voce *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, in *NNDI*, app. V, Utet, Torino, 1984, p. 472 ss.; M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *LD*, 1987, n. 1, p. 41 ss.

¹⁰⁷ G. GHEZZI, *Del contratto di agenzia*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, Zanichelli-II Foro italiano, Bologna-Roma, 1970; E. ZANELLI, *Storia e teoria del rapporto di agenzia*, in *Studi urbinati*, XXXII, 1963, il quale definisce l'agente «un *locator operarum* senza retribuzione» (p. 173). Sul punto, v. in seguito A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 135 ss., e G. FERRARO, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in AIDLASS, *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro di Salerno, 22-23 maggio 1998, Giuffrè, Milano, 1999, p. 35, ove si rileva che «il contratto di

impiegatizio che si era consolidato già in epoca corporativa¹⁰⁸) – anche il riferimento ai «rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni d’opera continuativa e coordinata», non era del tutto inedito.

Esso era già presente nel disegno di legge Rubinacci per una legge sindacale¹⁰⁹, ove era stato proposto di prevedere (art. 24) che le associazioni sindacali registrate potessero stipulare «accordi economici collettivi per la disciplina dei rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d’opera coordinata e continuativa»¹¹⁰, nonché, successivamente, nella legge Vigorelli (l. 741/1959), la quale aveva ricompreso nell’ambito del sistema volto a garantire minimi di trattamento economico e normativo applicabili *erga omnes* mediante il recepimento dei contratti e accordi collettivi sottoscritti in precedenza anche i «rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e [...] di collaborazione che si concretino in prestazione d’opera continuativa e coordinata» (art. 2, l. 741/1959)¹¹¹.

Con la riforma del 1973, la categoria di rapporti indicati dalla disposizione processuale – che comprende sia rapporti di prestazione d’opera tipici (agenzia e rappresentanza commerciale) che atipici («altri» rapporti di collaborazione

agenzia rappresenta il vero modello alternativo al lavoro subordinato, in quanto morfologicamente abbastanza comparabile allo stesso, e al tempo stesso speculare per quanto concerne la natura del rapporto giuridico e le modalità organizzative». Nel senso che il contratto di agenzia rappresenti il «prototipo legislativo della categoria dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa», anche successivamente, E. GHERA, *Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2014, I, p. 511.

¹⁰⁸ Lo rileva G. GHEZZI, *Del contratto di agenzia*, cit. p. 10, richiamando W. BIGIAMI, *Sul concetto di agente di commercio*, in *Studi urbinati*, n. 3-4, 1931, p. 38 ss. Sul punto, G. ZILIO GRANDI, *Lavoro gestorio e subordinazione. Una ricostruzione storico-critica*, Cedam, Padova, 2007.

¹⁰⁹ Ddl 4 dicembre 1951 (doc. n. 2380), *Disposizioni per la disciplina giuridica dei rapporti di lavoro*, che può leggersi, unitamente alla Relazione di accompagnamento, in *RDL*, 1951, III, p. 86 ss.

¹¹⁰ La Relazione al disegno di legge testimonia come il concetto di parasubordinazione fosse già noto nei primissimi anni '50 laddove adduce tra le ragioni che hanno indotto a prevedere la possibilità di stipulare «accordi economici collettivi» anche in relazione a lavoratori non subordinati nel fatto che «vi sono, però, particolari rapporti che, pur intercorrendo tra datori di lavoro, hanno una speciale fisionomia, sono cioè caratterizzati dalla soggezione di una delle due parti contraenti all'altra. Tale è il caso degli agenti e rappresentanti di commercio o degli agenti di assicurazione, il cui rapporto con le rispettive imprese preponenti di concreta nella esecuzione di un lavoro strettamente coordinato alle direttive impartite e alle quali l'agente deve conformarsi nella propria gestione tecnica, amministrativa e organizzativa. L'agente pertanto, pur rivestendo la qualifica di datore di lavoro, sia pure in potenza, viene a trovarsi nei confronti dell'impresa preponente, in uno stato di soggezione paragonabile, sotto certi aspetti, al lavoro subordinato». Sul punto, R. PURPURA, *Lavoratori autonomi e liberi professionisti nel disegno di legge sindacale*, in *RDL*, 1952, I, p. 241 ss.; C. LEGA, *Disciplina intersindacale dei rapporti economici collettivi*, in *Dir. lav.*, 1953, I, p. 91 ss., spec. p. 94 ss.

¹¹¹ I suddetti accordi economici relativi alle imprese industriali ed alle imprese commerciali sono stati recepiti, rispettivamente, nei DPR 16 gennaio 1961, n. 145 e 26 dicembre 1960, n. 1842. Sul punto G. GIUGNI, *La disciplina del trattamento minimo di categoria*, in *RTDPC*, 1959, p. 863 ss.; L. RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro autonomo*, cit., p. 162.

coordinata e continuativa), ma in ogni caso di natura autonoma¹¹² – viene investita di due ordini di tutele, processuali e sostanziali. Innanzitutto l'applicazione del nuovo rito del lavoro, ispirato ad un'attenuazione dei formalismi propri del processo civile ordinario e al rafforzamento dei poteri istruttori del magistrato del lavoro. In secondo luogo, l'applicazione del novellato art. 2113 c.c., volto a impedire la dismissione, da parte del contraente debole del rapporto, dei diritti derivanti da disposizioni inderogabili di legge o dei contratti (e soprattutto, per quanto qui interessa, accordi) collettivi.

Se pure l'introduzione della categoria di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. assumeva un rilievo di natura essenzialmente processuale¹¹³, parte della dottrina formatasi all'indomani della riforma non mancò di scorgere nella riforma il segno di una ulteriore estensione della disciplina lavoristica, al di là dei rapporti di subordinazione in senso tecnico, arrivando a scorgere nella «dipendenza economica» del prestatore d'opera coordinata e continuativa – concetto che si riteneva presupposto, ancorché implicito, della previsione codicistica¹¹⁴ – il cardine di una disciplina a tutela del lavoro personale non subordinato che si sarebbe potuta arricchire con l'applicazione analogica di disposizioni lavoristiche anche diverse da quelle esplicitamente richiamate dal legislatore¹¹⁵, sulla scorta di una loro interpretazione orientata alle previsioni costituzionali¹¹⁶.

Altri invece, tutto all'opposto, hanno ravvisato nel dettato nell'art. 409, n. 3, c.p.c., una funzione di argine della tendenza espansiva del diritto del lavoro¹¹⁷,

¹¹² Al punto che v'è chi aveva giudicato “superfluo” l'inciso «anche se non a carattere subordinato», A. PROTO PISANI, *Controversie individuali di lavoro*, Utet, Torino, 1993, p. 38, ove si osserva come si tratti di rilievo diffuso.

¹¹³ Come rivelano già i primi contributi, attenti soprattutto all'individuazione dell'ambito di applicazione soggettivo delle nuove previsioni del codice di rito, e dunque dei rapporti di lavoro non subordinato ad esse soggetti: A. CESSARI, *Sul campo soggettivo di applicazione del nuovo rito del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1974, I, p. 17 ss.; G. GHEZZI, *I rapporti di diritto privato soggetti al nuovo rito*, in AA. VV., *Il nuovo processo del lavoro*, Atti della tavola rotonda di Firenze, 2 febbraio 1974, Giuffrè, Milano, 1977, p. 37 ss.; G. PERA, *Rapporti cosiddetti di parasubordinazione e rito del lavoro*, in *RDP*, 1974, p. 422 ss. Sulla funzione essenzialmente processuale della disposizione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., da ultimo, D. BORGHESI, *La l. n. 81/2017 inserisce nell'art. 409 c.p.c. una norma omeopatica*, in *Lav. giur.*, 2017, n. 8-9, p. 737 s.

¹¹⁴ Sulla scorta di un'interpretazione coerente con la *ratio* sottesa all'emersione della categoria dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nella legislazione precedente, v. *supra* nt. 110.

¹¹⁵ G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., spec. p. 23 ss. e 95 ss., ove si propende per l'applicazione ai rapporti di lavoro parasubordinato dei principi di cui all'art. 36 Cost., della normativa degli artt. 2126 e 2049 c.c., di quella relativa alla prescrizione e alla rivalutazione dei crediti di lavoro.

¹¹⁶ A.M. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1983, che pur partendo da premesse divergenti da quelle dell'A. citato alla nota precedente, approda ad esiti parzialmente analoghi.

¹¹⁷ M. PEDRAZZOLI, *Collaborazione autonoma e rito del lavoro (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.)*, in *RIDL*, 1984, I, p. 506 ss.; ID., *Voce Opera (prestazioni*

sottolineando come ciò che la dottrina denomina lavoro «parasubordinato» sia, per espressa previsione del legislatore, lavoro «non subordinato» e che anzi con la norma processuale il legislatore abbia ascritto al lavoro autonomo «fattispecie che, in difetto di questa qualificazione, gli interpreti avrebbero potuto ricondurre al tipo lavoro subordinato»¹¹⁸.

Così evidenziate le due chiavi di lettura del lavoro parasubordinato si può apprezzare appieno la latente ambiguità funzionale della previsione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., la quale «se da una parte aspira a delimitare l'area della dipendenza assorbendone alcuni valori, da un'altra parte contiene delle costanti potenzialità di erosione degli spazi di tutela di soggetti sostanzialmente integrati nel processo produttivo»¹¹⁹.

In ogni caso, la giurisprudenza generalmente non ha dubitato (all'indomani della novella del 1973 così come nei decenni successivi) che il lavoro parasubordinato – ancorché sovente bisognoso di una tutela in parte analoga a quella prevista per il lavoro dipendente, alla luce della riconosciuta condizione di «subordinazione socio-economica» in cui versa il collaboratore¹²⁰ – dovesse essere ricondotto con nettezza al mondo del lavoro autonomo¹²¹, giungendo ad affermare, in modo per vero abbastanza lapidario, che «il carattere di parasubordinazione rileva ai soli fini processuali e non a fini sostanziali»¹²².

Una nozione di parasubordinazione valevole a fini non inerenti alla disciplina del rapporto sarebbe poi stata introdotta, una dozzina di anni dopo la riforma del processo del lavoro, dal legislatore fiscale, il quale ai fini della qualificazione dei redditi delle persone fisiche avrebbe affiancato ad una serie di

coordinate e continuative), cit., p. 488, ove si sostiene che «è da sottoporre a critica lo stesso assunto consueto, per cui l'art. 409, n. 3 costituirebbe una nuova tappa della cosiddetta tendenza espansiva del diritto del lavoro [...] a me pare che il senso prevalente della norma sia piuttosto quello di porle un limite rigoroso». In senso adesivo, sia pure con diverse precisazioni, M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., p. 44 ss.

¹¹⁸ *Ivi*, p. 48.

¹¹⁹ G. FERRARO, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, cit., p. 91.

¹²⁰ Così Corte cost. 19 febbraio 1976, n. 29, in *Foro it.*, 1976, I, c. 508, la quale ha affermato, mediante sentenza interpretativa di rigetto, che l'art. 409, n. 3, c.p.c., può trovare applicazione anche al lavoro nautico, avendo la riforma del processo del lavoro proceduto all'abrogazione tacita, per quanto concerne i rapporti di collaborazioni coordinata e continuativa, dell'art. 603 cod. nav. e delle norme collegate che individuavano la competenza speciale del comandante di porto.

¹²¹ Particolarmente esplicita Corte cost. 24 luglio 1995, n. 365, in *Giur. cost.*, 1995, p. 2708 ss., secondo cui i rapporti di parasubordinazione (nel caso di specie, prestazioni di trasporto coordinato e continuativo) «restano nell'area del lavoro autonomo», con la conseguenza che non trova applicazione il regime prescrizione dei crediti dal lavoro subordinato, senza che ciò comporti una violazione degli artt. 3 e 35 Cost.

¹²² Cass. 2 marzo 1995, n. 2426, in *NGL*, 1995, p., 529, la quale in parte motiva offre un'interessante panoramica della giurisprudenza che aveva in precedenza negato ai rapporti di agenzia e di collaborazione coordinata e continuativa le garanzie lavoristiche non espressamente estese a tali categorie di rapporti.

ipotesi tipiche (quali gli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, la collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, la partecipazione a collegi e commissioni) anche una categoria generale rappresentata dagli «altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa» (art. 49, comma 2, d.p.r. 917/1986), precisando tuttavia che «si considerano tali i rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o professione esercitata da contribuente [...], che pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita». Si tratta, come è stato osservato¹²³, di una nozione più ristretta e non sovrapponibile a quella prevista dall'art. 409, n. 3, c.p.c., dalla quale si differenzia soprattutto per quanto concerne il carattere esclusivamente personale della prestazione, benché il legislatore abbia successivamente definito anche tali rapporti come di «parasubordinazione» (art. 5 d.lgs. 38/2000).

Rinviando ad altra sede per quanto concerne la fisionomia attuale dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa¹²⁴, può qui provvisoriamente concludersi che, con l'introduzione della categoria dei rapporti di parasubordinazione, il tema del lavoro autonomo e delle sue tutele – siano esse da costruire in termini identici, simili o diametralmente opposti rispetto a quelle del lavoro subordinato – torna ad essere al centro delle attenzioni della dottrina, per quanto la categoria del lavoro parasubordinato paia interessare più che altro perché essa si colloca nei «dintorni»¹²⁵ del lavoro dipendente.

7. La “crisi” della subordinazione e la “riscoperta” del lavoro autonomo

A partire dalla seconda metà degli anni '80 quella che abbiamo sinora definito «tendenza espansiva» del diritto del lavoro (subordinato) segna una battuta d'arresto. Le trasformazioni dei modelli organizzativi e produttivi che accompagnano il decennio, unitamente a quelle emergenti nella società civile, impongono una rimeditazione della nozione e della funzione della subordinazione quale porta d'accesso alle garanzie del lavoro subordinato.

La giurisprudenza, per parte sua, si dimostra più propensa ad accogliere le suggestioni, provenienti da una parte della dottrina¹²⁶, volte ad attribuire

¹²³ L. NOGLER, *La doppia nozione giuslavoristica di parasubordinazione*, in *MGL*, 2000, n. 10, p. 1024 ss.

¹²⁴ *Infra*, Cap. II, § 4 e ss.

¹²⁵ Il riferimento è evidentemente a M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit.

¹²⁶ Soprattutto P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1989, spec. cap. I; ID., *Autonomia privata individuale e qualificazione del rapporto di lavoro*, in

maggiore rilevanza alla volontà individuale delle parti nel processo di qualificazione del rapporto di lavoro¹²⁷, assegnando al *nomen iuris* una valenza discrezionale, quantomeno nei casi in cui l'utilizzo degli altri indici sino ad allora elaborati conducesse a risultati equivoci¹²⁸, e ciò tanto più quando l'accertamento del carattere subordinato del rapporto venisse richiesto dall'ente previdenziale, piuttosto che dal lavoratore interessato¹²⁹.

In quella stessa giurisprudenza pare arrestarsi la spinta espansiva della fattispecie «subordinazione», che viene (o torna) a essere intesa in senso maggiormente restrittivo, quale «assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro»¹³⁰ – e sin qui nulla di (troppo) nuovo¹³¹ – il quale tuttavia, secondo un filone particolarmente rigoroso emerso in quegli anni, «deve estrinsecarsi nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative, e deve essere concretamente apprezzato con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione»¹³², non considerandosi sufficiente ai fini della configurazione di un rapporto di lavoro subordinato l'esistenza di «direttive

AA. VV., *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1993, p. 2 ss.; ID., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, cit., p. 76 ss. (in relazione alla nota vicenda dei *pony express*).

¹²⁷ Che si tratti di un orientamento sviluppatosi in tempi (allora) recenti lo rileva F. LUNARDON, *La subordinazione*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, II, Utet, Torino, 1998, p. 16.

¹²⁸ Tra le apripista, già nella prima metà degli anni '80, v. Cass. 20 aprile 1983 n. 2728, in *RIDL*, 1984, II, p. 302, secondo cui «il principio per cui, ai fini della distinzione fra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato è necessario avere riguardo all'effettivo contenuto del rapporto stesso, indipendentemente dal *nomen iuris* usato dalle parti, non implica che la dichiarazione di volontà di queste in ordine alla fissazione di tale contenuto o di un elemento di esso, qualificante ai fini della suddetta distinzione, debba essere stralciata nell'interpretazione del precepto contrattuale e che non debba tenersi conto del relativo reciproco affidamento delle parti». In termini, nella giurisprudenza successiva, Cass. 25 febbraio 1987, n. 2011, *GCM*, 1987, n. 2; Cass. 19 maggio 1987, n. 4565, *GCM*, 1987, n. 5; Cass. 16 luglio 1987, n. 6284, *GCM*, 1987, n. 7.

¹²⁹ V. ad es. Cass. 17 novembre 1994, n. 9718, in *Inf. prev.*, 1995, p. 108.

¹³⁰ *Ex plurimis*, Cass. 20 aprile 1983, n. 2728, cit.; Cass. 3 giugno 1985, n. 3310, in *Giur. it.*, 1986, n. 1, I, p. 1061; Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, cit.

¹³¹ Come rileva L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, cit., p. 171.

¹³² Tra le prime Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, cit.; Cass. 14 luglio 1993, n. 7796, in *RIDL*, 1994, II, p. 317, con nota di L. NOGLER, *Forza contrattuale delle parti e qualificazione del rapporto di lavoro del direttore generale di una s.p.a. con società collegate*; Cass. 1 febbraio 1993, n. 1182; Cass. 17 novembre 1994, n. 9718, cit.; Cass. 16 gennaio 1996, n. 326, in *Rep. Foro it.*, 1996, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 416.

programmatiche e prescrizioni predeterminate ovvero un controllo estrinseco dell'attività del prestatore di lavoro, attinente al risultato della medesima»¹³³.

Al di là dell'evoluzione della giurisprudenza, pur sempre capace di risolvere, sia pure in modo inappagante, le questioni in materia qualificazione del rapporto¹³⁴, a partire dagli anni '80 si registra in dottrina un senso di crescente smarrimento, se non di vera e propria «disperazione»¹³⁵, rispetto al problema della subordinazione, secondo almeno due direttive fondamentali.

In primo luogo, come *dato di fattispecie*¹³⁶ caratterizzante la collaborazione di cui all'art. 2094 c.c., la nozione di subordinazione pare sempre più inafferrabile di fronte ai «nuovi lavori»¹³⁷ che si pongono all'attenzione degli interpreti, figli di modelli di organizzazione del lavoro (già allora) facilitati dalla rivoluzione tecnologica (si pensi al nutrito contenzioso in materia di *pony express*¹³⁸, oggi da più parti richiamato nel contesto del dibattito sul lavoro nella *gig economy*¹³⁹), complici oltretutto l'incertezza circa le preliminari opzioni metodologiche¹⁴⁰.

Né troppa fortuna sortirà la pur autorevole prospettiva, volta a individuare l'essenza della nozione della subordinazione non già nell'etero-direzione, ormai

¹³³ Circostanze ritenute compatibili con l'autonomia del prestatore da Cass. 3 aprile 1990, n. 2680, in *RGL*, 1991, II, p. 196.

¹³⁴ Al punto che ancora alla fine degli anni '80 osserva 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., p. 43, che «se dovessimo giudicare dai repertori della giurisprudenza, dovremmo dire che il problema della subordinazione non esiste, o almeno che non esiste oggi in modo sostanzialmente diverso da ieri o l'altro ieri».

¹³⁵ Scriveva Giuseppe Pera nel 1987, con la consueta sintetica efficacia che caratterizza le sue *Noterelle*, che il tema del rapporto tra lavoro autonomo e lavoro subordinato solleva «molta diatriba con accenti di disperazione nella constatata impossibilità di una linea distintiva sicura» (oggi in G. PERA, *Noterelle. Diario di un ventennio*, a cura di V.A. POSO, Giuffrè, Milano, 2004, p. 33).

¹³⁶ Nel senso di «sintesi dei criteri che valgono a qualificare un rapporto di lavoro come rapporto di lavoro subordinato» (M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre*, cit., p. 43 s.) ovvero di «contenuto, elemento o dato strutturale, discretivo di una fattispecie negoziale e atto a distinguere un (sotto)tipo di contratto di lavoro da un altro» (M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione*, cit., p. 378).

¹³⁷ G. DEODATO, E. SINISCALCHI (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*. Atti del Convegno CSDN di Milano, 10 ottobre 1987, Milano, Giuffrè, 1988.

¹³⁸ *Supra*, nt. 50.

¹³⁹ Per il momento, M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione autonomia (e del relativo metodo d'indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 67 ss. Sul punto *infra*, Cap. IV. § 7.4.

¹⁴⁰ Sul delicato problema del metodo, su cui non è possibile soffermarsi in questa sede, L. NOGLER, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *RIDL*, 1990, I, p. 182 ss.; L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, cit., spec. p. 192 ss., anche per gli ulteriori riferimenti alla diatriba consumatasi tra i sostenitori del metodo tipologico e quelli del metodo sussuntivo. Per una panoramica recente, R. SCIOTTI, *La subordinazione come fattispecie unitaria complessa*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 41 ss.

divenuta criterio di difficilissima utilizzazione, ma piuttosto nella condizione di “doppia alienità” in cui versa il lavoratore subordinato¹⁴¹, che la successiva giurisprudenza costituzionale avrebbe ravvisato nell’alienità «del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata» e nell’alienità «dell’organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce»¹⁴². Non solo infatti va ricordato che la celebre sentenza estesa da Luigi Mengoni ebbe l’effetto pratico di negare piena cittadinanza lavoristica al lavoro associato¹⁴³ (secondo una linea che sarebbe stata sconfessata dal legislatore pochi anni più tardi con la l. 142/2001¹⁴⁴), ma soprattutto pare che, con alcune eccezioni, la tesi, nonostante l’autorevolezza dello scranno, abbia alquanto faticato a trovare affermazione, in una giurisprudenza ancora (e tuttora) tesa a ricercare i tratti dell’etero-direzione della prestazione lavorativa, al punto che vi è chi ha denunciato che alla pronuncia *de qua* «sia solitamente riservata la stessa attenzione che si potrebbe dedicare all’opinione di un Tribunale di provincia»¹⁴⁵.

Ma soprattutto, si osserva, la subordinazione non rappresenta più un appagante *criterio di selezione*¹⁴⁶ dei destinatari delle tutele di un diritto del lavoro concepito nella diade oppositiva dell’*all or nothing*, rilevandosi da più parti che il suo utilizzo come «criterio pratico discriminante tra lavoro protetto e lavoro non protetto»¹⁴⁷ aveva finito per consentire, da un lato, «generose

¹⁴¹ A partire da U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, cit., spec. p. 197; L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, Milano, 1971, p. 42; L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Franco Angeli, Milano, 1979, p. 90, secondo cui «è proprio questa separazione dal prodotto del lavoro e dalla organizzazione in cui questo è inserito che segna la discriminante con il lavoro autonomo».

¹⁴² Il riferimento è ovviamente a Corte cost. 5 febbraio 1996, n. 30, oggi anche in L. MENGONI, *Contratto di lavoro*, a cura di M. NAPOLI, Vita e pensiero, Milano, 2004, p. 149 ss.

¹⁴³ Lo rileva puntualmente F. MARTELLONI, *Uno statuto del lavoro oltre la subordinazione nel solco del disegno costituzionale*, in A. PERULLI (a cura di), *L’idea del diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Wolters Kluwer-Cedam, Assago, 2016, p. 236.

¹⁴⁴ La quale come noto ha codificato la regola della coesistenza del rapporto associativo con quello di lavoro. Per tutti, L. IMBERTI, *Il socio lavoratore di cooperativa. Disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Giuffrè, Milano, 2012, spec. p. 140 ss.

¹⁴⁵ M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., p. 45. Sul punto anche ID., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 65/2008, spec. p. 34 s.

¹⁴⁶ E cioè «come elemento che riconduce, non a tutti i lavori, ma a certi lavori, un ordinamento garantistico, un insieme di normative protettive» (ancora M. D’ANTONA, *La subordinazione e oltre*, cit., p. 44), come «criterio di imputazione della legislazione sociale alla fattispecie, ovvero, dopo e più modernamente, quale *gate keeper* delle normative protettive di diritto del lavoro» (ancora M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione*, cit., p. 379, il quale riconduce a Barassi la sovrapposizione tra subordinazione-fattispecie e subordinazione-criterio di imputazione.

¹⁴⁷ L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, cit., p. 194.

gratificazioni di ‘portoghesi’»¹⁴⁸, e dall’altro, per negare i «tortellini» a «non pochi poveracci, che avevano veramente fame»¹⁴⁹.

Si comincia quindi a discorrere diffusamente di una «crisi della subordinazione»¹⁵⁰, talvolta traendone l’auspicio di una «rinascita del lavoro autonomo»¹⁵¹ e si moltiplicano le proposte di manutenzione del sistema, le quali, nel corso degli anni ’90, «una volta tipizzate e disciplinate dalla legge le forme atipiche più importanti nell’area della subordinazione»¹⁵², daranno luogo a proposte di riforma, concentrate soprattutto sulla ridefinizione della linea di confine tra autonomia e subordinazione e sui modelli contrattuali (e sulle relative tutele) da destinare agli abitanti della “zona grigia”, che si succederanno negli anni con diversi contenuti e ispirazioni¹⁵³.

In generale, poi, si assiste a una «riscoperta del lavoro autonomo» quale mezzo di autoimpiego, più o meno sostenuto dall’intervento pubblico «a sostegno dei processi di riorganizzazione produttiva ed alle ricorrenti crisi di alcuni settori industriali»¹⁵⁴.

Il lavoro autonomo, e lo schema elementare del contratto d’opera in particolare, paiono costituire l’ossatura idonea a costruire uno zoccolo minimo

¹⁴⁸ L. GAETA, *Intervento sul tema: Il lavoro e i lavori*, in LD, 1989, p. 217.

¹⁴⁹ Secondo l’immagine concepita a fini didattici, con la consueta arguzia, da M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione*, cit. p. 371, nt. 43.

¹⁵⁰ AA. VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l’avvento di nuove forme di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1999; R. DE LUCA TAMAJO, R. FLAMMIA, M. PERSIANI, *La crisi della subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in AA. VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, cit., p. 331; E. GHERA, *Prospettive del contratto individuale di lavoro* (1999), ora in ID., *Il nuovo diritto del lavoro*, cit., p. 167 ss.; L. MONTUSCHI, *Sulla discussa “centralità” della fattispecie “contratto di lavoro”*, in AA. VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Milano, Giuffrè, p. 1025 e ss.; M. BIAGI, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2001, p. 87 ss.; M. D’ANTONA, *La subordinazione e oltre*, cit.

¹⁵¹ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in LD, 1997, n. 2, p. 173 ss., ove l’invito ad aprire «l’universo cognitivo del diritto del lavoro [...] all’universo contermini dell’autonomia [...] escogitando tutele parallele e finanche coincidenti».

¹⁵² R. DEL PUNTA, *Il diritto del lavoro fra due secoli. Dal Protocollo Giugni al decreto Biagi*, in P. ICHINO (a cura di), *Il diritto del lavoro nell’Italia Repubblicana*, cit. p. 357.

¹⁵³ Per alcune panoramiche sulle diverse proposte *de iure condendo* degli anni ’90 – alcune delle quali raccolte in AA. VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, cit., p. 285 ss. – delle quali non è né possibile né necessario dare conto analiticamente in questa sede, cfr. G. GHEZZI (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un Testo Unico*, Ediesse, Roma, 1996; M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in AA. VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, cit., p. 9 ss.; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, cit.; R. DEL PUNTA, *Il diritto del lavoro fra due secoli*, cit., 357 ss. In una prospettiva comparata, A. SUPIOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, DRI, 2000, n. 2, p. 217 ss., spec. 230 ss.

¹⁵⁴ G. FERRARO, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, cit., p. 8.

di tutele da destinare al lavoro «senza aggettivi» («*sans phrase*»)¹⁵⁵, secondo una prospettiva in linea con alcune proposte provenienti d’oltralpe, dove si profila l’introduzione di un «*droit de l’activité, qu’elle soit*»¹⁵⁶ e coerente d’altronde con le ricorrenti riflessioni circa la necessità di tutelare il lavoro autonomo con disposizioni «che non siano quelle proprie di qualsiasi contratto tra privati»¹⁵⁷.

Il dibattito giuridico intorno al «problema» del lavoro autonomo, peraltro, non rappresenta solo una risposta alla denunciata «crisi» della subordinazione, nelle diverse accezioni che si sono rilevate, e alla contestuale «fuga» dal diritto del lavoro (subordinato)¹⁵⁸, ma risulta altresì incalzato dalle ricerche sociologiche¹⁵⁹, le quali mostrano da un lato la crescita esponenziale degli appartenenti ai mondi delle professioni tradizionali e dall’altro la proliferazione di nuove figure professionali, esito della frammentazione dell’impresa post-fordista, che cominciano ad affollare un bacino, neppure troppo «grigio», ma certamente bisognoso di tutele anche diverse da quelle proprie del lavoro subordinato e destinate a trovare applicazione non solo nei confronti della controparte contrattuale ma anche delle autorità pubbliche (*in primis* quelle tributarie e previdenziali)¹⁶⁰. Insomma: si cominciano a profilare le istanze per la definizione di uno statuto concettuale (prima ancora che giuridico) del lavoro autonomo¹⁶¹.

Certo è che, sul finire del Novecento, si sono ormai gettate distintamente le basi per il superamento di quella «sineddoche mendace»¹⁶² che vuole che il diritto del lavoro si esaurisca nel diritto del lavoro subordinato, e che il lavoro dipendente non rappresenta più la forma esclusiva, ma solo il modello dominante del “lavoro per altri” giuridicamente tutelato come tale¹⁶³. Se è vero che

¹⁵⁵ A. PERULLI, *Locatio operis e lavoro «sans phrase»*, cit., p. 73 ss.

¹⁵⁶ G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Sirey, Paris, 1990; T. PRIESTLEY, *À propos du «contrat d’activité» proposé par le rapport Boissonat*, in *Droit social*, 1995, p. 955 ss.

¹⁵⁷ G. GHEZZI, *Proposte per un «Testo Unico» in tema di mercato del lavoro*, in *Lav. giur.*, 1995, p. 232.

¹⁵⁸ F. LISO, *La fuga dal diritto del lavoro*, in *Ind. Sind.*, 1998, n. 28, p. 1 ss.

¹⁵⁹ S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo in Italia*, cit.; P. BARBIERI, *Lavoro autonomo «di seconda generazione»: problemi e prospettive*, cit., p. 263 ss. Per una recente indagine di lungo periodo, C. RANCI, *Come cambiano le figure: uno sguardo di lungo periodo*, in ID., *Partite Iva*, cit., spec. p. 89 ss.

¹⁶⁰ R. SEMENZA, A. MORI, P. BORGHI, *Alla ricerca di cittadinanza: il lavoro autonomo professionale in Italia, Germania e Regno Unito*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2017, 18, 1, p. 41 ss.

¹⁶¹ S. BOLOGNA, *Dieci tesi per la definizione di uno Statuto del lavoro autonomo*, in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, cit., p. 13 ss., che per «statuto» del lavoro autonomo intende «non solo la definizione esatta delle sue caratteristiche e delle sue modalità di esistenza, che lo rendono una figura socialtipica distinta nettamente da altre figure, ma anche la sua riconoscibilità».

¹⁶² L’espressione è di M. PEDRAZZOLI, *Dal lavoro autonomo al lavoro subordinato*, in AIDLISS, *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, cit., p. 98 e 103.

¹⁶³ R. CASTEL, *Travail et utilité au monde*, in A. SUPIOT (dir.), *Le travail en perspectives*, LGDJ, Paris, 1998, p. 16.

l'universo cognitivo del diritto del lavoro si comincia ad aprire «all'universo contermini dell'autonomia»¹⁶⁴, mentre ormai sono già salpati non pochi «bastimenti carichi di A.»¹⁶⁵, la traduzione di tale apertura da parte del legislatore, tuttavia, non si rivelerà all'altezza delle aspettative.

8. La risposta normativa del lavoro a progetto

Alle prese con la «brutta gatta da pelare»¹⁶⁶ rappresentata dalla già denunciata sovrapposizione tra subordinazione come dato di fattispecie e subordinazione come *gate keeper* delle tutele del diritto del lavoro, all'alba del nuovo millennio il legislatore, rifacendosi alle ultime tra le proposte maturate in ambiente politico-dottrinale¹⁶⁷, rispondeva delegando il governo a intervenire sulla disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative prevedendone la stipulazione mediante un atto scritto da cui ne risultasse la durata, determinata o determinabile, nonché la riconducibilità «a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, resi con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione» (art. 4, l. 30/2003).

In adempimento di tale delega, veniva emanato il d.lgs. 276/2003, che avrebbe profondamente segnato il decennio successivo – meritando un posto da protagonista (nel bene e nel male) nel dibattito giuridico, politico e sociale, mostrandosi segno tangibile di quella condizione di “precarietà” del lavoro, termine che comincia a diffondersi proprio in quegli anni¹⁶⁸ – fino alla sua parziale abrogazione e riscrittura da parte del d.lgs. 81/2015, rispetto al quale i primi commentatori non mancarono di evidenziare gli elementi indicanti l'emersione di un “nuovo” mercato del lavoro¹⁶⁹, destinando tuttavia anche critiche severe all'opzione di politica del diritto sottesa¹⁷⁰.

Come noto, il decreto Biagi, per quanto qui interessa, aveva previsto che i rapporti di collaborazione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., avrebbero dovuto «essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi

¹⁶⁴ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, cit., p. 199.

¹⁶⁵ U. ROMAGNOLI, *Arriva un bastimento carico di «A.»*, cit., p. 31.

¹⁶⁶ M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione*, cit., p. 379.

¹⁶⁷ Cfr. T. TREU, *Politiche del lavoro*, Bologna, 2001, p. 317 ss.; M. BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, 2001, I, p. 257 ss.

¹⁶⁸ L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2007; A. ACCORNERO, *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006.

¹⁶⁹ M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004; R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 («Riforma Biagi»)*, Cedam, Padova, 2007.

¹⁷⁰ G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004.

di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa» (art. 61, d.lgs. 276/2003, nella versione originaria).

Con le successive previsioni del capo I del Titolo VII del decreto, disciplinanti i diversi momenti della costituzione, dello svolgimento e della cessazione del rapporto di lavoro a progetto (un rapporto necessariamente a termine, di durata determinata o determinabile), oltre che le conseguenze sanzionatorie in caso di mancata individuazione del progetto, il legislatore introduceva un *corpus* normativo che fotografava la «fisionomia dominante»¹⁷¹ dei rapporti di lavoro autonomo coordinato, divenuto «a progetto» e quindi finalmente munito di un vero e proprio «tipo contrattuale»¹⁷², nella quale alle istanze regolative del lavoro parasubordinato – ormai affermatosi nel tessuto occupazionale del paese, soprattutto a partire dalla riforma previdenziale del 1995¹⁷³ – si affiancava una spiccata finalità antielusiva, di repressione del *bogus self-employment*, che il progetto avrebbe dovuto, nelle esplicite intenzioni del legislatore¹⁷⁴, contribuire a debellare¹⁷⁵.

¹⁷¹ F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., p. 119

¹⁷² M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013, p. 79. Nel senso che i rapporti di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., delineassero invece una «fattispecie a-negoziale», M. PEDRAZZOLI, *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, in ID. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., p. 633, e G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, n. 3, p. 772, secondo cui nell'art. 409, n. 3, c.p.c. (a differenza che nell'art. 61, d.lgs. 276/2003) il legislatore non individua un tipo legale ma «una categoria di rapporti di varia origine [...] accomunati da modalità di esecuzione della prestazione lavorativa».

¹⁷³ M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., p. 53; G. SANTORO PASSARELLI, *Opinioni sul lavoro a progetto*, in *DLRI*, 2006, n. 2, p. 389, secondo il quale l'aumento «in misura abnorme» delle collaborazioni coordinate e continuative è dipeso dall'aliquota contributiva del 14% previsto dalla riforma Dini (l. 335/1995), di gran lunga meno onerosa rispetto a quella dovuta per i compensi di lavoro subordinato, oltre che dalla non applicazione della disciplina sui licenziamenti individuali.

¹⁷⁴ Di «fine dell'abuso delle collaborazioni coordinate e continuative» parlava la relazione di accompagnamento la relazione con cui il Governo presentò al Parlamento il testo che verrà poi emanato come d.lgs. 276/2003, nella quale si esplicitava come le adottande misure «superano la farisaica accettazione» delle diffuse pratiche di abuso delle collaborazioni e «riconducono le attuali co.co.co. o al lavoro subordinato o al lavoro a progetto, forma di lavoro autonomo che non può dare luogo alle facili elusioni riscontrate pena la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

¹⁷⁵ Sulla *ratio* eminentemente antielusiva della nuova disciplina A. PERULLI, *Opinioni sul lavoro a progetto*, in *DLRI*, 2006, n. 2, p. 376, che la reputava comunque inidonea rispetto al fine prefissato (spec. p. 389, ove si auspicava «una diversa razionalizzazione della materia, lasciando, com'è naturale, al giudice il compito di riqualificare il contratto a fronte di un utilizzo fraudolento della fattispecie, comunque essa venga legislativamente riformulata»); G. SANTORO PASSARELLI, *Opinioni sul lavoro a progetto*, cit., p. 390 s., e già ID., *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *ADL*, 2004, n. 1, p. 27, il quale rileva come la disciplina del lavoro a

Non è questa la sede per un'approfondita disamina di una disciplina cui, prima della sua recente abrogazione ad opera del d.lgs. 81/2015, sono state dedicate diverse indagini monografiche da parte di chi vi aveva scorto il riconoscimento giuridico della figura del lavoro autonomo economicamente dipendente¹⁷⁶, ovvero la “fisionomia dominante” del lavoro autonomo coordinato¹⁷⁷, ovvero ancora la presa d'atto da parte del legislatore della dimensione progettuale del lavoro post-fordista, che si afferma tanto sul versante del lavoro autonomo coordinato quanto all'interno dello stesso lavoro subordinato¹⁷⁸. Alcuni dei fondamentali momenti di tale abrogata disciplina, comunque, verranno presi in considerazione più avanti, quando nell'affrontare alcuni punti critici della disciplina attualmente vigente – con particolare riferimento al tema del recesso del committente¹⁷⁹ e dell'equo compenso per il collaboratore¹⁸⁰, ma non solo¹⁸¹ – si andranno a verificare gli elementi di continuità e, soprattutto, di rottura rispetto al regime precedente.

Merita tuttavia sin d'ora soffermarsi, ai fini della ricostruzione genealogica delle fattispecie del lavoro autonomo coordinato, sul significato da attribuire alle nozioni di «progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso» – tanto più oggi che il legislatore ha precisato che anche il lavoro subordinato (“agile”) può essere organizzato per «fasi, cicli e obiettivi» (art. 18, l. 81/2017) – nonché alla natura della regola della conversione sancita in calce al capo relativo all'istituto in questione, la quale stabiliva che «i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso [...] sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto».

Quanto alle nozioni di «progetto», «programma» e «fase»¹⁸², mentre una parte della dottrina e della giurisprudenza ha letto i primi due termini come un'endiadi, espressiva della tensione dell'attività verso quel risultato che

progetto si ponesse in controtendenza rispetto alle altre parti del decreto volte a “flessibilizzare” la normativa del lavoro subordinato.

¹⁷⁶ M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., ma già ID., *Il lavoro a progetto, ritorno al futuro?*, in ID., (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia ed in Europa*, Il Mulino, Bologna, 2003, p. 93 ss.

¹⁷⁷ F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit.

¹⁷⁸ M. BORZAGA, *Lavorare per progetti. Uno studio sui contratti di lavoro e nuove forme organizzative di impresa*, Cedam, Padova, 2012.

¹⁷⁹ *Infra*, Cap. III, Sez. I, § 3.2.

¹⁸⁰ *Infra*, Cap. III, Sez. I, § 8 e ss.

¹⁸¹ Si pensi alle nuove discipline della sospensione del rapporto per gravidanza, malattia e infortunio (*infra*, Cap. III, Sez. I, § 7.1) e di quella in materia di invenzioni del lavoratore autonomo (*infra*, Cap. III, Sez. I, § 6), le quali riprendono previsioni già contenute nella disciplina del lavoro a progetto.

¹⁸² Su cui *amplius* G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinazione e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Utet, Torino, 2009, p. 141 ss.

costituisce l'oggetto vero e proprio del rapporto negoziale¹⁸³, altri hanno osservato come mentre il progetto rappresenta l'*opus perfectum* la cui realizzazione è dedotta in contratto, il programma allude alla reiterazione di più *opera* che vanno così a costituire un «servizio»¹⁸⁴, che costituisce anch'esso un risultato deducibile nello schema contrattuale della *locatio operis* («compiere un'opera o un servizio», art. 2222 c.c.).

L'interpretazione data dalla nota circolare ministeriale emanata all'indomani della riforma¹⁸⁵, peraltro, avrebbe in parte depotenziato l'attitudine del «progetto» a distinguere il lavoro coordinato genuino dal lavoro subordinato – non a caso, del resto, il lavoro a progetto nasceva in Francia come tipologia contrattuale destinata a collocarsi nell'alveo del lavoro subordinato¹⁸⁶ – laddove nel definire il progetto come «attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione» e il programma o fase come «tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale [...] caratterizzan[dosi] per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali», dava una descrizione che, in fondo, «ben si adatterebbe ad indicare le mansioni esigibili da qualsiasi lavoratore subordinato (al punto da rendere indistinguibile l'oggetto del contratto nelle due ipotesi)»¹⁸⁷.

Quanto invece alla natura e alla portata della regola di cui all'art. 69, d.lgs. 276/2003¹⁸⁸, gli interpreti si sono spaccati tra chi in dottrina assegnava alla disposizione una valenza di presunzione assoluta¹⁸⁹, tesa, anche in conformità

¹⁸³ G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *ADL*, 2003, p. 665; M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto di collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in ID. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., p. 684 ss. In tal senso, nella giurisprudenza, Trib. Genova 7 aprile 2006, in *ADL*, 2007, n. 3, p. 736, con nota di M. MARAZZA, *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*; Trib. Genova 5 maggio 2006 in *RIDL*, 2007, n. 1, II, p. 40, con nota di S. BARTOLOTTA, *Il lavoro a progetto senza progetto: una critica all'interpretazione «morbida» dell'art. 69, d.lgs. n. 276/2003*; Trib. Milano 20 agosto 2014, in *DeJure*.

¹⁸⁴ G. SANTORO PASSARELLI, *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, cit.; M. MARAZZA, *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*, cit., p. 736, e ivi riferimenti alla prima giurisprudenza di merito maturata sul decreto Biagi.

¹⁸⁵ Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 gennaio 2004, n. 1, p. 3.

¹⁸⁶ M. PEDRAZZOLI, *Prefazione* a F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., p. 9, nt. 2; A. PERULLI, *Opinioni sul lavoro a progetto*, cit., p. 377.

¹⁸⁷ M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., p. 60.

¹⁸⁸ Sul punto, *amplius*, F. MARTELLONI, *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *DRI*, 2010, n. 3, 647 ss., spec. 657 ss., ove ampi riferimenti alle posizioni dottrinali e giurisprudenziali.

¹⁸⁹ G. SANTORO PASSARELLI, *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *ADL*, 2005, p. 109; A. PERULLI, *Opinioni sul lavoro a progetto*, cit., p. 385 e 387, che sottolinea come l'espressione «si considera» rimandava all'esperienza della l. 1369/1960 in tema di imputazione coattiva del rapporto di lavoro all'effettivo utilizzatore.

alla sua *ratio* antielusiva¹⁹⁰, a ricondurre nell'ambito della subordinazione le collaborazioni prive dell'indicazione dello specifico progetto, programma o fase di lavoro, e chi invece in sede amministrativa e giudiziaria intendeva attribuirle valenza di presunzione *iuris tantum*, superabile dalla prova, da parte del committente, «della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo»¹⁹¹.

Peraltro, anche tra i sostenitori della tesi della presunzione assoluta – rimedio senz'altro “forte”, ma significativamente indebolito dal gioco delle esclusioni di cui allo stesso art. 61, d.lgs. 276/2003, a partire dagli agenti e rappresentanti di commercio – non si mancò di segnalare serie riserve circa la ragionevolezza di una tecnica normativa che toglieva ogni rilievo sia alla *lex contractus* sia alla possibilità per il giudice di indagare le effettive modalità di esecuzione del rapporto contrattuale¹⁹², secondo una già maturata prospettiva critica rispetto all'utilizzo delle presunzioni legali nel campo del diritto del lavoro¹⁹³, arrivando anche a avanzare dubbi di legittimità costituzionale della nuova disciplina per contrasto con il principio di indisponibilità del tipo¹⁹⁴.

9. Dalla presa d'atto dei limiti della disciplina del lavoro a progetto alla “stretta” sul lavoro autonomo realizzata con la l. 92/2012

A prescindere dalle numerose problematiche, di ordine teorico e pratico, sorte in relazione alla disciplina del lavoro a progetto – con notevoli strascichi e

¹⁹⁰ In tal senso R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *ADL*, 2005, n. 2, p. 480.

¹⁹¹ Così la citata Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 gennaio 2004, n. 1, p. 6. In tal senso, in giurisprudenza, Trib. Torino, 5 aprile 2005, in *Lav. giur.*, 2005, p. 660, con nota di V. FILÌ, *Il lavoro a progetto in una pronuncia pioniera della giurisprudenza di merito* (p. 665 ss.); Trib. Ravenna 24 novembre 2005, in *MGL*, 2006, p. 149, con nota di G. PELLACANI, *Il contratto di lavoro a progetto al vaglio della giurisprudenza*; Trib. Pisa 21 luglio 2008, in *ADL*, 2009, n. 3, p. 911, con nota di I. ALVINO, *Il lavoro a progetto tra individuazione della fattispecie e presunzione di subordinazione*.

¹⁹² A. PERULLI, *Opinioni sul lavoro a progetto*, cit., p. 385 e s.; in tal senso anche Trib. Torino 5 aprile 2005, cit., secondo cui la presunzione assoluta comporta «un grave *vulnus* al principio di uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione, potendo arrivare a imporre specifiche tutele del lavoro subordinato ad attività che in nessun modo abbiano concretamente presentato le caratteristiche che tali garanzie giustificano».

¹⁹³ L. NOGLER, *Sull'inutilità delle presunzioni legali relative in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, 1997, I, p. 311 ss.

¹⁹⁴ A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004, p. 22; R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro “a progetto”*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 9/2003, p. 20; M. PEDRAZZOLI, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in Id. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., p. 745. Sul punto, M. PANCI, *La conversione ex art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003: la compressione dell'autonomia privata individuale fra dubbi di legittimità costituzionale e «interpretazioni correttive»*, in *RIDL*, 2011, I, p. 221 ss.

complicazioni soprattutto in determinati settori, come in quello dei *call center*¹⁹⁵, che hanno funto da “capofila” (o, se si preferisce, da “cavia”) per i progetti legislativi successivi¹⁹⁶, al punto da meritare un ruolo anche nella cultura popolare e nel cinema¹⁹⁷ – sul finire del primo decennio del nuovo millennio poteva dirsi diffusa la considerazione che tale disciplina non avesse raggiunto i suoi scopi. Né quello antielusivo, considerata la consistenza ancora significativa dei fenomeni di *misguided employment relationship*, né tantomeno quello regolativo, posto che nel mondo del lavoro autonomo economicamente debole ma genuino – categoria che si insisterà nel differenziare dal “falso” lavoro autonomo¹⁹⁸ – residuano istanze ed esigenze di tutela cui la disciplina del progetto non è capace di dare risposte soddisfacenti.

Tornano a moltiplicarsi, come già un decennio addietro, le proposte di manutenzione del sistema e, in particolare, di predisposizione di un apparato di tutele del lavoro autonomo animate da un ambizioso respiro statutario¹⁹⁹, anche sulla scorta della coeva esperienza legislativa spagnola²⁰⁰, che getteranno le basi dei successivi interventi legislativi portati a compimento con la l. 81/2017.

¹⁹⁵ M. MARAZZA, *Il mercato del lavoro dopo il caso Atesia. Percorsi alternativi di rientro dalla precarietà*, in *ADL*, 2007, n. 2, p. 327 ss., il quale rileva come quello dei *call center* sia stato il settore economico che ha visto la più massiccia concentrazione di collaboratori (quantomeno formalmente) autonomi (p. 329); V. DI BELLA, *Call center e co.co.pro*, in *DPL*, 2007, p. 1459; A. MARESCA, L. CAROLLO, *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center*, in *DRI*, 2007, n. 3, p. 675; M. ROCCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, cit., p. 27 ss. Da ultimo, v. L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *DRI*, 2016, n. 2, p. 393 ss., spec. p. 428 s.

¹⁹⁶ Il riferimento è alla disciplina di legge relativa alle c.d. attività *out bound* (dall'art. 24-bis, comma 7, d.l. 22 giugno 2012, n. 83, conv. in l. 7 agosto 2012, n. 134, che aveva operato un'aggiunta all'art. 61 d.lgs 276/2003), poi superata dalle previsioni di cui all'art. 2, d.lgs. 81/2015 (*infra*, Cap. II, § 3.3).

¹⁹⁷ Si pensi alla bella pellicola *Tutta la vita davanti* (2008), di Paolo Virzì, parte di quel fortunato filone letterario e cinematografico di cui parla M.R. SERRA, *Generazione call center*, in *D – La Repubblica*, 3 ottobre 2013, secondo cui «il call center è assurdo a luogo simbolo, scenografia perfetta per dare corpo a queste storie spesso dalle forti tinte autobiografiche, che rincorrono un nuovo realismo e sembrano solleticare anche l'interesse del pubblico».

¹⁹⁸ G. SANTORO PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *RIDL*, 2013, I, p. 103 ss.

¹⁹⁹ M. MAGNANI, *Quale «Statuto» per il lavoro autonomo?*, in *DRI*, 2010, n. 3, p. 597 ss.; T. TREU, *Uno Statuto per il lavoro autonomo*, *ivi*, p. 603 ss.; A. PERULLI, *Per uno statuto del lavoro autonomo*, *ivi*, p. 621 ss.

²⁰⁰ Per apprezzare gli influssi dell'esperienza spagnola su quella italiana, v. F. VALDÉS DAL-RÉ, A. VALDÉS ALONSO, *Lo Statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente*, in *DRI*, 2010, n. 3, p. 705 ss.; J. CRUZ VILLALÓN, *Il lavoro economicamente dipendente in Spagna*, in *DLM*, 2013, p. 287 ss.; O. RAZZOLINI, *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell'ordinamento spagnolo*, in *DLRI*, 2011, p. 645 ss. Sulla nozione di «dipendenza economica» nella legislazione spagnola v. *infra*, Cap. II, § 4.2.

Prima dello Statuto, tuttavia, l'azione del legislatore sul versante della disciplina delle tipologie contrattuali autonome era saldamente rimasta improntata ad «un'ottica antielusiva, piuttosto che regolativa del lavoro autonomo»²⁰¹. Al punto che vi era chi aveva parlato persino di «tradimento» del lavoro autonomo (debole ma genuino)²⁰² in riferimento all'intervento operato con la c.d. riforma Fornero (l. 92/2012), che aveva apportato numerose modifiche alla disciplina del lavoro a progetto al fine di contenere il più possibile il ricorso alle tipologie contrattuali diverse da quel contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – «forma comune dei rapporti di lavoro» – che era stato nel frattempo reso più appetibile grazie a robusti apporti di flessibilità in uscita realizzati con la riscrittura dell'art. 18 St. lav.²⁰³.

In primo luogo, la “stretta” sul lavoro autonomo²⁰⁴ veniva realizzata recependo alcuni degli orientamenti restrittivi emersi nella giurisprudenza. Con le norme di interpretazione autentica contenute nell'art. 1, cc. 24 e 27, l. 92/2012, veniva stabilito che l'art. 69, d.lgs. 276/2003, avrebbe dovuto essere interpretato «nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato», e che l'esclusione contenuta nell'art. 61, d.lgs. 276/2003, concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, si interpreta nel senso che essa riguarda solo le collaborazioni «il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione», mentre «l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione» della disciplina del lavoro a progetto.

Parimenti, veniva soppresso l'inciso «programmi di lavoro o fasi di esso», di modo da isolare il progetto come unico elemento idoneo a evitare la riconduzione delle collaborazioni all'alveo del lavoro subordinato (art. 1, c. 23, lett. a), l. 92/2012) ed evitare che la riferibilità della collaborazione ad un programma o fase di lavoro potesse consentirne la piena fungibilità rispetto al

²⁰¹ M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, in *ADL*, 2013, p. 798. In senso adesivo A. DE SALVIA, *La presunzione sul lavoro autonomo cd. «a partita iva»: una norma antifraudolenta o una nuova fattispecie di lavoro autonomo economicamente dipendente?*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, p. 409 ss.

²⁰² Così A. PERULLI, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del lavoro a progetto*, cit., p. 1 ss.

²⁰³ Nel senso che la riforma fosse animata dall'intento di realizzare «un improbabile scambio tra norme espansive della c.d. flessibilità in uscita e norme restrittive della flessibilità in entrata», v., criticamente, E. GHERA, *Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro*, cit., spec. 542 s.

²⁰⁴ *Ivi*, p. 542.

lavoro dipendente, in accoglimento di un rilievo critico puntualmente espresso²⁰⁵. Sulla stessa linea, la riforma precisava che il progetto «non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente» né «comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi».

La novità più dirompevole, tuttavia, della riforma Fornero venne da più parti ravvisata nella previsione di cui all'art. 69-*bis*, d.lgs. 276/2003, con cui il legislatore, nel prevedere una presunzione relativa di sussistenza di una collaborazione coordinata e continuativa in relazione alle «prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto» in presenza di una serie di fattori indicativi di una dipendenza organizzativa ed economico-reddituale nei confronti di un committente principale²⁰⁶, introduceva un «gioco delle presunzioni»²⁰⁷ capace, tramite un «doppio salto qualificatorio»²⁰⁸, di assorbire nell'area della subordinazione la serie eterogenea di rapporti c.d. a partita iva instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ai sensi della presunzione (contestualmente resa assoluta) di cui all'art. 61, d.lgs. 276/2003,

In relazione a tale ultima previsione, la repentina abrogazione dell'istituto ha inevitabilmente troncato di netto il dibattito sviluppatosi in riferimento alla natura giuridica della previsione di cui all'art. 69*bis* citato, vale a dire se si trattasse di norma (solo) antielusiva²⁰⁹ ovvero (anche) di una “norma di fattispecie” tale da determinare da un lato il riconoscimento giuridico della

²⁰⁵ M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., p. 60.

²⁰⁶ Vale la pena di ricordare che la presunzione operava laddove ricorressero almeno due tra i seguenti presupposti individuati dalla legge: «a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi; b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi; c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente». Per una disamina degli elementi indiziari previsti dalla disposizione, v. per tutti G. FERRARO, *Il lavoro autonomo*, in M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA, *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 139 ss.

²⁰⁷ La fortunata espressione si deve a M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione*, cit., p. 797.

²⁰⁸ M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, in *LD*, 2012, p. 582.

²⁰⁹ *Ivi*, p. 583 s.; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, in *LD*, 2012, p. 562 s., secondo cui «l'impiego del nuovo criterio non è affatto funzionale alla costituzione di una categoria/fattispecie di lavoro autonomo economicamente dipendente [...] ma rappresenta un mero indizio di una co.co.co. da ricondursi automaticamente alla subordinazione in mancanza di progetto».

fattispecie del lavoro autonomo “economicamente dipendente”²¹⁰, e, dall’altro, un’estensione della nozione stessa di subordinazione²¹¹.

Il dilemma interpretativo, d’altronde si presentava in termini non troppo dissimili rispetto a quello che oggi si ripropone con accentuata prepotenza di fronte alla regola della riconduzione alla subordinazione delle collaborazioni c.d. etero-organizzate (art. 2, d.lgs. 81/2015)²¹², ancorché vada rilevato che il coro di critiche rivolto alla presunzione relativa di cui all’art. 69*bis* citato, relative all’(in)opportunità della stretta sul lavoro autonomo operata dal legislatore del 2012²¹³ e alla sua (il)legittimità costituzionale²¹⁴, parrebbe essere stato risparmiato alla soluzione dell’etero-organizzazione prescelta dal *Jobs Act*.

Ma questa è storia recente, che si avrà modo di esaminare nel prossimo capitolo.

²¹⁰ F. CARINCI, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2012, p. 541.

²¹¹ M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 77, secondo cui il legislatore sarebbe giunto «a riscrivere per addizione la stessa nozione di lavoro subordinato nel nostro ordinamento», ma pure A. PERULLI, *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del lavoro a progetto*, cit., p. 30, il quale ipotizza l’emersione, sia pure in via sanzionatoria, di «una fattispecie derogatoria di lavoro subordinato che può di fatto non presentare le caratteristiche tipologiche della subordinazione».

²¹² *Infra*, Cap. II. § 3 e ss.

²¹³ V. ad es. A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, cit., p. 33, il quale parla di «folle crociata contro il lavoro autonomo»; M. MARAZZA, *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, in *ADL*, 2012, p. 878; E. GHERA, *Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro*, cit., spec. 549 s. Di «fantasioso contenitore reso stringente da un sistema pervasivo di presunzioni, sanzioni, conversioni di tutto ciò che da tale improbabile e astruso contenitore eccedeva» parlerà, all’indomani dell’abrogazione della relativa disciplina, G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell’era della share-economy*, in *RIDL*, 2016, n. 1, III, p. 85.

²¹⁴ M. PERSIANI, *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in *RIDL*, 2013, I, p. 843, secondo cui la regola «viola il principio di indisponibilità del tipo e comporta una intollerabile invasione dell’autonomia privata»; G. FERRARO, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 154 s., che rileva l’eccessivo condizionamento della «libertà/diritto al lavoro e della libertà d’impresa, costituzionalmente garantiti (artt. 2, 3, 4, 35, 41 e 42 Cost.)».

CAPITOLO II

LE FATTISPECIE DEL LAVORO AUTONOMO TRA SUBORDINAZIONE E IMPRENDITORIALITÀ

SOMMARIO: 1. Premessa: i “confini”, interni ed esterni, del lavoro autonomo. – 2. Il lavoro autonomo come lavoro «non subordinato». Attualità e rilevanza della «grande dicotomia». – 2.1. L’irrigidimento della nozione di subordinazione nella giurisprudenza delle Corti superiori. – 2.2. Alcune tendenze nella giurisprudenza di merito e di legittimità, nel segno della continuità. – 3. La risposta legislativa del lavoro «etero-organizzato». – 3.1. La natura giuridica delle «collaborazioni organizzate dal committente» nella lettura della dottrina... – 3.2. ... e in quella della prima giurisprudenza formatasi nel vigore del *Jobs Act*. – 3.3. Le ipotesi derogatorie di cui al secondo comma. 3.4. Una possibile chiave di lettura: l’etero-organizzazione come posizione di potere unilaterale “di fatto” dell’imprenditore (come tale però incompatibile con gli schemi del lavoro autonomo genuino). – 3.5. Applicazione integrale o selettiva della disciplina del lavoro subordinato? – 4. Il lavoro coordinato e continuativo non più “a progetto”. – 4.1. Gli elementi della fattispecie: continuità, coordinamento e prevalente personalità della prestazione. – 4.1.1. La continuità della prestazione lavorativa. – 4.1.2. Il coordinamento come attività contrattuale bilaterale e la differenza (qualitativa) rispetto al potere unilaterale (giuridico o di fatto) di organizzare la prestazione lavorativa. – 4.1.3. La prevalente personalità della prestazione e l’ambiguo rapporto tra lavoro (autonomo) «prevalentemente personale» e (piccola) impresa. Cenni e rinvio. – 4.2. La condizione di “dipendenza” o “debolezza” del prestatore come elemento della fattispecie? – 5. Il lavoro autonomo «non imprenditoriale». L’ambiguo confine (esterno) tra lavoro autonomo e impresa e il senso dell’esclusione di cui all’art. 1, l. 81/2017. – 5.1. Lavoratore autonomo vs. piccolo imprenditore nella prospettiva del contratto: contratto d’opera vs. appalto. – 5.2. Lavoratore autonomo vs. piccolo imprenditore nella prospettiva dell’organizzazione. La strumentalità dell’organizzazione al lavoro personale come criterio di individuazione del lavoro autonomo «non imprenditoriale». – 5.3. Una duplice nozione di lavoro *esclusivamente* personale? – 5.4. Il lavoro autonomo «non imprenditoriale» ammette un (limitato e strumentale) ricorso al lavoro altrui.

1. Premessa: i “confini”, interni ed esterni, del lavoro autonomo

Secondo una formula di taglio didattico senz’altro efficace, «il lavoro autonomo confina a Nord con l’impresa ed a Sud con il lavoro subordinato»²¹⁵.

²¹⁵ O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, in G. IUDICA, P. ZATTI (a cura di), *Trattato di diritto privato*, 6° ed., Giuffrè, Milano, 2016, p. 84, il quale osserva come ««la nozione di lavoratore autonomo viene come schiacciata nell’interstizio fra l’imprenditorialità e la subordinazione». Nello stesso senso, in precedenza, G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, Franco Angeli, Milano, 1979, p. 80, che specifica che «il lavoro autonomo occupa un’area intermedia economicamente debole tra piccola impresa e lavoro subordinato», nonché, più di recente, ID., voce *Lavoro Autonomo*, in *ED Ann.*, V, Giuffrè, Milano, 2012, p. 712, secondo cui

I confini esterni della fattispecie del lavoro autonomo, in effetti, non possono che essere fissati, da un lato, a ridosso dell'universo della subordinazione – *limes* da sempre tanto incerto quanto battuto dagli interpreti, per le evidenti implicazioni in termini di diversità di tutele applicabili – e, dall'altro, a ridosso dell'universo dell'impresa, nelle sue multiformi e talvolta oscure declinazioni (che tanto affaticano gli amici giuscommercialisti²¹⁶), confine, questo, non altrettanto esplorato, almeno da quando uscirono sconfitte le tesi bigiaviane sul carattere necessariamente (piccolo-)imprenditoriale della *locatio operis*²¹⁷, complice la minor rilevanza della differenze in punto di disciplina, che anzi, soprattutto nella prospettiva del diritto europeo, tendono a diventare evanescenti²¹⁸.

L'esame dei confini esterni della fattispecie del lavoro autonomo richiede dunque, in primo luogo, di misurarsi con lo "stato dell'arte" in materia di qualificazione del rapporto di lavoro, tanto nella prospettiva giurisprudenziale – la quale, pur rimanendo fedele alle proprie massime, talvolta tratratizie, non ha mancato di esprimere anche spunti di novità, come evidenziato dalle periodiche rassegne in argomento²¹⁹ – quanto in quella dottrinale – inevitabilmente rinfocolata dall'introduzione della nuova categoria legale di lavoro etero-organizzato²²⁰ – tenendo in debito conto come entrambe le prospettive debbano essere sondate anche in relazione alla loro attitudine a rispondere alle sollecitazioni provenienti dall'evoluzione tecnologica, non solo in relazione alla *vexata quaestio* della qualificazione dei lavoratori della c.d. *gig economy*, che

«l'area del lavoro autonomo è delimitata, da un lato, dall'impresa e, dall'altro, dal lavoro subordinato».

²¹⁶ Lo ricordano A. PERULLI, *L'idea del diritto del lavoro, oggi*, in ID. (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Wolters Kluwer-Cedam, Assago, 2016, p. LIV ss., e M. BARBERA, *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, *ivi*, p. 674 s., che rileva che «la nozione ampia e omnicomprensiva d'impresa descritta dal codice civile del 1942 si è dissolta in "cinquanta sfumature di impresa"», richiamando l'irriverente titolo di una recente collettanea di studi giuscommercialistici (G. OLIVERI, G. PRESTI (a cura di), *Cinquanta sfumature di impresa*, Il Mulino, Bologna, 2014).

²¹⁷ Il riferimento, che sarà sviluppato nel prosieguo, è evidentemente a W. BIGIAVI, *La piccola impresa*, Giuffrè, Milano, 1947, spec. p. 94 ss. e p. 102 ss., il quale non esitava a ravvisare anche nel lavoratore autonomo che svolge la propria attività in modo esclusivamente personale un piccolo imprenditore.

²¹⁸ Sul punto, *infra*, § 5 e Cap. III, Sez. III, § 4.

²¹⁹ Ultima delle quali, a quanto consta, è quella di S. D'ASCOLA, *Non solo autonomia e subordinazione: uno sguardo alla giurisprudenza sulla qualificazione del contratto di lavoro*, in *ADL*, 2017, n. 1, p. 277 ss.

²²⁰ *Infra*, § 3 e ss.

formerà oggetto di specifica trattazione²²¹, ma anche ai temi legati a *Industry 4.0* e al riconoscimento legislativo del c.d. lavoro agile²²².

La disamina delle posizioni giurisprudenziali e dottrinali in relazione al tema della distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, tuttavia, non esaurisce l'*actio finium regundorum*. Anche quello che si è poc'anzi indicato come il confine settentrionale della *locatio operis*, vale a dire quello con l'universo dell'imprenditorialità, richiederà di essere esaminato con altrettanta (se non maggiore) attenzione, non solo per accontentare le richieste di un *esprit de géométrie* che vuole simmetrica la ricostruzione, ma soprattutto per soddisfare l'esigenza pratica di chiarire il senso dell'espressione legale di nuovo conio «lavoro autonomo *non imprenditoriale*» (art. 1, comma 1, l. 81/2017). Questa, infatti, in combinato disposto con l'esplicita esclusione dei piccoli imprenditori dal novero dei beneficiari della nuova legge (art. 1, comma 2, l. 81/2017), costituisce la chiave di volta che presiede all'applicazione delle tutele previste dal novello Statuto.

Oltre al problema di delimitare i confini *esterni* della fattispecie, tuttavia, le recenti riforme hanno fatto emergere di prepotenza il nodo relativo alle partizioni *interne* al mondo del lavoro autonomo.

Esso, lungi dal presentarsi come una realtà unitaria, si declina e sfuma in una pluralità di fattispecie che si differenziano lungo più direttrici. Da un lato, esse variano secondo il contenuto del sinallagma contrattuale, dovendosi distinguere, all'interno della «famiglia negoziale» del lavoro autonomo²²³, non solo il contratto d'opera da quello d'opera intellettuale, ma questi dai tipi del libro IV, nei quali pure si declina, inevitabilmente «al plurale»²²⁴, come riconosciuto dallo stesso legislatore del nuovo Statuto²²⁵, l'esperienza del lavoro autonomo.

²²¹ Il tema verrà analizzato nell'apposito Capitolo IV. Merita tuttavia rilevare come la rilevanza del problema, nell'ambito di una ricostruzione sul lavoro autonomo, emerga anche dalla struttura di un recente Commentario alla l. 81/2017 (G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018), che dedica la prima corposa parte non già al commento analitico delle previsioni della legge, quanto ai temi del lavoro nel «capitalismo delle piattaforme», con particolare attenzione al nodo qualificazione, ma non solo.

²²² In questo senso P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 4, I, p. 525 ss.; R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 225 ss.

²²³ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *LD*, 1997, n. 2, p. 174.

²²⁴ *Id.*, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996, p. 76 s.

²²⁵ Il quale, come rileva O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale. L'ambito di applicazione della legge n. 81/2017*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 18, prende atto della molteplicità dei tipi contrattuali nei quali si può dedurre un *facere* per altri senza vincolo di subordinazione individuando l'ambito di applicazione della l. 81/2017 nei «rapporti

Dall'altro, però, le fattispecie del lavoro autonomo si differenziano anche a seconda dell'intensità del rapporto intercorrente con il committente, dovendosi distinguere tra il lavoro autonomo "puro", cioè né coordinato né continuativo (e chiedersi sino a che punto possano trovarvi applicazione le nuove tutele statutarie), il lavoro autonomo (solo) continuativo²²⁶, il lavoro autonomo coordinato e continuativo (come precisato dalla norma di interpretazione autentica di cui all'art. 15, l. 81/2017²²⁷) e, secondo una ricostruzione che non si mancherà di esaminare criticamente nel prosieguo, il lavoro (autonomo?) etero-organizzato.

È questo il problema di quelli che potremmo definire i confini interni della fattispecie del lavoro autonomo, che si presenta oggi in termini piuttosto dissimili rispetto al passato, quando era sufficiente verificare se il rapporto di collaborazione autonoma presentasse o meno i caratteri di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. per valutare la possibilità di applicare le poche disposizioni lavoristiche estese dal legislatore al mondo della parasubordinazione (rito del lavoro e disciplina delle rinunce e delle transazioni)²²⁸ e, in seguito, la disciplina prevista per il lavoro a progetto²²⁹.

All'esito del «moto tellurico delle riforme»²³⁰, invece, l'interprete che voglia ricostruire le diverse nozioni di lavoro autonomo previste dalla legge in funzione della predisposizione di una determinata gamma si ritrova davanti un puzzle di non agevole ricostruzione, reso ancor più complesso dalle interferenze con (vecchie e nuove) modalità di svolgimento della prestazione all'interno dell'area della subordinazione, come il lavoro a domicilio, il telelavoro e, infine, il lavoro agile²³¹.

Dalla riconducibilità di uno specifico rapporto all'uno o all'altro tassello (o a più d'uno dei tasselli) del puzzle derivano importanti conseguenze in termini

di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 del codice civile», il quale rinvia, per l'appunto, ai rapporti che hanno «una disciplina particolare nel libro IV».

²²⁶ La l. 81/2017, infatti, destina alcune importanti disposizioni ai rapporti di lavoro autonomo che abbiano natura continuativa, ancorché non coordinata: in materia di recesso (art. 3, comma 1, l. 81/2017, su cui *infra*, Cap. III, Sez. I, § 3.2) e di sospensione del rapporto in caso di gravidanza, malattia e infortunio (art. 14, comma 1, l. 81/2017, su cui *infra*, Cap. III, Sez. I, § 7.1).

²²⁷ G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eteroorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. [sic] n. 81 del 2017*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018, spec. p. 437 s. Sul punto *infra*, § 4.1.2.

²²⁸ *Supra*, Cap. I, § 6.

²²⁹ *Supra*, Cap. I, § 7 e 8.

²³⁰ R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 318/2017, p. 9.

²³¹ G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, n. 3, p. 771 ss.

di disciplina applicabile, non senza il rischio che si producano spazi di sovrapposizione tra discipline contrastanti²³², tanto più considerato che per alcuni rapporti di lavoro autonomo (leggi: agenzia²³³) le fonti di riferimento comprendono anche, con un ruolo affatto marginale, quelle elaborate dalla contrattazione collettiva (*rectius*, gli accordi economici collettivi)²³⁴.

Obiettivo del presente capitolo, pertanto, sarà quindi in primo luogo quello di effettuare un'*actio finium regundorum* per così dire *esterna* della fattispecie del lavoro autonomo, tanto lungo il crinale della *summa divisio* tra lavoro subordinato e lavoro autonomo quanto lungo gli «incerti confini»²³⁵ che separano quest'ultimo dall'universo dell'imprenditorialità. In secondo luogo, si cercherà di esaminare i confini *interni* della fattispecie «lavoro autonomo», privilegiando tuttavia all'analisi differenziale dei vari *contratti* nei quali si estrinseca un *facere* personale per altri senza vincolo di subordinazione – per la quale, in assenza di innovazioni legislative, al di là dei richiami che si svolgeranno nel testo, pare sufficiente rinviare alle classiche trattazioni²³⁶ – l'analisi differenziale dei vari *rapporti* che possono instaurarsi tra prestatore e committente, che la legge individua lungo un *continuum* scandito dal grado di coordinazione e/o di continuità della prestazione rispetto all'organizzazione del committente, anche per capire la collocazione sistematica (di confine “interno” o di confine “esterno”) dell'«ambiguo confine»²³⁷ tra etero-organizzazione e coordinamento.

²³² Si pensi al potenziale contrasto tra la disciplina statutaria e quella codicistica del recesso (*infra*, Cap. III, Sez. I, § 3.2), denunciato da subito da A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *RIDL*, 2017, I, p. 186 s.

²³³ Ma sulla natura (potenzialmente) imprenditoriale dell'agente, v. *infra*, cap. III, Sez. I, § 3.1.

²³⁴ Ci si riferisce qui al potenziale contrasto, neppure troppo latente, tra l'art. 3, comma 1, l. 81/2017, che considera abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente uno *ius variandi*, e le previsioni degli accordi collettivi degli agenti che invece lo ammettono, bilanciandolo con alcune garanzie a favore dell'agente (*infra*, Cap. III, Sez. I, § 3.1). Sul punto, per il momento, F.M. PUTATURO DONATI, *Agenti e Jobs Act degli autonomi: contraddittorietà sistemiche e incertezze applicative*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., spec. p. 257 ss.

²³⁵ 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*, cit., p. 229.

²³⁶ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996, p. 85 ss.; G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera. Artt. 2222-2228*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, 2° ed., Giuffrè, Milano, 2009, p. 71 ss.

²³⁷ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 272/2015, p. 30.

2. Il lavoro autonomo come lavoro «non subordinato». Attualità e rilevanza della «grande dicotomia».

Lavoro autonomo significa, innanzitutto, lavoro «non a carattere subordinato», secondo il criterio di individuazione in negativo che traspare con tutta evidenza dal dettato dell'art. 2222 c.c.²³⁸

A distanza di oltre un secolo dall'opera barassiana, la «grande dicotomia»²³⁹, parrebbe essere rimasta ancora la grande, la più importante distinzione che si fa in materia di contratto di lavoro»²⁴⁰. L'attualità del binomio «lavoro autonomo vs. lavoro subordinato» persiste²⁴¹, persino rafforzato dai recenti interventi legislativi, che hanno accentuato l'impianto rigorosamente dicotomico della materia²⁴², decretando il definitivo superamento delle prospettive del *tertium*

²³⁸ Sul carattere «negativo» della nozione, *supra*, Cap. I, § 1, e i riferimenti alla nt. 8.

²³⁹ Ricordano F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2012, p. 17, nt. 7, e O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 17, nt. 21, che si deve a M. PEDRAZZOLI, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in AA. VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, in *QDLRI*, 1998, n. 21, p. 15 ss., qui p. 17, nonché ID., *Dal lavoro autonomo al lavoro subordinato*, in AIDLASS, *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro di Salerno, 22-23 maggio 1998, Giuffrè, Milano, 1999, p. 98 s., spec. nt. 10, l'esportazione nel campo del diritto del lavoro della fortunata espressione di N. BOBBIO, *La grande dicotomia* (1974), in ID., *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Edizioni di Comunità, Milano, 1977, p. 145 ss.

²⁴⁰ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), a cura di M. NAPOLI, Vita e pensiero, Milano, 2003, p. 22.

²⁴¹ Di persistente attualità del binomio autonomia subordinazione parla M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione autonomia (e del relativo metodo d'indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 67 ss.

²⁴² S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *DLRI*, 2017, n. 3, p. 472; ID., *Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *MGL*, 2016, n. 4, p. 245; R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.*, cit., p. 3 s., O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 17.

*genus*²⁴³ così come anche la logica del *continuum*²⁴⁴, che avevano animato il dibattito dottrinale a partire dagli anni '90 del secolo scorso²⁴⁵.

Sui caratteri distintivi delle due fattispecie la dottrina e la giurisprudenza si sono affaticate per oltre un secolo, come si è cercato di evidenziare nel capitolo precedente, assestandosi oggi su una serie di tratte premesse comuni²⁴⁶, non senza tuttavia essere ancora in grado di esprimere elementi di differenziazione.

Non può essere questa la sede per un approfondito esame dei criteri di differenziazione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, né per una rassegna delle posizioni dottrinali e giurisprudenziali che si sono dibattute sul tema nel corso dei decenni²⁴⁷ (alle quali si è comunque fatto riferimento, sia pure per sommi capi, nel capitolo precedente). Si finirebbe, altrimenti, per cadere nella “trappola” di mutare l’oggetto dell’indagine, e trasformare la presenta trattazione in una ricerca sul lavoro subordinato.

Basterà rilevare come, secondo l’orientamento oggi prevalente in giurisprudenza, che risente della ricostruzione barassiana della subordinazione

²⁴³ A una vera e propria «sconfitta, probabilmente definitiva, della tesi del *tertium genus*» fa riferimento L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 267/2015, p. 19 s.; di «definitivo abbandono» parla L. FIORILLO, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 368/2018, p. 13. In tal senso anche 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*, cit., p. 52, secondo cui il legislatore «ha optato per una sostanziale riduzione, se non azzeramento, della terra di mezzo rappresentata dalle collaborazioni coordinate e continuative», sicché, a prescindere dalla ricorrente difficoltà di individuare in pratica la nuova linea di confine tra coordinamento e etero-organizzazione, «*tertium non datur*» (così F. CARINCI, *Prefazione*, ivi p. VII).

²⁴⁴ O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 266/2015, p. 4.

²⁴⁵ *Supra*, Cap. I, § 7.

²⁴⁶ Prima tra tutte, quella, da sempre ribadita, per cui ««ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo» (per i riferimenti v. *supra*, Cap. I, § 2, nt. 20), dalla quale, peraltro, si è recentemente fatto discendere che è del tutto irrilevante, ai fini del riconoscimento della natura subordinata del rapporto, che il lavoratore ricorrente alleghi di avere svolto mansioni identiche a quelle di altro lavoratore subordinato (Cass. 22 gennaio 2015, n. 1178, in *RIDL*, 2015, n. 3, II, p. 684, con nota di F. GADALETA, *In tema di prova dell’eterodirezione: mansioni ed indici della subordinazione*).

²⁴⁷ Per le panoramiche ricostruttive più recenti, oltre alla già citata rassegna di S. D’ASCOLA, *Non solo autonomia e subordinazione*, cit., v. anche G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro subordinato. L’identificazione della fattispecie*, in ID. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, 7° ed., Utet, Milano, 2017, p. 20 ss.; A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, ivi, p. 62 ss.; F. LUNARDON, *La subordinazione*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, I, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, II, 2° ed., Utet, Torino, 2007, p. 1 ss.

come eterodirezione²⁴⁸, elemento fondamentale del rapporto di lavoro subordinato è l'«assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro»²⁴⁹.

In questa prospettiva, l'individuazione della categoria dei rapporti «senza vincolo di subordinazione» dipende dall'autonomia operativa del *conductor operis*. Il lavoratore autonomo può essere destinatario solo di istruzioni attinenti alle caratteristiche dell'*opus* o del servizio dedotto in contratto e non potrà invece vedersi impartire quegli «ordini specifici, reiterati e intrinsecamente inerenti la prestazione di lavoro» richiesti dalla giurisprudenza più rigorosa²⁵⁰, con l'avallo di una parte della dottrina²⁵¹, per la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato.

In questo modo, parrebbe che la giurisprudenza non abbia solo arrestato quel processo espansivo, reso possibile dalla valorizzazione dell'elemento dell'inserimento nell'organizzazione d'impresa, che aveva caratterizzato l'esperienza della fase che va dagli anni '60 agli anni '80 del secolo scorso²⁵², ma abbia nel contempo mostrato più che una chiusura rispetto a quegli orientamenti, che ancora emergevano sporadicamente nel corso degli ultimi decenni, volti a riconoscere forme di subordinazione maggiormente attenuata del prestatore²⁵³, anche per rispondere alle continue trasformazioni dei modelli

²⁴⁸ «Quando il creditore del lavoro è a contatto col lavoro, lo dirige, lo sorveglia, lo indirizza a quei risultati cui egli, mercé le prestazioni del debitore, intenda arrivare, vi è locazione di opere» (L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), cit., p. 22).

²⁴⁹ Così, da ultimo, la prima sentenza emessa quest'anno dalla Sezione Lavoro della S.C., Cass. 2 gennaio 2018, n. 1, in *Foro it.*, 2018, n. 2, I, c. 492. In termini, tra le più recenti, Cass. 2 ottobre 2017, n. 22984, in *D&G*, 3 ottobre 2017; Cass. 16 maggio 2016, n. 10004, in *Foro it.*, 2016, n. 7-8, I, c. 2416; Cass. 11 maggio 2016, n. 9681, in *DeJure*.

²⁵⁰ Cass. 29 gennaio 2015, n. 1692, in *Ilgiuslavorista*, 21 maggio 2015, con nota di A. SIMONETTI, *Associazione in partecipazione: autonomia e subordinazione, requisiti*; Cass. 4 dicembre 2012, n. 21715, in *DeJure*; Cass. 7 ottobre 2004, n. 20002, in *Foro it.*, 2005, I, c. 2429.

²⁵¹ R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *ADL*, 2005, n. 2, p. 467 ss.

²⁵² P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, Giuffrè, Milano, 2000, p. 274; L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in AA. VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, cit., p. 150 ss. Sul punto, anche per riferimenti a quella giurisprudenza, *supra*, Cap. I, § 5.

²⁵³ Tra le pronunce ancora propense a riconoscere la natura subordinata del rapporto nei casi in cui, anche senza eterodirezione dell'attività lavorativa, quest'ultima risulti modellata «sull'assetto organizzativo dato all'impresa dal datore di lavoro secondo le mutevoli esigenze di tempo e di luogo dell'organizzazione imprenditoriale», cfr. Cass. 26 agosto 2013, n. 19568, in *Pluris*; Cass. 15 giugno 2009, n. 13858, in *Lav. giur.*, 2009, n. 11, p. 1167. Nel senso della sufficienza di direttive «programmatiche» e «non necessariamente continue, dettagliate e strettamente vincolanti», Cass. 21 maggio 2004, n. 9764, *MGC*, 2004, p. 5; Cass. 5 agosto 2010, n. 18271, in *MGL*, 2011, p. 153. Ancor più esplicitamente Cass. 6 luglio 2001, n. 9167, in *RIDL*, 2002, II, p. 274, con nota di M. AGOSTINI, *Subordinazione e metodo di qualificazione del rapporto di lavoro*, secondo cui «il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo [...] diviene, con l'evolversi dei sistemi di organizzazione del lavoro [...] sempre meno significativo della subordinazione». Sul punto, per ulteriori riferimenti, F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato*

organizzativi prodotti dall'evoluzione tecnologica²⁵⁴, ovvero tesi a valorizzare la condizione di doppia alienità del lavoratore²⁵⁵, che pur trovava autorevole fondamento nella giurisprudenza costituzionale²⁵⁶.

In questo contesto, che pure è tutto sommato ampiamente noto, ci si potrebbe legittimamente chiedere: «si può ancora dire qualcosa di (relativamente) nuovo in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro?»²⁵⁷

La risposta che si tenterà di dare nel prosieguo della presente sezione è che sì, qualcosa si può (tentare di) dire, evidenziando da un lato quello che parrebbero essere gli elementi di novità nell'approccio giurisprudenziale al tema e soprattutto, dall'altro, l'impatto che le recenti riforme vi hanno impresso introducendo la nuova nozione di lavoro etero-organizzato e specificando le caratteristiche della coordinazione che contraddistingue i rapporti di lavoro parasubordinato (autonomo) di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.

2.1. L'irrigidimento della nozione di subordinazione nella giurisprudenza delle Corti superiori

Nello scenario giurisprudenziale appena succintamente descritto, parrebbe innanzitutto doversi registrare in giurisprudenza un ulteriore irrigidimento della nozione di subordinazione quale eterodirezione della prestazione lavorativa, dal quale deriva, inevitabilmente, un'espansione dell'area del lavoro «non subordinato» e dunque, «autonomo».

Persino la giurisprudenza costituzionale, cui si era dovuta negli anni '90 l'apertura a una nozione più elastica e funzionale di subordinazione, contestuale alle note sentenze che avevano consacrato il principio di indisponibilità del tipo contrattuale²⁵⁸, sembrerebbe essere in parte tornata sui propri passi, non solo sui

e subordinazione, cit. p. 94 s., il quale però osserva che «nemmeno quest'orientamento giurisprudenziale, molto enfattizzato in dottrina, è peraltro riuscito a consolidarsi, né si posto un argine, per questa via, all'eccessiva espansione del lavoro parasubordinato osservata nel decennio precedente»

²⁵⁴ Sul punto ampi riferimenti in O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *DRI*, 2014, n. 4, p. 974 ss., spec. p. 981 s.

²⁵⁵ Che solo sporadicamente riappare in alcune pronunce (v. ad es. Cass. 13 giugno 2017, n. 14660, in *DeJure*; Cass. 16 gennaio 2007, n. 820, in *RGL*, 2007, II, p. 658 ss., con nota di A. ALLAMPRESE, *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*; Cass. 9 ottobre 2006, n. 21646, in *RGL*, 2007, n. 2, II, p. 144, con nota di M. ROCCELLA, *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del sig. B* (p. 131 ss.);

²⁵⁶ Il riferimento è ovviamente a Corte cost. 5 febbraio 1996, n. 30, oggi anche in L. MENGONI, *Contratto di lavoro*, a cura di M. NAPOLI, Vita e pensiero, Milano, 2004, p. 149 ss.

²⁵⁷ M. ROCCELLA, *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del sig. B*, cit., p. 131.

²⁵⁸ Corte cost. 29 marzo 1993, n. 121, tra l'altro in *Foro it.*, 1993, I, c. 2432, e Corte cost. 31 marzo 1994, n. 115, tra l'altro in *RIDL*, 1995, II, p. 227, con nota di A. AVIO, *La subordinazione ex lege non è costituzionale*, secondo cui, rispettivamente, «non sarebbe comunque consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili

caratteri della subordinazione, ma anche sullo stesso principio di indisponibilità del tipo.

Il riferimento è in particolare alla pronuncia n. 76 del 2015, relativa alla qualificazione del rapporto di lavoro degli infermieri incaricati dagli istituti di prevenzione e pena²⁵⁹, con la quale la Corte ha ritenuto infondata la questione di legittimità costituzionale della normativa che non consente di qualificare i rapporti di lavoro di tali infermieri come rapporti di lavoro subordinato e limita il corrispettivo spettante a un compenso orario, con espressa esclusione di ogni altra indennità e di ogni trattamento previdenziale e assicurativo²⁶⁰.

Senza entrare nel merito della questione, ma senza neppure tacere le critiche che la suddetta decisione ha suscitato in dottrina²⁶¹, deve essere in questa sede rilevato come la Corte abbia attuato un netto *bouleversement* rispetto ai propri precedenti sia per quanto attiene i criteri di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato, sia soprattutto per quanto concerne la compatibilità con il sistema costituzionale di una norma di legge che fa espresso divieto al giudice del lavoro di verificare – in concreto – la sussistenza dei caratteri della subordinazione.

La Corte infatti, quasi “assunte le vesti” di un giudice di prime cure, entra nel merito della qualificazione dei rapporti di lavoro in questione per negare recisamente la sussistenza dell’assoggettamento dell’infermiere al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, sulla base dei rilievi che le direttive del personale medico hanno natura solo tecnica; che quelle del

previste dall’ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato» e «a maggior ragione non sarebbe consentito al legislatore di autorizzare le parti ad escludere direttamente o indirettamente, con la loro dichiarazione contrattuale, l’applicabilità della disciplina inderogabile prevista a tutela dei lavoratori a rapporti che abbiano contenuto e modalità di esecuzione propri del rapporto di lavoro subordinato».

²⁵⁹ Corte cost. 7 maggio 2015, n. 76, in *Giur. cost.*, 2015, n. 3, p. 680, con nota di E. GHERA, *La Corte alle prese con una norma di dubbia compatibilità con il c.d. principio di “indisponibilità del tipo”* (p. 690 ss.); in *ADL*, 2016, n. 2, p. 318, con nota di S. BERTOCCO, *Indisponibilità del tipo legale tra certezze della giurisprudenza e nuovi orientamenti dogmatici*; in *RGL*, 2016, n. 1, II, p. 10, con nota di G. FERRARO, *La Corte costituzionale nel vortice delle teorie della subordinazione*.

²⁶⁰ Art. 53, l. 740/1970.

²⁶¹ Si veda, in particolare, l’opinione di E. GHERA, *La Corte alle prese con una norma di dubbia compatibilità con il c.d. principio di “indisponibilità del tipo”*, cit., p. 690 ss., che denuncia «la mancata censura di una norma che, onestamente, non sembra altro che un (odioso) privilegio della pubblica amministrazione» (p. 695). In senso critico rispetto alla decisione al percorso motivazionale della Corte anche L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit., p. 20, e F. MARTELLONI, *I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, in *LD*, 2017, n. 3/4, p. 525, che parla di «infelice pronuncia». *Contra*, tuttavia, A. VALLEBONA, *Sulla natura parasubordinata di medici e infermieri occupati nelle strutture carcerarie*, in *MGL*, 2016, n. 1/2, p. 170, secondo la Corte ha distinto correttamente il lavoro autonomo parasubordinato da quello subordinato, escludendo “egregiamente” l’assoggettamento degli infermieri al potere direttivo della struttura carceraria.

direttore del carcere si spiegano con la peculiarità del contesto in cui si svolge la prestazione; che nella determinazione dei turni, nella vigilanza esercitata sull'operato degli infermieri e nell'obbligo di comunicare i giorni di assenza «si estrinseca il necessario coordinamento con l'attività dell'amministrazione [...] piuttosto che l'autonomia decisionale e organizzativa del datore di lavoro»; valorizzando, infine, anche il *nomen iuris*, che, ci dice la Corte, «non può essere del tutto pretermesso e rileva come elemento sussidiario».

Ciò che sorprende maggiormente, poi, è che la Corte non lascia al giudice di merito alcuno spazio per addivenire a una conclusione diversa in relazione alle caratteristiche del caso concreto, smentendo l'approccio che aveva segnato le proprie pronunce degli anni '90²⁶².

Insomma, gli infermieri delle carceri sono autonomi. Punto.

Ma vi è di più. Nel fare proprio l'orientamento più rigoroso della giurisprudenza di legittimità per cui la subordinazione deve estrinsecarsi in una direzione e un controllo quasi polizieschi²⁶³, la pronuncia pare volere anche indirizzare la giurisprudenza lavoristica verso una nozione particolarmente angusta di subordinazione²⁶⁴, con l'effetto di soffocare ulteriormente gli orientamenti più "aperti" cui si è fatto riferimento.

Un analogo percorso di irrigidimento, peraltro, sembrerebbe segnare anche la nozione di coordinamento proprio dei rapporti di lavoro parasubordinato.

In una recente pronuncia, le Sezioni unite hanno infatti fatto propria una lettura di quest'ultima nozione che pare appiattita su quella stessa nozione di eterodirezione intesa in senso forte, arrivando ad affermare – con singolare *nonchalance* – che la prestazione coordinata è comunque «sinonimo di attività

²⁶² In tal senso E. GHERA, *La Corte alle prese con una norma di dubbia compatibilità con il c.d. principio di "indisponibilità del tipo"*, cit., p. 693, ricordando che sia Corte cost. 29 marzo 1993, n. 121, cit., che Corte cost. 31 marzo 1994, n. 115, cit., pur nella diversità strutturale – sentenza di accoglimento parziale la prima, sentenza interpretativa di rigetto la seconda – non si erano affatto ingerite nell'accertamento della natura del rapporto effettuata dai giudici remittenti, limitandosi a stabilire che ove di fatto vi è subordinazione, la relativa tutela non può essere negata né dalle parti né dal legislatore.

²⁶³ La pronuncia afferma infatti che la subordinazione deve estrinsecarsi «nell'emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza, idonea a svilire l'autonomia del lavoratore».

²⁶⁴ L'invito sembrerebbe essere stato raccolto da Cass. 24 aprile 2017, n. 10189, in *DeJure*, che estende le conclusioni raggiunte dalla Corte costituzionale sugli infermieri anche al rapporto di lavoro dei medici incaricati presso gli istituti di prevenzione e di pena, il quale, ai sensi dell'art. 51 l. 740/1970, è di tipo autonomo «atteso che le modalità concrete del relativo svolgimento - in particolare, l'organizzazione del lavoro secondo il modulo dei turni, l'obbligo di attenersi alle direttive impartite dal direttore del carcere e dal dirigente sanitario - non integrano indici della subordinazione, ma sono espressione del necessario coordinamento, che caratterizza il rapporto, con l'attività dell'Amministrazione e con la complessa realtà del carcere».

in qualche misura eterodiretta o, comunque, soggetta ad ingerenze o direttive altrui»²⁶⁵.

Sebbene lo scopo di negare la qualificazione di collaborazione coordinata continuativa ai rapporti, come tali formalizzati, intercorrenti tra amministratore e società di capitali, fosse funzionale a evitare l'applicazione della relativa disciplina protettiva – nel caso di specie si trattava della parziale impignorabilità dei compensi (art. 545, comma 4, c.p.c.), ma si tratta di una linea interpretativa che la giurisprudenza di merito ha già raccolto ad altri scopi, e in riferimento a figure affini²⁶⁶ – il valore sistematico resta notevole.

Mentre la subordinazione si “accartoccia” in una nozione sempre più ristretta, fondata sul dato di fatto di un’eterodirezione in senso estremamente “forte”, piuttosto lontana dalle esigenze di agilità e intelligenza che si sviluppano nello stesso mondo del lavoro subordinato (di cui è testimone, peraltro, anche la nuova disciplina del lavoro agile), anche lo stesso coordinamento di cui all’art. 409 c.p.c. viene ricondotto, in modo un po’ confuso²⁶⁷, alle dinamiche del potere di direzione, in aperto contrasto peraltro con la nuova nozione di coordinamento quale attività consensuale bilaterale, esplicitata dalla novella del 2017 (art. 15, l. 81/2017)²⁶⁸.

2.2. Alcune tendenze nella giurisprudenza di merito e di legittimità, nel segno della continuità

L’irrigidimento della nozione di subordinazione sembrerebbe caratterizzare anche la più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione, che arroccatasi su

²⁶⁵ Cass. Sez. Un. 20 gennaio 2017, n. 1545, in *RIDL*, 2017, n. 3, II, p. 538, con nota di S. NAIMOLI, *Il rapporto tra amministratore e società di capitali: la svolta "antilavorista" delle Sezioni Unite*, e in *RGL*, 2017, n. 3, p. 399, con nota di S. BOLOGNA, *Sulla natura giuridica del rapporto tra amministratore e società per azioni*, la quale nel superare il precedente orientamento che riteneva configurabile tra l’amministratore e la società per azioni un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, n. 3, c.p.c. (indirizzo che si era affermato a partire da Cass. Sez. Un. 14 dicembre 1994, n. 10680, in *Foro it.*, 1995, n. 5, I, c. 1486, con ampia nota redazionale), ha affermato che in tali tipologie di rapporti difetta non solo l’elemento della subordinazione, ma anche l’elemento della coordinazione, da intendersi appunto come «sinonimo di attività in qualche misura eterodiretta». Il che non significa, però, che accanto al rapporto societario non possa sussistere un rapporto di lavoro subordinato, come evidenziato, anche dopo le Sezioni Unite del 2017, da M. MARAZZA, *Il bancario “ibrido” nell’economia collettiva (nuove proposte dall’autonomia collettiva)*, in *DRI*, 2017, n. 3, p. 791 ss., spec. 796 ss.

²⁶⁶ Trib. Venezia 27 giugno 2017, n. 404, in *DeJure*, secondo cui nonostante la formalizzazione nelle forme del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, il rapporto tra liquidatore e società non può essere definito di parasubordinazione, sicché è esclusa l’operatività della norma di cui all’art. 806, comma 2 c.p.c. in materia di arbitrato.

²⁶⁷ Lo rileva A. VALLEBONA, *Le Sezioni Unite sull’insussistenza della parasubordinazione (409 n. 3, c.p.c.) nel rapporto tra società e amministratori*, in *MGL*, 2017, n. 3, p. 141, secondo cui la pronuncia «non distingue [...] bene il lavoro parasubordinato da quello subordinato».

²⁶⁸ *Infra*, § 4.1.2.

un approccio estremamente rigoroso, nei termini anzidetti, non pare più molto propensa ad accogliere le aperture verso una nozione elastica di subordinazione che avevano contraddistinto la sua giurisprudenza nei primi anni di questo secolo²⁶⁹.

Ciò non significa che la giurisprudenza non faccia più ricorso ai tradizionali indici sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e la sussistenza di un reale potere di autorganizzazione in capo al prestatore²⁷⁰.

Il ricorso a tali indici, tuttavia, in mancanza della prova dell'eterodirezione a carico del lavoratore, viene perlopiù ammesso solo nei casi in cui le mansioni inerenti alla prestazione siano elementari, monotone, ripetitive e predeterminate nelle modalità di esecuzione²⁷¹, ovvero in quelli, diametralmente opposti, in cui le mansioni, per lo più di carattere intellettuale, si caratterizzano per un elevato grado di professionalità e creatività²⁷², come avviene nei casi, da sempre emblematici, del lavoro dirigenziale²⁷³ e del lavoro giornalistico²⁷⁴, nel quale

²⁶⁹ *Supra*, nt. 253 e 255.

²⁷⁰ *Ex plurimis*, Cass. 11 ottobre 2017, n. 23846, in *D&G*, 12 ottobre 2017; Cass. 26 settembre 2014, n. 20367, in *DeJure*; Cass. 15 giugno 2016, n. 12330, *ivi*; Cass. 27 dicembre 2011, n. 28982, *ivi*. Sul punto A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, cit., p. 72 ss.; F. LUNARDON, *La subordinazione*, cit., p. 14 ss.; R. SCIOTTI, *La subordinazione come fattispecie unitaria complessa*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 102 ss.

²⁷¹ V. ad es. Cass. 4 luglio 2017, n. 16377, in *GDir.*, 2017, n. 39, p. 54, relativa a un caso di fattorini addetti alla consegna a domicilio di pizze; Cass. 10 aprile 2017, n. 9157, in *DeJure*, relativa al caso di addetti alla consegna di quotidiani; Cass. 19 luglio 2013, n. 17718, *ivi*, relativa al caso di un addetto ad un'agenzia di scommesse ippiche; Cass. 2 dicembre 2011, n. 25811, *ivi*, relativa al caso di un fattorino archivista. Nella giurisprudenza di merito, Trib. Bari 20 aprile 2018, in *Ilgiuslavorista*, 28 giugno 2018, in riferimento al caso di una barista; Trib. Milano 8 settembre 2017, n. 20146, in *DeJure*, per il caso di un imbianchino; Trib. S. Maria Capua Vetere, 13 luglio 2017, n. 2029, *ivi*, per il caso di una commessa.

²⁷² A partire da Cass., Sez. Un. 30 giugno 1999, n. 379, in *GCM*, 1999, p. 1517, relativa al caso di un docente universitario.

²⁷³ Da ultimo, Cass., Sez. I, 10 maggio 2016, n. 9463, in *GDir.*, 2016, n. 36, p. 78, secondo cui nel rapporto di lavoro dirigenziale «il lavoratore gode di ampi margini di autonomia ed il potere di direzione del datore di lavoro si manifesta non in ordini e controlli continui e pervasivi, ma, essenzialmente, nell'emanazione di indicazioni generali di carattere programmatico, coerenti con la natura ampiamente discrezionale dei poteri riferibili al dirigente», sicché «il giudice di merito deve valutare, quale requisito caratterizzante della prestazione, l'esistenza di una situazione di coordinamento funzionale della stessa con gli obiettivi dell'organizzazione aziendale, idonea a ricondurre ai tratti distintivi della subordinazione tecnico-giuridica, anche se nell'ambito di un contesto caratterizzato dalla c.d. subordinazione attenuata». In termini; Cass. 15 maggio 2012, n. 7517, in *Giust. civ.*, 2013, n. 5-6, I, p. 1098, con nota redazionale, e, nella giurisprudenza di merito, Trib. Forlì 11 aprile 2017, n. 133; Trib. Milano 30 aprile 2013, n. 1403, entrambe in *DeJure*. Sul punto v. *supra*, Cap. I, § 5, spec. nt. 85 e 87, nonché, da ultimo, M. BIASI, *Brevi riflessioni sulla categoria dirigenziale all'indomani del "Jobs Act"*, in *DRI*, 2016, n. 3, p. 760 ss.

²⁷⁴ Nel senso che la subordinazione in campo giornalistico si attegga come «costante disponibilità» del lavoratore, piuttosto che come rigida eterodirezione, da ultimo, Cass. 3 maggio 2017, n. 10685, in *ADL*, 2017, n. 6, p. 1568, con nota di S. D'ASCOLA, *Sul rapporto di lavoro*

peraltro si può registrare la significativa enucleazione da parte dei soggetti collettivi di puntuali criteri di distinzione tra subordinazione e autonomia²⁷⁵, ma anche nel campo di altri lavori “creativi”²⁷⁶.

La stessa giurisprudenza di legittimità, pur ammettendo che un elemento quale la continuità del rapporto – «indice essenziale esterno», secondo una ricostruzione dottrinale²⁷⁷ - non sia necessariamente indispensabile per caratterizzare la natura subordinata del rapporto²⁷⁸, giudica irrilevante che il lavoratore del cui *status* si controverta abbia svolto con continuità mansioni identiche a quelle di altri lavoratori presenti in azienda inquadrati come subordinati²⁷⁹.

Anche la giurisprudenza di merito, tradizionalmente più propensa a mitigare con il ricorso al metodo tipologico il rigore della sussunzione²⁸⁰, sembrerebbe avere raccolto l’invito ad assestarsi su un indirizzo più rigoroso, come si evince dalla recente pronuncia torinese relativa al c.d. caso Foodora, di cui si tratterà ampiamente nel prosieguo, la quale insiste in più passaggi della parte motiva sulla circostanza che la subordinazione «discende dall’emanazione di ordini

del collaboratore fisso. Nello stesso senso, *inter alia*, Cass. 3 agosto 2016, n. 16210, in *D&G*, 4 agosto 2016, con nota di M. TONETTI, *La subordinazione nei lavori creativi*; Cass. 17 maggio 2016, n. 10048, *ivi*, 18 maggio 2016, con nota di M. CORRADO, *Quella del settore giornalistico non è una subordinazione come le altre*; Cass. 24 febbraio 2016, n. 3647, in *DeJure*; Cass. 9 gennaio 2014, n. 290, in *Lav. giur.*, 2014, n. 4, p. 406, con nota di G. TREGLIA. Nella giurisprudenza di merito, Trib. Roma 9 gennaio 2017, n. 19; Trib. Roma 5 ottobre 2016, n. 8395; Trib. Milano 17 ottobre 2014, n. 38792, tutte in *DeJure*. Sul punto, per una panoramica ragionata della giurisprudenza, S. CHIUSOLO, M. BORALI, *Il contratto nazionale di lavoro giornalistico*, Quaderni dell’Ordine dei Giornalisti della Lombardia, Milano, 2010, p. 15 ss., nonché, in una prospettiva diacronica, P. ZANELLI (a cura di), *Il contratto dei giornalisti*, Zanichelli, Bologna, 1980, spec. p. 44 ss.; G. GIUGNI, voce *Lavoro giornalistico*, in *ED*, XXIII, Giuffrè, Milano, 1973, p. 448 ss.

²⁷⁵ V. Accordo tra FIEG e FNSI sul lavoro autonomo sottoscritto in data 19 giugno 2014, allegato al CNLG 2013-2016, ove si individuano, all’art. 1, gli «elementi caratterizzanti della collaborazione coordinata e continuativa di natura giornalistica», essenzialmente, oltre che nella ovvia «assenza di assoggettamento all’etero direzione da parte dell’editore (lett. a)), nella «assenza di obblighi di esclusiva» (lett. b)), nella «esclusione dalle strutture organizzative gerarchiche aziendali» (lett. c)), e nella «esclusione dell’assoggettamento a vincoli di orario» (lett. f)).

²⁷⁶ Per un interessante caso relativo a una *web designer*, v. Trib. Bari 4 ottobre 2017, n. 8041, in *DeJure*.

²⁷⁷ F. LUNARDON, *La subordinazione*, cit., p. 12.

²⁷⁸ Cass. 3 ottobre 2017, n. 23056, in *RGL*, 2018, n. 1, II, p. 11, con nota di O. LA TEGOLA, *L’eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, secondo cui infatti «il concetto di subordinazione di cui all’art. 2094 c.c. non postula necessariamente una continuità giornaliera della prestazione lavorativa, potendo le parti esprimere una volontà, anche con comportamenti di fatto concludenti, di svolgimento del rapporto con modalità che prevedano una prestazione con tempi alternati o diversamente articolati rispetto alla prestazione giornaliera o anche con messa in disponibilità del lavoratore a richiesta del datore di lavoro».

²⁷⁹ Cass. 22 gennaio 2015, n. 1178, cit.

²⁸⁰ F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit. p. 37 s.

specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative»²⁸¹.

Certo la giurisprudenza si mostra più rigorosa, oltre che più propensa ad attribuire rilievo alla volontà negoziale delle parti espressa nel *nomen iuris*, quando l'accertamento del carattere subordinato del rapporto venga richiesto dall'ente previdenziale²⁸², mentre è tuttora disposta a valorizzare il dato dell'inserimento nell'impresa, nelle sue diverse declinazioni degli indici sussidiari (svolgimento della prestazione nei locali aziendali, con strumenti messi a disposizione dall'imprenditore, in fasce orarie prestabilite e con indicazione di obiettivi minimi da raggiungere), quando esso formi oggetto di domanda giudiziale da parte del lavoratore interessato²⁸³, tanto più quando manchi una formalizzazione del rapporto lavorativo (casi di lavoro "al nero")²⁸⁴, quand'anche a fronte di prestazioni piuttosto saltuarie²⁸⁵.

Il che non significa che la stessa giurisprudenza di legittimità non sia in grado di addivenire a risultati nuovi e anche sorprendenti, come in un recente caso relativo al settore dei lavoratori delle agenzie ippiche in cui la Cassazione – merita segnalarlo, contro il parere del procuratore generale – ha affermato «l'irrelevanza, ai fini della subordinazione, del fatto che il singolo lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta, di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, nonché, con il preventivo consenso del datore di lavoro, di farsi sostituire da altri»²⁸⁶.

Salve queste eccezioni, non si può non rilevare, tuttavia, nella giurisprudenza più recente un approccio «metodologicamente conservatrice»²⁸⁷, tale da determinare, di fatto, una restrizione dell'area della subordinazione e – parallelamente – l'avallo di ricostruzioni volte a inserire rapporti aventi ad

²⁸¹ Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, in *RIDL*, 2018, n. 2, II, p. 283, con nota di P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy* (p. 294 ss.).

²⁸² Cass. 28 aprile 2017, n. 10583, in *DeJure*; Cass. 18 aprile 2007, n. 9264, in *Foro it.*, 2007, n. 10, I, c. 2726, con nota di V. FERRARI, *Rischio contrattuale e alea nella qualificazione non giuslavoristica delle prestazioni di lavoro*. In una prospettiva non dissimile, in riferimento alla previgente disciplina del progetto, v. ad es. Cass. 16 ottobre 2017, n. 24379, in *De Jure*.

²⁸³ Ancora emblematico il settore dei *call center*, che continua a dare luogo a un nutrito contenzioso: v. Cass., sez. VI, 27 novembre 2017, n. 28190, in *D&G*, 27 novembre 2017; Cass. 21 luglio 2017, n. 18018, in *Foro it.*, 2017, 10, I, c. 3021. Sul lavoro nei *call center*, al centro del dibattito nei primi anni 2000, v. *supra*, Cap. I, § 9, nt. 191-193.

²⁸⁴ Cass. 11 ottobre 2017, n. 23846, in *D&G*, 12 ottobre 2017; Trib. Milano 8 settembre 2017, n. 2046; Trib. S. Maria Capua Vetere, 13 luglio 2017, n. 2029; Trib. Roma 3 maggio 2017, n. 4117, tutte in *DeJure*.

²⁸⁵ Cass. 3 ottobre 2017, n. 23056, cit.

²⁸⁶ Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457, in *DeJure*, che si colloca nel solco del particolare orientamento emerso nell'ambito del lavoro nelle agenzie ippiche, maturato in relazione a procedimento promossi dall'INPS, a partire da Cass. 1 luglio 1999, n. 6761, in *GCM*, 1999, p. 1535, e consolidatosi con Cass. 5 maggio 2005, n. 9343, *ivi*, 2005, n. 5.

²⁸⁷ S. D'ASCOLA, *Non solo autonomia e subordinazione*, cit., p. 296.

oggetto la prestazione di lavoro personale continuativamente integrato nell'impresa nell'ampliato contenitore del lavoro che, per il momento, non possiamo che limitarci a etichettare come lavoro «a carattere non subordinato».

3. La risposta legislativa del lavoro «etero-organizzato»

Con la riforma del 2015 tutta la drammaticità della distinzione tra autonomia e subordinazione si stempera – o, se si preferisce, si trasla – sul nuovo «ambiguo confine»²⁸⁸ che corre tra il coordinamento genuino, di cui al novellato art. 409 n. 3, c.p.c., e la c.d. etero-organizzazione di cui all'art. 2, d. lgs. 81/2015.

Come ormai noto, la disposizione, secondo una tecnica legislativa non dissimile da quella adoperata dal legislatore della riforma del 1973²⁸⁹, prevede in via generale al primo comma che «a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro», salvo prevedere, al secondo comma, che si verta in una delle ipotesi derogatorie previste dal secondo comma, sulle quali ci si soffermerà nel prosieguo.

3.1. La natura giuridica delle «collaborazioni organizzate dal committente» nella lettura della dottrina...

Nell'economia del presente lavoro, prima di esaminare i tratti caratteristici della fattispecie cui fa riferimento la disposizione appena citata, è necessario domandarsi se essa individui un (ulteriore) “confine interno” al mondo del lavoro autonomo – rappresentando quindi una *species* di quest'ultimo, cui il legislatore ha tuttavia ritenuto di destinare una tutela identica (o pressoché identica) a quella del lavoro subordinato – ovvero se essa non finisca piuttosto per delineare un nuovo “confine esterno” alla fattispecie del lavoro autonomo, che accavallandosi e intersecandosi a quello tradizionale che corre tra l'area dell'autonomia e quella

²⁸⁸ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., p. 30.

²⁸⁹ Di «grossolana assonanza con l'incipit dell'art. 409, n. 3, c.p.c.» si parla *ivi*, p. 6. Nel senso che nell'art. 2, così come nell'art. 409, n. 3, c.p.c., il legislatore individua non un tipo contrattuale ma «una categoria di rapporti di varia origine [...] accomunati da modalità di esecuzione della prestazione lavorativa», v. G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro*, cit., p. 772. V. tuttavia M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 315/2016, p. 2, secondo cui «potremmo dire che le collaborazioni organizzate sono un tipo contrattuale, nella misura in cui a questo rapporto l'ordinamento riconduce uno specifico effetto».

della subordinazione (*rectius*, dell'etero-direzione), marca una nuova linea di demarcazione tra autonomia e subordinazione.

La questione – di rilevanza tutt'altro che esclusivamente teorica, come si vedrà trattando delle deroghe di cui al secondo comma dell'art. 2 cit. – ricalca l'ormai nota alternativa «norma di fattispecie vs. norma di disciplina»²⁹⁰, su cui, nell'ambito di quella che è stata definita una «battaglia interpretativa senza precedenti»²⁹¹, la dottrina ha profuso i propri sforzi all'indomani della riforma del 2015²⁹².

Un primo filone ricostruttivo, ha ravvisato nella disposizione una norma di disciplina²⁹³, come tale non incidente sulle nozioni codicistiche contenute

²⁹⁰ Profilata per primo in questi termini da R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, 7° ed., Giuffrè, Milano, 2015, p. 371.

²⁹¹ Così O. MAZZOTTA, *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, in *Labor*, 2016, n. 1-2, p. 7, che rileva come essa abbia mobilitato «pressoché l'intera accademia giuslavoristica», come testimoniano le ben settantotto opinioni raccolte in A. VALLEBONA (a cura di) *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui giuridici sul lavoro*, Il Sole 24 Ore, 2015. Nello stesso senso G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *RIDL*, 2016, n. 1, III, p. 86, il quale usa l'immagine del «crescendo rossiniano di contributi su posizioni tra loro opposte e piuttosto inconciliabili».

²⁹² Senza ambizioni di completezza, e senza ripetere gli autori citati, anche indirettamente, nella nota che precede, v., in in rigoroso ordine alfabetico, S. CIUCCIOVINO, *Le «collaborazioni organizzate dal committente» nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *RIDL*, 2016 n. 3, I, p. 321 ss.; R. DIAMANTI, *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *DRI*, 2018, n. 1, p. 105 ss.; G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2016, n. 1, I, p. 53 ss.; V. FILÌ, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Lav. giur.*, 2015, n. 12, p. 1091 ss.; G.P. GOGLIETTINO, *«Jobs Act»: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato e le plausibili azioni risolutive*, in *DRI*, 2016, n. 2, p. 431 ss.; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona».IT – 294/2016; M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione*, cit.; L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit.; V. NUZZO, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, in WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona».IT – 280/2015; M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, 2016, n. 1, I, p. 65 ss.; M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *ADL*, 2015, n. 6, p. 1257 ss.; ID., *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, *ivi*, 2016, n. 2, I, p. 313 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit.; R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona».IT – 282/2015; O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit.; G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 2)*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt University Press, 2015, p. 9 ss.; ID., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene, Napoli, 2015; P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 2015, n. 6, p. 1117 ss.; T. TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, 2015, n. 2, p. 155 ss.; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eteroorganizzata: fattispecie e disciplina*, in WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona».IT – 296/2016.

²⁹³ In tal senso, sia pure con diverse sfumature, R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, cit., p. 371; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., spec. p. 11 ss.; ID., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile*, cit., p. 52 ss.; S.

nell'art. 2094 e nell'art. 2222 c.c., volta a estendere la disciplina del lavoro subordinato a rapporti che, pur rimanendo di lavoro autonomo, sarebbero stati ritenuti dal legislatore meritevoli di un'eguale livello di tutela in ragione della debolezza del prestatore²⁹⁴.

Il legislatore avrebbe quindi raccolto «una precisa istanza sociale»²⁹⁵, in ciò spinto plausibilmente anche dalla preoccupazione di fornire un armamentario anti-elusivo a fronte dell'abrogazione della disciplina del lavoro a progetto²⁹⁶, la quale, sbandierata come eliminazione di impopolari forme di lavoro precario²⁹⁷, aveva comunque «precipita[to] tutte le collaborazioni nel regno delle contrattazioni di mercato, senza protezioni di alcun tipo»²⁹⁸.

In questa prospettiva, come è stato sostenuto, «la disposizione in esame non interviene sull'art. 2094 c.c., né identifica una fattispecie additiva di subordinazione, perché la collaborazione etero-organizzata non rientra nello schema legale-tipico della subordinazione ex art. 2094 c.c. (neppure in una sua versione evolutiva), ma costituisce una diversa figura, gravitante nella soglia tra subordinazione e autonomia, che viene ricondotta per l'effetto nell'area della subordinazione, senza che essa sia tipologicamente qualificabile come tale, ovvero che ne venga disposta una “conversione automatica”, o ancora che operi una presunzione assoluta di subordinazione»²⁹⁹.

Un diverso orientamento, al contrario, aveva valorizzato gli effetti della novella sul piano della nozione stessa di subordinazione, di cui avrebbe

CIUCCIOVINO, *Le “collaborazioni organizzate dal committente”*, cit., spec. p. 322 ss.; M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione*, cit., spec. p. 2 ss.; S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 478; G.P. GOGLIETTINO, *“Jobs Act”: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato*, cit., spec. p. 441 s.; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., p. 6; M. BIASI, *Brevi riflessioni sulla categoria dirigenziale*, cit. p. 785; R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.*, cit., p. 3.

²⁹⁴ In tal senso, significativamente, M. DEL CONTE, *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *DRI*, 2015, n. 4, p. 955, secondo cui l'estensione della disciplina del lavoro subordinato «è la risposta del legislatore italiano del 2015 al problema della debolezza contrattuale dei collaboratori privi di una reale autonomia organizzativa della propria attività».

²⁹⁵ A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., p. 24.

²⁹⁶ G.P. GOGLIETTINO, *“Jobs Act”: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato*, cit., spec. 432; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione*, p. 22, la quale parla di «persistente finalità antielusiva della nuova normativa»; O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 2, la quale ravvisa nel duplice elemento del carattere esclusivamente personale della collaborazione e nell'etero-organizzazione (contrapposta al coordinamento) un «nuovo filtro selettivo» per separare le collaborazioni autonome genuine da quelle false.

²⁹⁷ *Annuliamo cococo, cocopro e quella roba lì*, intervista a Matteo Renzi, *La Repubblica*, 30 novembre 2014.

²⁹⁸ Così G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, cit. p. 87, secondo cui la norma è «strettamente connessa alla cancellazione del lavoro a progetto e delle connesse ipotesi di repressione dei comportamenti elusivi».

²⁹⁹ Così A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., p. 11.

determinato un allargamento, vuoi attraverso l'introduzione di una presunzione assoluta di subordinazione³⁰⁰, vuoi attraverso il recepimento per via legislativa di orientamenti già emersi nella giurisprudenza³⁰¹, tale da incidere – quantomeno “di fatto”³⁰² – sulla nozione di subordinazione di cui all'art. 2094, che si estenderebbe accomunando il lavoro etero-organizzato al lavoro etero-diretto³⁰³. In questa prospettiva, quindi, «sembra preferibile ricondurre al lavoro subordinato la categoria dei rapporti di collaborazione organizzati dal committente, e non qualificarli autonomi o parasubordinati»³⁰⁴.

Non è poi mancato chi, provocatoriamente, ha ritenuto il nuovo art. 2, d.lgs. 81/2015 «privo di efficacia propriamente normativa», bollandolo come una «norma apparente» che si limita a codificare indici sussidiari (tempo e luogo della prestazione, vale a dire: osservanza di un orario di lavoro e inserimento della prestazione nell'organizzazione d'impresa della controparte contrattuale del lavoratore) già ampiamente utilizzati dalla giurisprudenza ai fini della qualificazione dei rapporti di lavoro³⁰⁵, tanto più in un contesto in cui da tempo,

³⁰⁰ L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit., spec. p. 16 s.

³⁰¹ G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 62, secondo cui il legislatore avrebbe sposato «una concezione estensiva della subordinazione, imperniata innanzitutto sui requisiti interdipendenti della personalità e della continuità della prestazione a favore di terzi, nell'ambito della quale si prende atto di una certa vaporizzazione del tradizionale potere direttivo di stampo gerarchico che va stemperandosi in un più ampio ed eterogeneo potere di organizzazione delle modalità esecutive della prestazione di lavoro». Sembrerebbe porsi nello stesso senso G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro*, cit., p. 774, secondo cui la formula «finisce per normativizzare una serie di indici sussidiari come il luogo e il tempo di lavoro già accolti dalla giurisprudenza per stabilire la natura subordinata o autonoma del rapporto».

³⁰² La notazione assume un particolare rilievo nella ricostruzione di M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione*, spec. p. 78, il quale, partendo dalla valorizzazione del nesso inscindibile tra fattispecie ed effetti, osserva che «potrà anche dirsi che il lavoro subordinato in senso stretto continua a identificarsi nel solo lavoro eterodiretto, ma se al lavoro eteroorganizzato è destinata a tutti i fini e per tutti gli aspetti la medesima disciplina, il risultato prodotto sul piano pratico è coincidente con quello che si sarebbe potuto perseguire violando la sacralità dell'art. 2094 c.c.».

³⁰³ O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., spec. p. 4 ss.; EAD., *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 16 s.; T. TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, cit., p. 163 e s. V. tuttavia, nonché F. CARINCI, *Prefazione*, cit., p. VII, secondo cui la norma incide sulla fattispecie della subordinazione, con l'effetto però di «restringere la stessa 'definizione' di cui all'art. 2094 c.c.».

³⁰⁴ Così G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 20.

³⁰⁵ P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit., p. 1117 ss., secondo cui anzi la disposizione delinea una fattispecie più ristretta di quella delineata dall'art. 2094 c.c. Opinione non dissimile quella espressa da R. DIAMANTI, *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, cit., p. 105 ss., e da O. MAZZOTTA, *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, cit., spec. p. 9 e s., il quale si chiede retoricamente «come potrebbe negarsi allora che un lavoratore che dedichi la propria opera esclusiva e continuativa a favore di un committente che ne organizza la prestazione, imponendogli di prestare l'attività presso la sede dell'impresa con l'osservanza di un orario di lavoro, si collochi entro lo spazio coperto dall'art. 2094 c.c.?».

come è stato osservato, non risultava più prevalente il «modello del lavoro spazialmente e temporalmente etero-diretto»³⁰⁶.

3.2. ... e in quella della prima giurisprudenza formatasi nel vigore del *Jobs Act*

La giurisprudenza, per parte sua, non si è mostrata troppo sensibile alla *querelle*, continuando a ricorrere con una certa disinvoltura all'utilizzo del termine «etero-organizzazione» quale sinonimo di «etero-direzione»³⁰⁷ o comunque utilizzando i dati di fatto riconducibili alla nozione di etero-organizzazione come indici della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato nei casi dubbi, come le collaborazioni negli studi professionali³⁰⁸, secondo una linea interpretativa emersa nella giurisprudenza di legittimità in riferimento alle collaborazioni negli studi professionali³⁰⁹.

Tuttavia, la scarsa giurisprudenza di merito che già ha avuto modo di fare espresso riferimento all'art. 2, d.lgs. 23/2015 – quand'anche per *obiter dicta*, trattandosi di fattispecie precedenti al 1 gennaio 2016 – si sta assestando su posizioni per nulla univoche.

Una prima linea interpretativa, emersa in un paio di pronunce del Tribunale di Roma dovute alla penna dello stesso estensore³¹⁰, sembrerebbe porsi tra le fila dei fautori della tesi della «norma di fattispecie». Esse, infatti, dapprima criticano quell'orientamento, cui si è già fatto riferimento, che richiede che l'eterodirezione «sia qualificata da caratteri di assiduità e specificità», e quindi concludono nel senso che oggi, «perché vi sia subordinazione basta quindi» o

³⁰⁶ Così già M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *RIDL*, 1998, I, p. 49 ss.

³⁰⁷ Trib. Novara 9 gennaio 2018, n. 125, in *DeJure*, secondo cui la subordinazione può intendersi «come etero-determinazione spaziale e temporale della prestazione lavorativa». Sulla stessa linea Trib. Udine 10 novembre 2016, n. 1306, *ivi*; Trib. Udine 26 gennaio 2017, n. 29, *ivi*, secondo cui «subordinazione e parasubordinazione sono di difficile distinzione nella pratica in quanto caratterizzate entrambe da forme di eterodirezione e/o eterorganizzazione (seppur a diversi livelli: più forti e totalizzanti nel rapporto subordinato, più ridotte e blande nella parasubordinazione)». Sul punto, osserva C. PISANI, *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *RIDL*, 2018, n. 3, I, p. 43 ss., che anche Corte cost. 7 maggio 2015, n. 76, cit. «fa indistintamente riferimento anche al potere organizzativo del datore di lavoro, confermando la fungibilità dei due termini nel linguaggio giuslavorista»

³⁰⁸ V. ad es. Trib. Milano 11 marzo 2017, n. 740, in *DeJure*; Trib. Cuneo 13 dicembre 2017, n. 280, *ivi*, secondo cui «la sussistenza o meno della subordinazione deve essere verificata in relazione alla intensità della etero-organizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'organizzazione sia limitata al coordinamento dell'attività del professionista con quella dello studio, oppure ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente dall'interesse dello stesso studio».

³⁰⁹ Cass. 14 febbraio 2011, n. 3594, in *Foro it.*, 2011, n. 10, I, c. 2788; Cass. 11 maggio 2005 n. 9894, *ivi*, 2005, n. 5; Cass. 07 marzo 2003, n. 3471, *ivi*, 2003, n. 4, p. 490.

³¹⁰ Trib. Roma 8 maggio 2017, n. 4219; Trib. Roma 12 marzo 2018, n. 1841, entrambe in *DeJure*.

l'etero-organizzazione, «ossia che la prestazione sia retta dalle regole dell'organizzazione del “committente” nel cui contesto produttivo il prestatore sia pienamente inserito, ovvero che il prestatore non abbia apprezzabili margini di autonomia organizzativa» oppure l'eterodirezione, da intendere «nel mero senso di stabile disponibilità nel tempo alle mutevoli esigenze dell'impresa, che implica di per sé una condizione di assoggettamento al potere direttivo riferibile alla previsione dell'art. 2094 c.c.»³¹¹.

Un'operazione ermeneutica alquanto diversa è invece contenuta nella sentenza torinese relativa alla qualificazione dei *rider* di Foodora³¹², cui si è già fatta menzione nel rilevare l'irrigidimento della nozione di subordinazione ad opera della più recente giurisprudenza³¹³ e cui si farà ancora riferimento nel prosieguo, trattando dei profili giuridici del lavoro nella c.d. *gig economy*³¹⁴.

In uno dei passaggi più controversi della motivazione, il giudice piemontese osserva – forse un po' troppo sbrigativamente³¹⁵ – che se anche nelle intenzioni del legislatore l'art. 2, d.lgs. 81/2015, avrebbe dovuto ampliare l'ambito della subordinazione, in modo da includervi delle fattispecie rientranti in precedenza nel «generico campo della collaborazione continuativa [...] così non è stato». Il Tribunale, infatti, sposa appieno quella ricostruzione dottrinale³¹⁶, secondo cui la disposizione «non ha un contenuto capace di produrre nuovi effetti giuridici sul piano della disciplina applicabile alle diverse tipologie di rapporti di lavoro», sconfessando così quella diversa ricostruzione che aveva invece scorto nella riconduzione alla subordinazione delle collaborazioni etero-organizzate uno strumento idoneo ad apprestare un'efficace tutela a favore dei lavoratori su piattaforma³¹⁷.

Anzi, aggiunge la sentenza, poiché l'art. 2 d.lgs. 81/2015 richiederebbe che il potere direttivo e organizzativo del datore si estrinsechi *anche* in riferimento ai tempi e al luogo di lavoro – e non *anche soltanto* con riferimento a essi – «così

³¹¹ Con la precisazione che l'etero-direzione «non muta natura per il fatto che tale potere sia nei fatti esercitato con direttive generali o ordini specifici, di frequente o occasionalmente, cose che dipendono dalla natura delle mansioni, dal margine di autonomia dei quali anche i lavoratori subordinati solitamente dispongono, [...]; e dalla natura dei processi produttivi, che tanto più rigorosamente sono predefiniti dal committente, tanto più rendono solo occasionale la necessità del suo intervento conformativo».

³¹² Trib. Torino 7 maggio 2018, cit.

³¹³ *Supra*, § 2.1.

³¹⁴ *Infra*, Cap. IV.

³¹⁵ Così P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *LDE*, 2018, n. 1, p. 7. Rilevano «più di una perplessità» sulla sentenza M. DEL CONTE, O. RAZZOLINI, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretezione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *DLRI*, 2018, n. 3, p. 674 s.

³¹⁶ P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit., p. 1117.

³¹⁷ A. ALOISI, *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme “online” della “collaborative economy”*: *nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *L&LI*, n. 2, p. 46 s.

come è stata formulata, la norma viene ad avere addirittura un ambito di applicazione più ristretto di quello dell'art. 2094 c.c.»³¹⁸.

Si realizza così appieno quel “paradosso apparente” che la dottrina più attenta alle dinamiche “zona grigia” non aveva mancato di preconizzare³¹⁹, per cui con la riforma del 2015 la nozione di lavoro subordinato «risulta, sul piano tecnico-giuridico, non già allargata bensì ristretta entro confini angusti dai quali la giurisprudenza più progressiva la stava, faticosamente, affrancando: quelli del lavoro eterodiretto in senso forte, e cioè sottoposto a direttive assidue e specifiche del datore di lavoro, e dal medesimo sorvegliato attraverso penetranti misure di controllo»³²⁰.

Vale la pena di rilevare, peraltro, come per escludere la sussistenza del dato dell'etero-organizzazione (quantomeno temporale) della prestazione lavorativa dei *rider* di Foodora non fosse necessario sposare un'interpretazione così riduttiva della novella del 2015, posto che in fondo essa poteva dirsi comunque esclusa in ragione della riconosciuta libertà in capo al lavoratore di decidere l'*an*, il *quando* e il *quantum* della prestazione³²¹.

Di fronte ad una tale molteplicità di letture, tentare di fornire un'ipotesi ricostruttiva non è un'impresa semplice. Per tentare di farlo, tuttavia, pare necessario innanzitutto esaminare le ipotesi derogatorie previste dal secondo comma dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, e verificare inoltre se l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate sia o meno integrale, oltre che escludente dell'applicazione della normativa in materia di lavoro autonomo (oltre alla disciplina del singolo tipo contrattuale, quella contenuta nello Statuto del lavoro autonomo).

Occorrerà, in seconda battuta, anticipare una disamina delle caratteristiche del coordinamento “genuino” di cui al novellato art. 409, n. 3, c.p.c., (a mente del quale la collaborazione si intende coordinata – e, dunque, non etero-organizzata – quando «il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa»), posto che solo all'esito di una tale analisi differenziale potrà essere possibile tentare di sciogliere il nodo relativo alla collocazione sistematica delle collaborazioni «organizzate dal committente».

³¹⁸ Come era stato osservato da P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit., p. 1120, e F. CARINCI, *Prefazione*, cit., p. VII.

³¹⁹ F. MARTELLONI, *I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, cit., p. 517 ss.

³²⁰ *Ivi*, p. 521.

³²¹ In questo senso Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, inedita, in riferimento alla qualificazione del rapporto di lavoro dei *rider* di Glovo, secondo cui «le modalità di esecuzione della prestazione, per quanto precedentemente evidenziato, non possono ritenersi ‘organizzate dal committente con riferimento ai tempi [...] di lavoro’, poiché la scelta fondamentale in ordine ai tempi di lavoro e di riposo era rimessa all'autonomia del ricorrente, che la esercitava nel momento in cui manifestava la propria disponibilità a lavorare in determinati giorni e orari e non in altri».

3.3. Le ipotesi derogatorie di cui al secondo comma

La regola della riconduzione alla subordinazione delle collaborazioni organizzate dal committente, per espressa previsione dell'art. 2, comma 2, d.lgs. 81/2015, «non trova applicazione» con riferimento a cinque specifiche fattispecie derogatorie – tra loro disomogenee³²² ma accomunate dal fatto di riprendere alcune tra quelle già previste dall'art. 61 d.lgs 276/2015³²³, ma non tutte³²⁴ – ricorrendo le quali il legislatore sottrae alla disciplina del lavoro subordinato collaborazioni che pure sono di carattere esclusivamente personale e «organizzate dal committente».

Si tratta, in particolare, delle collaborazioni «per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore» (lett. *a*)); delle «collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali» (lett. *b*)); delle «attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni» (lett. *c*)); delle «collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I.» (lett. *d*)³²⁵.

Le deroghe ammesse alle lettere *b*), *c*) e *d*), riprendono alla lettera quelle già previste dall'art. 61, comma 3, d.lgs. 276/2003³²⁶. Alcune (soprattutto quelle *sub*

³²² M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione*, cit., p. 16; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., p. 26.

³²³ Lo rilevano O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 20, e M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione*, cit., p. 16.

³²⁴ Non vengono infatti incluse nell'ambito della deroga le collaborazioni con i beneficiari di trattamenti pensionistici di vecchiaia. Sul punto, v. i dubbi di G.P. GOGLIETTINO, “*Jobs Act*”: *i limiti del lavoro autonomo parasubordinato*, cit., p. 441, che ricorda che essi erano stati avanzati già dal sen. Sacconi nella relazione alla Commissione Lavoro del Senato del 16 aprile 2015 (nt. 81).

³²⁵ Sono state poi aggiunte le ipotesi di cui alla lettera *d-bis*), relativa alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte di alcune fondazioni musicali di diritto privato, e da ultimo quelle di cui alla lettera *d-ter*), relativa alle collaborazioni svolte a favore del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico e del Club alpino italiano.

³²⁶ Con la conseguenza, come osserva A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit. p. 22, che la deroga di cui alla lett. *b*) deve essere letta alla luce della norma di interpretazione autentica di cui all'art. 1, comma 27, l. 92/2012 (a mente del quale l'esclusione dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a progetto «riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali»), sicché anche in riferimento all'art. 2, d.lgs. 81/2015,

b) e c)) trovano la loro *ratio* nella presunta inesistenza di una condizione di debolezza del collaboratore³²⁷, peraltro tutta da verificare, quantomeno con riferimento al mondo libero professionale, che pullula di figure (praticanti, tirocinanti, collaboratori che si trovano fuori dalla «ristretta cerchia dei *partners*»³²⁸) che prestano la propria attività spesso in condizioni di assoluta dipendenza economica e organizzativa³²⁹, ma che, nonostante l'attenzione delle cronache³³⁰ e delle scienze sociali³³¹, non hanno ricevuto pressoché alcuna risposta dal legislatore³³². Altre (soprattutto quelle *sub d*), *d-bis*) e *d-ter*)) si fondano su opzioni di politica del diritto che trovano riscontro anche in altri settori dell'ordinamento³³³, e come tali non hanno dato luogo a significativi problemi di carattere interpretativo, ancorché non siano mancate richieste di interpello al Ministero³³⁴.

È invece la deroga prevista dalla lettera *a*), che autorizza gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative a escludere l'applicazione dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, ad avere destato maggiore

l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza *di per sé* idonea a escludere l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

³²⁷ Soprattutto con riferimento alle ipotesi di cui alla lettera *c*), rispetto alla quale già M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010, p. 54, osservava che si tratta di figure professionali «per le quali sarebbe *ictu oculi* del tutto incongruo porre il problema dell'estensione di tutele lavoristiche, neppure reclamate dai diretti interessati».

³²⁸ M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 100.

³²⁹ O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, cit., p. 982, spec. nt. 38, dove si osserva che «le modalità tecnico-organizzative con cui operano oggi i grandi studi professionali rendono difficile immaginare che perdurino reali ragioni per sostenere [...] che l'attività intellettuale svolta dai professionisti collaboratori senza una propria clientela non possa presentare i tratti tipici della subordinazione». Nello stesso senso, da ultimo, C. ROMEO, *L'avvocato in regime di monocommitenza: tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. giur.*, 2018, n. 8-9, p. 774 ss.

³³⁰ V. ad es. D. DI VICO, *Il calvario dei giovani avvocati senza welfare e senza clienti*, in *CdS*, 22 ottobre 2009, p. 39.

³³¹ S. BOLOGNA, V. BANFI, *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano, 2011, spec. p. 130 ss.

³³² Sul punto v. comunque *infra*, Cap. III, Sez. I, § 8.3.2 ss., per l'esame delle novità in tema di equo compenso per (alcuni) avvocati e altri liberi professionisti e delle iniziative legislative in materia di subordinazione negli studi professionali.

³³³ Con riferimento all'ipotesi prevista alla lettera *d*), rispetto alla quale merita rilevare che l'esclusione risponde alla medesima *ratio* di incentivazione che sta alla base del trattamento fiscale di favore concesso ai redditi cui danno luogo le collaborazioni sportive dilettantistiche.

³³⁴ V. Risposta a interpello 20 gennaio 2016, n. 5, con il quale il Ministero ha escluso dall'ambito di applicazione dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, i rapporti di collaborazione tra produttori/intermediari assicurativi e impresa di assicurazione, sulla base del rilievo essenziale che per espressa disposizione del Codice delle Assicurazioni Private tali collaboratori «operano senza obblighi di orario o di risultato» (art. 109, d.lgs. 209/205); Risposta a interpello 27 gennaio 2016, n. 6, ove viene specificato che tra le collaborazioni escluse in forza della lettera *d*) dell'art. 2 cit. devono essere ricomprese anche quelle rese in favore del CONI, delle Federazioni Sportive nazionali e di altri enti pur non espressamente menzionati dalla disposizione.

attenzione da parte della dottrina³³⁵, e, ancor prima, le preoccupazioni da parte delle organizzazioni imprenditoriali rappresentative dei settori caratterizzati da un ricorso per così dire strutturale al lavoro parasubordinato³³⁶, come quello, da sempre paradigmatico, dei *call center*³³⁷.

Non a caso, la previsione di cui alla lettera a) richiama immediatamente la speciale disciplina che era stata apprestata per gli operatori di *call center* in modalità *outbound* dall'art. 24-bis, comma 7, d.l. 22 giugno 2012, n. 83 (convertito in l. 7 agosto 2012, n. 134), che aveva operato un'aggiunta all'art. 61 d.lgs 276/2003, al fine di ricomprendere tra le collaborazioni coordinate e continuative escluse dalla disciplina del lavoro a progetto anche «le attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso *call center 'outbound'* per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento»³³⁸.

Il riferimento ai (soli) servizi di *call center* in modalità *outbound*³³⁹ si spiegava considerando che la differenza tra servizi *in bound* e *out bound* aveva funto nella normazione ministeriale da criterio di distinzione principe tra le attività che non possono che essere svolte in regime di subordinazione (cioè quelle *in bound*) e quelle che possono invece essere svolte (anche) mediante contratti a progetto (cioè quelle *out bound*)³⁴⁰, secondo una linea ricostruttiva

³³⁵ L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *DRI*, 2016, n. 2, p. 393 ss.; C. SANTORO, *La delega "in bianco" alla contrattazione collettiva sulle collaborazioni "etero-organizzate" e prime applicazioni concrete*, *ivi*, 2015, n. 4, p. 1165 ss.; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione*, *cit.*, p. 17; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, *cit.*, p. 26.

³³⁶ Si vedano i comunicati stampa emanati, all'indomani della legge delega n. 183/2014 e della relativa "stretta" sulla collaborazioni a progetto, dalle organizzazioni rappresentative delle aziende del settore delle ricerche di mercato, dei *call center outbound* e del recupero crediti, riportati in L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?!*, *cit.*, p. 397 s.

³³⁷ Già oltre un decennio addietro M. MARAZZA, *Il mercato del lavoro dopo il caso Atesia. Percorsi alternativi di rientro dalla precarietà*, in *ADL*, 2007, n. 2, p. 329, rilevava come quello dei *call center* fosse il settore economico che aveva visto la più massiccia proliferazione di collaborazioni coordinate e continuative (p. 529). Sul punto *supra*, Cap. I, § 9, nt. 191-193.

³³⁸ Sul punto, S. CASSAR, *La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center: "a passo di gambero" sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti sociali*, in *DRI*, 2014, n. 1, p. 159 ss.

³³⁹ Vale a dire le attività di campagna promozionale svolte da operatori che effettuano chiamate in uscita (contrapposti ai servizi *inbound*, in cui gli operatori rispondono alle chiamate in entrata e non possono quindi organizzare liberamente l'attività lavorativa).

³⁴⁰ Circolare Ministero del Lavoro 14 giugno 2006, n. 17, la quale chiariva che mentre «è senz'altro configurabile un genuino progetto, programma di lavoro o fase di esso, con riferimento alle campagne *out bound* nell'ambito delle quali il compito assegnato al collaboratore è quello di rendersi attivo nel contattare, per un arco di tempo predeterminato, l'utenza», nelle attività *in bound*, al contrario, «l'operatore non gestisce, come nel caso dell'*out bound*, la propria attività, né può in alcun modo pianificarla giacché la stessa consiste prevalentemente nel rispondere alle chiamate dell'utenza, limitandosi a mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie

che si era consolidata nonostante le perplessità avanzate da una parte della dottrina³⁴¹, con il conforto di alcune pronunce propense a ribadire la natura non vincolante delle indicazioni ministeriali³⁴², ancorché non fossero mancate pronunce che le avevano trovate convincenti³⁴³.

Con l'ipotesi derogatoria di cui alla lettera *a*) dell'art. 2 cit., dunque, il legislatore estende l'esperienza dei *call center* a tutti i settori economici per i quali la contrattazione collettiva nazionale preveda «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore», in modo tale da consentire «in un contesto di “traghetamento forzoso”, da uno statuto protettivo debole ad uno statuto protettivo forte [...] la promozione “morbida” di passaggi convenzionali, modulati nelle tempistiche e nelle discipline di gestione del rapporto, con l'evidente esigenza di garantire la salvaguardia delle imprese, e, quindi, della occupazione»³⁴⁴.

La norma, tuttavia, per come formulata, solleva numerose questioni e dubbi applicativi.

In primo luogo, quanto ai soggetti abilitati a escludere l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, il riferimento agli «accordi collettivi nazionali» ha portato parte della dottrina a ritenere che il legislatore abbia operato un'abrogazione parziale indiretta della normativa in materia di contrattazione di prossimità³⁴⁵ – la quale, come noto, a seguito dell'introduzione dell'art. 8, d.l. 138/2011, è autorizzata, a determinate condizioni, a derogare anche alle disposizioni di legge in svariati ambiti³⁴⁶ – ovvero che, comunque, in materia non possano intervenire accordi derogatori ad opera della contrattazione aziendale o territoriale³⁴⁷.

psicofisiche per un dato periodo di tempo». Con successiva Circolare 31 marzo 2008, n. 8, il Ministero aveva ulteriormente irrigidito i requisiti delle collaborazioni autonome nel settore dei *call center*, ma, a seguito dell'insediamento del Governo Berlusconi IV nella primavera del 2008, il Ministero è prontamente tornato sui propri passi con la Nota Ministeriale 3 dicembre 2008, n. 17286.

³⁴¹ M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., p. 60, che giudicava la distinzione artificiosa e inidonea a contrastare l'abuso delle collaborazioni a progetto nel settore.

³⁴² Trib. Milano 18 gennaio 2007, in *DPL*, 2007, p. 1264.

³⁴³ Trib. Roma 3 dicembre 2008, in *DPL*, 2009, p. 1887, che accoglie invece le indicazioni delle circolari giudicando genuinamente autonomo il rapporto di un operatore *out bound*.

³⁴⁴ Così R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, cit., p. 14.

³⁴⁵ In tal senso, molto esplicitamente, G.P. GOGLIETTINO, “Jobs Act”: *i limiti del lavoro autonomo parasubordinato*, cit., p. 447.

³⁴⁶ Per tutti, A. PERULLI, *La contrattazione collettiva “di prossimità”: teoria, comparazione e prassi*, in *RIDL*, 2013, n. 4, I, p. 919 ss.; A. TURSI, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *DRI*, 2013, n. 4, p. 977 ss.

³⁴⁷ L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?!*, cit., p. 421 s.; M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2015, p. 135. *Contra*, A. LASSANDARI, *Risposta*, in A. VALLEBONA (a cura di), *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, cit., p. 67 s.; F. MARTELLONI, *Risposta*, *ivi*, p. 73, e ID, *I rimedi nel “nuovo” lavoro autonomo*, cit., p. 532.

Per altro verso, il riferimento “a” (anziché “alle”) «associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», se da un lato “strizza l’occhio” agli accordi separati³⁴⁸, dall’altro ripropone ancora una volta la *vexata quaestio* circa i criteri di individuazione del sindacato “comparativamente più rappresentativo”, mai del tutto risolta nonostante l’avallo giurisprudenziale delle indicazioni ministeriali in materia³⁴⁹.

Ulteriori dubbi interpretativi suscita, poi, il duplice riferimento alle «particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore», e alla previsione di «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo» dei collaboratori etero-organizzati esclusi dalla disciplina della subordinazione. Rispetto ad esse, infatti, non ci si può che domandare se la verifica della sussistenza delle esigenze produttive sottostanti alla deroga, così come quella dell’adeguatezza delle discipline di fonte contrattual-collettiva, sia integralmente rimessa alle stesse parti sociali ovvero se essa possa invece formare oggetto di sindacato giudiziale.

La dottrina, in attesa di un pronunciamento giurisprudenziale sul punto, nel prendere atto della genericità dei limiti posti dalla norma alla contrattazione collettiva³⁵⁰, non ha potuto che augurarsi che «a fronte di un’esplicitazione delle esigenze del settore ad opera dei contraenti collettivi e di una definizione di un trattamento non solo economico, ma appunto anche normativo, il giudice eserciti un opportuno *self-restraint*, soprattutto se si tiene conto che deputati a graduare fattispecie e tutele sono solo sindacati particolarmente qualificati»³⁵¹.

Sullo sfondo, come da subito da più parti rilevato³⁵², il nodo del potenziale contrasto con il principio di indisponibilità del tipo contrattuale, che anche nella

secondo cui sarebbe sarebbero ammesse anche deroghe ad opera della contrattazione di prossimità.

³⁴⁸ Lo osserva A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., p. 30, che rileva l’utilizzazione della preposizione semplice “da” in luogo di quella articolata “dalle” per individuare il soggetto negoziale abilitato alla deroga.

³⁴⁹ Cfr. da ultimo, proprio in riferimento alla disposizione in esame, la risposta a interpello del Ministero del lavoro 15 dicembre 2015, n. 27, che richiamando la propria Nota 9 novembre 2010, prot. n. 25/L/0018931/MA002.A007.1452, e le proprie circolari 6 marzo 2012, prot. n. 37 0004610/MA003.A001, e 5 giugno 2012, n. 13 – la cui legittimità è stata confermata da TAR Lazio, sez. III bis, 7 agosto 2014, n. 8865, e TAR Lazio, sez. III bis, 30 giugno 2015, n. 8765 – individua quali “indici sintomatici” della maggiore rappresentatività comparativa: 1) il numero complessivo dei lavoratori occupati; 2) il numero complessivo delle imprese associate; 3) la diffusione territoriale; 4) il numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti.

³⁵⁰ M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, cit., p. 135, le quali considerano il limite delle esigenze produttive e organizzative «insufficiente a circoscrivere il potere dell’autonomia collettiva di tenere collaborazioni, anche compiutamente etero-organizzate, al di fuori della applicazione della disciplina del lavoro subordinato».

³⁵¹ Così M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione*, cit., p. 18 s.

³⁵² Sul punto in particolare O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, p. 20 ss.; M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto*

ricostruzione di chi risolve il problema ritenendo di essere alle prese con una tipologia interna al mondo del lavoro autonomo³⁵³, non manca di riproporsi sotto altri termini: quelli del giudizio di ragionevolezza della differenziazione di trattamento tra i collaboratori etero-organizzati attratti nell'orbita della (disciplina della) subordinazione e quelli che invece ne vengono esclusi da parte della contrattazione collettiva³⁵⁴.

Allargando lo sguardo alla dimensione europea, invece, la validità degli accordi in parola potrebbe scontrarsi con le previsioni del diritto della concorrenza³⁵⁵, che nella lettura datane dalla Corte di giustizia sembrerebbe non ammettere alcun tipo di “accordi di tariffa” relativi al mondo dei lavoratori “genuinamente autonomi”³⁵⁶.

3.4. Una possibile chiave di lettura: l'etero-organizzazione come posizione di potere unilaterale “di fatto” dell'imprenditore (come tale però incompatibile con gli schemi del lavoro autonomo genuino)

Anticipando in parte quanto potrà essere apprezzato dal confronto con la fattispecie della collaborazione coordinata e continuativa non etero-organizzata, così come precisata oggi dall'art. 15, l. 81/2017³⁵⁷, non pare che ci si possa esimere dal prendere una posizione rispetto alla questione relativa alla collocazione sistematica delle collaborazioni di cui all'art. 2, d.lgs. 81/2015.

del lavoro, cit., p. 138 s.; A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., p. 26 ss.; L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?!*, cit., p. 422 s.

³⁵³ Ad esempio A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., p. 14 s., secondo cui anzi le deroghe di cui al comma 2 costituiscono “l'indizio decisivo” a favore della riconduzione del lavoro etero-organizzato al mondo del lavoro autonomo. In senso adesivo, A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., p. 27. In effetti, gli autori che ritengono invece che l'art. 2 comporti un'estensione della fattispecie faticano alquanto a giustificare la presenza delle ipotesi derogatorie, vuoi ipotizzando «l'esistenza nel nostro ordinamento di una nozione di subordinazione parzialmente disponibile» (O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni*, cit., p. 22), vuoi sulla base del rilievo che «in quei settori non sussiste una situazione patologica di lavoro subordinato mascherato» (L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit., p. 25).

³⁵⁴ Lo rileva M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione*, cit. p. 12, secondo cui «il problema rimane immutato, sia che si qualifichi il rapporto come subordinato, sia che lo si qualifichi come autonomo, con applicazione della disciplina del lavoro subordinato». Nello stesso senso M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, cit., p. 138 s.

³⁵⁵ Sollevano la questione V. NUZZO, *Il lavoro personale coordinato e continuativo*, cit., p. 14 s., e L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?!*, cit., p. 424 s.

³⁵⁶ Come si avrà modo di vedere approfonditamente *infra*, Cap. III, Sez. III, § 4.

³⁵⁷ Il quale, come si è già avuto modo di rilevare, introduce in calce all'art. 409, n. 3, c.p.c., la norma di interpretazione autentica (così G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. n. 81 del 2017*, cit., spec. 437 s.), secondo cui la collaborazione si intende coordinata (e, quindi, non etero-organizzata) «quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».

Innanzitutto, pare cogliere nel segno la definizione di etero-organizzazione nei termini, più che di una posizione giuridica, di una situazione fattuale, che ricorre nell'ipotesi in cui «di fatto al collaboratore non resta alcun apprezzabile margine di autonomia su come, dove e quando svolgere la propria attività» perché «le principali modalità esecutive [...] sono di fatto determinate dal committente [...] anche attraverso il semplice inserimento del collaboratore nei consolidati meccanismi organizzativi dell'azienda di cui il committente è titolare»³⁵⁸.

Si tratta quindi di «una condizione fattuale che si impone al collaboratore»³⁵⁹, nell'ambito della quale il committente «incide organizzativamente sulle modalità esecutive della prestazione, nonché sui tempi e sul luogo di esercizio dell'attività prestatoria “formattando” il substrato materiale della prestazione»³⁶⁰.

Se così è, però, appare davvero arduo, se non proprio impossibile, sostenere il carattere genuinamente autonomo di rapporti di collaborazione (“nell'impresa”) che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dalla controparte con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, senza quindi che il collaboratore possa organizzare autonomamente l'attività lavorativa nel rispetto di modalità di coordinamento, anche spazio-temporali, definite di comune accordo tra le parti (giacché in questo caso, a mente del nuovo art. 409, n. 3, c.p.c., si verterebbe in un'ipotesi di coordinamento “genuino”).

In altri termini, se oggi il coordinamento è (*rectius*, si realizza mediante) un'attività contrattuale bilaterale³⁶¹, l'etero-organizzazione, pur non corrispondendo a una vera e propria prerogativa giuridicamente tutelata dell'imprenditore, assume inevitabilmente le caratteristiche di una posizione di potere unilaterale di fatto³⁶², dalla quale discende comunque la possibilità di imporre unilateralmente le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, corrispondendo quindi al «dato oggettivo/fattuale dei vincoli spazio-temporali dati dall'organizzazione del committente cui il lavoratore (eteroorganizzato) è tenuto necessariamente ad adeguarsi»³⁶³.

³⁵⁸ R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, cit., p. 370.

³⁵⁹ M. PALLINI, *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 240 s.

³⁶⁰ A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 173.

³⁶¹ Per il momento, O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 17. Sul punto *infra*, § 4.1.2.

³⁶² In tal senso sembrerebbe porsi G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro*, cit., p. 776, il quale parla di un “potere organizzativo”, che «ha lo stesso oggetto del potere direttivo e cioè le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa».

³⁶³ M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione*, cit., p. 83.

Ma dove vi è potere unilaterale dell'imprenditore di determinare (*rectius*, imporre di fatto) il *dove* e il *quando* della prestazione – ancorché possa difettare il potere di variare l'oggetto della prestazione rispetto al contenuto dell'accordo originario delle parti, o di imporre sanzioni disciplinari – non pare esservi spazio per un rapporto di lavoro genuinamente autonomo, neppure coordinato³⁶⁴.

Il che non significa che l'art. 2, d.lgs. 81/2015 sia una norma apparente, in quanto è comunque possibile distinguere – quantomeno dal punto di vista teorico – la posizione di potere (di fatto) che contraddistingue la fattispecie della collaborazione etero-organizzata dal potere (giuridico) di conformazione spazio-temporale della prestazione, che già rappresenta un elemento che concorre a costituire l'etero-direzione propria del lavoro subordinato³⁶⁵.

Tempo (leggi: osservanza di un orario di lavoro) e luogo (leggi: inserimento nella struttura fisica dell'imprenditore) della prestazione, rappresentano infatti da tempo degli indici sussidiari utilizzati dalla giurisprudenza in materia di qualificazione del rapporto di lavoro nei casi dubbi. L'inserimento del lavoratore nell'organizzazione d'impresa ha sempre assunto il rango di "indice essenziale", per quanto esterno³⁶⁶, nell'accertamento della natura subordinata del rapporto, al punto da fungere da strumento concettuale idoneo a consentire la *vis expansiva* della subordinazione oltre i casi di stringente etero-direzione della prestazione lavorativa³⁶⁷. D'altra parte, la libertà in capo al lavoratore di decidere il *quando* della prestazione ha assolto la funzione di criterio principe per individuare la natura autonoma del rapporto in casi emblematici, dai *pony express* degli anni '80 e '90³⁶⁸ ai *rider* delle piattaforme *on-line* di consegna immediata a domicilio

³⁶⁴ In tal senso O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 17, secondo cui «laddove vi sia lavoro autonomo non ci può essere un potere (direttivo o organizzativo) unilaterale; se tale potere esiste non c'è autonomia ma subordinazione i cui confini sono allargati oltre l'eterodirezione in senso stretto».

³⁶⁵ Osservava già A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 201, che l'etero-direzione è idealmente scomponibile «negli aspetti del potere di conformazione della prestazione dovuta e di coordinamento spazio-temporale della prestazione medesima con l'organizzazione di cui essa è parte».

³⁶⁶ F. LUNARDON, *La subordinazione*, cit., p. 11.

³⁶⁷ Il tema è stato affrontato *supra*, nel § 2.2 e nel Cap, I, § 5, ove riferimenti alla giurisprudenza che individua l'essenza del vincolo di subordinazione, nel caso di mansioni dall'elevato contenuto professionale ovvero, al contrario, di carattere monotono e ripetitivo, nella «costante disponibilità» del prestatore all'organizzazione d'impresa.

³⁶⁸ Trib. Milano 10 ottobre 1987, in *RIDL*, 1987, II, p. 688, con nota redazionale, ribaltò l'accertamento della natura subordinata del rapporto effettuato dal Pretore (Pret. Milano 20 giugno 1986, in *RIDL*, 1987, II, p. 70, con nota di P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, e in *OGL*, 1986, p. 978, con nota di L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e impresa*), proprio sulla base della circostanza che i fattorini erano liberi di decidere *se* e *quando* prestare la propria attività.

che sfrecciano oggi per le strade dei nostri centri urbani³⁶⁹, passando per la complessa vicenda del lavoro parasubordinato nei *call center*, cui si è già fatto in parte riferimento³⁷⁰.

Già prima della riforma del 2015, d'altronde, era stato osservato che, in molti ordinamenti europei, mentre l'etero-direzione non appare più un elemento imprescindibile per addivenire alla qualificazione di un rapporto di lavoro come subordinato, «la etero-organizzazione sembra invece elevarsi a nuovo elemento assolutamente indispensabile, associato alla natura continuativa della prestazione di lavoro»³⁷¹.

Non a caso, tempo e luogo della prestazione vengono presi in considerazione ai fini della qualificazione del rapporto – e non solo in via meramente “sussidiaria” – anche dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, assestata nel senso che lo *status* di lavoratore, ai sensi del diritto dell'Unione, ricorre qualora una persona «agisca sotto la direzione del suo datore di lavoro, per quanto riguarda in particolare la sua libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro [...] e sia integrata nell'impresa di detto datore di lavoro per la durata del rapporto di lavoro»³⁷².

³⁶⁹ Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, cit., secondo cui la circostanza per cui «i *rider* avevano la facoltà di stabilire *se e quando* dare la propria disponibilità ad essere inseriti nei turni di lavoro» (corsivi di chi scrive) vale tanto a escludere la sussistenza della etero-direzione quanto della etero-organizzazione della prestazione. In termini non dissimili, d'altronde, in riferimento alla piattaforma Deliveroo, anche Cour d'Appel de Paris 22 novembre 2017, n. 16/12875, in *RIDL*, 2018, n. 1, II, p. 46, con nota di A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali* (p. 63 ss.), secondo cui è sufficiente a escludere la sussistenza di *une relation salariale* la «liberté totale de travailler ou non dont a bénéficié [il lavoratore] qui lui permettait, sans avoir à en justifier, de choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier mais aussi par voie de conséquence de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée». Sul punto *infra*, Cap. IV, § 7.5.

³⁷⁰ Proprio sull'autonomia temporale si concentravano le citate circolari ministeriali in materia (*supra*, nt. 340), che riconoscevano, anche nella versione più *soft*, il carattere autonomo della prestazione dell'operatore solo allorché questi potesse decidere liberamente «a) se eseguire la prestazione ed in quali giorni; b) a che ora iniziare ed a che ora terminare la prestazione giornaliera; c) se e per quanto tempo sospendere la prestazione giornaliera», con la conseguenza che «l'assenza non deve mai essere giustificata e la presenza non può mai essere imposta» (così la citata Circolare Ministero del Lavoro 14 giugno 2006, n. 17).

³⁷¹ M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 23, ove riferimenti alla esperienze tedesca, britannica, francese e spagnola, rispetto alle quali l'A. rileva la distanza con il rigore formalistico della giurisprudenza di legittimità italiana. Sul punto, con particolare riferimento all'esperienza francese – dove però conseguenza dell'inserimento della prestazione nell'ambito di un *service unilatéralement organisé par autrui* è la subordinazione – v. anche le osservazioni di O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 12 ss., e quelle, di taglio critico, di F. MARTELLONI, *I rimedi nel “nuovo” diritto del lavoro autonomo*, cit., p. 521.

³⁷² Così da ultimo CGUE 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, in *RIDL*, 2015, II, p. 566, con nota di P. ICHINO, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, e in *RGL*, 2015, II, p. 301, con nota di S. ZITTI, *Contrattazione collettiva e concorrenza*:

Tuttavia, giustapporre l'etero-organizzazione spazio-temporale cui fa riferimento l'art. 2 cit. al potere di conformazione del datore di lavoro, significherebbe procedere sostanzialmente a un'*interpretatio abrogans* della novella, posto che certamente già prima della riforma del 2015 andava ricondotto all'ambito ricoperto dall'art. 2094 c.c. il lavoratore che «dedichi la propria opera esclusiva e continuativa a favore di un committente che ne organizza la prestazione, imponendogli di prestare l'attività presso la sede dell'impresa con l'osservanza di un orario di lavoro»³⁷³.

Per “salvare” le potenzialità applicative della regola in materia di collaborazioni etero-organizzate pare dunque necessario dare una lettura diversa dell'elemento dell'etero-organizzazione, che si differenzi tale da abbracciare i casi in cui la posizione del committente non si estrinsechi nel potere (giuridico) di determinare l'orario e il luogo di lavoro, ma nel potere (di fatto) di imporre un ritmo di lavoro in virtù dei moduli organizzativi prescelti; ciò che la dottrina ha denominato «formattazione del substrato materiale della prestazione»³⁷⁴.

Tuttavia, se dal punto di vista teorico la distinzione risulta abbastanza chiara, dal punto di vista pratico essa non è affatto di agevole individuazione, posto che, anche in virtù del principio sotteso alla previsione di cui all'art. 2126 c.c., ciò che conta ai fini della qualificazione non è tanto e solo la sussistenza *ab origine* di una posizione di potere giuridico in capo al datore di lavoro, quanto l'esistenza della situazione di fatto in cui il lavoratore si trova a essere vincolato dalle regole dell'altrui organizzazione d'impresa³⁷⁵.

In questa prospettiva, ad avviso di chi scrive, anche a volere rilevare la differenza strutturale tra potere di conformazione ed etero-organizzazione, permane comunque l'impossibilità di «postulare la natura genuinamente autonoma di un'attività personale e continuativa, iscritta in un'organizzazione altrui, unilateralmente predisposta dal suo titolare, anche con riguardo a luoghi

il “prezzo” dell'armonia, punto 36, che richiama CGUE 13 gennaio 2004, C-256/01, *Allonby*; CGUE 14 dicembre 1989, C-3/87, *Agregate*; CGUE 16 settembre 1999, C-22/98, *Becu*, in *Foro. it.*, 2000, IV, c. 525, con nota di C. BRUSCO, *La Corte di giustizia cambia opinione sul lavoro portuale?*. Sulle nozioni comunitarie di autonomia e subordinazione, elaborate soprattutto in riferimento alla disciplina in materia di libera circolazione (art. 45 TFUE) e di coordinamento della previdenza (regolamento n. 883/2004), da ultimo, S. GIUBBONI, *Autonomia e subordinazione nel diritto del lavoro dell'Unione Europea*, in ID., *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Cedam-Wolters-Kluwer, Milano, 2017, p. 121 ss.

³⁷³ O. MAZZOTTA, *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, cit., spec. p. 9 e s. Nel senso che la collaborazione etero-organizzata si inserisce in una più ampia nozione di subordinazione, R. DIAMANTI, *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, cit. p. 105 ss.

³⁷⁴ Ancora A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 173.

³⁷⁵ Ricordano infatti L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *RIDL*, 1986, n. 1, I, 5 ss., e G. GIUGNI, *La dottrina giuslavoristica nel 1989*, in *DLRI*, 1990, 838, che i poteri datoriali, sono effetti, e non già requisiti, della fattispecie della subordinazione.

e tempi di lavoro del collaboratore»³⁷⁶, con la conseguenza che, in un eventuale giudizio promosso da un collaboratore etero-organizzato escluso dalle tutele del lavoro subordinato in forza di una delle deroghe di cui al secondo comma dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, le stesse non dovrebbero reggere il vaglio di costituzionalità del giudice delle leggi. Peraltro, non stupirebbe che se la Corte, ponendosi nel solco del già denunciato l'irrigidimento nell'approccio alla "questione subordinazione"³⁷⁷, finisse per salvare le possibilità di deroga, magari riservando l'indisponibilità del tipo ai soli rapporti caratterizzati da una stringente etero-direzione della prestazione lavorativa³⁷⁸.

3.5. Applicazione integrale o selettiva della disciplina del lavoro subordinato?

Dalla conclusione provvisoriamente raggiunta nel paragrafo che precede discende una risposta univoca alla questione relativa al *quantum* di disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate: non potendosi parlare di rapporti di lavoro autonomo, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato non potrà che essere integrale e dunque estesa alla dimensione previdenziale e assicurativa.

Nel solco dell'orientamento che riconduce le collaborazioni etero-organizzate nell'alveo del lavoro autonomo, invece, non era mancato chi, prima delle indicazioni ministeriali, aveva dubitato della possibilità di applicare a tali rapporti anche la disciplina previdenziale, assistenziale e amministrativa del lavoro subordinato³⁷⁹, ovvero l'aveva radicalmente esclusa³⁸⁰.

³⁷⁶ Secondo l'esito, solo apparentemente paradossale, cui conduce l'art. 2, d.lgs. 81/2015, nella lettura di F. MARTELLONI, *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, cit., p. 521.

³⁷⁷ *Supra*, § 2.1. Nel senso dell'indisponibilità del tipo contrattuale anche ad opera della contrattazione collettiva, peraltro, v. anche Cass. 11 agosto 1994, n. 7374, in *RIDL*, 1995, II, p. 480, con nota di A. LASSANDARI, *Qualificazione del rapporto di lavoro, oneri probatori e rilievo della volontà della parti* (p. 483 ss.). La tesi contraria, invece, risale a M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985, spec. p. 366 s.

³⁷⁸ Parzialmente in tal senso, O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 22, secondo la quale «se verrà accolta l'ipotesi per cui l'art. 2, comma 1 incide sulla fattispecie della subordinazione, la legittimità costituzionale delle successive esclusioni potrà venire salvata soltanto ammettendo l'esistenza nel nostro ordinamento di una nozione di subordinazione parzialmente disponibile».

³⁷⁹ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., p. 15, il quale auspicava quindi «una norma di interpretazione autentica, ovvero un'indicazione da parte degli istituti pensionistici ed ispettivi [che sarebbe poi arrivata di lì a poco], o ancora, in ultima istanza, la verifica giurisprudenziale».

³⁸⁰ R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, cit., p. 14 s., che reputa applicabile «la disciplina del lavoro subordinato quanto ai profili amministrativi e previdenziali [...] quella del lavoro autonomo quanto ai profili gestionali». Nello stesso senso, con specifico riferimento alla disciplina previdenziale, M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *ADL*, 2015, n. 6, p. 1266; V. FILI, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Lav. giur.*, 2015, n. 12, p. 1091 ss.; S.

Sotto altro profilo, non era mancata la preoccupazione che l'estensione della (disciplina della) subordinazione potesse finire per danneggiare il prestatore, espandendone oltremodo la posizione debitoria – sottoponendolo ad obblighi cui non avrebbe potuto ritenere di essere soggetto, *in primis* obbligo di fedeltà e di obbedienza, ed esponendolo al potere disciplinare e a uno *ius variandi* per giunta significativamente ampliato dallo stesso d.lgs. 81/2015 – sicché da più parti si era propeso per effettuare un (per vero non semplice) giudizio di compatibilità tra gli obblighi propri del lavoratore subordinato e la peculiare posizione giuridica del collaboratore etero-organizzato³⁸¹.

Tali dubbi e perplessità non sono stati fugati dalle successive precisazioni di fonte ministeriale secondo cui la norma, «di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato»³⁸².

Sebbene una parte della dottrina abbia fatto proprie tali conclusioni³⁸³, anche dopo la pubblicazione della circolare non è mancato chi ha ribadito la propria posizione di contrarietà all'estensione integrale della disciplina del lavoro subordinato a quello etero-organizzato, ancora una volta sia in riferimento ai profili previdenziali e assicurativi, sia in riferimento alla sovraesposizione debitoria del collaboratore etero-organizzato³⁸⁴.

CIUCCIOVINO, *Le "collaborazioni organizzate dal committente"*, cit., p. 338. *Contra*, A. ANDREONI, *La nuova disciplina per i collaboratori etero-organizzati: prime osservazioni*, in *RDSS*, 2015, p. 740; A. SGROI, *La tutela previdenziale delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RGL*, 2016, n. 1, I, p. 104.

³⁸¹ U. CARABELLI, *Il d.lgs. n. 81/2015. Introduzione*, in *RGL*, 2016, n. 1, I, p. 8; S. CIUCCIOVINO, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 338; M. FERRARESI, *L'eredità del lavoro a progetto nel dibattito sul lavoro autonomo coordinato e continuativo*, in *VTDL*, 2016, p. 303. In tal senso, da ultimo, R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.*, cit., p. 4

³⁸² Circolare Ministero del Lavoro 1 febbraio 2016, n. 3, che prosegue precisando che l'applicazione dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, «comporterà altresì l'irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento (comunicazioni di assunzione e dichiarazione di assunzione) i cui obblighi, del resto, attengono anch'essi alla disciplina del lavoro subordinato».

³⁸³ G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro*, cit., p. 776; M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione*, cit., p. 13 s., secondo i quali non è consentito all'interprete di graduare discrezionalmente l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

³⁸⁴ M. PERSIANI, *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *ADL*, 2016, n. 2, p. 313 ss., secondo cui «il collaboratore «sarebbe assoggettato a gravi limitazioni della sua libertà ancorché non le abbia mai volute come, invece, sarebbe stato se avesse stipulato un contratto di lavoro subordinato o avesse accettato di dissimularlo». Nello stesso senso, A. ZOPPOLI, *La collaborazione eterorganizzata*, cit., p. 22 s., secondo la tesi ministeriale «ha tutta l'aria di ledere la libertà e la dignità dell'individuo espresse nella scelta del lavoro da prestare, così violando già i primi quattro articoli della nostra Costituzione».

4. Il lavoro coordinato e continuativo non più “a progetto”

A quello che è stato definito efficacemente lo «spacchettamento»³⁸⁵ delle collaborazioni autonome, realizzato mediante il «traghetto forzoso»³⁸⁶ nell'area della subordinazione delle collaborazioni coordinate e continuative «organizzate dal committente», ha fatto da *pendant* l'abrogazione integrale, da parte dello stesso d.lgs. 81/2015, della disciplina del lavoro a progetto (cfr. art. 52, d.lgs. 81/2015). Una disciplina che, seppure alcuni hanno visto abrogare «senza rimpianti»³⁸⁷, aveva a partire dal 2003, pur con le sue numerose criticità, predisposto un corredo minimale di tutele a favore dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.

All'indomani della riforma del 2015, i collaboratori autonomi di cui alla disposizione del codice di rito – espressamente fatta salva dall'art. 52, comma 2, d.lgs. 81/2015 – si sono dunque trovati «di fronte a un bivio»³⁸⁸: quelli le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, nei termini che si è avuto modo di precisare nei paragrafi che precedono, vengono ricondotti alla (disciplina della) subordinazione; quelli che non presentano tali caratteristiche, invece, quantomeno fino all'introduzione dello Statuto del lavoro autonomo, due anni più tardi, si sono visti «precipitare nell'arena delle contrattazioni di mercato»³⁸⁹, privati di quelle pur minime tutele – con particolare riferimento alla disciplina dell'equità del compenso e del recesso – che erano state loro apprestate dalla disciplina del lavoro a progetto³⁹⁰.

Un salto indietro di oltre un decennio, dunque, che rende necessario tornare ad esaminare *isolatamente* la disposizione dell'art. 409, n. 3, c.p.c., sulla cui origine nell'ambito della riforma del processo del lavoro del 1973 (e, ancor prima, nella legge Vigorelli) si è già detto³⁹¹, per identificarne gli elementi costitutivi e quindi poter apprezzare la portata della novella che ha precisato la nozione di coordinamento (cfr. art. 15, l. 81/2017), al fine precipuo di individuare una linea di distinzione tra la nozione di collaborazione (solo) coordinata (art. 409, n. 3, c.p.c.) e quella (invece) etero-organizzata (art. 2, d.lgs.

³⁸⁵ O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 2.

³⁸⁶ R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, cit., p. 14.

³⁸⁷ M. MISCIONE, *Le collaborazioni autonome dopo il Jobs Act*, in *DPL*, 2015, n. 14, p. 863.

³⁸⁸ R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.*, cit., p. 2.

³⁸⁹ G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, cit., p. 85.

³⁹⁰ Sui contenuti dell'abrogata disciplina del lavoro a progetto si rinvia nuovamente a M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., spec. p. 79 ss.; F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., spec. p. 119 ss.; M. BORZAGA, *Lavorare per progetti. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative di impresa*, Cedam, Padova, 2012, spec. p. 132 ss.

³⁹¹ *Supra*, Cap. I, § 6.

81/2015); due categorie che pure, come è stato condivisibilmente osservato, «insistono su una stessa area fenomenica o su aree comunque assai contigue, con apie sovrapposizioni pratiche e concettuali»³⁹².

4.1. Gli elementi della fattispecie: continuità, coordinamento e prevalente personalità della prestazione

Si è già avuto modo di rilevare che mentre con l'introduzione della disciplina del lavoro a progetto il legislatore aveva aggiunto un nuovo contratto al novero di quelli tipici, con la riforma del 1973 il legislatore aveva piuttosto individuato una categoria "a-negoziale" come tale comprensiva di una serie di rapporti eterogenei e «variopinti»³⁹³ (agenzia, rappresentanza commerciale e «altri rapporti di collaborazione [...] non a carattere subordinato») ritenuti meritevoli di ricevere la medesima tutela processuale del lavoro subordinato e la (limitata) estensione di alcune previsioni di natura sostanziale.

La prima dottrina formatasi nel vigore della disposizione, al di là delle notevoli distanze d'opinione quanto alla sua valenza sistematica³⁹⁴, non aveva tardato a individuare, sulla scorta del suo tenore letterale, gli elementi costitutivi della fattispecie nella continuità della prestazione lavorativa, nel coordinamento (o nella coordinazione)³⁹⁵ della stessa con l'organizzazione del committente e nel carattere prevalentemente personale della prestazione lavorativa³⁹⁶.

³⁹² S. GIUBBONI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo*, cit., p. 480.

³⁹³ Così M. PEDRAZZOLI, *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, in ID. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004, p. 633. In tal senso, più recentemente, F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., spec. p. 81; G. AMOROSO ET AL. (a cura di), *Diritto del lavoro*, IV, *Il processo*, 3° ed., Giuffrè, Milano, 2016, p. 37; D. BORGHESI, *La l. n. 81/2017 inserisce nell'art. 409 c.p.c. una norma omeopatica*, in *Lav. giur.*, 2017, n. 8-9, p. 737 s. In giurisprudenza, Cass. Sez. Un. 30 ottobre 1998, n. 10906, in *Foro it.*, 2002, I, c. 1198, secondo cui «la collaborazione cui fa riferimento la norma sembra prescindere dalla causa del contratto o di un determinato contratto e riguardare, invece, l'obbiettivo modo di essere della prestazione personale di un'opera coordinata e continuativa».

³⁹⁴ Ulteriore riprova, per alcuni, della *vis expansiva* del diritto del lavoro subordinato (G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit.; A.M. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1983); per altri, argine a tale tendenza espansiva, e anzi indice della possibilità di configurare collaborazioni integrate nell'impresa anche fuori dell'area della subordinazione (M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.)*, in *RIDL*, 1984, I, p. 506; M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *LD*, 1987, n. 1, p. 44). Sul punto *supra*, Cap. I, § 6.

³⁹⁵ Si ritiene di poter utilizzare indifferentemente i due termini, come d'altronde avviene in dottrina e in giurisprudenza.

³⁹⁶ G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., p. 59 ss.; M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., p. 57 ss; M. PEDRAZZOLI, *Voce Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, in *NNDI*, app. V, Utet, Torino, 1984, p. 472 ss. Per una

Procedendo per ordine, pare opportuno esaminare in primo luogo l'elemento della continuità della collaborazione, rispetto alla quale non sono intervenute negli ultimi decenni particolari innovazioni della lettura già datane all'indomani della riforma del 1973, passando poi a esaminare il nodo più delicato, vale a dire quello relativo al significato da attribuirsi alla nozione di coordinamento, e al suo rapporto con le nozioni di subordinazione e di etero-organizzazione, e quindi accennare alla questione della prevalente personalità della prestazione, che verrà poi sviluppata ulteriormente laddove ci si preoccuperà di effettuare l'*actio finium regundorum* tra lavoro autonomo e mondo dell'impresa.

4.1.1. La continuità della prestazione lavorativa

Autorevole dottrina, a partire dagli anni '80 del secolo scorso, aveva introdotto la fortunata distinzione tra continuità in senso tecnico-giuridico e continuità in senso atecnico, o materiale, della prestazione lavorativa, quale elemento idoneo, per quanto non necessariamente sufficiente, a distinguere tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo³⁹⁷.

In particolare, secondo tale ricostruzione – che pure ha formato oggetto di rilievi critici da chi vi ha scorto una riproposizione della distinzione tra obbligazioni di mezzo e obbligazioni di risultato³⁹⁸, da tempo accantonata³⁹⁹ – la continuità in senso tecnico-giuridico corrisponde alla prestazione illimitatamente divisibile *ratione temporis* in relazione all'interesse del

recente panoramica sui tre elementi qualificatori in esame, M. BORZAGA, *Lavorare per progetti*, cit., p. 60 ss.

³⁹⁷ P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, I, Milano, Giuffrè, 1984, p. 21 ss.; ID., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, cit. (in riferimento alla già accennata vicenda dei *pony express*). Da ultimo, anche per una panoramica delle opinioni succedutesi nel frattempo, ID., *Il contratto di lavoro*, I, cit., spec. p. 268, 286 e 295.

³⁹⁸ L. NOGLER, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, cit., p. 197 ss. In termini non dissimili A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 186, il quale osserva «la diversa funzione del tempo nelle fattispecie di lavoro autonomo e di lavoro subordinato è una mera variante logica del criterio basato sull'alternativa mezzi/risultato».

³⁹⁹ A partire da L. MENGONI, *Obbligazioni "di risultato" e obbligazioni "di mezzi"*, in *Riv. dir. comm.*, 1954, n. 5-6, p. 185 ss. (parte I) e n. 7-8, p. 280 ss. (parte II). Sull'inidoneità della distinzione a fini qualificatori, da ultimo, A. LEPORE, *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, cit., p. 66.

creditore⁴⁰⁰, ed è caratteristica indispensabile, benché non esclusiva⁴⁰¹, del rapporto di lavoro subordinato⁴⁰².

La continuità in senso atecnico, o materiale, invece, indica null'altro che «il mero protrarsi di fatto dell'attività lavorativa nel tempo; con l'effetto di ricomprendere nella fattispecie [...] anche la prestazione avente per oggetto un'unica opera o servizio (in sé indivisibile) che richieda un'attività lavorativa preparatoria particolarmente estesa nel tempo; e forse persino [...] la serie "continua" di prestazioni d'opera giuridicamente indipendenti l'una dall'altra in quanto oggetto di altrettante obbligazioni contrattuali, ma legate fra loro in linea di fatto da un'apprezzabile frequenza del loro succedersi nel tempo»⁴⁰³.

Anche senza far propria tale ricostruzione, pur implicitamente accolta nelle premesse da una parte della giurisprudenza⁴⁰⁴, la dottrina assolutamente prevalente non dubita che il requisito della continuità cui fa riferimento l'art. 409, n. 3, c.p.c. non possa che intendersi in senso atecnico⁴⁰⁵ (il che, ovviamente,

⁴⁰⁰ P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, cit., p. 268.

⁴⁰¹ E ciò in quanto il codice civile contempla contratti di lavoro autonomo – ad esempio l'agenzia, ma anche, in generale, il contratto d'opera intellettuale (ma non il contratto d'opera avente ad oggetto un *opus* indivisibile in ragione del tempo) – che sono «suscettibili di avere per oggetto anche un'obbligazione a esecuzione continuativa in senso tecnico» (*ivi*). In precedenza, tuttavia, lo stesso A. aveva operato una distinzione tra carattere di durata della prestazione quale «idoneità delle singole parti della prestazione a soddisfare parzialmente l'interesse specifico del creditore in ragione del tempo» (ID., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, cit., p. 21), che può contraddistinguere anche il rapporto di lavoro autonomo, e il carattere della continuità, quale illimitata divisibilità *ratione temporis* nel senso sopra precisato, proprio del solo lavoro subordinato (*ivi*, p. 28).

⁴⁰² Dal che deriva che «dall'eventuale carattere non continuativo della prestazione lavorativa può dedursi senz'altro il suo non assoggettamento a eterodirezione» (ID., *Il contratto di lavoro*, cit., p. 287).

⁴⁰³ *Ivi*, p. 296.

⁴⁰⁴ Cass. 23 dicembre 2004, n. 23897, in *Lav. giur.*, 2005, p. 486, secondo cui «per la sussistenza della cosiddetta parasubordinazione non è necessario che la continuità delle prestazioni sia stata convenzionalmente stabilita, ben potendo tale requisito essere accertato a posteriori, in base alla reiterazione di fatto delle prestazioni»; Cass. 8 agosto 1998, n. 7799, in *Leggiditalia*, secondo cui «il carattere della continuità va però tenuto distinto da quello della stabilità (che si verifica quando la prestazione si ripete periodicamente nel tempo, non soltanto di fatto, ma anche in osservanza di un impegno contrattuale, come nel caso del rapporto di agenzia [...]), con la conseguenza che l'attività del procacciatore d'affari, pur non corrispondendo ad una "necessità" giuridica, [...] e non potendo perciò, in tal senso, qualificarsi come "stabile", può tuttavia di fatto svolgersi periodicamente nel tempo e presentare perciò il carattere della continuità richiesto dal citato art. 409».

⁴⁰⁵ G. GHEZZI, *I rapporti di diritto privato soggetti al nuovo «rito del lavoro»*, in *RGL*, 1974, I, p. 99 ss.; A. CESSARI, *Sul campo soggettivo di applicazione del nuovo rito del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1974, I, p. 6 ss.; G. PERA, *Rapporti c.d. di parasubordinazione e rito del lavoro*, in *RDP*, 1974, p. 422 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, cit., p. 59 s.; A.M. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, cit., p. 18 s.; M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, cit., p. 519 ss.; P. SANDULLI, *Il lavoro autonomo. Disposizioni generali*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, XV, Utet, Torino, 1986, p. 1419; M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., p. 60; A. PERULLI, *Il*

non significa che il requisito non sia integrato in presenza di rapporti di lavoro autonomo caratterizzati dalla continuità in senso tecnico⁴⁰⁶). D'altronde, come è stato osservato, «che una “prestazione d’opera” sia “continuativa” è espressione che non stride nel linguaggio comune, ma anfibiologica, se non contraddittoria, nel linguaggio tecnico della scienza giuridica»⁴⁰⁷. In questo senso, si ritiene che il requisito difetti nei soli casi di rapporti a esecuzione istantanea che non richiedono una fase preparatoria e/o esecutiva di durata apprezzabile e che non si reiterino nel tempo⁴⁰⁸.

Anche la giurisprudenza, chiamata a pronunciarsi sovente sulla competenza del giudice del lavoro ovvero sull’applicabilità della disciplina in materia di rivalutazione e interessi dei crediti di lavoro (art. 429 c.p.c.)⁴⁰⁹ – ben più spesso, per la verità, che non su quella in materia di rinunzie e transazioni (art. 2113 c.c.) – riconosce il carattere della continuità ogni qualvolta «la prestazione non sia occasionale ma perduri nel tempo ed importi un impegno costante del prestatore a favore del committente»⁴¹⁰, quindi anche nei casi di reiterazione di incarichi volti a perseguire interessi durevoli del committente⁴¹¹, e persino in caso di unicità dell’*opus*, «quando la sua realizzazione implichi un’interazione tra le

lavoro autonomo, cit., p. 220 s., che pure accoglie la nozione fattuale di continuità «con qualche riserva, data l’incertezza che una simile valutazione della ‘durata’ del rapporto può ingenerare».

⁴⁰⁶ Ipotesi la cui possibilità è esplicitamente ammessa da G. SANTORO PASSARELLI, voce *Lavoro autonomo*, in *EGT*, XVIII, Treccani, Roma, 1990, p. 14, e P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, cit., p. 268, nonché, sia pure implicitamente, da A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 260. In alcuni ordinamenti la possibilità è espressamente prevista dalla legge, come nel caso dell’*Estatuto spagnolo*, che ammette (art. 7) che il contratto potrà essere stipulato «per il compimento di un’opera o di una serie di opere, per la prestazione di uno o più servizi, e avrà la durata concordata dalle parti (cfr. I. SAGARDOY DE SIMÓN, *Forma y duración del contrato*, en A.V. SEMPERE NAVARRO, J.A. SAGARDOY BENGOCHEA (Dirs.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2010, p. 141 ss.; M. DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO, *Régimen profesional común del trabajador autónomo*, en G.L. BARRIOS BAUDOR (Dir.), *Tratado del trabajo autónomo*, 2° ed., Aranzadi, Cizur Menor, 2010, p. 123 s.).

⁴⁰⁷ Così M. PEDRAZZOLI, voce *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, cit., p. 476.

⁴⁰⁸ Ritiene la conclusione ormai «opinione condivisa» M.T. CARINCI, *Il contratto d’opera*, cit., p. 187.

⁴⁰⁹ Applicabile anche alle collaborazioni di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c. (ma non agli altri rapporti di lavoro autonomo) secondo l’insegnamento di Corte cost. 10 maggio 1978, n. 65, tra l’altro in *Riv. dir. civ.*, 1978, II, p. 586, con nota di C.A. JEMOLO, *Contro il lavoro autonomo*, e Corte cost. 26 maggio 1981, n. 76, tra l’altro in *Foro it.*, 1981, I, c. 1779.

⁴¹⁰ Così da ultimo Trib. Chieti 9 febbraio 2017, n. 15, in *Ilgiuslavorista*, 5 dicembre 2017, con nota di D. FARGNOLI; Cass., sez. trib., 30 dicembre 2015, n. 2606, in *DeJure*; Cass., sez. II, 29 novembre 2013, n. 26856, *ivi*. Nello stesso senso già Cass. 9 febbraio 2009, n. 3113, in *Lav. giur.*, 2009, n. 6, p. 624; Trib. Torino 20 maggio 2005, in *Giur. piem.*, 2006, n. 1, p. 95; Cass. 19 aprile 2002, n. 5698, in *Lav. giur.*, 2002, n. 12, p. 1164, con nota di G. GIRARDI, *Requisiti per la sussistenza del rapporto di subordinazione*.

⁴¹¹ Cass. 23 dicembre 2004, n. 23897, cit.; Cass. 8 agosto 1998, n. 7799, cit.; Cass. 26 agosto 1990, n. 10382, in *Leggiditalia*.

parti, protratta dopo la conclusione del contratto»⁴¹²; sulla falsariga, d'altronde, del progressivo superamento del brocardo baldiano *una mercantia non facit mercatorem, sed professio et exercitium* ad opera della dottrina giuscommercialistica⁴¹³.

4.1.2. Il coordinamento come attività contrattuale bilaterale e la differenza (qualitativa) rispetto al potere unilaterale (giuridico o di fatto) di organizzare la prestazione lavorativa

Si è già avuto modo di fare riferimento in più passaggi, soprattutto laddove si è esaminata la nuova fattispecie delle collaborazioni organizzate dal committente, alla novella con cui il legislatore ha precisato che il coordinamento di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., ricorre quando «nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa» (art. 15, l. 81/2017).

Dopo avere confermato la “grande dicotomia” e allargato l'ambito di applicazione della disciplina della subordinazione, il legislatore ha quindi inteso precisare e rafforzare i confini dell'autonomia, specificando, con norma che parrebbe doversi qualificare di interpretazione autentica⁴¹⁴, dal contenuto per certi versi “omeopatico”⁴¹⁵, che il coordinamento compatibile con l'autonomia del rapporto cui fa riferimento l'art. 409, n. 3, c.p.c., «si distingue oggi da un punto di vista qualitativo, non quantitativo, dal potere unilaterale di

⁴¹² Così Cass. 24 luglio 1998, n. 7288, in *DPL*, 1999, p. 211, in relazione ad un accordo di consulenza con il quale il prestatore si era impegnato ad eseguire il disegno del modello di un prodotto e a curarne la realizzazione, assumendo altresì l'obbligo di prestare la propria consulenza durante tutta la fase di produzione industriale. Nello stesso senso anche Cass. 15 aprile 1991, n. 4030, in *Mass. giur. it.*, 1991, in relazione all'attività di consulenza svolta da un avvocato nelle fasi di progettazione e realizzazione di una rilevante iniziativa economica dell'imprenditore.

⁴¹³ Per tutti, V. BUONOCORE, voce *Imprenditore (diritto privato)*, in *ED*, XX, Giuffrè, Milano, 1970, p. 518.

⁴¹⁴ G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. [sic] n. 81/2015*, cit., p. 433 ss. Da tale ricostruzione, che pare condivisibile, deriva peraltro la possibilità di attribuire alla previsione efficacia retroattiva.

⁴¹⁵ D. BORGHESI, *La l. n. 81/2017 inserisce nell'art. 409 c.p.c. una norma omeopatica*, cit., p. 737

eteroorganizzazione che seleziona la disciplina del lavoro subordinato»⁴¹⁶, costituendo infatti null'altro che «un'attività contrattuale bilaterale»⁴¹⁷.

Nel senso che il coordinamento non rappresenta semplicemente un *quid minoris* rispetto all'etero-direzione, dalla quale dunque si differenzia in termini qualitativi, si era posta prima delle recenti riforme una parte della dottrina⁴¹⁸, già propensa a ricostruire il coordinamento come esito di un'attività bilaterale⁴¹⁹, se non addirittura di una condotta (il *coordinarsi*) posta in essere dallo stesso collaboratore⁴²⁰.

Non erano tuttavia mancate ricostruzioni diverse, propense a configurare anche il coordinamento come una forma di potere unilaterale del committente, come tale solo quantitativamente diverso dal potere direttivo⁴²¹, secondo una lettura fatta propria da una parte della dottrina⁴²² e dalla giurisprudenza⁴²³ e

⁴¹⁶ O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 13. Nello stesso senso G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 20, che anche facendo riferimento al «potere di conformazione» del committente, vi ravvisa rispetto al potere direttivo «una differenza di ordine qualitativo e non quantitativo», ancorché altrove (ID., voce *Lavoro subordinato*, in *Enciclopedia del Diritto on line*, Treccani, 2015), precisi che in alcuni rapporti di lavoro autonomo (segnatamente, l'agenzia) «le direttive impartite dal committente [...] si differenziano, talvolta, soltanto per la loro maggiore o minore intensità e cioè sulla base di un criterio squisitamente quantitativo».

⁴¹⁷ O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 17.

⁴¹⁸ L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato*, Franco Angeli, Milano, 1979, p. 89; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 207 e 253 ss.

⁴¹⁹ L. NOGLER, *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *ADL*, 2002, p. 128 s.

⁴²⁰ Sulla scorta di M. PEDRAZZOLI, voce *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, cit., p. 472 ss., insiste sul punto F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., p. 161 ss., ove riferimenti alla giurisprudenza di merito che si è posta su questa linea, seguito da M. PEDRAZZOLI, *Prefazione*, *ivi*, p. 10, secondo cui «l'assunto che il "coordinarsi" è questione attinente al lavoratore [...] può costituire il caposaldo di una reale operazione antifrodatoria».

⁴²¹ Sul punto, ampiamente, F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., p. 201 s.; O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 17, nt. 19 e 20; A. PERULLI, *Il nuovo art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 15, l. 22 maggio 2017, n. 81)*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 155.

⁴²² Di «potere di coordinamento» parla espressamente F. LUNARDON, *Il lavoro a progetto*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, I, p. 57, sulla scorta di M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, spec. p. 270 s., e, successivamente, ID., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. lav.*, 1998, spec. p. 210. Nello stesso senso M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, cit., spec. p. 234 e 249; G. PROIA, *Riflessioni sulla nozione di coordinazione*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Utet, Torino, 2009, p. 152, e già P. SANDULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 1420, che fa riferimento a un potere di conformazione della prestazione.

⁴²³ Particolarmente esplicita Cass. 22 dicembre 2009, n. 26986, in *Giur. it.*, 2010, n. 7, p. 1637, secondo cui «l'organizzazione del lavoro attraverso disposizioni o direttive - ove le stesse non siano assolutamente pregnanti ed assidue, traducendosi in un'attività di direzione costante e cogente atta a privare il lavoratore di qualsiasi autonomia - costituisce una modalità di coordinamento e di eterodirezione propria di qualsiasi organizzazione aziendale e si configura quale semplice potere di sovraordinazione e di coordinamento, di per sé compatibile con altri tipi di rapporto, e non già quale potere direttivo». Di «potere organizzativo del committente [...]

riproposta, sia pure con alcune precisazioni, anche a seguito della novellazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c.⁴²⁴

La questione della distinzione (qualitativa o quantitativa) tra eterodirezione e coordinamento si ripropone oggi, in termini non dissimili, in riferimento alla linea di demarcazione tra quest'ultimo e l'etero-organizzazione di cui all'art. 2, d.lgs. 81/2015, distinzione rispetto alla quale, tuttavia, sembrerebbe che la dottrina maggioritaria non dubiti che si tratti di una differenza di carattere qualitativo⁴²⁵, nei termini sopra precisati⁴²⁶, secondo un orientamento che esce rafforzato dalla precisazione contenuta nell'art. 15, l. 81/2017⁴²⁷.

Due sono gli elementi che concorrono a distinguere il coordinamento dal potere di organizzazione e direzione proprio del rapporto di lavoro etero-organizzato e subordinato: l'autonomia organizzativa del prestatore e l'accordo tra le parti circa le modalità di esecuzione della prestazione.

Quanto al primo elemento, dal carattere piuttosto sfuggente, benché intuitivo e adoperato in funzione discretiva del lavoro autonomo rispetto a quello subordinato già ben prima della riforma del 1973 – osservava Mengoni che il lavoratore autonomo «organizza il suo programma di prestazione»⁴²⁸ – può essere rilevato che si tratta di un requisito che poteva ricavarsi già da una lettura in negativo dell'art. 409, n. 3, previgente, e ancor più dall'abrogato art. 62, lett.

finalizzato a realizzare un mero coordinamento» parla Cass. 14 febbraio 2011, n. 3594, cit. Da ultimo, v. Cass. S.U. 20 gennaio 2017, n. 1545, cit. (su cui *supra*, § 2.1) secondo cui la coordinazione costituisce un «sinonimo di attività in qualche misura eterodiretta».

⁴²⁴ C. PISANI, *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'articolo 15 della legge n. 81/2017*, in *DRI*, 2018, n. 3, p. 823 ss., secondo cui «se la nuova nozione di coordinamento dovesse essere intesa come impeditiva dell'esercizio di qualsivoglia potere di coordinamento non concordato da parte del committente riguardo alla organizzazione dell'attività del collaboratore, rischia di sparire questa “terra di mezzo” tra subordinazione e autonomia», e M. MARAZZA, *Collaborazioni organizzate e subordinazione*, cit., p. 7 s., secondo cui, in riferimento alla rapporto di agenzia «è confermato che esiste una soglia quantitativa di intensificazione del potere di istruzione superata la quale quel potere andrebbe qualificato come potere direttivo». In senso critico, tuttavia, O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 17 e *ivi* nt. 20, secondo cui non è possibile che «qualche forma di potere del committente potrà essere recuperata rifugiandosi nel “potere di istruzione” che non è generalizzabile ma resta circoscritto a determinate e tassative fattispecie negoziali».

⁴²⁵ G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 69, in adesione alla tesi di O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., p. 20 ss.; L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015*, cit., p. 19; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., p. 44 s.

⁴²⁶ *Supra*, § 3.4.

⁴²⁷ R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.*, cit., p. 7; O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 13. Secondo M. PALLINI, *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 241 s., tuttavia, «la tecnica di intervento non è felice perché [...] sarebbe stato preferibile intervenire sull'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 al fine di delimitare più chiaramente i tratti distintivi della eteroorganizzazione».

⁴²⁸ L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA.VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri delle C.E.C.A.*, Giuffrè, Milano, 1965, p. 436.

d), d.lgs. 276/2003, che specificava che le forme di coordinamento che dovevano essere indicate nel contratto di lavoro a progetto non potevano in ogni caso «essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione della prestazione lavorativa»⁴²⁹.

Sul punto, tuttavia, ciò che preme evidenziare è che tale autonomia organizzativa non deve essere confusa con l'autonomia esecutiva del prestatore, intesa come insussistenza di una cogente etero-direzione della prestazione, la quale ben può sussistere nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, con riguardo, come si è visto, sia ad attività caratterizzate da un elevato contenuto professionale sia a mansioni elementari, monotone e ripetitive⁴³⁰.

Quanto al secondo elemento, vale a dire l'accordo tra le parti circa le modalità del coordinamento, già la prima dottrina formatasi nel vigore della norma del codice di rito aveva messo in luce la natura contrattuale-bilaterale del coordinamento, intendendolo come derivazione «di un programma negoziale nel quale la prestazione si inserisce come mezzo per la realizzazione del programma medesimo»⁴³¹, collegandone la nozione «alla richiesta che le parti concordino, anche se in modo rudimentalissimo o desumibile dal loro comportamento, un programma nella cui realizzazione la prestazione si inserisce come mezzo»⁴³², ammettendo tuttavia che il prestatore possa determinare «d'accordo con l'altra parte le modalità, il luogo e il tempo di esecuzione della prestazione»⁴³³.

La riforma dell'art. 409, n. 3, c.p.c. parrebbe dunque recuperare tale attenzione originaria verso un'accezione negoziale di coordinamento, priva come tale dei «crismi di autorità» che le sarebbero stati attribuiti dalla dottrina successiva⁴³⁴, sancendo definitivamente l'accoglimento di una nozione di coordinamento che si fonda sull'attività negoziale bilaterale posta in essere tra due soggetti – committente e prestatore – collocati su un piano di parità non solo

⁴²⁹ Per entrambi questi rilievi R. VOZA, *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.*, cit., p. 6.

⁴³⁰ *Supra*, § 2.2, spec. nt. 271 e ss. Sul punto, sempre attuale il monito di M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., p. 38, di non attribuire eccessivo rilievo all'autonomia relativa alla fase esecutiva della prestazione lavorativa.

⁴³¹ Così M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., p. 59 s.

⁴³² Così M. PEDRAZZOLI, voce *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, cit., p. 475, che richiama (nt. 25) la prima giurisprudenza di legittimità che aveva letto l'elemento della coordinazione come «programmazione negoziale, anche se per grandi linee e/o implicita, ossia desumibile dall'assetto negoziale degli interessi» (Cass. 22 luglio 1976, n. 2906, in *Foro pad.*, 1976, I, p. 146), facendo riferimento a una prestazione «consensualmente programmata» (Cass. 22 dicembre 1978, n. 6167, in *Rep. Foro it.*, 1978, voce *Competenza civile*, n. 203.) ovvero a un «programmato inserimento» (Cass. 14 novembre 1980, n. 6102, in *Rep. Foro it.*, 1980, voce *Lavoro e previdenza (controversie)*, n. 216).

⁴³³ G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., p. 67, che si poneva così in termini sorprendentemente anticipatori rispetto a quello che sarà l'assetto normativo a seguito del d.lgs. 81/2015 e della l. 81/2017.

⁴³⁴ L'espressione è di A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., p. 44.

formale, i quali danno vita a una trattativa che deve essere improntata ai requisiti dell'individualità, della serietà e dell'effettività⁴³⁵. In questo senso, viene ora precisato che il lavoro coordinato si trova fuori di quello che anche nella ricostruzione barassiana era «l'ambito in cui l'imprenditore è autorizzato dal contratto a esercitare la sua autorità, e per converso simmetrico, quello in cui il debitore è tenuto ad assecondarla»⁴³⁶.

Se dunque la novellazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c., non potrà essere certo di per sé sufficiente a risolvere tutti i problemi di distinzione tra lavoro coordinato "genuino" dal "falso" lavoro autonomo, essa assume in ogni caso una particolare rilevanza dal punto di vista sistematico, in quanto consacra il principio per cui il coordinamento è «in modo oggi del tutto univoco estraneo alla sfera del potere unilaterale, costituendo la cifra dell'autonomia del prestatore, pur nella dimensione duratura della collaborazione all'altrui disegno imprenditoriale»⁴³⁷.

Nell'impianto complessivo della l. 81/2017, e nel rapporto con le previsioni del d.lgs. 81/2015, tuttavia, vi sono anche elementi che acuiscono i problemi di qualificazione, sollevando non poche incertezze sistemiche e applicative.

In primo luogo, foriera di diversi dubbi pare l'introduzione, contestuale alla riscrittura dell'art. 409, n. 3, c.p.c., di una modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, espressamente definito come «subordinato», che viene però «stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi» – secondo la formula già utilizzata per il lavoro a progetto⁴³⁸ – e «senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro» (art. 18, l. 81/2017)⁴³⁹. In proposito è stato osservato che «nel concreto svolgimento del rapporto sarà difficile distinguere tra lavoro agile, in cui le modalità di esecuzione della prestazione sono concordate dalle parti, e collaborazioni

⁴³⁵ Così ID., *Il nuovo art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 15, l. 22 maggio 2017, n. 81, cit., p. 155.*

⁴³⁶ M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, Vita e pensiero, Milano, 2003, p. 358.

⁴³⁷ F. MARTELLONI, *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, cit., p. 533. Nello stesso senso A. PERULLI, *Il nuovo art. 409, n. 3, c.p.c.*, cit., p. 153, secondo cui «essendo espressamente prescritto che le modalità di coordinamento devono essere 'stabilite di comune accordo tra le parti' alcun elemento di unilateralità nella loro predisposizione potrà essere tollerato, pena la negazione della riconducibilità della fattispecie allo schema legale-tipico di cui al novellato art. 409, n. 3, c.p.c.».

⁴³⁸ Lo rileva G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 3, I, p. 391 s.

⁴³⁹ Sulla natura giuridica del c.d. lavoro agile o *smart working* la letteratura è già corposa. Per tutti, L. FIORILLO, *Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del Diritto del lavoro*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 165 ss.; G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, *ivi*, p. 177 ss.; M. MARTONE, *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 461 ss., anche per ulteriori riferimenti.

coordinate, nelle quali parimenti le modalità di esecuzione della prestazione sono concordate tra le parti»⁴⁴⁰. Se così è, per quanto sia agevole sostenere che vi sono rilevanti differenze tra le due fattispecie dal punto di vista dell’assetto negoziale – relative alla potenziale riemersione di un potere direttivo “pieno” nello schema del lavoro agile e non in quello del lavoro autonomo coordinato – tali elementi di distinzione, in quanto non si estrinsecano nella dimensione fenomenica del rapporto, arrestandosi alla soglia della potenzialità ideale, risultano inidonei a fondare un effettivo giudizio di qualificazione della fattispecie concreta. In questa prospettiva potrebbe persino azzardarsi la tesi che il legislatore abbia rimesso all’imprenditore la scelta tra due schemi che sono all’evidenza *funzionalmente e strutturalmente* identici, quasi che nel lavoro agile la subordinazione non fosse altro che una complessa alchimia in cui si mescolano la “riserva” di esercizio *pro futuro* del potere direttivo; l’opzione verso un modello più stabile e, all’occorrenza, gerarchicamente improntato di gestione del personale e, non da ultimo, una dose di *favor* verso il lavoratore⁴⁴¹.

Sotto diverso profilo, inoltre, vi è chi ha ravvisato nella novella del 2017 il tentativo da parte del legislatore di “disinnescare” alcune delle potenzialità insite nella regola dell’estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate dal punto di vista spazio-temporale, facendo salva la possibilità di evitarne l’applicazione ove il coordinamento spazio-temporale, quand’anche stringente (come nel caso in cui di fatto il prestatore disponga di una postazione di lavoro e osservi un orario), possa essere coperto “dall’ombrello” di un accordo tra le parti⁴⁴².

In effetti, sostenere che non vi sia etero-organizzazione con riguardo al tempo e al luogo della prestazione laddove l’inserimento spazio-temporale della prestazione derivi da un accordo (o da una serie di accordi) tra le parti, depotenzierebbe notevolmente la portata della norma di cui all’art. 2, d.lgs. 81/2015, fino a renderla sostanzialmente inapplicabile ove si arrivasse a

⁴⁴⁰ G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro*, cit., p. 783, il quale non nasconde l’impressione che l’art. 15 e l’art. 19 della l. 81/2017 «possano creare davvero un corto circuito normativo difficilmente risolvibile sul piano interpretativo», e ciò «soprattutto con riferimento alle prestazioni ad alto contenuto intellettuale, tradizionale “zona grigia” nell’ambito della c.d. subordinazione attenuata» (così ID., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 392).

⁴⁴¹ Sulla falsariga di quanto avviene nel mondo dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale, dove l’imprenditore può avere interesse a inquadrare come subordinati lavoratori che ben potrebbero essere qualificati come autonomi, e a pagare il “fio” dei costi aggiuntivi della subordinazione pur di godere dei vantaggi organizzativi insiti nella garanzia dell’uniformità dei trattamenti (normativi ed economici) e di sfuggire dal rischio della moltiplicazione dei costi di transazione derivanti dalla necessità di trattare con una pluralità di controparti indipendenti.

⁴⁴² M. PALLINI, *Gli incerti confini dell’ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 242 ss., ribadendo il timore già espresso, prima dell’introduzione della l. 81/2017, in ID., *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione*, cit., p. 84.

ravvisare un accordo tacito ogniqualvolta il committente chieda al collaboratore di svolgere la prestazione in un determinato momento e questo non vi dissenta.

Così ragionando, d'altronde, si finirebbe per negare il carattere etero-organizzato della prestazione a un lavoratore munito di una postazione fissa nell'impresa e che osservi un vero e proprio orario di lavoro – magari lo stesso dei colleghi inquadrati come lavoratori subordinati – sol perché all'inizio della collaborazione abbia “concordato” tale modalità di svolgimento spazio-temporale della prestazione con il committente. Un tale esito interpretativo, tuttavia, non solo non pare in linea con la *ratio* alla base dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, ma risulta insostenibile se si considera che in fondo anche il lavoratore subordinato, a ben vedere, “concorda” un coordinamento spazio-temporale con il datore di lavoro quanto sottoscrive il contratto che reca indicazione della sede di lavoro e del relativo orario.

Per salvare l'efficacia della regola in materia di collaborazioni etero-organizzate, pare pertanto necessario ritenere che il «comune accordo» delle parti cui fa riferimento il novellato art. 409, n. 3, c.p.c., non possa spingersi sino a definire obblighi di coordinamento spazio-temporali⁴⁴³, ovvero ritenere che resti comunque salva la libertà del collaboratore di variare unilateralmente tali modalità di coordinamento, in modo del tutto discrezionale⁴⁴⁴, con il solo (ovvio) limite segnato dai canoni della correttezza e della buona fede.

Come a dire che è genuinamente autonomo (benché coordinato), chi abbia la piena libertà di svegliarsi la mattina e decidere di non andare al lavoro, non già con l'obbligo di *farne richiesta* al committente, bensì solo con l'obbligo di *dargliene informazione*, sulla scorta dell'adagio pessoano che individuava nel datore di lavoro del semi-eteronimo Bernardo Soares nient'altro che «l'ostacolo occasionale ad essere padrone delle mie ore, nel tempo diurno della mia vita»⁴⁴⁵.

⁴⁴³ È la conclusione cui giunge ID., *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 243, secondo cui «porre in sintonia il nuovo art. 409 c.p.c. con l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 impone di ritenere indisponibili nell'accordo tra committente e collaboratore quantomeno i vincoli spazio-temporali circa le modalità della esecuzione continuativa. Quest'ultimi non possono essere oggetto dell'accordo sugli obblighi di coordinamento [...] o meglio, ove tali vincoli siano oggetto di detto accordo, il collaboratore viene attratto nel regime di lavoro subordinato a norma dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015».

⁴⁴⁴ Così invece S. GIUBBONI, *Il Jobs act degli autonomi*, cit., p. 481, secondo cui «l'elemento discrezionale decisivo [è] per l'appunto costituito dal fatto che non sia il committente ad esercitare un siffatto potere unilaterale».

⁴⁴⁵ F. PESSOA, *Livro do desassossego por Bernardo Soares*, Tinta-da-China, Lisboa, 2014, p. 445, il quale si domandava infatti, in riferimento al suo datore di lavoro, il signor Vasquez, «*que me é esse homem, salvo o obstáculo ocasional de ser dono das minhas horas, num tempo diurno da minha vida?*», una considerazione che peraltro la giurisprudenza portoghese non ha mancato di valorizzare a fini discretivi: cfr. Tribunal de Relação de Lisboa 10 ottobre 2012, in *dsgi.pt*.

4.1.3. La prevalente personalità della prestazione e l'ambiguo rapporto tra lavoro (autonomo) «prevalentemente personale» e (piccola) impresa. Cenni e rinvio

L'ultimo requisito indicato dall'art. 409, n. 3, c.p.c., nel riferirsi al carattere «prevalentemente personale» della prestazione d'opera in cui si concreta la collaborazione, allude a un elemento contenuto sia nella disposizione codicistica in materia di contratto d'opera, che individua l'obbligo principale del *conductor operis* nel compimento di un'opera o di un servizio «con lavoro prevalentemente proprio» (art. 2222 c.c.), sia in quella che contiene la nozione di piccolo imprenditore, che è colui che esercita «un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia» (art. 2083 c.c.).

Il riferimento al carattere “prevalentemente” – e non già “esclusivamente” – personale della prestazione, pertanto, era stato da subito interpretato come segno dell'intenzione del legislatore di comprendere tra i beneficiari della tutela processuale e sostanziale destinata al lavoro parasubordinato, oltre ai prestatori di lavoro autonomo che si avvalgono di collaboratori⁴⁴⁶, anche i piccoli imprenditori e gli artigiani⁴⁴⁷ – a condizione che non operino in forma societaria⁴⁴⁸ – nonostante si tratti di soggetti che svolgono la propria attività valendosi di una (sia pure piccola) organizzazione imprenditoriale.

Quello dell'organizzazione infatti, veniva individuato nella coeva dottrina commercialistica come l'elemento essenziale idoneo a determinare la qualità di imprenditore (piccolo o grande), con applicazione (di parte del)⁴⁴⁹ del relativo

⁴⁴⁶ G. SANTORO PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente*, cit., p. 12 s., e ivi riferimenti alla giurisprudenza. Sulla natura non (necessariamente) imprenditoriale dell'attività di lavoro autonomo realizzata con l'apporto di lavoro altrui *infra* § 5.4.

⁴⁴⁷ Molto esplicitamente, ID., *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., p. 77 ss., spec. p. 87; M. PEDRAZZOLI, voce *Opera (collaborazioni coordinate e continuative)*, cit., 479 s.; M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., p. 63; G. PERONE, *Il nuovo processo del lavoro*, Cedam, Padova, 1975, p. 32. In tal senso, più recentemente, O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 23, spec. nt. 46. In senso contrario, M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione*, cit., p. 68. Nella prima giurisprudenza in materia, *inter alia*, Cass. 21 febbraio 1985, n. 1580, in *RIDL*, 1985, II, p. 551, con osservazioni di S. MENCHINI; Pret. Bassano del Grappa 21 giugno 1979, in *RGL*, 1979, II, p. 1132. Sul punto S. MENCHINI, *Considerazioni sugli orientamenti giurisprudenziali in tema di art. 409 c.p.c.*, in *RTDPC*, 1983, p. 505 ss.

⁴⁴⁸ Nel senso che «la controversia avente ad oggetto un rapporto di agenzia nel quale la qualità di agente è rivestita da una società, sia pure di solo fatto, non rientra nella competenza del pretore, quale giudice del lavoro, per mancanza del carattere prevalentemente personale della prestazione», Cass. 18 novembre 1994, n. 9775, in *Foro it.*, 1995, n. 5, I, c. 1487, con nota redazionale. Nello stesso senso, più di recente, Cass., sez. VI, 21 aprile 2011, n. 9273, in *GCM*, 2011, n. 4, p. 650; Cass. 28 dicembre 2006, n. 27576, in *DeJure*.

⁴⁴⁹ Ricorda infatti A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 38, come la piccola impresa «è comunque sottratta alla norme che compongono il c.d. statuto generale dell'imprenditore commerciale (artt. 2202, 2214, 2241 c.c.)».

statuto, in chi esercita un'attività economica, per l'appunto, «organizzata» (art. 2082 c.c.)⁴⁵⁰.

Sui caratteri che tale organizzazione deve assumere per potersi avere (piccola) impresa anziché lavoro (autonomo) – e, in particolare, sulla questione se sia sufficiente la mera auto-organizzazione⁴⁵¹ ovvero sia necessario un minimo di organizzazione esterna – si registrano tuttora persistenti incertezze ed equivoci, sicché in merito alla linea di demarcazione tra lavoro esclusivamente personale, lavoro prevalentemente personale, piccola e media impresa non è ancora dato riscontrare una consolidata *communis opinio*⁴⁵².

Per quanto qui interessa, e rinviando al prosieguo del presente lavoro per quanto concerne il senso da attribuire all'espressa esclusione dei piccoli imprenditori dalla platea dei destinatari dello Statuto del lavoro autonomo (art. 1, l. 81/2017)⁴⁵³, basti rilevare che la prevalente personalità della prestazione ha consentito di operare un'estensione della tutela del lavoro parasubordinato oltre i confini del lavoro non imprenditoriale, a riprova del fatto che anche soggetti muniti di una propria organizzazione possono trovarsi in quella condizione di debolezza contrattuale nei confronti di un committente principale, che costituisce la *ratio* dell'intervento del legislatore del 1973.

Tale *ratio*, d'altronde, con specifico riferimento al mondo dell'impresa “debole” o “economicamente debole”, avrebbe trovato un'apposita risposta nella legislazione dei decenni successivi⁴⁵⁴, finendo poi per ispirare l'approccio del legislatore del 2017, che, come vedremo trattando dell'ispirazione teorica delle nuove tutele che lo Statuto destina al rapporto di lavoro autonomo⁴⁵⁵, ha poi per

⁴⁵⁰ V. BUONOCORE, voce *Imprenditore (diritto privato)*, cit., p. 516 s.; G. MINERVINI, *L'imprenditore. Fattispecie e statuti*, cit., p. 11 ss. L'orientamento, come noto, è andato consolidandosi, cfr., per tutti, P. SPADA, voce *Impresa*, in *Digesto priv., Sez. comm.*, VII, Utet, Torino, 1992, p. 32 ss.; G. OPPO, voce *Impresa e imprenditore*, in *EGT*, XVI, Treccani, Roma, 1989, p. 1 ss.

⁴⁵¹ Secondo la tesi, rimasta tuttavia minoritaria, di W. BIGIAMI, *La piccola impresa*, Giuffrè, Milano, 1947, spec. p. 94 ss. e p. 102 ss., il quale non esitava a ravvisare anche nel lavoratore autonomo che svolge la propria attività in modo esclusivamente personale un piccolo imprenditore, come nei celebri casi del lustrascarpe e del facchino.

⁴⁵² In generale, O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro esclusivamente personale*, Giappichelli, Torino, 2012, *passim*, secondo la quale gli artt. 2222, 2083, 2082 c.c. e 409, n. 3, c.p.c., non definiscono figure contrapposte e distinte, ben potendosi avere piccoli imprenditori che acquistano la qualità di *conductor operis* quando assumono l'obbligo di compiere un'opera o un servizio per altri senza vincolo di subordinazione e con lavoro prevalentemente personale. Sul punto anche A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 28 ss., spec. nt. 82 e 91.

⁴⁵³ *Infra*, § 5 e ss.

⁴⁵⁴ Il riferimento è in particolare alla l. 192/1998 in materia di subfornitura industriale, da cui muoverà la dottrina in materia di contratto asimmetrico o “terzo” contratto, su cui, per il momento, vd. G. GITTI, G. VILLA (a cura di), *Il terzo contratto. L'abuso di potere contrattuale nei rapporti tra imprese*, Il Mulino, Bologna, 2008; V. ROPPO, *Il contratto del duemila*, 3° ed., Giappichelli, Torino, 2012, spec. p. 65 ss.

⁴⁵⁵ *Infra*, Cap. III, Sez. I, § 1.

così dire “chiuso il cerchio”⁴⁵⁶, articolando la protezione del lavoro autonomo sulla falsariga delle «fronde» nel frattempo cresciute nel (nuovo) diritto civile a partire dalle sue «radici giuslavoristiche», tutte da (ri)scoprire⁴⁵⁷.

4.2. La condizione di “dipendenza” o “debolezza” del prestatore come elemento della fattispecie?

Che la situazione di debolezza e/o di dipendenza – cercheremo a brevissimo di definire meglio i termini – del collaboratore coordinato e continuativo abbia costituito la *ratio* storica dell’intervento del legislatore del 1973 è considerazione unanimemente condivisa dalla dottrina⁴⁵⁸.

Peraltro, le espressioni “debolezza” e “dipendenza economica”, che come noto hanno trovato ingresso in alcuni ordinamenti europei quale architrave di un sistema di protezione del lavoro autonomo “economicamente dipendente”⁴⁵⁹, fungendo altresì da ispirazione per le prospettive di riforma degli ultimi decenni⁴⁶⁰, si prestano a indicare situazioni tra loro anche estremamente diverse.

I termini “debolezza” e “dipendenza”, infatti, possono alludere in primo luogo a una generale situazione di debolezza economica e sociale del prestatore

⁴⁵⁶ A. PERULLI, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *LD*, 2017, n. 2, p. 251 ss.; ID., *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 181, secondo cui nelle nuove tutele statutarie è dato ravvisare «meno diritto del lavoro, più diritto dei contratti». P. ICHINO, *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *RIDL*, 2012, I, p. 59 ss.

⁴⁵⁷ L. NOGLER, *(Ri)scoprire le radici giuslavoristiche del 'nuovo' diritto civile*, in *EDP*, 2013, n. 4, p. 959 ss.

⁴⁵⁸ Sia pure con diversità di accenti, G. GHEZZI, *I rapporti di diritto privato soggetti al nuovo «rito del lavoro»*, cit., p. 99 ss.; A. CESSARI, *Sul campo soggettivo di applicazione del nuovo rito del lavoro*, cit., p. 6 ss.; G. PERA, *Rapporti c.d. di parasubordinazione e rito del lavoro*, cit., p. 422 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., spec. p. 10 ss., ma *passim*; A.M. GRIECO, *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, cit., p. 18 s.; M. PEDRAZZOLI, voce *Opera (collaborazioni coordinate e continuative)*, cit., p. 472 s.; M.V. BALLESTRERO, *L’ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., spec. p. 42 ss. Da ultimo P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, cit., p. 301.

⁴⁵⁹ Il riferimento è ovviamente all’ordinamento spagnolo è alla sezione dell’*Estatuto del trabajo autónomo* (Ley 11 luglio 2007, n. 20) dedicata ai *trabajadores autónomos económicamente dependientes*, su cui, nell’ambito delle pubblicazioni in lingua italiana, J. CRUZ VILLALÓN, *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, in *DLM*, 2013, p. 287 ss.; F. VALDÉS DAL-RE; A. VALDÉS ALONSO, *Lo Statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente*, in *DRI*, 2010, n. 3, p. 705 ss.

⁴⁶⁰ Cfr. in una prospettiva diacronica che accompagna il parziale recepimento del modello della soglia quantitativa ad opera dell’ormai abrogato art. 69-bis, d.lgs. 276/2003, O. RAZZOLINI, *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell’ordinamento spagnolo*, in *DLRI*, 2011, p. 645 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *RIDL*, 2013, I, p. 103 ss.; A. PERULLI, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 235/2015.

– il quale, privo di altre fonti di reddito, deve il proprio sostentamento al flusso di reddito che gli può garantire il creditore di lavoro – identificandosi dunque con quella nozione di subordinazione socio-economica propugnata agli inizi del secolo scorso dai socialisti della cattedra e fermamente respinta dalla dottrina di matrice barassiana⁴⁶¹.

In un’accezione non del tutto sovrapponibile, in quanto prescinde dalle condizioni economico-sociali del prestatore, i termini possono fare riferimento alla situazione di dipendenza reddituale del prestatore, che percepisce una certa quantità (determinata o determinabile) dei propri redditi da lavoro ad uno stesso committente – come il *trabajador autónomo económicamente dependiente* nell’ordinamento spagnolo⁴⁶², o il collaboratore a P. IVA nel regime dell’abrogato art. 69-bis, d.lgs. 276/2003⁴⁶³ – ma che potrebbe, in ipotesi, non essere affatto economicamente debole, per la disponibilità di altre fonti di reddito. Si tratta dell’ipotesi che già Barassi aveva denominato «subordinazione economica», per contrapporla a quella di carattere tecnico-giuridico propria del lavoro subordinato⁴⁶⁴.

In un’accezione ancora diversa, i termini possono individuare quella situazione di debolezza contrattuale – presupposta ad esempio dall’art. 9 della l. n. 192 del 1998 in materia di abuso di dipendenza economica nelle attività produttive, norma oggi espressamente applicabile al lavoro autonomo (art. 3, comma 4, l. 81/2017)⁴⁶⁵ – in cui, anche a prescindere dall’eventuale regime di monocommittenza o di committenza prevalente, per la natura dei rapporti intercorrenti tra due *partner* commerciali, una parte possa imporre condizioni particolarmente svantaggiose all’altra parte, che si trova esposta al rischio di comportamenti opportunistici (c.d. *hold-up*) da parte del committente⁴⁶⁶.

⁴⁶¹ *Supra*, Cap. I, § 3.

⁴⁶² Ai sensi dell’art. 11 dell’*Estatuto* si considera economicamente dipendente il lavoratore autonomo che percepisce dallo stesso committente almeno il 75% del proprio reddito da lavoro.

⁴⁶³ Che faceva riferimento alla circostanza che il corrispettivo derivante dalla collaborazione costituisse «più dell’80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell’arco di due anni solari consecutivi».

⁴⁶⁴ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I, Società Editrice Libreria, Milano, 1915, p. 648, alludendo al caso «di un lavoratore autonomo che devolve l’opera propria stabilmente a un dato committente, e si trova in una subordinazione economica a quest’ultimo».

⁴⁶⁵ *Infra*, Cap. III, Sez. I, § 4 e ss.

⁴⁶⁶ Per tale accezione, cfr. G. COLANGELO, *L’abuso di dipendenza economica tra disciplina della concorrenza e diritto dei contratti*, Giappichelli, Torino, 2004, spec. p. 42 ss.; E. CAPOBIANCO, *L’abuso di dipendenza economica. Oltre la subfornitura*, in *Conc. merc.*, 2012, p. 632 ss. In giurisprudenza, v. Trib. Milano 16 febbraio 2012, in *DeJure*, secondo cui il rimedio ex art. 9, l. n. 192 del 1998, non richiede la sussistenza di una dipendenza “economico-reddituale” della parte “debole”, ma è esperibile in relazione a tutti i contratti di durata aventi ad oggetto operazioni economiche caratterizzate da investimenti specifici difficilmente riconvertibili (c.d. investimenti idiosincrici), effettuati sul presupposto della stabilità degli accordi.

È evidente che le tre nozioni cui si è appena fatto riferimento possono presentarsi congiuntamente sulla base dell'*id quod plerumque accidit*. Esse, tuttavia, devono essere tenute concettualmente distinte, in quanto è ben possibile che un lavoratore versi in una situazione di dipendenza nel senso economico-reddituale sopra precisato (perché, ad esempio, presta la sua attività in regime di monocommittenza), ma non, invece, in una situazione di debolezza economica (perché percepisce altri redditi non da lavoro) e/o di dipendenza economica ai sensi dell'art. 9, l. 192/1998 (perché munito di una forte professionalità che non lo espone al rischio di comportamenti opportunistici o ricattatori del committente).

Tanto premesso quanto all'ambiguità semantica della nozione di dipendenza economica presupposto dall'art. 409, n. 3, c.p.c., occorre chiedersi se essa rappresenti (ed eventualmente in quale accezione) un requisito richiesto, ancorché implicitamente, ai fini della riconducibilità del collaboratore al novero dei beneficiari delle tutele apprestate in favore dei lavoratori parasubordinati, ovvero se esso resti estraneo alla fattispecie.

Nel senso della necessaria presenza dell'elemento della debolezza contrattuale ai fini dell'applicabilità del rito del lavoro e della disciplina dell'art. 2113 c.c. si era posta una parte della dottrina, sulla base del rilievo che i tratti fisionomici della fattispecie di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. – vale a dire la continuità, la coordinazione e la prevalente personalità della prestazione – «diverrebbero presupposto per l'applicazione di una disciplina distinta da quella propria dei tipi cui le prestazioni appartengono, solo se fosse possibile desumere [...] anche la debolezza contrattuale del collaboratore continuativo e coordinato rispetto al datore di lavoro committente»⁴⁶⁷.

In questa prospettiva, la debolezza contrattuale del prestatore viene elevata a elemento della fattispecie del lavoro parasubordinato, ad integrazione dei tre elementi espressamente previsti dall'art. 409, n. 3, c.p.c., i quali, ove non indicativi di tale debolezza, non sarebbero da soli sufficienti a determinare l'accesso alle garanzie previste dalla legge.

Senonché, in senso contrario rispetto alla tesi appena esposta, è stato efficacemente replicato che non vi è traccia, nella legge, della necessaria presenza di una qualche posizione di supremazia del committente nei confronti del prestatore d'opera, sicché «la deduzione che senza disparità o soggezione

⁴⁶⁷ G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., p. 18, il quale considera la debolezza economica nella duplice accezione di debolezza socio-economica e di capacità del committente «di annullare o di ridurre sensibilmente la libertà contrattuale della controparte» (*ivi*, p. 19), nel senso che sarà poi fatto proprio dall'art. 9, l. 192/1998. Nello stesso senso, ma in riferimento alla debolezza socio-economica del prestatore, L. MONTESANO, F. MAZZIOTTI, *Le controversie del lavoro e della sicurezza sociale*, Jovene, Napoli, 1974, p. 31.

[...] non sarebbe applicabile la nuova disciplina processuale sarà quindi statisticamente vera, ma è tipologicamente falsa»⁴⁶⁸.

In effetti, la legge processuale non menziona in alcun passaggio la debolezza, o la dipendenza, del prestatore, cui pure il legislatore avrebbe potuto fare riferimento se lo avesse voluto, anche allo scopo di chiarire in quale delle diverse possibili accezioni essa avrebbe dovuto intendersi. D'altronde, considerando che la stessa nozione di subordinazione prescinde dal dato sociale della debolezza socio-economica del prestatore e persino da qualsiasi valutazione circa la disparità contrattuale delle parti del contratto di lavoro subordinato⁴⁶⁹, sembra condivisibile la conclusione, raggiunta anche dalla giurisprudenza⁴⁷⁰, che ai fini dell'inclusione di un determinato rapporto di collaborazione nell'ambito di operatività dell'art. 409, n. 3, c.p.c., in presenza dei tre requisiti fissati dalla disposizione, non assuma rilievo la sussistenza o meno di una debolezza contrattuale (o dipendenza economica), la quale, infatti «rileva come elemento non del contenuto definitorio della norma, ma della *ratio legis*»⁴⁷¹.

5. Il lavoro autonomo «non imprenditoriale». L'ambiguo confine (esterno) tra lavoro autonomo e impresa e il senso dell'esclusione di cui all'art. 1, l. 81/2017.

Lo Statuto del lavoro autonomo, nel fare riferimento sin dalla rubrica alla tutela del lavoro autonomo «non imprenditoriale» e nell'escludere all'art. 1 «gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile», individua una nuova e inedita nozione⁴⁷² – quella di «lavoro autonomo non imprenditoriale» – che solleva diversi interrogativi.

In particolare occorre chiedersi se la formula utilizzata nella rubrica rappresenti semplicemente un rafforzativo dell'esclusione degli imprenditori dal novero dei beneficiari delle tutele statutarie ovvero se, come qualcuno ha già

⁴⁶⁸ M. PEDRAZZOLI, voce *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, cit., p. 473, che osserva come l'unico requisito relazionale della fattispecie sia quello della coordinazione e che sebbene l'intento politico di una legge sia un buon criterio ermeneutico, esso non sempre coincide con la rilevanza della fattispecie.

⁴⁶⁹ V. però le osservazioni di G. PERA, *Rapporti c.d. di parasubordinazione*, cit., p. 424, secondo cui vi sarebbe una diversità di tecnica definitoria tra l'art. 2094 c.c. e l'art. 409, n. 3, c.p.c., tale da giustificare, nella lettura di G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., p. 16 s., una diversa rilevanza dell'elemento della debolezza contrattuale nelle rispettive fattispecie.

⁴⁷⁰ Cass. 19 maggio 1994, n. 4918, in *Foro it.*, 1995, n. 5, I, c. 1488, con nota redazionale, secondo cui ai fini della competenza del giudice del lavoro «non è elemento essenziale lo stato di debolezza del preposto, ma la sussistenza della continuità, della coordinazione e della personalità della prestazione».

⁴⁷¹ Così P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, cit., p. 301, nt. 85.

⁴⁷² O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 22, che rileva trattarsi di una «espressione per vero mai comparsa nel linguaggio tecnico giuridico».

sostenuto⁴⁷³, con essa il legislatore abbia voluto operare una netta distinzione tra lavoro autonomo *esclusivamente* personale (che formerebbe l'unico destinatario delle nuove tutele) e lavoro autonomo solo *prevalentemente* personale (che ne sarebbe escluso, pur rimanendo nell'ambito del mondo della *locatio operis*, posto che l'art. 2222 c.c. non richiede la personalità esclusiva della prestazione, così come non la richiede l'art. 409, n. 3, c.p.c.⁴⁷⁴).

In ogni caso, a prescindere dalla risposta che si voglia dare al quesito che nasce dalla rubrica del capo I dello Statuto, l'inequivoca esclusione dei piccoli imprenditori impone comunque di confrontarsi con la mai sopita *querelle* relativa alla linea di confine intercorrente tra mondo del lavoro autonomo e mondo della (piccola) impresa⁴⁷⁵ – il confine «settrionale» della fattispecie⁴⁷⁶ – la cui individuazione assume oggi un rilievo cruciale, posto che da un lato o dall'altro del *limes* prendono forma regimi di tutela fortemente differenziati, con notevoli implicazioni anche sul piano previdenziale e tributario.

Il tema è stato già in parte affrontato laddove nell'esaminare il significato da attribuirsi al requisito della «prevalente personalità» della prestazione, richiesto dall'art. 409, n. 3, c.p.c., e previsto altresì dall'art. 2222 c.c. e dall'art. 2083 c.c., si è rilevato come la dottrina non avesse dubitato della possibilità di ricomprendere anche i piccoli imprenditori tra i beneficiari delle tutele apprestate in favore dei lavoratori parasubordinati, in presenza dei tre requisiti previsti dalla disposizione del codice di rito⁴⁷⁷.

Si tratta ora, invece, di effettuare una più precisa *actio finium regundorum* tra la categoria di impresa e quella di lavoro autonomo, sia per delimitare compiutamente la fattispecie oggetto di indagine, sia per poter apprezzare la portata, anche sistematica, dell'esclusione del mondo (piccolo) imprenditoriale dallo Statuto del lavoro autonomo.

Il compito, peraltro, è reso più difficile dalla presenza, neanche troppo sullo sfondo, di un processo di riavvicinamento delle figure del lavoratore autonomo

⁴⁷³ *Ivi*, spec. p. 22 ss.

⁴⁷⁴ Come abbiamo visto *supra*, § 4.1.3.

⁴⁷⁵ Di «risalente (e mai risolta) *querelle* giuscommerciatistica circa il *finium regundorum* tra impresa e lavoro autonomo» parla A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 10. D'altronde, se già all'indomani della codificazione L. RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro autonomo in generale*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, Zanichelli-II Foro italiano, Bologna-Roma, 1963, p. 153, rilevava che «la linea di demarcazione tra piccolo imprenditore è meno facile a definirsi, tanto è vero che essa risulta ripetutamente messa in discussione», ancora a mezzo secolo di distanza si osserva che «la distinzione tra lavoro autonomo e piccolo imprenditore è vieppiù evanescente» (P. MONTALENTI, *Il diritto commerciale dalla separazione dei codici alla globalizzazione*, in *RTDPC*, 2012, p. 379 ss., qui p. 390).

⁴⁷⁶ Secondo la già richiamata formula di O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, cit., p. 82.

⁴⁷⁷ *Supra*, § 4.1.3.

e del piccolo imprenditore⁴⁷⁸, non scevro di sollecitazioni provenienti dal diritto eurounitario⁴⁷⁹, per il quale trattasi infatti di figure in gran parte assimilabili ai fini dell'applicazione delle libertà economiche stabilite dai trattati e della disciplina della concorrenza⁴⁸⁰, in quanto nella prospettiva europea entrambi rappresentano – in qualche misura, al pari del lavoratore subordinato⁴⁸¹ – un *opérateur économique sur ce marché*⁴⁸².

Esempio lampante di tale processo di convergenza, ma non certo l'unico⁴⁸³, si ravvisa nella disciplina di derivazione comunitaria in materia di lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali – (inutilmente) estesa al lavoro autonomo «non imprenditoriale» ad opera dell'art. 2, l. 81/2017⁴⁸⁴ – che definisce come impresa «ogni soggetto esercente un'attività economica organizzata o una libera professione, anche se svolta da una sola persona» (art.

⁴⁷⁸ Rileva sul punto A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 181, che tale processo «accomuna le due distinte fattispecie in una inedita prospettiva assiologica di parziale coincidenza tra iniziativa economica privata e lavoro, rendendo plausibile, ed anzi necessario, riguardare giuridicamente a queste figure micro-imprenditoriali anche da un punto di vista delle tutele contrattuali e *welfaristiche*».

⁴⁷⁹ Lo rilevano O. RAZZOLINI, *Perché avviare una riflessione su piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, in *DRI*, 2013, n. 4, p. 1080 ss., e M. PALLINI, *Gli incerti confini dell'ambito di applicazione dello Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 245 s., secondo cui «da anni il diritto europeo esercita una pressione sull'ordinamento nazionale in direzione dell'assimilazione del lavoratore autonomo all'imprenditore 'individuale'». Entrambi portano come esempio la l. 180/2011, la quale nell'adeguare l'ordinamento nazionale alle indicazioni espresse dalla Commissione Europea nello *Small Business Act*, si definisce all'art. 1 come «lo statuto delle imprese e dell'imprenditore al fine di assicurare lo sviluppo della persona attraverso il valore del lavoro, sia esso svolto in forma d'autonomo che d'impresa, e di garantire la libertà di iniziativa economica privata in conformità agli articoli 35 e 41 della Costituzione». Sul punto anche M. MAGNANI, *Il diritto del lavoro alla prova dello Small Business Act*, in *MGL*, 2010, n. 1-2, p. 23, secondo cui nella politica di promozione europea «sfuma la distinzione tra imprese, appunto, e lavoratori autonomi».

⁴⁸⁰ *Infra*, Cap. III, Sez. III, § 4.

⁴⁸¹ S. GIUBBONI, *Autonomia e subordinazione nel diritto del lavoro dell'Unione Europea*, p. 138 s., dove si osserva che «poiché la nozione di lavoratore di cui all'art. 45 TFUE è definita in funzione dell'accesso al mercato interno, a differenza di quanto vale per gli ordinamenti nazionali in definitiva non rileva tanto la distinzione tra lavoro subordinato ed autonomo, visto che i due tipi normativi godono di garanzie del tutto analoghe ai sensi del Trattato».

⁴⁸² Così A. SUPLOT, *Critique du droit du travail*, Puf, Paris, 1994, p. 23. Registrano la convergenza di lavoratore autonomo e di impresa nel diritto europeo L. NOGLER, *Introduzione al mercato unico delle «attività autonome»*, in ID. (a cura di), *Le attività autonome*, in G. AJANI, A. BENACCHIO (diretto da), *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, VI, Giappichelli, Torino, 2006, p. 1 ss.; R. CATALANO, *Profili di convergenza tra "impresa" e "professionista"*, in *Rass. Dir. Civ.*, 2015, n. 4, p. 1173.

⁴⁸³ V. ad esempio l'art. 1, comma 121, l. 281/2015, oggi trasfuso nell'art. 12 l. 81/2017, a mente del quale «ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui fondi strutturali europei, i soggetti di cui al presente capo sono equiparati alle piccole e medie imprese», nonché il nuovo art. 634 c.p.c., come modificato dall'art. 15, l. 81/2017, che estende il valore di prova scritta ai fini dell'esperibilità del procedimento monitorio le scritture contabili dei lavoratori autonomi, accanto a quelle degli imprenditori commerciali.

⁴⁸⁴ *Infra*, Cap. III, Sez. I, § 5.

2, direttiva 2000/35/CE), così mostrando di non riuscire a «cogliere l'essenza della distinzione tra un'attività di impresa svolta mediante un'organizzazione di piccole dimensioni e un numero limitato di dipendenti e un'attività lavorativa svolta in via esclusivamente o personalmente personale da una persona fisica»⁴⁸⁵.

In una prospettiva non dissimile, d'altronde, si muovono da tempo le ricerche di carattere sociologico, che tendono anch'esse a sovrapporre le due figure nella prospettiva dello studio delle dinamiche occupazionali⁴⁸⁶, con un occhio di riguardo alle potenzialità di autoimpiego di quello che è stato efficacemente definito “capitalismo personale”⁴⁸⁷.

5.1. Lavoratore autonomo vs. piccolo imprenditore nella prospettiva del contratto: contratto d'opera vs. appalto.

Si è già avuto modo di rilevare che mentre il codice fornisce una definizione di lavoratore subordinato (art. 2094 c.c.) e di imprenditore (artt. 2082 e 2083 c.c.), la nozione di lavoratore autonomo viene invece desunta dal contratto d'opera (art. 2222 c.c.), che ne rappresenta, secondo l'opinione tradizionale⁴⁸⁸, il prototipo negoziale di riferimento, ancorché esso occupi, nella sistematica del codice, una posizione residuale, compresa tra le figure, storicamente definite e socialmente prevalenti, del contratto d'opera professionale (art. 2229 c.c.) e dei singoli contratti aventi ad oggetto un *facere* personale per altri previsti nel Libro quarto⁴⁸⁹.

La distinzione tra contratto d'opera e appalto (art. 1655 c.c.) rappresenta, quindi, la linea di confine tra lo schema negoziale apprestato dal codice in favore del prestatore d'opera e quello proprio del mondo dell'impresa, da cui è possibile

⁴⁸⁵ M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 358/2018, p. 17.

⁴⁸⁶ C. RANCI (a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Il Mulino, Bologna, 2012, *passim* (ma spec. p. 41 ss.; 69 ss. e 103 ss.); R. SEMENZA, A. MORI, *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*, cit., p. 13 ss. Per l'utilizzo a fini statistici dell'ampio contenitore denominato «occupazione indipendente» cfr. da ultimo C. DE GREGORIO ET AL., *L'occupazione indipendente alla luce di fonti integrate: eterogeneità, dinamica e trasformazioni*, in ISTAT, *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*, Roma, 2017, p. 85 ss.

⁴⁸⁷ A. BONOMI, E. RULLANI, *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Einaudi, Torino, 2005.

⁴⁸⁸ F. SANTORO PASSARELLI, voce *Opera (Contratto di)*, in *NNDI*, XI, Utet, Torino, 1965, p. 985, secondo cui tra i contratti tipici che possono avere ad oggetto un'opera «il contratto d'opera è quello che presenta, nel suo aspetto più elementare, la caratteristica essenziale del tipo: lo scambio tra il compimento di un *opus* e il corrispettivo». In tal senso anche G. GIACOBBE, voce *Lavoro autonomo*, in *ED*, XXIII, Giuffrè, Milano, 1973, p. 430, e, successivamente, G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 7.

⁴⁸⁹ Sul punto, *supra*, Cap. I, § 4.

inferire i caratteri distintivi propri delle rispettive fattispecie soggettive di riferimento (lavoratore autonomo e imprenditore).

In tale prospettiva, classicamente, la dottrina è solita individuare nella presenza o meno di un'organizzazione in capo al soggetto obbligato alla prestazione il principale carattere differenziale tra i due contratti, che pure scaturiscono entrambi dallo schema contrattuale dell'originaria *locatio operis* e condividono il medesimo oggetto (compimento di un'opera o di un servizio)⁴⁹⁰: «due tipi, quindi, che si differenziano perché una delle parti è, o non è, organizzata ad impresa»⁴⁹¹.

Senonché, si è già avuto modo di rilevare come il requisito della «prevalente personalità» della prestazione non costituisca una caratteristica richiamata in via esclusiva dall'art. 2222 c.c., concorrendo altresì, nella sistematica del codice, a definire e differenziare la figura del piccolo imprenditore (art. 2083 c.c.) da quella dell'imprenditore medio e medio-grande (art. 2082 c.c.), oltre che la categoria dei collaboratori parasubordinati (art. 409 c.p.c.).

A ciò si aggiunga che il significato da attribuirsi al termine “organizzazione” ha formato oggetto di vivace dibattito in seno alla dottrina commercialistica, spaccata tra due diverse opzioni interpretative. Da un lato vi era chi tendeva a svalutare la rilevanza dell'elemento dell'organizzazione, finendo per includere nel novero degli imprenditori anche i lavoratori autonomi privi di qualsivoglia organizzazione esterna – in termini di capitali e di collaboratori – ritenendo quindi sufficiente l'auto-organizzazione del prestatore d'opera ad integrare la fattispecie di cui all'art. 2083 c.c.⁴⁹², così da includervi, oltre a lustrascarpe e facchini⁴⁹³, anche quegli «uomini di fatica che non andando a padrone, con umilissima attrezzatura e con le proprie mani, per misera mercede spesso discrezionalmente elargita dalla controparte, creano beni di poco conto e offrono servizi non qualificati»⁴⁹⁴. Dall'altro lato, vi era chi reputava indispensabile il superamento della soglia (qualitativa) della etero-organizzazione di fattori

⁴⁹⁰ Nel senso che l'appalto e contratto d'opera si distinguono per il fatto che nel primo l'imprenditore svolge un'attività organizzativa dei mezzi della produzione (capitale e lavoro) mentre nella seconda il risultato promesso è ottenuto con lavoro “prevalentemente proprio” del debitore, M. STOLFI, voce *Appalto (contratto di)*, in *ED*, Giuffrè, Milano, II, 1958, p. 631; L. RIVA-SANSEVERINO, *Del lavoro autonomo*, cit., p. 152 s.; F. SANTORO PASSARELLI, voce *Opera*, cit., p. 985; G. MINERVINI, *L'imprenditore. Fattispecie e statuti*, Morano, Napoli, 1966, p. 11 ss.; V. BUONOCORE, voce *Imprenditore*, cit., p. 516 s.; G. GIACOBBE, voce *Lavoro autonomo*, cit., p. 422 s. e 424; G. OPPO, voce *Impresa e imprenditore*, cit., p. 1 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, voce *Lavoro autonomo* (1990), cit., p. 2 s.; P. SPADA, voce *Impresa*, cit., p. 32 ss. Da ultimo, M.T. CARINCI, *Il contratto d'opera*, cit., p. 182 s.

⁴⁹¹ Così G. DE NOVA, *Il tipo contrattuale*, Cedam, Padova, 1974, p. 97 s.

⁴⁹² È la teoria, rimasta minoritaria, di W. BIGAVI, *La piccola impresa*, cit., *passim* ma spec. p. 7, 11, 91 ss. e 103 ss.

⁴⁹³ *Ivi*, p. 94.

⁴⁹⁴ E. ZANELLI, *La nozione di oggetto sociale*, Giuffrè, Milano, 1962, p. 157, secondo cui trattasi di soggetti che rientrano nella nozione di impresa adottata dal codice civile.

esterni alla sfera d'azione del prestatore⁴⁹⁵, distinguendosi invece in termini quantitativi, o di grado, il piccolo imprenditore dall'imprenditore medio e medio-grande⁴⁹⁶.

La seconda tesi avrebbe avuto modo di prevalere nella dottrina successiva⁴⁹⁷, e sarebbe stata sposata dalla giurisprudenza, che pure oggi ammette pacificamente che il piccolo imprenditore possa essere parte di un contratto d'opera – e non di appalto – ogniqualvolta l'esecuzione della prestazione avvenga non «mediante una organizzazione di media o grande impresa cui l'obbligato è preposto» bensì «con il prevalente lavoro di quest'ultimo, pur se coadiuvato da componenti della sua famiglia o da qualche collaboratore, secondo il modulo organizzativo della piccola impresa»⁴⁹⁸.

Secondo tale giurisprudenza, pertanto, «anche l'artigiano e il piccolo imprenditore possono disporre di un minimo di organizzazione aziendale (che può manifestarsi nel ricorso all'ausilio di terzi per attività accessorie [...] o anche nell'esecuzione della stessa con mansioni di collaborazione non qualificata), senza che ciò faccia venir meno la determinante rilevanza della attività diretta dell'artigiano o del piccolo imprenditore e dei famigliari all'esecuzione della prestazione commessagli»⁴⁹⁹, secondo lo schema, dunque dell'art. 2222 c.c.

Se, però, «la disciplina (contrattuale) del lavoro autonomo [è] del tutto compatibile con lo *status* di piccolo imprenditore»⁵⁰⁰, ciò significa che gli artt. 2222 c.c. e art. 2083 c.c. non definiscono secondo la logica del *continuum* due

⁴⁹⁵ In tal senso, già prima della codificazione, A. ROCCO, *Principi di diritto commerciale. Parte generale*, Utet, Torino, 1928, p. 195 s., secondo cui «elemento costitutivo dell'impresa, nel senso del codice, è il fatto della organizzazione del lavoro altrui». In seguito, oltre agli autori già citati *supra*, nt. 450, v. M. CASANOVA, *Impresa e azienda*, in F. VASSALLI (diretto da), *Trattato di diritto civile italiano*, X, Utet, Torino, 1974, p. 27, ove si rileva che quello di «attività auto-organizzata è un concetto di per sé contraddittorio ed inaccettabile»; G.F. CAMPOBASSO, *La ricodificazione del piccolo imprenditore*, in *Riv. dir. civ.*, 1992, I, p. 348, che fa leva sulla «comune valutazione sociale che rifiuta di fare un unico fascio di lustrascarpe e imprenditori».

⁴⁹⁶ G. SANTORO PASSARELLI, voce *Lavoro autonomo* (1990), cit., p. 2;

⁴⁹⁷ Lo rileva, da ultimo, O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 22. In senso contrario rispetto alla possibilità di svalutare l'elemento della etero-organizzazione ai fini della qualificazione del (piccolo) imprenditore come figura diversa dal lavoratore autonomo cfr., in particolare, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 29, secondo cui ragionando in termini di mera auto-organizzazione, si finirebbe per rinvenire un "imprenditore" tanto nel facchino della stazione, quanto, aggiunge l'A., nel *pony express*, quanto, si potrebbe aggiungere oggi, nel *rider* di Foodora o nel *driver* di Uber.

⁴⁹⁸ Così da ultimo Cass., sez. II, 4 aprile 2017, n. 8700, in *DeJure*. Nello stesso senso, *inter alia*, Cass., sez. II, 7 maggio 2014, n. 9897, *ivi*; Cass., sez. II, 2 settembre 2010, n. 10914, in *D&L*, 2010, n. 4, p. 1131, con nota di F. CAPURRO, *Ancora sulla qualificazione del contratto d'appalto*; Cass., sez. II, 21 maggio 2010, n. 12519, in *GCM*, 2010, n. 5, p. 794; Cass., sez. II, 29 dicembre 2008, n. 30407, in *GDir.* 2009, n. 15, p. 57.

⁴⁹⁹ In termini, Cass., sez. II, 29 dicembre 2008, n. 30407, cit.; Trib. Parma 20 gennaio 2011, n. 58, in *DeJure*.

⁵⁰⁰ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 48; O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, cit., p. spec. 32 ss.

figure non sovrapponibili⁵⁰¹, sicché la prospettiva del contratto non pare idonea a individuare una solida linea di demarcazione.

Allo stesso tempo, tuttavia, non solo «la realtà economico-produttiva, così come esigenze tipicamente giuridiche, sconsigliano [...] di eliminare la scansione tipologica impresa/piccola impresa/lavoro autonomo»⁵⁰², ma è oggi soprattutto l'inequivoco tenore dello Statuto del lavoro autonomo che impone di individuare una nozione di lavoro autonomo «non imprenditoriale» che non comprenda i piccoli imprenditori, espressamente esclusi dall'ambito di applicazione della legge (art. 1, comma 2, l. 81/2017).

5.2. Lavoratore autonomo vs. piccolo imprenditore nella prospettiva dell'organizzazione. La strumentalità dell'organizzazione al lavoro personale come criterio di individuazione del lavoro autonomo «non imprenditoriale»

Se ai fini della distinzione tra lavoro autonomo «non imprenditoriale» e piccola impresa non sono sufficienti i criteri individuati dalla dottrina e dalla giurisprudenza per distinguere tra contratto d'opera e appalto, i quali si fondano sul criterio *quantitativo* delle dimensioni della struttura organizzativa coinvolta nell'adempimento dell'obbligazione, pare necessario esaminare la possibilità di individuare una distinzione valorizzando il dato dell'organizzazione in termini *qualitativi*.

Si tratta quindi di capire la soglia oltre la quale l'insieme dei mezzi adoperati dal prestatore d'opera possa costituire una (per quanto “piccola”) organizzazione d'impresa, ovvero, volendo aderire alla tesi che esclude la possibilità di configurare un imprenditore nel soggetto che si limita ad auto-organizzare la propria attività, le caratteristiche che consentono di distinguere tale auto-organizzazione dall'etero-organizzazione dell'imprenditore non soltanto sul piano quantitativo ma anche qualitativo⁵⁰³.

Occorre, in altri termini, capire la linea di confine tra lavoro autonomo personale (per alcuni *esclusivamente* tale⁵⁰⁴), cui apporre l'etichetta di lavoro autonomo «non imprenditoriale», e lavoro prevalentemente personale che – pur compatibile con gli schemi contrattuali del lavoro autonomo (art. 2222 c.c.,

⁵⁰¹ Come rilevato da EAD., *Perché avviare una riflessione su piccolo imprenditore*, cit., p. 1081 s.

⁵⁰² Ancora A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit. p. 39.

⁵⁰³ G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 373, secondo cui nell'attuale realtà economico-sociale «esistono una miriade di lavoratori autonomi muniti di una micro-organizzazione che li distingue non soltanto sul piano quantitativo ma anche qualitativo da quella dei piccoli imprenditori».

⁵⁰⁴ È questa la prospettiva adottata da O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., spec. p. 22 ss.

singoli tipi del Libro IV, contratti atipici) e finanche ammesso alle tutele del lavoro «parasubordinato» – può identificarsi con il lavoro del piccolo imprenditore.

In tale prospettiva, è stato osservato⁵⁰⁵ che mentre l'imprenditore, ancorché piccolo, è comunque titolare di un'*azienda*, intesa come complesso di beni organizzati per l'esercizio di un'attività economica (art. 2555 c.c.), il lavoratore autonomo dispone solo di *strumenti*, i quali sono peraltro relativamente impignorabili, ai sensi dell'art. 515, comma 3, c.p.c.⁵⁰⁶, ma – non a caso – solo qualora «nelle attività del debitore [non] risulta una prevalenza del capitale investito sul lavoro»⁵⁰⁷.

Pare dunque possibile fare riferimento alla diade oppositiva tra «*strumenti di lavoro*» e «*fattori della produzione*» per distinguere i beni strumentali di cui può servirsi chi pure presta la propria attività in maniera *esclusivamente personale* e quelli che invece vanno a costituire un'organizzazione, per quanto piccola, di fattori esterni al lavoro del soggetto obbligato, e per tracciare di conseguenza una linea di distinzione tra la fattispecie del lavoro autonomo «non imprenditoriale» e quella della piccola impresa.

In questo senso, pare condivisibile la tesi di chi ha sostenuto che l'organizzazione del lavoro autonomo (*rectius*, l'insieme degli *strumenti* che gli consentono di auto-organizzare la propria attività) «si distingue da quella del piccolo imprenditore perché non è idonea a configurare una produttività eccedente il lavoro individuale»⁵⁰⁸.

⁵⁰⁵ Così già M. GHIDINI, *Disciplina giuridica dell'impresa*, Giuffrè, Milano, 1950, p. 142 ss., richiamato in senso adesivo da A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 39, nt. 116.

⁵⁰⁶ Il quale si riferisce annovera tra i beni relativamente impignorabili «gli strumenti, gli oggetti e i libri indispensabili per l'esercizio della professione, dell'arte o del mestiere del debitore». Fino alle modifiche introdotte dalla l. 24 febbraio 2006, n.52, detti beni erano invece assolutamente impignorabili ai sensi dell'art. 514, n. 3, c.p.c.

⁵⁰⁷ La precisazione, aggiunta dalla riforma del 2006, comporta che del beneficio potranno valersi anche i piccoli imprenditori. Con ciò tuttavia non pare che perda di rilevanza sistematica la distinzione tra azienda e strumenti di lavoro, posto che la relativa impignorabilità riguarda comunque solo gli strumenti e gli oggetti *indispensabili* per l'esercizio della professione, dell'arte o del mestiere del piccolo imprenditore ma non gli altri beni strumentali che costituiscono la sua azienda.

⁵⁰⁸ Così G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 374, il quale fa riferimento alla cassetta degli attrezzi alla cinghia del facchino di bigiaviana memoria, nonché, attualizzando, al *personal computer*, aggiungendo che «il giudice quando si trova di fronte ad un'organizzazione che presenta una propria autonomia (fondo agricolo coltivato con l'aiuto dei familiari o dei braccianti, negozio con suppellettili, bottega con macchinari e apprendisti o familiari) dovrebbe escludere l'applicazione delle tutele del lavoro autonomo. Viceversa dovrebbe applicarla quando l'organizzazione sia costituita dalla cassetta degli attrezzi dell'idraulico o dell'elettricista o del sarto che sia pure con l'aiuto dell'apprendista svolge la sua attività professionale presso il domicilio del cliente».

Gli strumenti di lavoro del lavoratore autonomo sono «mezzi materiali inespressivi»⁵⁰⁹, in quanto, per utilizzare la formulazione propria dei progetti per un nuovo codice di commercio susseguirsi negli anni '20 del secolo scorso, non consentono al titolare di «superare i limiti del mestiere»⁵¹⁰, essendo privi di «una capacità propria di svolgere un compito diverso e distinto da quello svolto personalmente dall'imprenditore, così da implicare una distribuzione di compiti (nel che sta l'organizzazione)»⁵¹¹.

Nel lavoro autonomo, dunque, l'organizzazione si pone in rapporto di *strumentalità* e sotto-ordinazione al lavoro personale del prestatore⁵¹², il quale in fondo altro non organizza che non la propria prestazione, gestendo essenzialmente sé stesso⁵¹³, laddove il piccolo imprenditore è pur sempre titolare di un'organizzazione economica che impiega fattori esterni, ancorché la propria attività organizzativa non si rivolga esclusivamente al coordinamento dei fattori della produzione, bensì prevalentemente al proprio lavoro personale, rispetto al quale si pone in rapporto di *complementarietà*⁵¹⁴.

In tal senso si pone anche la giurisprudenza costituzionale, che non ha mancato di sottolineare come, contrariamente a quella dei piccoli imprenditori «l'attività svolta dai lavoratori autonomi [...] si caratterizza per la preminenza dell'apporto del lavoro proprio e la marginalità dell'apparato organizzativo. Tale marginalità assume poi differenti gradazioni a seconda della tipologia di lavoratori autonomi, sino a divenire quasi assenza nei casi in cui è più accentuata la natura intellettuale dell'attività svolta»⁵¹⁵.

5.3. Una duplice nozione di lavoro *esclusivamente* personale?

È dunque nella strumentalità (o marginalità) dell'apparato organizzativo del lavoratore autonomo – e non già nella sua inesistenza – che può ravvisarsi la differenza, di carattere qualitativo, rispetto all'organizzazione imprenditoriale

⁵⁰⁹ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 41.

⁵¹⁰ Cfr. il progetto Vivante del 1922 e il progetto D'Amelio del 1925.

⁵¹¹ M. GHIDINI, *Disciplina giuridica dell'impresa*, cit., p. 144.

⁵¹² A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 40.

⁵¹³ G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 375.

⁵¹⁴ L. RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro autonomo*, cit., p. 153. In questo senso pare condivisibile la notazione di A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 30, secondo cui «la contrapposizione tra art. 2082 c.c. e art. 2083 c.c. non è meramente quantitativa».

⁵¹⁵ Così Corte cost. 6 ottobre 2014, n. 228, tra l'altro in *Riv. dir. trib.*, 2014, n. 6, II, p. 250, con nota di E. ARTUSO, *Finalmente dichiarata incostituzionale la presunzione "prelevamento = compenso" per i professionisti: prime osservazioni a caldo*, la quale ha ritenuto illegittima l'estensione ai lavoratori autonomi di alcune presunzioni in materia fiscale operanti per le imprese, sulla base del rilievo che «anche se le figure dell'imprenditore e del lavoratore autonomo sono per molti versi affini nel diritto interno come nel diritto comunitario, esistono specificità di quest'ultima categoria che inducono a ritenere arbitraria l'omogeneità di trattamento».

del piccolo imprenditore, la quale è invece complementare all'attività, pur sempre prevalentemente personale, di quest'ultimo.

In questo senso, pare doversi accogliere con alcune riserve la tesi di chi ha individuato la caratteristica essenziale del lavoro autonomo «non imprenditoriale» nell'*esclusiva personalità* del lavoro prestato, come tale contrapposta alla *prevalente personalità* che, se pure consente l'accesso allo schema contrattuale del contratto d'opera, fa sorgere un piccolo imprenditore, come tale escluso dall'ambito di applicazione delle nuove tutele statutarie⁵¹⁶.

Tale conclusione, seppur condivisibile, richiede – ad avviso di chi scrive – di essere precisata, posto che la natura «esclusivamente personale» della prestazione costituisce per espressa disposizione di legge uno degli elementi costitutivi della fattispecie della collaborazione etero-organizzata prevista dall'art. 2, d.lgs. 81/2015⁵¹⁷, su cui si ha già avuto occasione di soffermarsi⁵¹⁸.

Si tratta infatti di chiedersi se, una volta elevata la diade oppositiva lavoro «esclusivamente personale» vs. lavoro «prevalentemente personale» a criterio di distinzione tra lavoro autonomo «non imprenditoriale» e prestazione d'opera del piccolo imprenditore, si debba ritenere anche che sussista una perfetta coincidenza tra la nozione di «esclusiva personalità» propria delle collaborazioni etero-organizzate e quella di «non imprenditorialità» propria del lavoro autonomo disciplinato dal nuovo Statuto, con la rilevante conseguenza di escludere dall'ambito di applicazione di quest'ultimo tutti quei lavoratori autonomi che si avvalgano parzialmente dell'opera di collaboratori (si pensi agli addetti alla segreteria di uno studio professionale, agli eventuali collaboratori, professionisti o praticanti, che coadiuvano un professionista).

Ad avviso di chi scrive, la risposta deve essere negativa. L'esclusiva personalità cui fa riferimento l'art. 2, d.lgs. 81/2015 esige che il prestatore svolga la prestazione valendosi esclusivamente delle proprie energie e delle proprie competenze, senza poter ricorrere al supporto, nemmeno occasionale, di altri collaboratori. Tale conclusione appare necessitata non solo se ci si muove nella prospettiva secondo cui il collaboratore etero-organizzato, a ben vedere, è un lavoratore subordinato a tutti gli effetti⁵¹⁹. Anche se si ammette la natura tipologicamente autonoma della collaborazione, l'integrale – o pressoché

⁵¹⁶ Si è già avuto modo di precisare che si tratta della tesi di O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 22 ss, secondo cui «deve ritenersi prestatore d'opera (lavoratore autonomo), ma non anche piccolo imprenditore, colui che svolga un'opera o un servizio nell'altrui interesse senza avvalersi di alcuna forma di organizzazione ma *esclusivamente* del proprio lavoro» (p. 24).

⁵¹⁷ Lo rileva G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 373, nt. 11, secondo cui tuttavia il riferimento all'esclusiva personalità nell'art. 2, d.lgs. 81/2015, assolve «altre finalità».

⁵¹⁸ *Supra*, § 3 ss.

⁵¹⁹ È la prospettiva che si è ritenuto di abbracciare *supra*, § 3.4.

integrale – applicazione della disciplina del lavoro subordinato stride inevitabilmente con la circostanza che il collaboratore possa essere a sua volta coadiuvato nell’adempimento della prestazione da propri collaboratori.

La nozione di «esclusiva personalità» cui fa riferimento l’art. 2, d.lgs. 81/2015, dunque, a prescindere dalla lettura sistematica che si voglia dare della disposizione, deve essere intesa nel senso che il collaboratore etero-organizzato non può valersi della collaborazione di altri soggetti, neppure in via strumentale od occasionale.

Il lavoratore autonomo, al contrario, potrà essere coadiuvato nel compimento dell’opera o del servizio da collaboratori, senza che ciò faccia venire meno la natura «non imprenditoriale» della prestazione – o, se si preferisce, «esclusivamente personale», ma in un’accezione diversa da quella cui fa riferimento l’art. 2, d.lgs. 81/2015 –, purché l’apporto dei collaboratori non configuri una produttività eccedente il lavoro individuale del prestatore⁵²⁰, nei termini cioè di *strumentalità* (e non già di *complementarietà*) del lavoro altrui rispetto al lavoro del professionista, che si sono già in parte precisati e su cui ci si soffermerà nel paragrafo seguente.

5.4. Il lavoro autonomo «non imprenditoriale» ammette un (limitato e strumentale) ricorso al lavoro altrui

Per sostenere la tesi secondo cui il lavoro autonomo «non imprenditoriale» ammette la sussistenza di un’organizzazione, anche del lavoro altrui, sia pure entro alcuni limiti, pare possibile fare riferimento ai criteri elaborati dalla giurisprudenza e dalla prassi tributaria in materia di assoggettabilità all’Irap dei redditi da lavoro autonomo. In tal senso, peraltro, si è posta anche quella giurisprudenza richiamata da chi ha suggerito di interpretare la nozione di «non imprenditorialità» come «esclusiva personalità» del lavoro⁵²¹, ancorché con esiti diversi da quelli che si raggiungeranno all’esito di questo paragrafo.

Secondo un orientamento precedente della giurisprudenza tributaria, il presupposto per l’applicazione dell’Irap, che la legge individua nell’«esercizio abituale di un’attività autonomamente organizzata diretta alla produzione o allo

⁵²⁰ In questo senso parrebbe porsi G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 374 s., secondo cui lo Statuto del lavoro autonomo deve trovare applicazione «quando l’organizzazione sia costituita dalla cassetta degli attrezzi [...] del sarto che sia pure con l’aiuto di un apprendista svolge la sua attività professionale presso il domicilio del cliente» e «non è un piccolo imprenditore l’idraulico che, munito di cassetta degli attrezzi, si reca presso i clienti che lo contattano direttamente al cellulare *accompagnato da due collaboratori che ne coadiuvano genericamente la prestazione*» (corsivi di chi scrive).

⁵²¹ O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 25 s.

scambio di beni ovvero alla prestazione di servizi»⁵²², ricorre qualora il contribuente sia il responsabile dell'organizzazione ed impieghi beni strumentali, eccedenti per quantità o valore, il minimo generalmente ritenuto indispensabile per l'esercizio della professione, oppure si avvalga in modo non occasionale di lavoro altrui⁵²³.

In questa prospettiva, qualunque ricorso al lavoro altrui in modo non occasionale, fatti salvi i rapporti con causa formativa⁵²⁴, farebbero sorgere una «autonoma organizzazione», a fini tributari, e renderebbero «imprenditoriale» il lavoro del professionista, con conseguente esclusione dal novero dei beneficiari dello Statuto.

Senonché, la giurisprudenza successiva, anche a Sezioni Unite, ha avuto modo di correggere parzialmente il tiro rispetto alla rilevanza del ricorso al lavoro altrui ai fini dell'integrazione del requisito della «autonoma organizzazione», precisando che «lo stesso limite segnato in relazione ai beni strumentali eccedenti, secondo l'*id quod plerumque accidit*, il minimo indispensabile per l'esercizio dell'attività in assenza di organizzazione, non può che valere, armonicamente, per il fattore lavoro, la cui soglia minimale si arresta all'impiego di un collaboratore»⁵²⁵, sicché fuoriesce dall'ambito di applicazione dell'imposta il lavoratore autonomo che affidi a eventuali collaboratori «l'espletamento di mansioni di segreteria o generiche o meramente esecutive,

⁵²² Art. 2 d.lgs. 15 dicembre 1997, n. 446. Sulla legittimità costituzionale dell'applicazione omogenea del tributo tanto agli imprenditori quanto ai professionisti muniti di un'«autonoma organizzazione» v. Corte cost. 21 maggio 2001, n. 156, la quale precisa comunque che «è possibile ipotizzare un'attività professionale svolta in assenza di organizzazione di capitali o lavoro altrui».

⁵²³ *Ex multis*, Cass., sez. trib., 13 ottobre 2010, n. 21122, in *Riv. dir. trib.*, 2011, 2, II, p. 83, con nota di F. ODOARDI, *Esclusa l'Irap per i piccoli imprenditori: spunti per una nuova lettura del presupposto impositivo*; Cass., sez. trib., 16 febbraio 2007, n. 3676, 3677, entrambe in *GCM*, 2007, n. 2; Cass. sez. trib., 16 febbraio 2007, n. 3680, in *Foro it.*, 2007, 3, I, c. 726, secondo cui il requisito dell'autonoma organizzazione – «che costituisce un «*quid pluris* [...] capace, come lo studio o i collaboratori, di rendere più efficace o produttiva l'attività» – ricorre «quando il contribuente: a) sia, sotto qualsiasi forma, il responsabile dell'organizzazione, e non sia quindi inserito in strutture organizzative riferibili ad altrui responsabilità ed interesse; b) impieghi beni strumentali eccedenti, secondo l'*id quod plerumque accidit*, il minimo indispensabile per l'esercizio dell'attività in assenza di organizzazione, oppure si avvalga in modo non occasionale di lavoro altrui».

⁵²⁴ Circolare Agenzia delle Entrate 13 giugno 2008, n. 45/E, la quale fa salvo solo il ricorso in modo non occasionale al lavoro altrui in caso di «svolgimento presso il professionista di un tirocinio, in quanto lo stesso è in sostanza funzionale alle esigenze formative del tirocinante».

⁵²⁵ Così Cass. Sez. Un. 10 maggio 2016, n. 9451, in *Foro it.* 2016, 9, I, c. 2813, con nota di A.M. PERRINO, *In tema di imposta regionale sulle attività produttive*. In tal senso, successivamente, Cass. sez. VI, 16 maggio 2018, n. 12027, in *DeJure*, secondo cui non rileva la circostanza che il contribuente si avvalga di un agente o di una società organizzatrice di spettacoli; Cass., sez. VI, 19 aprile 2018, n. 9786, *ivi*, secondo cui non rileva la circostanza che il contribuente si era avvalso, nell'espletamento della propria attività professionale di medico convenzionato, di una segreteria; Comm. trib. reg. Firenze, (Toscana), sez. VII, 21 novembre 2017, n. 2438, in *DeJure*.

che rechino all'attività svolta dal contribuente un apporto del tutto mediato o, appunto, generico».

Nello stesso senso, d'altronde, si pone anche la prassi tributaria, che individua da tempo, quale elemento idoneo a distinguere tra redditi d'impresa e redditi da lavoro autonomo (art. 53 TUIR), la presenza o meno di una organizzazione idealmente capace di operare sul mercato anche senza l'apporto del professionista⁵²⁶.

Mutatis mutandis, parrebbe che il nuovo corso della giurisprudenza tributaria induca a ritenere che il lavoro autonomo «non imprenditoriale» ammette un ricorso, anche non necessariamente occasionale, al lavoro altrui, nei già precisati termini di *strumentalità* dello stesso al lavoro personale del professionista.

Ma la conclusione per cui le tutele di cui alla l. 81/2017 devono trovare applicazione ai lavoratori autonomi che pure si valgono di collaboratori – almeno finché il ricorso al fattore lavoro non assuma un valore tale da determinare il passaggio allo *status* di piccolo imprenditore – pare obbligata anche in ragione di almeno due ulteriori ordini di considerazioni.

In primo luogo, sono le stesse disposizioni del codice a sancire la possibilità che il lavoratore autonomo si valga di collaboratori senza con ciò assumere necessariamente la qualifica di imprenditore. L'art. 2238 c.c., nel prevedere (al comma 1) che l'esercizio della professione possa costituire elemento di un'attività organizzata in forma di impresa (nel qual caso troveranno applicazione le disposizioni di cui agli artt. 2082 ss. c.c.), stabilisce «in ogni caso» (e dunque anche se ciò non avvenga), se il professionista «impiega sostituti o ausiliari», si applicano le disposizioni in materia di prestazione di lavoro subordinato nell'impresa (comma 2).

Il codice, quindi, ammette implicitamente che il professionista possa essere coadiuvato nella propria attività da «sostituti o ausiliari» senza che con ciò l'esercizio della professione costituisca elemento di un'attività organizzata in forma d'impresa⁵²⁷. Nell'ipotesi di cui al primo comma dell'art. 2238 c.c., infatti, l'opera del professionista è strumentale a un'organizzazione d'impresa, del quale costituisce un elemento, mentre nell'ipotesi di cui al secondo comma «l'organizzazione [...] strumentale all'attività del professionista, non è più impresa»⁵²⁸.

Sotto diverso profilo, dovrebbe essere altresì debitamente considerato che la giurisprudenza ha in più occasioni negato ai professionisti gli sgravi e i benefici

⁵²⁶ Circolare Ministero delle Finanze 30 aprile 1977, n. 7/1496. Sul punto V. FICARI, *art. 55*, in A. FANTOZZI (a cura di), *Commentario breve alle leggi tributarie. TUIR e leggi complementari*, III, Cedam, Padova, 2010, p. 294.

⁵²⁷ Sul punto, G. MUSOLINO, *Contratto d'opera professionale. Artt. 2229-2238*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 579 ss.

⁵²⁸ G. SANTORO PASSARELLI, voce *Lavoro autonomo* (1990), cit., p. 17.

legati a nuove assunzioni, sulla base del rilievo che «la nozione di imprenditore portata dall'art. 2082 c.c. non comprende il libero professionista, in ragione dell'assenza, nell'attività da lui svolta, della necessaria componente organizzativa di un apparato stabile e complesso, formato da beni strumentali e lavoratori»⁵²⁹. Secondo tale orientamento, gli sgravi contributivi e i benefici pubblici in genere potranno riconoscersi al professionista «solo ove questi abbia organizzato la propria attività in modo tale che l'entità dei mezzi impiegati sovrasti l'apporto consistente nell'attività propria del professionista»⁵³⁰, e dunque solo quando il sostrato organizzativo cessa di essere meramente strumentale e non è più circoscritto alle prestazioni d'opera intellettuale, ma richiede una prevalente azione di organizzazione, ossia di coordinamento e di controllo dei fattori produttivi, che si affianca all'attività professionale⁵³¹.

Che il professionista sia contemporaneamente un lavoratore autonomo quando si tratta di vedersi negati i benefici alle assunzioni, e un imprenditore quando si tratti di vedersi negate le tutele statutarie, pare non solo un cortocircuito normativo, ma cozzerebbe altresì con un elementare senso di giustizia, ancorché sia risalente la tendenza a ricondurre i lavoratori autonomi alla categoria con meno incentivi e più oneri, nell'ambito delle specifiche discipline di settore di volta in volta applicabili⁵³². Senza contare che una tale lettura restrittiva deprimerebbe altresì la capacità del mondo del lavoro autonomo di essere a sua volta un volano per la stessa occupazione dipendente⁵³³.

⁵²⁹ Cass. 26 giugno 2013, n. 16092, in *D&G*, 27 giugno 2013, con nota di M. SCOFFERI, *L'avvocato, ancorché strutturato, non è mai imprenditore*. In tal senso, *inter alia*, Cass. sez. trib., 22 luglio 2004, n. 13677, in *DeJure*; Cass. 6 agosto 2013, n. 18710, in *DeJure*.

⁵³⁰ Così Cass., 6 agosto 2013, n. 18710, cit.

⁵³¹ In tal senso, da ultimo, Cass. 14 marzo 2018, n. 6324, in *DeJure*; Cons. St., sez. V, 27 gennaio 2016, n. 258, in *Foro it.*, 2016, n. 9, III, c. 457, che ha ritenuto che «lo studio legale organizzato in forma di associazione di esercenti una professione intellettuale, ove consti dalla mera sommatoria delle prestazioni professionali dei singoli avvocati, non può essere assimilato a una piccola impresa e, pertanto, non può essere ammesso a fruire di contributi erogati in virtù di un bando regionale che esclude esplicitamente le attività dei professionisti». L'orientamento, benché consolidato (a partire da Cass., sez. I, 28 aprile 1982, n. 2645, in *GCM*, 1982, n. 4), oggi si scontra parzialmente con l'espressa previsione di cui all'art. 12, l. 81/2017, che equipara i lavoratori autonomi alle piccole e medie imprese ai fini dell'accesso ai bandi per l'utilizzo di fondi strutturali europei (*infra*, Cap. III, sez. II, § 4.2).

⁵³² Che i *freelance* fossero ritenuti imprese dal fisco e lavoratori dall'INPS, con il conseguente salasso sotto entrambi i versanti, anche in assenza di effettiva percezione di reddito, ha costituito oggetto di ripetuta denuncia da parte delle associazioni di categoria (v. ad es. ACTA, *Lettera aperta al Governo*, in *actainrete.it*, 29 novembre 2011).

⁵³³ Ricorda infatti C. RANCI, *Il lavoro indipendente nella struttura sociale ed economica del nostro paese*, in ID. (a cura di), *Partite Iva*, cit., p. 43, che «il ruolo del lavoro indipendente non può essere apprezzato sino in fondo senza considerare che la sua attività fornisce occupazione a una parte molto rilevante del lavoro dipendente».

Né varrebbe obiettare che la menzionata impossibilità di diventare impresa sia pure in presenza di dipendenti è stata affermata dalla giurisprudenza in riferimento alle sole professioni ordinistiche. Infatti, fermo restando che la legge può prevedere che una determinata professione *non* possa essere esercitata in forma d'impresa – come è stato, a lungo, per una serie di professioni in diversi settori⁵³⁴, secondo una linea di tendenza oggi decisamente superata dal legislatore⁵³⁵ – rappresenterebbe una palese violazione del principio di eguaglianza sostenere che, a parità di modello organizzativo (torniamo all'esempio del piccolo studio professionale con segreteria e un collaboratore), chi esercita una professione regolamentata si veda applicare le nuove tutele statutarie e chi invece esercita una professione non regolamentata ne sia escluso. Si tratterebbe anzi di una violazione del canone della ragionevolezza, posto che è proprio dal mondo del lavoro autonomo non ordinista che hanno preso le mosse le sollecitazioni che hanno condotto all'introduzione dello Statuto del lavoro autonomo⁵³⁶.

Non a caso, come si avrà modo di apprezzare nel prosieguo, l'equiparazione tra lavoro autonomo e impresa, recisamente negata dalla disposizione introduttiva dello Statuto, viene poi in parte recuperata in altre previsioni, sulla base di un approccio di tipo essenzialmente funzionale⁵³⁷.

Ma a ben vedere vi è un'altra ragione, di carattere sistematico, che induce a leggere la nozione di «non imprenditorialità» necessaria per l'accesso alle tutele statutarie in senso più ampio rispetto alla nozione di «esclusiva personalità» abbracciata dall'art. 2, d.lgs. 81/2015.

È infatti considerazione diffusa in dottrina, la quale pure mostra diversità di vedute quanto all'opportunità dell'opzione legislativa, che nella dialettica tra

⁵³⁴ Si ricorda che l'art. 2, l. 23 novembre 1939, n. 1815, a mente del quale, fuori delle forme dello studio associato, era vietato «costituire, esercitare o dirigere [...] società, istituti, uffici, agenzie od enti, i quali abbiano lo scopo di dare, anche gratuitamente, ai propri consociati od ai terzi, prestazioni di assistenza o consulenza in materia tecnica, legale, commerciale, amministrativa, contabile o tributaria», è stato abrogato dall'art. 24 della l. 7 agosto 1997, n. 266.

⁵³⁵ Da ultimo, l'art. 4bis, l. 247/2012 (legge professionale forense), inserito dalla l. 124/2017 e modificato dalla l. 205/2017, prevede che la professione forense possa essere esercitata in forma societaria, con una limitata apertura anche all'ingresso di soci di capitali, senza peraltro neppure riprodurre le precisazioni già contenute nell'art. 5 (per cui i redditi prodotti devono considerarsi di lavoro autonomo e che l'esercizio della professione societaria «non costituisce attività d'impresa»), secondo una linea di sviluppo che aveva già interessato le altre professioni a partire dalla l. 183/2011 (art. 10, commi 3-11). Sul punto P. MONTALENTI, *Società tra professionisti, società tra avvocati, associazioni professionali: la montagna e il topolino*, in *Giur. comm.*, 2014, I, p. 268 ss.

⁵³⁶ Ricorda O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 24, il ruolo di *advocacy* svolto dall'associazione Acta nell'iter di approvazione della l. 81/2017.

⁵³⁷ Emblematico l'art. 12, l. 81/2017, che ribadisce che ai fini dell'accesso ai fondi strutturali europei, «i soggetti di cui al presente capo sono equiparati alle piccole e medie imprese» (*infra*, Cap. III, Sez. II, § 4.2).

universalità e selettività delle tutele⁵³⁸ il legislatore statuario abbia effettuato una precisa scelta in favore della prima opzione, emanando un provvedimento che ha il suo principale punto di forza (e, specularmente, di debolezza)⁵³⁹ nella propria ambizione generalista⁵⁴⁰.

Se così è, come davvero non pare potersi dubitare, risulta difficile sostenere che l'ambito di applicazione dello Statuto (vale a dire, il lavoro autonomo «non imprenditoriale») possa essere addirittura più ristretto di quello della disciplina del lavoro coordinato e continuativo, che come si è visto si caratterizza per la prevalente (e non già esclusiva) personalità della prestazione.

D'altronde, nei sistemi in cui la regolazione del lavoro autonomo è affidata a un sistema di centri concentrici, come nel caso dell'*Estatuto* spagnolo, il cerchio più esteso comprende fattispecie di lavoro autonomo che ammettono esplicitamente che il professionista possa avvalersi di lavoro altrui senza con ciò perdere l'accesso alle tutele «comuni» a tutte le forme di lavoro autonomo⁵⁴¹.

In conclusione, l'esclusione dei piccoli imprenditori, che ben si spiega con la diversa posizione di forza di una categoria storicamente capace di sviluppare centri di rappresentanza e di pressione politica⁵⁴², non vale a sottrarre dal novero

⁵³⁸ G. DAVIDOV, *The Goals of Regulating Work: Between Universalism and Selectivity*, in *University of Toronto Law Journal*, 2014, n. 64, p. 1 ss., e, successivamente, ID., *A Purposive Approach To Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.

⁵³⁹ S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 474, parlando di «un quadro regolativo a vocazione generalista», rileva che l'opzione generalista «comporta vantaggi e svantaggi. I primi [...] vanno riconosciuti nell'attitudine del provvedimento a soddisfare l'esigenza, da tempo avvertita, di delineare un quadro normativo minimo comune a tutto il variegatissimo universo del lavoro autonomo. I secondi si annidano nella possibile sfasatura tra il raggio universalistico di applicazione delle norme e le assai differenziate esigenze di tutela che le diverse categorie di lavoratori autonomi possono esprimere» (p. 483).

⁵⁴⁰ Nel senso della natura universalistica, o generalista, delle nuove tutele anche A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile*, cit., p. 11, che pure ravvisa un «errore metodologico» nella mancata selettività di alcune di esse; ID., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, cit., p. 251; F. MARTELLONI, *I rimedi nel "nuovo" lavoro autonomo*, cit., p. 520; G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Introduzione: la "coda" del Jobs Act o la "testa" del nuovo diritto del lavoro?*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, cit., p. 6; L. FIORILLO, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia*, cit. p. 8 ss.

⁵⁴¹ L'art. 1 dell'*Estatuto* individua l'ambito di applicazione del *régimen profesional común del trabajador autónomo* in tutti i lavoratori autonomi – «den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena» – mentre il requisito di «no tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena» è necessario per accedere alle protezioni aggiuntive riservate ai *trabajadores autónomos económicamente dependientes* (cfr. J.A. SAGARDOY BENGOCHEA, J.L. GIL Y GIL, *Supuestos incluidos*, in A.V. SEMPERE NAVARRO, J.A. SAGARDOY BENGOCHEA (Dirs.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, cit., p. 17 ss.; J.R. MERCADER UGUINA, *Los derechos básicos régimen profesional común del trabajador autónomo*, in J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno (Dirs.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Comares, Granada, 2017, p. 281 ss.).

⁵⁴² Lo rileva O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale*, cit., p. 25.

dei beneficiari delle tutele statutarie i lavoratori autonomi che si avvalgono di lavoro altrui, nella misura in cui esso resti strumentale all'attività del prestatore, e non consenta dunque di conseguire una produttività che ecceda il lavoro personale di quest'ultimo – che potrà comunque definirsi, in questo senso, *esclusivamente* personale – che si iscrive nel firmamento dell'art. 35 Cost., più che in quello dell'art. 41 Cost.⁵⁴³

⁵⁴³ Secondo la prospettiva di G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 376, il quale, nel quadro della «crisi della fattispecie» come presupposto per l'applicazione di una determinata disciplina, suggerisce di fare riferimento alla ricorrenza dei valori costituzionali incarnati, rispettivamente, negli artt. 35 e 41 Cost.

CAPITOLO III
LA TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO
«NON IMPRENDITORIALE»

SOMMARIO: i. Premessa. Dalla disciplina codicistica dei contratti d’opera alla tutela «statutaria» dei rapporti di lavoro autonomo. – ii. Opzione metodologica: un esame per nuclei tematici delle “nuove” tutele per il “nuovo” lavoro autonomo. – SEZIONE I. Le tutele nel rapporto. – SEZIONE II. Le tutele fuori dal rapporto. – SEZIONE III. Le tutele collettive.

i. Premessa. Dalla disciplina codicistica dei contratti d’opera alla tutela «statutaria» dei rapporti di lavoro autonomo

Con l’introduzione dello Statuto del lavoro autonomo (l. 22 maggio 2017, n. 81) si arricchisce l’insieme delle fonti che disciplinano le «esperienze»⁵⁴⁴ del lavoro autonomo.

Alla scarna⁵⁴⁵ disciplina codicistica dei tipi legali nei quali si deduce la prestazione di un’attività lavorativa personale «senza vincolo di subordinazione» (artt. 2222 ss. e 2229 ss. c.c., oltre alle singole discipline previste nel libro IV), risalente al 1942 e da allora pressoché mai oggetto di intervento del legislatore, e alle poche previsioni relative al lavoro «parasubordinato» (art. 409, n. 3, c.p.c., e norme che vi fanno esplicito o implicito riferimento, anche a fini previdenziali, assicurativi e fiscali), oggi orfano della disciplina del lavoro a progetto, si affianca un nuovo e sfaccettato *corpus* normativo dall’ambizioso respiro statutario.

L’utilizzo del termine «Statuto», con il quale si è da subito designato il disegno di legge all’inizio dell’*iter* parlamentare che portato all’approvazione della l. 81/2017, è evidentemente oltremodo evocativo.

Già di per sé il termine richiama, in ogni branca del diritto – benché le radici risalgano al diritto pubblico – un provvedimento particolarmente significativo,

⁵⁴⁴ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d’opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996, p. 3, che così definisce in prima battuta il concetto di «lavoro autonomo», ravvisata l’inesistenza di una precisa nozione legale, ricavabile solo *a contrario* dalla fattispecie del lavoro subordinato e, deduttivamente, dai tipi legali del contratto d’opera (art. 2222 c.c.) e del contratto d’opera intellettuale (art. 2229 c.c.).

⁵⁴⁵ Così, in riferimento ai sette articoli del codice civile dedicati alla disciplina del contratto d’opera, U. ROMAGNOLI, *Arriva un bastimento carico di «A.»*, in M. D’ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Esi, Napoli, 1990, p. 36, nonché, da ultimo, M.T. CARINCI, *Il contratto d’opera*, in G. GITTI, M. MAUGERI, M. NOTARI (a cura di), *I contratti per l’impresa*, Il Mulino, Bologna, 2012, p. 176.

destinato a fungere in qualche misura da «carta fondamentale» per lo sviluppo di una determinata disciplina, in quanto «atto formale e solenne, nel quale sono espressi i principi fondamentali»⁵⁴⁶. Nel diritto del lavoro poi, il termine acquisisce una pregnanza ulteriore, se è vero che la disciplina ha raggiunto la propria maturità, se non addirittura l'apice della propria parabola, con la l. 300/1970⁵⁴⁷.

Se il termine è dunque indicativo delle ambizioni coltivate dal legislatore, esso è parso ad alcuni ridondante⁵⁴⁸, non tanto per la ridotta consistenza della legge – appena 15 articoli destinati al lavoro autonomo – quanto per la sua disorganicità.

La novella, infatti, interviene con misure specifiche in ambiti diversi (quello contrattuale, quello previdenziale, quello fiscale...), senza però una vera e propria linea di continuità sistemica – se non quella, salutata con favore da parte della dottrina⁵⁴⁹, nonché dai diretti interessati⁵⁵⁰, rappresentata dall'impostazione «che segna e riflette un cambio culturale»⁵⁵¹ nell'approccio regolativo al lavoro autonomo – e oblitera completamente alcuni profili di

⁵⁴⁶ E. BESTA, G. ZANOBINI, voce *Statuto*, in *Enciclopedia italiana*, Treccani, Roma, 1936, XXXII, p. 632.

⁵⁴⁷ Per tutti, M. NAPOLI, *Lo Statuto dei lavoratori ha quarant'anni, ben portati*, in *LD*, 2010, n. 1, p. 123 ss.

⁵⁴⁸ S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *DLRI*, 2017, n. 3, p. 472, p. 491, il quale osserva che «la nuova legge non delinea [...] una disciplina organica del lavoro autonomo e quindi una sorta di statuto protettivo fondamentale». Nello stesso senso L. CASANO, *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: i limiti della legge n. 81/2017 e l'attualità della legge n. 4/2013*, in *DRI*, 2018, n. 2, p. 433.

⁵⁴⁹ M. CALDERONE, *Il lavoro autonomo ritrova la sua dignità*, in M. LONGONI (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo*. Guida giuridica Italia oggi, 17 maggio 2017; S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 474; ID., *Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *MGL*, 2016, n. 4, p. 245 e 250; A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *RIDL*, 2017, I, p. 178; O. RAZZOLINI, *Il ddl sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona*, in *nelmerito.com*, 6 maggio 2016.

⁵⁵⁰ A. SORU, *Statuto del lavoro autonomo. Il punto di vista di ACTA, associazione dei freelance*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018, p. 159 ss.

⁵⁵¹ Così la presidente dell'associazione dei *freelance* Acta, che si era fatta promotrice dell'iniziativa legislativa (A. SORU, *Lo Statuto del lavoro autonomo è legge!*, in *actainrete.it*, 10 maggio 2017), secondo cui il provvedimento «non è, e non potrebbe essere, risolutivo di tutti i nostri problemi, ma è un passaggio rilevante. Lo Statuto riconosce che anche i *freelance* sono lavoratori e di conseguenza attribuisce loro (alcuni) diritti e tutele».

notevole rilevanza, come il nodo dell'equo compenso⁵⁵² e quello dei margini di agibilità sindacale dei lavoratori autonomi⁵⁵³.

Si è già avuto modo di vedere⁵⁵⁴, peraltro, come la prospettiva di apprestare in favore del lavoro autonomo uno «Statuto», nel segno del superamento della logica di esclusiva repressione del falso lavoro autonomo⁵⁵⁵, fosse risalente⁵⁵⁶, sicché non sorprende la scelta della comunità degli operatori di designare in tal modo il primo provvedimento che, sia pure timidamente, raccoglie e realizza istanze da tempo presenti nella comunità giuslavoristica e nel variegato mondo dei lavoratori autonomi⁵⁵⁷.

Tanto premesso quanto alla terminologia impiegata per indicare la l. 81/2017, deve essere precisato, a costo di apparire scontati, che lo Statuto del lavoro autonomo non rappresenta affatto una fonte normativa che mira a regolare *in via esclusiva* il lavoro autonomo, limitandosi piuttosto a introdurre alcune previsioni aggiuntive e integrative in materia contrattuale, *welfaristica* e previdenziale che si aggiungono, senza sostituirle, alle vigenti norme in materia, che continuano a trovare applicazione. In questo senso, può affermarsi che lo Statuto ha una natura *sussidiaria*, nel senso che detta una disciplina generale comune, dal chiaro respiro universalistico⁵⁵⁸, per la regolazione di una gamma diversificata di fattispecie che trovano *aliunde* la propria disciplina di

⁵⁵² Lo rilevano A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 187, che lamenta la mancata attuazione della delega di cui all'art. 1, comma 7, lett. g), l. 183/2014, relativa all'estensione del salario minimo legale alle collaborazioni autonome, e S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 493, che parla in proposito di una «discutibile elusione». Sul punto *infra*, in questa sezione, i § 8 e ss.

⁵⁵³ Cfr., per il momento M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 358/2018. Sul punto *infra*, in questo capitolo, la sezione III, spec. § 4.

⁵⁵⁴ *Supra*, Cap. I, § 7 e 8.

⁵⁵⁵ G. SANTORO PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *RIDL*, 2013, I, p. 103 ss.

⁵⁵⁶ M. MAGNANI, *Quale «Statuto» per il lavoro autonomo?*, in *DRI*, 2010, n. 3, p. 597 ss.; T. TREU, *Uno Statuto per il lavoro autonomo*, *ivi*, p. 603 ss.; A. PERULLI, *Per uno statuto del lavoro autonomo*, *ivi*, p. 621 ss. Successivamente, ID., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 235/2015.

⁵⁵⁷ Si vedano, da ultimo, i punti per un "Jobs Acta" proposti da Acta: v. ACTA, *I 10 punti del Jobs Acta per i freelance*, in *actainrete.it*, 5 ottobre 2015.

⁵⁵⁸ Il rilievo è pressoché unanime: A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile*, cit., p. 11; ID., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *LD*, 2017, n. 2, p. 251; S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 474; F. MARTELLONI, *I rimedi nel "nuovo" lavoro autonomo*, in *LD*, 2017, n. 3/4., p. 520; G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Introduzione: la "coda" del Jobs Act o la "testa" del nuovo diritto del lavoro?*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018., p. 6; L. FIORILLO, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 368/2018, p. 8 ss.

riferimento. Uno schema, dunque, che richiama quello utilizzato anche dall'*Estatuto* spagnolo⁵⁵⁹ – che non a caso ha funto da «punto di partenza» per le proposte italiane dell'ultimo decennio⁵⁶⁰ – e in particolare dalla sua parte generale (recante il *Régimen profesional común del trabajador autónomo*), che la dottrina iberica aveva letto come un insieme di *normas básicas* su cui si innestano, nel segno della differenziazione, ulteriori fonti di regolazione⁵⁶¹.

Così, per quanto concerne la dimensione della tutela contrattuale, le previsioni dello Statuto che guardano ai lavoratori autonomi come a una nuova categoria di “contraente debole” – al pari quindi del consumatore e dell'impresa nei rapporti *B2b*, al punto che nella dottrina giusprivatistica si è già parlato dell'emersione di un “quarto contratto”⁵⁶² – si affiancano alla disciplina propria dello schema contrattuale, tipico o atipico, impiegato dai contraenti (contratto d'opera, contratto d'opera intellettuale, singoli contratti del libro IV ove l'obbligazione di *facere* venga adempiuta in modo «non imprenditoriale», nei termini già precisati⁵⁶³).

Di converso, per quanto concerne la dimensione *welfaristica* e fiscale, le previsioni statutarie si innestano, anche apportandovi modificazioni, alle vigenti disposizioni legislative in materia (*in primis*, il Tuir e, in riferimento agli autonomi “senza cassa”, la l. 335/1995, ancorché alcune previsioni riguardino anche le professioni ordinistiche⁵⁶⁴), che andranno quindi messe “a sistema” con la nuova normativa.

ii. **Opzione metodologica: un esame per nuclei tematici delle “nuove” tutele per il “nuovo” lavoro autonomo**

In questo stratificato quadro normativo, non si ritiene proficuo dilungarsi in un'esposizione particolareggiata della disciplina contenuta nelle fonti di riferimento su cui si innestano le novità statutarie, ma si preferisce soffermarsi su queste ultime, limitando l'esame della disciplina codicistica ai casi in cui ciò

⁵⁵⁹ Nel senso della sussidiarietà dell'*Estatuto*, tra gli altri, M. GODINO REYES, *Fuentes del régimen profesional*, in A.V. SEMPERE NAVARRO, J.A. SAGARDOY BENGOCHEA (Dirs.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2010, p. 83 ss.; E. DESDENTADO DAROCA, *Lecciones de trabajo autónomo*, Bomarzo, Albacete, 2015, p. 31,

⁵⁶⁰ Molto esplicitamente A. SORU, *Statuto del lavoro autonomo. Il punto di vista di ACTA*, cit., spec. p. 161 ss.

⁵⁶¹ In tal senso F. VALDÉS DAL-RÉ, *El marco jurídico general de la Leta*, in J. CRUZ VILLALÓN, F. VALDÉS DAL-RÉ (Dirs.), *El estatuto del trabajo autónomo*, Wolters Kluwer España, Las Rozas, 2008, p. 58.

⁵⁶² Così C. SCOGNAMIGLIO, *Il c.d. Jobs Act dei lavoratori autonomi: verso un'ulteriore articolazione della categoria del contratto?*, in *Corr. giur.*, 2017, n. 10, p. 1181 ss.

⁵⁶³ *Supra*, Cap. II, § 5 ss.

⁵⁶⁴ Per le quali, tuttavia, lo Statuto rinvia in gran parte alla legislazione delegata (cfr. art. 6, l. 81/2017).

consenta di apprezzare la portata – innovativa o meno, e in quali termini – delle “nuove” tutele del “nuovo” lavoro autonomo.

Così, per rimanere nel campo delle tutele contrattuali, non si ritiene necessario un esame approfondito della disciplina codicistica del contratto d’opera, del contratto d’opera intellettuale e dei singoli tipi del libro IV del codice, già peraltro oggetto di corpose ricostruzioni dottrinali⁵⁶⁵, anche se non ci si potrà esimere dal prendere in considerazione le singole disposizioni del codice rispetto alle quali lo Statuto presenta, direttamente o indirettamente, profili di innovatività ovvero di incongruità. È il caso, ad esempio, della disciplina del recesso, ove emerge la necessità di procedere ad una lettura della normativa codicistica (*in primis* quella dettata agli artt. 2227 e 2237 c.c.) integrata con quella statutaria (art. 3, l. 81/2017), la quale sembrerebbe a prima vista apprestare una protezione persino inferiore alla prima⁵⁶⁶.

D’altra parte, neppure si vuole condurre la ricerca sulla falsariga di un commentario alla nuova legge, impresa oltre che risultare pressoché impossibile data la grande varietà di ambiti toccati (e non toccati) dallo Statuto, si rileverebbe anche poco proficua, posto che di commentari, più o meno “brevi”, più o meno “tecnici”, ne sono già usciti alcuni⁵⁶⁷, e altri non tarderanno ad arrivare.

La tutela del lavoro autonomo «non imprenditoriale», peraltro, coinvolge anche profili interamente trascurati dallo Statuto, i quali sono tuttavia di importanza cruciale – come il nodo dell’equo compenso e quello della (portata della) libertà sindacale dei lavoratori autonomi – ovvero da esso solo parzialmente toccati – come il profilo relativo alla tutela previdenziale dei collaboratori iscritti alla gestione separata Inps, oggetto di una vivace evoluzione giurisprudenziale – rispetto ai quali pare comunque opportuno soffermarsi al fine

⁵⁶⁵ Tra le ricostruzioni più recenti in materia di contratto d’opera e di contratto d’opera intellettuale, R. SALOMONE, *Le libere professioni intellettuali*, Cedam, Padova, 2010; G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo. Contratto d’opera. Artt. 2222-2228*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, 2° ed., Giuffrè, Milano, 2009; G. MUSOLINO, *Contratto d’opera professionale. Artt. 2229-2238*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, 2° ed., Giuffrè, Milano, 2009; S. MAINARDI, A. CARINCI, *Lavoro autonomo e riforma delle professioni*, Cedam, Padova, 2008; C. ASSANTI, *Le professioni intellettuali e il contratto d’opera*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, vol. 15, II, Utet, Torino, 2001; F. DI NUNZIO, *Problemi di disciplina del contratto d’opera*, Giappichelli, Torino, 2000; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., spec. p. 229 ss. e p. 351 ss.

⁵⁶⁶ A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 186 s., ID., *Le tutele civilistiche*, cit., p. 38; S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 485. Sul punto *infra*, § 3.2.

⁵⁶⁷ L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018; G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit.; U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, Roma, 2018; M. LONGONI (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo*, cit. Per un commento sintetico, A. PERULLI, *Legge 22 maggio 2017, n. 81*, in R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, 6° ed., Wolters-Kluwer-Cedam, Milano, 2017, p. 3109 ss.

di individuare le tutele applicabili al variegato mondo del lavoro autonomo (o a parte di esso).

La ricerca, pertanto, verrà condotta isolando i tre nuclei fondamentali in cui si articola la tutela del lavoro autonomo «non imprenditoriale», ai quali corrisponderanno altrettante sezioni del presente capitolo: quello delle tutele *nel rapporto*, quello delle tutele *fuori dal rapporto*, con riferimento alle previsioni di carattere *welfaristico*, da un lato, e promozionale, dall'altro, e quello delle tutele collettive.

I primi due nuclei individuano, pur senza sovrapporvisi del tutto, le principali direttrici d'intervento dello Statuto⁵⁶⁸, anche se vi saranno ricomprese questioni oblierate dallo stesso (come appunto il nodo dell'equo compenso); l'ultimo è invece dalla novella (quasi del tutto, come si avrà modo di vedere) obliato, nonostante le mai sopite sollecitazioni sul punto⁵⁶⁹ – provenienti anche dalle riflessioni di diritto comparato⁵⁷⁰, oltre che l'esperienza, anche legislativa, di alcune realtà europee ed extra-europee, maturate con particolare riferimento al fenomeno della *gig economy*⁵⁷¹ – lo rendano oggi un oggetto di studio obbligato nell'ambito di una ricerca sulle tutele del lavoro autonomo.

⁵⁶⁸ Secondo la convincente ricostruzione di S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 484 ss., ripresa anche nella rassegna introduttiva di G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Introduzione: la "coda" del Jobs Act o la "testa" del nuovo diritto del lavoro?*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 6 ss., e in quella di G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 3, I, p. 373 ss., qui p. 376 ss.

⁵⁶⁹ Cfr., per il momento, al fine di apprezzare la perdurante attualità del tema, A. TOPO, *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in *LD*, 1997, n. 2, p. 205 ss.; B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post moderno: lo "sciopero" dei lavoratori autonomi*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 43/2006, nonché, da ultimo, M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo*, cit.

⁵⁷⁰ S. PERNICKA, *Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings*, in *EJIR*, 2006, n. 2, p. 125 ss.; S. MCCRYSTAL, *Designing Collective Bargaining Frameworks for Self-Employed Workers: Lessons from Australia and Canada*, in *IJCLLIR*, 2014, n. 2, p. 217 ss.; M. AVOGARO, *New Perspectives for Workers' Organizations in a Changing Technological and Societal Environment*, paper presentato alla *XVI International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi: Assessing Worker Performance in a Changing Technological and Societal Environment: an Interdisciplinary and Multifaceted Perspective*, Modena, 19-20 marzo 2018.

⁵⁷¹ Il riferimento è all'esperienza della piattaforma di organizzazione dei *freelance* Smart, su cui S. GRACEFFA, *Rifare il mondo... del lavoro. Un'alternativa alla uberizzazione dell'economia*, DeriveApprodi, Roma, 2017, e agli interventi operati dal City Council di Seattle nel 2015 e dalla *Loi travail* francese del 2017 in riferimento alla libertà sindacale dei lavoratori (autonomi) che prestano la propria attività mediante piattaforma digitale, su cui *infra*, Cap. IV, § 9.

Sezione I

LA TUTELA CONTRATTUALE

SOMMARIO: 1. Premessa: il lavoratore autonomo come “contraente debole” e gli influssi del “nuovo” diritto civile sullo Statuto del lavoro autonomo. – 2. Forma e contenuto del contratto, tra (apparente) libertà delle forme, obblighi di trasparenza e abusività del rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta- 3. Le clausole abusive: generalità. – 3.1. Il divieto di *ius variandi*: le proposte di un’interpretazione correttiva e il nodo degli Accordi Economici Collettivi degli agenti e rappresentanti di commercio. – 3.2. La disciplina statutaria del recesso e l’(apparente) arretramento rispetto alla disciplina codicistica. – 3.3. La disciplina rimediale delle clausole abusive, tra invalidità e risarcimento del danno. – 4. Le condotte abusive: l’estensione del divieto di abuso di dipendenza economica ai rapporti di lavoro autonomo «non imprenditoriale». – 4.1. La legge sulla subfornitura come modello di riferimento per la tutela civilistica del contraente “debole”. – 4.2. Il carattere sostanzialmente innovativo dell’espressa estensione ai rapporti di lavoro autonomo del divieto di abuso di dipendenza economica, nonostante la sua natura di norma “transtipica”. – 4.3. Il carattere “economico-relazionale” della “dipendenza economica” di cui all’art. 9, l. 192/1998: differenze e spazi di sovrapposizione con la dipendenza “economico-reddituale” tipica del lavoro autonomo “economicamente debole”. – 4.4. Le fattispecie, tipizzate e non, dell’abuso vietato, con particolare riferimento a quelle di interesse lavoristico. – 4.5. I rimedi esperibili e la natura della responsabilità. – 4.6. Profili processuali, forma della domanda e giudice competente. – 4.7. Una chiosa finale sulle potenzialità insite nell’estensione del divieto di abuso di dipendenza economica ai rapporti di lavoro autonomo «non imprenditoriale». – 5. L’estensione della disciplina in materia di ritardi di pagamento. – 6. La tutela degli apporti originali e delle invenzioni del lavoratore autonomo. – 7- La tutela della stabilità del rapporto: possibilità di sospensione e di sostituzione soggettiva. – 7.1. Le ipotesi di sospensione del rapporto («salvo il venir meno dell’interesse del committente»). – 7.2. La sostituzione soggettiva in caso di gravidanza «previo consenso del committente» – 8. Il nodo dell’equo compenso per i lavoratori autonomi. – 8.1. «Equo compenso» e «retribuzione proporzionata e sufficiente»: il controverso rapporto tra l’art. 36 Cost. e il lavoro autonomo. – 8.2. L’equità del compenso nell’abrogata disciplina del lavoro a progetto. – 8.3. Le ipotesi di «equo compenso» attualmente previste dalla legge. – 8.3.1. L’«equo compenso» dei giornalisti. – 8.3.2. L’«equo compenso» per (alcuni) avvocati e (altri) liberi professionisti. – 8.3.3. Verso il riconoscimento della subordinazione negli studi professionali?

1. Premessa: il lavoratore autonomo come “contraente debole” e gli influssi del “nuovo” diritto civile sullo Statuto del lavoro autonomo

Prima di addentrarci nell’esame delle disposizioni dello Statuto che è possibile ricondurre all’ambito della tutela contrattuale del lavoro autonomo, e di procedere ad una lettura delle stesse integrata con le vigenti disposizioni codicistiche in materia, è il caso di effettuare una breve premessa per evidenziare

il deciso cambio di paradigma che contraddistingue l'approccio del legislatore statutario rispetto al passato.

L'opzione di politica del diritto sottesa all'introduzione degli artt. 2 (tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali), 3, commi 1-3 (clausole e condotte abusive) e 3, comma 4 (divieto di abuso di dipendenza economica), l. 81/2017, può riassumersi con l'efficace formula sintetizzata da autorevole dottrina nel motto «meno diritto del lavoro, più diritto dei contratti»⁵⁷².

L'adozione di tale prospettiva non è casuale. Si è già avuto modo di rilevare che l'innovazione di fondo più pregnante della novella è rappresentata dal definitivo superamento alla regolazione del lavoro autonomo in termini esclusivamente o prevalentemente anti-abusivi⁵⁷³, di repressione cioè del “falso” lavoro autonomo, realizzata mediante la sua riconduzione forzosa all'area della subordinazione⁵⁷⁴. Non stupirà dunque che il legislatore, in cerca di tutele ontologicamente diverse rispetto a quelle del lavoro subordinato⁵⁷⁵, pur rifuggendo l'assimilazione tra lavoro autonomo e impresa⁵⁷⁶, ha trovato un utile modello di riferimento nel diritto dei contratti stipulati tra imprese in condizioni di disparità contrattuale, che trova il proprio prototipo di riferimento, a livello normativo, nella legge sulla subfornitura (l. 192/1998), alla quale – come avremo modo di vedere – si ispira largamente, mediante rinvio diretto (art. 3, comma 4, l. 81/2017) o indiretto (art. 3, commi 1-3, l. 81/2017) la tutela contrattuale prevista dalle disposizioni dello Statuto del lavoro autonomo⁵⁷⁷.

D'altronde proprio da tale disciplina – la quale non a caso è parzialmente debitrice dell'approccio regolativo di matrice lavoristica imperniato sull'inderogabilità della norma protettiva e sulla conseguente limitazione

⁵⁷² A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 181.

⁵⁷³ *Supra*, nt. 20.

⁵⁷⁴ Secondo un approccio, di cui era emblematico l'abrogato art. 69-bis, d.lgs. 276/2003, che aveva destato le critiche di una gran parte della dottrina, che aveva parlato di «lavoro autonomo tradito» (A. PERULLI, *Le prospettive del mercato del lavoro italiano dopo la legge n. 92/2012 degli assetti contrattuali. Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del lavoro a progetto*, in *DRI*, 2013, p. 1 ss.) e di «folle crociata contro il lavoro autonomo» (A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 33). Sul punto, *supra*, Cap. I, § 9.

⁵⁷⁵ L. FIORILLO, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 368/2018, p. 13.

⁵⁷⁶ *Supra*, Cap. II, § 5 ss.

⁵⁷⁷ A. PERULLI, *Le tutele civilistiche: il ritardo nei pagamenti; le clausole e le condotte abusive (artt. 2 e 3)*, in L. FIORILLO, A. PERULLI, *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 36, secondo cui «la matrice di riferimento dell'art. 3 [l. 81/2017] è, senza ombra di dubbio, proprio la legge sulla subfornitura». In tal senso anche D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Cassino, 18-19 maggio 2017, Giuffrè, Milano, 2018, p. 146 s.

dell'autonomia privata⁵⁷⁸ – sono originate le riflessioni della dottrina civilistica in materia di contratto “asimmetrico”⁵⁷⁹, o “terzo” contratto⁵⁸⁰, che hanno segnato l'emersione di un diritto privato “di seconda generazione”⁵⁸¹, smarcatosi dal canone liberale dell'onnipotenza dell'autonomia negoziale, incarnato dal celebre adagio di Fouillée «*qui dit contractuel, dit juste*»⁵⁸², nel quale le istanze di tutela del contraente “debole” hanno trovato piena cittadinanza⁵⁸³.

Ciò, peraltro, anche sulla base della valorizzazione di istituti già presenti nell'ordinamento, come la clausola generale di buona fede oggettiva (art. 1175 e 1375 c.c.)⁵⁸⁴, che da criterio meramente interpretativo-integrativo del contratto (art. 1366 c.c.) ha acquisito anche una valenza finanche demolitorio-sostitutiva delle pattuizioni negoziali⁵⁸⁵, e, più in generale, del riconoscimento e dell'interessamento verso le relazioni di potere che soggiacciono alle dinamiche contrattuali di mercato e, contemporaneamente, ne sono create⁵⁸⁶.

Il tutto sullo sfondo di un processo di “umanizzazione” del diritto privato che è dato registrare anche in altri ordinamenti europei⁵⁸⁷, convergenti nel perseguire

⁵⁷⁸ Cfr. AIDLASS, *Il diritto del lavoro nel sistema giuridico privatistico*. Atti del XVII Congresso nazionale di diritto del lavoro, Parma 4-5 giugno 2010, Giuffrè, Milano 2011. Sull'impronta lavoristica della legge sulla subfornitura v. anche *infra*, Cap. III, sez. I, § 4.1.

⁵⁷⁹ V. ROPPO, *Contratto di diritto comune, contratto del consumatore, contratto con asimmetria di potere contrattuale: genesi e sviluppo di un nuovo paradigma*, in ID., *Il contratto del duemila*, 3° ed., Giappichelli, Torino, 2011, p. 65 ss.

⁵⁸⁰ G. GITTI, G. VILLA (a cura di), *Il terzo contratto. L'abuso di potere contrattuale nei rapporti tra imprese*, Il Mulino, Bologna, 2008; V. ROPPO, *Parte generale del contratto, contratti del consumatore e contratti asimmetrici (con postilla sul «terzo contratto»)*, in RDP, 2007, p. 669 ss.; A. GIANOLA, voce *Terzo contratto*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Civ.*, agg., IV, 2009, p. 571 ss.; R. FRANCO, *Il terzo contratto: da ipotesi di studio a formula problematica. Profili ermeneutici e prospettive assiologiche*, Cedam, Assago, 2010, spec. p. 35 ss.

⁵⁸¹ C. CASTRONOVO, *Diritto privato generale e diritti secondi. La ripresa di un tema*, in A. PLAIA (a cura di), *Diritto civile e diritti speciali. Il problema dell'autonomia delle normative di settore*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 14 ss.

⁵⁸² Sulla cui genesi e influenza nella civilistica successiva v. L. ROLLAND, «*Qui dit contractuel, dit juste.*» (Fouillée) ... *en trois petits bonds, à reculons*, in *Mc Gill Law Journal / Revue De Droit De Mc Gill*, 2006, n. 51, p. 765 ss.

⁵⁸³ S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, in AIDLASS, *Il diritto del lavoro nel sistema giuridico privatistico*, cit., p. 105 ss.

⁵⁸⁴ F. DENOZZA, *Il lavoro nell'impresa neo-liberale*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano 2015, spec. p. 75; U. MORELLO, *L'abuso del diritto. La difficile via della concretizzazione*, in A. GAMBARO, U. MORELLO (a cura di), *Lezioni di diritto civile*, 2° ed., Giuffrè, Milano, 2013, p. 685 ss.

⁵⁸⁵ E. NAVARRETTA, *Buona fede oggettiva, contratti di impresa e diritto europeo*, in *Riv. dir. civ.*, 2005, n. 5, p. 511.

⁵⁸⁶ D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 147, secondo cui «il diritto privato “contemporaneo” si interessa delle relazioni di potere che strutturano il mercato, non reputando più quest'ultimo come spazio libero nel quale avvengono isolati incontri di volontà, ma come un luogo che sotto la forma giuridica delle varie fattispecie negoziali si compone di organizzazioni basate su vincoli di potere e di subordinazione».

⁵⁸⁷ Per una panoramica L. NOGLER, U. REIFNER (eds.), *Life Time Contracts: Social Long-term Contracts in Labour, Tenancy and Consumer Credit Law*, Eleven International Publishing, The

la tutela della persona umana in tutti quegli ambiti del diritto dei contratti – non solo il diritto del lavoro, ma anche il settore delle locazioni e quello del credito – dove emerge con maggior forza il problema di sottrarre dalla logica di mercato i «contratti di durata per l'esistenza della persona»⁵⁸⁸.

Insomma, mentre all'alba del nuovo millennio il diritto del lavoro è segnato dal noto «cambio di paradigma»⁵⁸⁹ che marca un deciso ridimensionamento delle tutele conquistate nel “secolo breve”, il diritto dei contratti, da campo di gioco (o di battaglia) dell'imperio dell'autonomia negoziale delle parti contraenti – o, se si preferisce, dell'”imperialismo” della parte più “forte”⁵⁹⁰ – è diventato, persino più dello stesso diritto del lavoro⁵⁹¹, il terreno fertile per «declinare in modo adeguato la valutazione etica dei comportamenti che vengono svolti nell'ambito di un'organizzazione imprenditoriale»⁵⁹².

È in questa prospettiva, di tutela civilistica del contraente “debole” che può essere apprezzata la portata, sia sostanziale che soprattutto sistematica, delle previsioni dello Statuto del lavoro autonomo che, integrandosi con le disposizioni codicistiche, costituiscono il primo nucleo di quella tutela del lavoro autonomo «non imprenditoriale», che possiamo definire tutela «contrattuale».

2. Forma e contenuto del contratto, tra (apparente) libertà delle forme, obblighi di trasparenza e abusività del rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta

Nel silenzio della legge sul punto, la dottrina non dubita che il contratto d'opera e il contratto d'opera intellettuale non debbano necessariamente essere stipulati in forma scritta⁵⁹³, potendosi dunque desumere la conclusione del contratto da comportamenti concludenti delle parti.

Hague, 2014. Sul punto v. anche AA.VV., *Il diritto europeo e la «giustizia contrattuale»*, numero monografico di *EDP*, 2015, n. 2.

⁵⁸⁸ A. NICOLUSSI, *Etica del contratto e “contratti di durata per l'esistenza della persona”*, in L. NOGLER, U. REIFNER (eds.), *Life Time Contracts*, cit., p. 137 ss.

⁵⁸⁹ La fortunata espressione è di A. PERULLI, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di “paradigma” per il diritto del lavoro?*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 3 ss., e viene ripresa tra l'altro in F. CARINCI, *Dallo statuto al contratto a tutele crescenti: il “cambio di paradigma”*, in *Giur. it.*, 2016, n. 3, p. 776 ss.

⁵⁹⁰ Del resto ci ricorda A. LYON-CAEN, *Actualité du contrat de travail*, in *Droit Social*, 1988, p. 540, il diritto del lavoro «est né contre l'impérialisme du contrat».

⁵⁹¹ Così A. PERULLI, *Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente*, in *RIDL*, 2015, n. 1, I, p. 107.

⁵⁹² A. NICOLUSSI, *Etica del contratto e “contratti di durata per l'esistenza della persona”*, cit., p. 152.

⁵⁹³ G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 21; G. MUSOLINO, *Contratto d'opera professionale*, cit., p. 132 s.; G. SANTORO PASSARELLI, voce *Lavoro Autonomo*, in *ED Ann.*, V, Giuffrè, Milano, 2012, p. 717.

Sebbene nella disciplina codicistica il contratto nel quale si deduca la realizzazione di un *opus* per il tramite di un'attività di lavoro sia a forma libera, è comunque necessario svolgere due ordini di precisazioni.

In primo luogo, da diversi anni a questa parte, la libertà delle forme viene in parte compressa, soprattutto in riferimento al contratto d'opera intellettuale, in ragione del positivo riconoscimento delle istanze di tutela della clientela dei professionisti. Esso si è tradotto in una serie di normative speciali (di legge o deontologiche), le quali impongono precisi obblighi di comunicazione in forma scritta di alcuni elementi essenziali dei contratti (come il corrispettivo) e/o di altre informazioni legate alla natura dell'incarico⁵⁹⁴.

Così, a seguito delle ultime modifiche, la legge professionale forense (l. 247/2012) prevede oggi che il compenso spettante al professionista sia pattuito «di regola per iscritto» all'atto del conferimento dell'incarico professionale (art. 13, comma 2) e che il professionista sia tenuto non solo a «a rendere noto al cliente il livello della complessità dell'incarico, fornendo tutte le informazioni utili circa gli oneri ipotizzabili» ma anche, soprattutto, «a comunicare *in forma scritta* a colui che conferisce l'incarico professionale la prevedibile misura del costo della prestazione, distinguendo fra oneri, spese, anche forfetarie, e compenso professionale» (art. 13, comma 5⁵⁹⁵). Si tratta, peraltro, di obblighi accessori che la giurisprudenza qualifica come obbligazioni di risultato, per quanto relativi ad una obbligazione principale tradizionalmente ritenuta di mezzi (come quella dell'avvocato), con la conseguenza che la loro violazione dà luogo a un inadempimento a prescindere da qualsiasi verifica circa la diligenza del prestatore⁵⁹⁶.

Inoltre, sotto un diverso ma connesso profilo, a seguito della modifica dell'art. 2233 c.c. ad opera del c.d. Decreto Bersani del 2006⁵⁹⁷ - che ha abrogato il sistema tariffario e eliminato l'originario divieto del c.d. patto di quota lite⁵⁹⁸ - «sono nulli, *se non redatti in forma scritta*, i patti conclusi tra gli avvocati ed i

⁵⁹⁴ Rilevava già C. LEGA, *Contratto d'opera*, in U. BORSI, F. PERGOLESÌ (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam, Padova, 1955, p. 475 s., che la «assoluta libertà» delle forme trova un limite nel rispetto delle regole di deontologia professionale.

⁵⁹⁵ Come modificato dall'articolo 1, comma 141, lettera d), l. 4 agosto 2017, n. 124, che ha eliminato l'inciso «a richiesta», rendendo obbligatoria la comunicazione per iscritto del preventivo.

⁵⁹⁶ Da ultimo, Cass., sez. III, 23 marzo 2017, n. 7410, in *Giur. it.*, 2018, n. 2, p. 330, con nota di M. TICOZZI, *Gli obblighi informativi del professionista sono obbligazioni di risultato*.

⁵⁹⁷ D.l. 4 luglio 2006, n. 233, conv. in l. 4 agosto 2006, n. 248, su cui, per quanto qui interessa, v., per tutti, G. ALPA, *Le tariffe professionali alla luce del decreto Bersani*, in *Corr. mer.*, 2007, n. 1, p. 19 ss.

⁵⁹⁸ Sul punto, *funditus*, G. MUSOLINO, *Contratto d'opera professionale*, cit., spec. p. 283 ss., e, più di recente, U. PERFETTI, *Il compenso dell'avvocato nella recente evoluzione normativa e deontologica*, in *Corr. giur.*, 2014, n. 12, supplemento, p. 31 ss.

praticanti abilitati che stabiliscono i compensi professionali» (art. 2233, comma 3, c.c.).

In secondo luogo, e per quanto qui più interessa, lo Statuto del lavoro autonomo e la legislazione immediatamente successiva in materia di «equo compenso» per i professionisti (art. 13*bis*, l. 247/2012, introdotto sul finire del 2017⁵⁹⁹) intervengono nell’ambito della forma del contratto in cui è dedotta una prestazione di lavoro autonomo lungo due direttrici: prevedendo, da un lato, la nullità di una serie di clausole che attribuiscono determinati poteri o benefici al committente (art. 3, comma 1, l. 81/2017, che fa riferimento alla nozione di «abusività» delle clausole; art. 13*bis*, comma 5, l. 247/2012, che ricorre invece alla categoria della «vessatorietà», propria del diritto consumeristico) e sancendo, dall’altro, l’abusività della condotta del committente consistente nel rifiuto di stipulare il contratto in forma scritta (art. 3, comma 2, l. 81/2017), nonché la vessatorietà della clausola che attribuisca al committente la facoltà di rifiutare la stipulazione in forma scritta degli elementi essenziali (art. 13*bis*, comma 5, lett. *b*), l. 247/2012). Con ciò, tuttavia, il legislatore evita di imporre veri e propri requisiti di forma per la validità dell’accordo, che resta quindi valido ed efficace quand’anche concluso in forma orale⁶⁰⁰, secondo un’opzione in parte mutuata dall’esperienza spagnola, dove la regola della libertà delle forme è bilanciata dall’attribuzione a ciascuna parte del potere di richiedere – ma *en cualquier momento*, al contrario che nella nostra disciplina – la formalizzazione del contratto⁶⁰¹.

La portata del divieto delle clausole abusive verrà esaminata nei paragrafi seguenti. Ai fini della verifica circa il grado di libertà delle forme che caratterizza il “nuovo” contratto di lavoro autonomo, tuttavia, vale la pena di rilevare il deciso “cambio di rotta” realizzato dal legislatore dello Statuto del lavoro autonomo rispetto alla disciplina del lavoro a progetto. Se quest’ultima prevedeva una serie di vincoli precisamente individuati *in positivo* – il relativo contratto, infatti, doveva essere stipulato in forma scritta e contenere una serie di elementi individuati dall’abrogato art. 62, d.lgs. 276/2003⁶⁰² –, delineando

⁵⁹⁹ *Infra*, § 8.3.2.

⁶⁰⁰ Lo rileva S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 485. In senso contrario sembrerebbe invece porsi A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 39 s., secondo cui la legge imporrebbe un requisito di forma scritta a pena di nullità.

⁶⁰¹ Così l’art. 7 dell’*Estatuto*, su cui I. SAGARDOY DE SIMÓN, *Forma y duración del contrato*, en A.V. SEMPERE NAVARRO, J.A. SAGARDOY BENGOCHEA (Dir.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, cit., p. 141 ss.; M. DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO, *Régimen profesional común del trabajador autónomo*, en G.L. BARRIOS BAUDOR (Dir.), *Tratado del trabajo autónomo*, 2° ed., Aranzadi, Cizur Menor, 2010, p. 121 s.

⁶⁰² Che nell’ultima versione precedente all’abrogazione (tuttora operante per le collaborazioni instaurate in precedenza e non ancora esaurite) prevedeva l’obbligo di contenere: «a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro; b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende

cioè gli elementi che il contratto «*deve* contenere», la nuova disciplina fa esattamente l'opposto, limitandosi a individuare *in negativo* gli elementi che il contratto «*non può* contenere» e tacendo “fragorosamente” sul contenuto minimo che il contratto dovrebbe contenere «per garantire una maggiore trasparenza e informazione a favore del lavoro autonomo»⁶⁰³.

Quanto all'abusività del rifiuto da parte del committente di stipulare il contratto in forma scritta e alla relativa responsabilità risarcitoria (art. 3, comma 3, l. 81/2017), le quali non equivalgono affatto alla previsione di un requisito di forma⁶⁰⁴, merita appena evidenziare come la norma paia destinata a una sostanziale non applicazione, sia per le intrinseche complicazioni nel concepire un danno risarcibile derivante da tale rifiuto⁶⁰⁵, sia per le difficoltà nel provare che il committente abbia effettivamente effettuato tale rifiuto⁶⁰⁶.

In ogni caso, posto che gli estremi della condotta abusiva possono ricorrere anche nel caso in cui al rifiuto non faccia seguito la stipulazione del contratto⁶⁰⁷, la relativa responsabilità risarcitoria potrà essere considerata di natura precontrattuale, con conseguente parametrizzazione del *quantum debeatur* al solo interesse negativo, sulla falsariga di quanto avviene nelle ipotesi di abuso di dipendenza economica commesso in assenza di pregressi rapporti tra le parti⁶⁰⁸.

conseguire; c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese; d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa; e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto». Sul punto, M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013, p. 185.

⁶⁰³ Così A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 39 s., e ID., *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 188 s., secondo cui si tratta di un silenzio ingiustificato, considerato che la legislazione speciale a tutela del contraente debole si caratterizza per la presenza di requisiti di forma particolarmente stringenti (cfr. l'art. 5, comma 2, l. 192/1998, o l'art. 62, comma 2, d.l. 1/2012), cui il legislatore statutario avrebbe dovuto ispirarsi per imporre almeno l'obbligo di specificazione dei requisiti del bene o del servizio, del prezzo, dei termini e delle modalità di consegna, di eventuale collaudo e di pagamento. L'A., tuttavia, conclude sostenendo che in applicazione analogica dei principi di correttezza, trasparenza ed equità nei rapporti contrattuali previsti dal Codice del consumo, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa debba essere stipulato in forma scritta e contenere espressa indicazione delle principali condizioni contrattuali.

⁶⁰⁴ S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 485. In senso contrario sembrerebbe invece porsi A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 39 s.

⁶⁰⁵ S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 485; M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo nelle transazioni commerciali (art. 2) e le clausole e le condotte abusive (art. 3, commi 1-3)*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 283, secondo cui il danno potrà tuttalpiù derivare dall'eventuale ritardo nella conclusione del contratto provocato dal rifiuto del committente e nella connessa perdita di altre occasioni professionali.

⁶⁰⁶ S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 485.

⁶⁰⁷ M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo*, cit., p. 279; E. MINERVINI, *L'equo compenso degli avvocati e degli altri liberi professionisti*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 7.

⁶⁰⁸ *Infra*, in questa sezione, il § 4.5.

3. Le clausole abusive: generalità

L'art. 3, comma 1, l. 81/2017, individua tre tipi di clausole negoziali contenute nel contratto in cui venga dedotta la prestazione di un'attività di lavoro autonomo, le quali vengono considerate «abusiva e priva di effetto», oltre che fonte di una potenziale responsabilità risarcitoria in capo al committente (art. 3, comma 3, l. 81/2017): *i*) quelle che «attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto»; *ii*) quelle che – ma solo «nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa» – consentono di recedere da esso senza congruo preavviso»; *iii*) quelle «mediante le quali le parti concordano tempi di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento»⁶⁰⁹.

Le clausole di cui ai punti *i*) e *iii*) vengono poi prese in considerazione anche dal nuovo art. 13*bis*, l. 247/2012, che ne ribadisce la vessatorietà, introducendo un ulteriore ventaglio di clausole vessatorie pensate con riferimento specifico (ma non esclusivo⁶¹⁰) alla professione forense⁶¹¹.

Le clausole in materia di *ius variandi* e di recesso con preavviso ricalcano, in maniera pressoché integrale, le omologhe disposizioni contenute nella legge in materia di subfornitura industriale (art. 6, l. 192/1998), la quale – in quanto prototipo normativo per la tutela dell'impresa “debole” – ha costituito, come si è già accennato e si avrà ulteriormente modo di vedere⁶¹², un prezioso modello di riferimento per il legislatore statutario, in cerca di tutele ontologicamente diverse da quelle proprie del lavoro subordinato.

Quella in materia di rispetto dei termini di pagamento, invece, si ricollega alla previsione statutaria relativa alla tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali (art. 2, l. 81/2017) e verrà pertanto esaminata unitamente ad essa.

⁶⁰⁹ Sulle clausole abusive di cui all'art. 3, comma 1, l. 81/2017, v., in generale, A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 27 ss.; M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo*, cit., p. 265 ss.

⁶¹⁰ Le previsioni contenute nell'art. 13*bis* della legge professionale forense trovano infatti applicazione «in quanto compatibili» a tutte le professioni, ordinistiche e non (così dispone l'art. 19*quaterdecies*, comma 2, d.l. 148/2017, all'esito delle numerose modificazioni occorse nell'autunno del 2017). Sull'ambito di applicazione *ratione materiae* della previsione, *infra* § 8.3.2.

⁶¹¹ Come quelle che consistono, tra l'altro, nell'attribuzione al cliente della facoltà di pretendere prestazioni aggiuntive a titolo gratuito (art. 13*bis*, cit., comma 5, lett. *c*)); nell'anticipazione delle spese della controversia a carico dell'avvocato (lett. *d*)); nella previsione di clausole che impongono all'avvocato la rinuncia al rimborso delle spese direttamente connesse alla prestazione dell'attività professionale (lett. *f*)). Sul punto E. MINERVINI, *L'equo compenso degli avvocati e degli altri liberi professionisti*, cit., p. 27 ss.

⁶¹² *Supra*, § I, e *infra*, § 4.1.

3.1. Il divieto di *ius variandi*: le proposte di un'interpretazione correttiva e il nodo degli Accordi Economici Collettivi degli agenti e rappresentanti di commercio

La *ratio* del divieto di prevedere clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto è plausibilmente da ravvisarsi nell'intento del legislatore «di sventare il rischio che dietro al *ius variandi* del committente si celi un effettivo potere direttivo, sostanzialmente analogo a quello di un datore di lavoro subordinato»⁶¹³, oltre che nell'intento di rafforzare la natura del “nuovo” coordinamento di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. come attività contrattuale necessariamente bilaterale⁶¹⁴, posto che il divieto di modifica unilaterale delle «condizioni del contratto» non può che estendersi anche alle clausole che individuano le modalità di coordinamento – anche spazio-temporale, nei limiti di quanto si è già avuto modo di osservare – della prestazione all'organizzazione del committente.

La disposizione di cui all'art. 3, comma 1, l. 81/2017, non ha tuttavia mancato di sollevare diverse perplessità in dottrina⁶¹⁵.

Da un lato, infatti, vi è chi ha giudicato “spropositata” la patente di abusività attribuita a tale clausola, considerando che la legge sembrerebbe prevederla in ogni caso, senza distinguere tra i casi in cui l'eventuale potere di modifica unilaterale delle condizioni contrattuali possa risultare eccessivamente onerosa per il lavoratore autonomo e quelli in cui essa non incida in senso pregiudizievole sulla posizione del prestatore⁶¹⁶.

In tale prospettiva, si può osservare che il legislatore, anziché vietare in modo pressoché assoluto ogni clausola attributiva di un potere di modificazione delle condizioni contrattuali, avrebbe potuto utilmente replicare gli schemi adoperati in altri settori. Nella disciplina consumeristica, ad esempio, la vessatorietà delle clausole viene valutata in concreto, sulla base della valutazione relativa alla circostanza che esse determinino o meno, a carico del consumatore, «un significativo squilibrio dei diritti e degli obblighi derivanti dal contratto»⁶¹⁷; nella stessa legge sulla subfornitura, è specificato che il divieto di *ius variandi* non si estende agli accordi «che consentano al committente di precisare,

⁶¹³ Così M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo*, cit., p. 277.

⁶¹⁴ O. RAZZOLINI, *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale. L'ambito di applicazione della legge n. 81/2017*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 17. Sul punto *supra*, Cap. II, § 4.1.2.

⁶¹⁵ A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 41; ID., *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 189 s.; F.M. PUTATURO DONATI, *Agenti e Jobs Act degli autonomi: contraddittorietà sistemiche e incertezze applicative*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 253 ss.; M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo*, cit., p. 276 s.

⁶¹⁶ *Ibidem*.

⁶¹⁷ Art. 33, comma 1, d.lgs. 6 settembre 2005, n. 206.

con preavviso ed entro termini e limiti contrattualmente prefissati, le quantità da produrre ed i tempi di esecuzione della fornitura»⁶¹⁸.

Per evitare un eccessivo irrigidimento delle dinamiche contrattuali, peraltro, una parte della dottrina ha suggerito un'interpretazione correttiva della disposizione, informata al principio dell'abusività in concreto, che la consideri come volta a reprimere «soltanto le pattuizioni che, per l'oggetto o per le modalità di esercizio della facoltà attribuita, appaiano concretamente abusiva a causa dell'onerosità delle modifiche apportate al contratto»⁶¹⁹.

A prescindere dalle valutazioni di opportunità relative alla “drasticità” del divieto assoluto di *ius variandi*, deve essere rilevato che, come è stato osservato⁶²⁰, la disposizione in questione si rivela in ogni caso di non facile delimitazione in relazione alle fattispecie di lavoro autonomo.

Ancorché la spettanza di uno *ius variandi* in capo al committente sia da ritenersi escluso, secondo la dottrina maggioritaria⁶²¹, nell'ambito della disciplina del contratto d'opera – nonostante alcuni risalenti tentativi di addivenire, nel silenzio del codice, ad una sua configurazione tramite la valorizzazione della preminenza dell'interesse del committente su quello del prestatore⁶²² ovvero tramite la figura del “recesso modificativo”⁶²³ – vi sono alcuni casi in cui, nell'ambito della disciplina contrattuale dei tipi derivati dalla *locatio operis*, un tale *ius variandi* viene espressamente previsto dalla legge, come nel caso dei “contrordini modificativi” nel contratto di trasporto (art. 1685 c.c.) e delle “variazioni al progetto” nel contratto di appalto (art. 1661 c.c.).

In tale prospettiva, al fine di conciliare la novella con l'*humus* codicistico, è stato proposto di interpretare la prima nel senso che il divieto di *ius variandi* riguarda «esclusivamente gli *aspetti normativi* del programma negoziale, e non gli aspetti tecnici, sui quali il committente, gradatamente a seconda delle diverse tipologie contrattuali di riferimento, mantiene una necessaria facoltà di ingerenza»⁶²⁴.

Sotto diverso profilo, con il divieto di *ius variandi* di cui all'art. 3, comma 1, l. 81/2017 il legislatore, forse inavvertitamente, interviene “a gamba tesa” su materie che, in riferimento a una categoria non certo marginale come quella degli agenti e dei rappresentanti di commercio, trovano già una disciplina specifica

⁶¹⁸ Art. 6, comma 1, l. 192/1998.

⁶¹⁹ Ancora M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo*, cit., p. 277.

⁶²⁰ A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 41

⁶²¹ ID., *Il lavoro autonomo*, cit., p. 260 ss., anche per ulteriori riferimenti.

⁶²² G.F. MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro. Il recesso ordinario*, Giuffrè, Milano, 1962, p. 219, secondo cui tale preminenza giustifica il potere del committente di modificare le caratteristiche dell'*opus* sulla base della propria *nuda voluntas*.

⁶²³ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963, p. 248.

⁶²⁴ Così A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 41 s.; ID., *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 190.

negli Accordi Economici Collettivi (AEC), che da tempo assolvono una rilevanza e un'efficacia giuridica simile a quella dei contratti collettivi nel lavoro subordinato⁶²⁵.

L'AEC Industria 30 luglio 2014 (art. 2) e l'AEC Commercio 16 febbraio 2009 (art. 2), infatti, sulla scorta di un'esperienza contrattual-collettiva che risale agli accordi del 1988, riconoscono al preponente la possibilità di rivedere discrezionalmente l'ambito di operatività dell'incarico conferito, nonché la percentuale delle provvigioni, i prodotti oggetto di promozione e la clientela, ricollegando all'entità delle eventuali modificazioni, analiticamente individuate dagli AEC in termini quantitativi in relazione all'incidenza sulle provvigioni, l'applicazione di una specifica disciplina, con riferimento alle modalità di esercizio dello *ius variandi* e alla tutela per l'agente che rifiuti le nuove condizioni contrattuali⁶²⁶.

Peraltro, laddove la disciplina collettiva non trova applicazione, è stata la giurisprudenza a precisare i limiti di validità ed efficacia delle clausole contrattuali individuali attributive di un potere di variazione unilaterale, arrivando in alcuni casi a stabilirne la nullità per la loro natura di condizioni meramente potestative, ai sensi dell'art. 1355 c.c.⁶²⁷, ovvero per la indeterminatezza dell'oggetto ai sensi dell'art. 1346 e 1418 c.c.⁶²⁸, o comunque a sindacare l'esercizio dello *ius variandi* sulla base dei canoni della correttezza e della buona fede⁶²⁹.

Così, se nel rapporto tra lo Statuto del lavoro autonomo e il mondo dei rapporti di agenzia un primo elemento di "contraddittorietà sistemica"⁶³⁰ era dato dalla circostanza che una parte della dottrina tende a qualificare l'agente in ogni caso come un imprenditore o un piccolo imprenditore⁶³¹, piuttosto che come un

⁶²⁵ G. GHEZZI, *Del contratto di agenzia*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, Zanichelli-Il Foro italiano, Bologna-Roma, 1970, spec. p. 23 ss. Sul punto *supra*, Cap. I, § 6.

⁶²⁶ Sul punto R. BALDI, A. VENEZIA, *Il contratto di agenzia. La concessione di vendita. Il franchising*, Giuffrè, Milano, 2015, p. 83 ss.; L. PERINA, G. BELLIGOLI, *Il rapporto di agenzia*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 59 ss.; E. SARACINI, F. TOFFOLETTO, *Il contratto di agenzia. Artt. 1742-1753*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2014, p. 27 ss.

⁶²⁷ Cass. 20 maggio 1997, n. 4504, in *OGL*, 1998, I, p. 64, con nota di V. POMARES, *Clasuloa "cliente direzionale": una presa di posizione della Corte di cassazione*; Trib. Milano 16 dicembre 2005, in *ARC*, 2006, n. 2, p. 46.

⁶²⁸ Trib. Bari 3 novembre 2010, in *ARC*, 2011, n. 1, p. 36; Trib. Bologna 11 aprile 2012, *ivi*, 2012, n. 3, p. 35.

⁶²⁹ Cass. 2 maggio 2000, n. 5467, in *Corr. giur.*, 2000, n. 8, p. 1029, con nota di F. DI CIOMMO, *L'abuso di potere del preponente nel rapporto di agenzia*.

⁶³⁰ F.M. PUTATURO DONATI, *Agenti e Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 252 ss.

⁶³¹ R. VITOLO, *Del contratto di agenzia*, in D. VALENTINO (a cura di), *Dei singoli contratti*, in E. GABRIELLI (diretto da), *Commentario del codice civile*, Utet, Torino, 2011, p. 515, secondo cui «non può revocarsi in dubbio [...] che l'agente sia sempre imprenditore commerciale [...] nel senso ed agli effetti dell'art. 2195, n. 5, c.c.». In tal senso, sia pure con alcune aperture, E.

lavoratore autonomo (con la conseguenza che l'agente sarebbe escluso dal campo di applicazione dello Statuto⁶³²), un ulteriore elemento di tensione sistemica sembrerebbe doversi ravvisare nella circostanza che il divieto di *ius variandi* «rischia di rendere improvvisamente abusive e prive di effetto le clausole dei contratti individuali di agenzia in tema di variazioni unilaterali, anche quando rinviano o richiamano gli AEC»⁶³³.

3.2. La disciplina statutaria del recesso e l'(apparente) arretramento rispetto alla disciplina codicistica.

Un analogo problema di disallineamento tra le disposizioni dello Statuto e la disciplina codicistica può ravvisarsi in riferimento al delicato nodo del recesso.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, l. 81/2017, si considerano abusive e prive di effetto anche le clausole che attribuiscono al committente – ma solo «nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa» (per quanto non necessariamente «coordinata») – la facoltà di recedere dal contratto «senza congruo preavviso».

Tale disposizione è stata oggetto di critiche in dottrina, da parte di chi⁶³⁴ vi ha ravvisato un deciso arretramento rispetto alla tutela accordata al prestatore nella disciplina codicistica, con particolare riferimento a quella del contratto d'opera (art. 2227 c.c., che in caso di recesso del committente successivo al principio di esecuzione dell'opera obbliga il recedente a tenere indenne il prestatore «delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno»)⁶³⁵, ma non solo⁶³⁶.

Sulla base di tali rilievi, è stato proposto di procedere a un'interpretazione correttiva della norma, da intendersi aggiuntiva, e non sostitutiva, rispetto alle

SARACINI, F. TOFFOLETTO, *Il contratto di agenzia*, cit., p. 56, cui si rinvia anche per ulteriori riferimenti.

⁶³² Lo rileva in senso critico F. TOFFOLETTO, *Agenti imprenditori, non lavoratori autonomi*, in *S24*, 23 maggio 2017; ID., *Quel "pasticcaccio" sul Codice Civile*, *ivi*, 7 giugno 2017.

⁶³³ F.M. PUTATURO DONATI, *Agenti e Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 259, secondo cui è una conclusione che si impone, «salvo ricorrere ad accordi da sottoscrivere con l'agente ad integrazione delle originarie pattuizioni negoziali».

⁶³⁴ A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 186 s., ID., *Le tutele civilistiche*, cit., p. 38; S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 485; M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo*, cit., p. 277 s.

⁶³⁵ La *ratio* della previsione codicistica, originaria del codice del 1865 (art. 1641), è da rinvenire non solo nel carattere fiduciario del contratto, quanto nella preminenza dell'interesse del committente, il quale è infatti «investito di un anticipato potere di disposizione sull'*opus* destinato a essere suo», secondo la lettura di F. SANTORO PASSARELLI, voce *Opera (Contratto di)*, in *NNDI*, XI, Utet, Torino, 1965, cit., p. 989, che richiama G.F. MANCINI, *Il recesso unilaterale*, cit., p. 218. Sul punto, *funditus*, G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 243 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 320 ss.

⁶³⁶ Si veda infatti l'art. 1671 c.c., per il contratto d'appalto; l'art. 1725 c.c., in materia di revoca del mandato oneroso; l'art. 2237 c.c. per il contratto d'opera intellettuale.

regole generali di cui agli artt. 2222 e ss. c.c.⁶³⁷ (ovvero, aggiungiamo noi, a quelle del singolo tipo contrattuale nel quale sia dedotta l'attività di lavoro autonomo).

La considerazione, tuttavia, ad avviso di chi scrive, ri, se si considera che nel limitare l'ambito di applicazione della previsione in questione il legislatore ha inteso fare riferimento ai rapporti di lavoro autonomo aventi ad oggetto un *facere* continuativo del prestatore – inteso vuoi come compimento di un «servizio» (art. 2222 c.c.), vuoi come reiterazione nel tempo di una serie di *opera* collegati tra loro – e dunque, essenzialmente, a un rapporto di durata⁶³⁸. Un rapporto, quindi, che non ricalca lo schema del contratto d'opera avente ad oggetto, invece, il compimento dell'*opus perfectum*, cui si rivolge, nel fare riferimento al «mancato guadagno» la disciplina di cui all'art. 2227 c.c.

Solo al contratto d'opera avente ad oggetto il compimento di un *opus perfectum*, quale contratto ad esecuzione istantanea⁶³⁹, può trovare piena applicazione l'art. 2227 c.c., che è invece inapplicabile al contratto d'opera di durata⁶⁴⁰, avente ad oggetto il compimento (evidentemente «senza vincolo di subordinazione») di un «servizio», il quale pure è e resta un rapporto di lavoro autonomo, ma può rientrare nella categoria dei rapporti di durata⁶⁴¹, con la conseguenza che troverà applicazione la disciplina generale applicabile a questi ultimi, e cioè il regime di libera recedibilità con efficacia *ex nunc* di cui all'art. 1373 c.c.⁶⁴²

Se così è, non può dirsi che la novella intervenga in senso peggiorativo rispetto alla disciplina codicistica, in quanto presenta un ambito di applicazione diverso da quello proprio dell'art. 2227 c.c., stabilendo l'obbligo di «congruo

⁶³⁷ Così A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 38; ID. *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 186.

⁶³⁸ Nel senso che il contratto d'opera può essere costitutivo di un rapporto di durata, molto esplicitamente, G. SANTORO PASSARELLI, voce *Lavoro autonomo*, in *EGT*, XVIII, Treccani, Roma, 1990, p. 14; P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, Giuffrè, Milano, 2000, p. 268, nonché, sia pure implicitamente, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 260, ove si fa riferimento a «rapporti di lavoro autonomo [...] a carattere di durata». In tal senso, in giurisprudenza, in riferimento alla figura del contratto a progetto, Trib. Torino, 5 aprile 2005, in *Lav. giur.*, 2005, p. 660, con nota di V. FILÌ, *Il lavoro a progetto in una pronuncia pioniera della giurisprudenza di merito* (p. 665 ss.). Sulle possibili accezioni della nozione di continuità nell'ambito delle collaborazioni di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., *supra*, Cap. II, § 4.1.1.

⁶³⁹ Il cui adempimento avviene *uno actu*, nella lettura tradizionale di G. OPPO, *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 1943, n. 5-6, p. 143 ss., n. 7-12, p. 227 ss., e 1944, n. 1, p. 17 ss.

⁶⁴⁰ In tal senso G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, Franco Angeli, Milano, 1979, p. 107 ss.; e successivamente, ID., voce *Lavoro autonomo*, cit., p. 14 s.

⁶⁴¹ Nel senso individuato da G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., p. 223, per cui «la durata è determinata solo in funzione del tempo ed essa non incontra il limite dello scopo». Sul punto G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 26, secondo cui le obbligazioni del prestatore d'opera, in caso di contratto d'opera avente ad oggetto il compimento di un servizio, «devono essere qualificate come obbligazioni di mezzi».

⁶⁴² Ancora G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., p. 240; G.F. MANCINI, *Il recesso unilaterale*, cit., p. 241 ss.

preavviso» nei casi di contratto di collaborazione continuativa a tempo indeterminato aventi ad oggetto il compimento di un «servizio» o nei contratti di collaborazione autonoma aventi ad oggetto la prestazione periodica di più *opera*⁶⁴³, mentre l'art. 2227 c.c. continua a trovare applicazione in relazione al singolo contratto d'opera a esecuzione istantanea⁶⁴⁴.

Anzi, in riferimento al contratto d'opera intellettuale, la novella, per il suo carattere inderogabile, pare rappresentare un avanzamento del livello di tutela, posto che la giurisprudenza non ha mai dubitato della natura dispositiva – sia pure in riferimento alla possibilità di derogare alla disciplina codicistica in senso più favorevole al professionista – della previsione di cui all'art. 2237 c.c.⁶⁴⁵

Rimane invece da chiedersi se in caso di collaborazione (continuativa) a termine il congruo preavviso cui fa riferimento l'art. 3, comma 1, l. 81/2017, sia sufficiente a legittimare il recesso discrezionale *ante tempus* del committente, o se in tal caso debba trovare applicazione la disciplina della *mora credendi*⁶⁴⁶.

Si tratta cioè di chiedersi se la novella innovi rispetto a quanto poteva desumersi dai principi generali, consentendo ora il recesso anticipato in caso di contratto a termine, anche in assenza di giusta causa (salvo solo il preavviso), senza quindi che il collaboratore abbia diritto al pagamento dei compensi che gli sarebbero stati dovuti fino al termine del rapporto.

Ad avviso di chi scrive, si tratta di una conclusione da escludere: l'apposizione del termine ingenera infatti un legittimo affidamento del prestatore circa la stabilità del rapporto contrattuale che non può essere compresso in assenza di una valida ragione, né nel campo del diritto del lavoro subordinato, né nel campo dei rapporti derivati dallo schema della *locatio operis* (oltre all'art. 2227 c.c., cfr. l'art. 1651 c.c. e l'art. 1725 c.c.). D'altronde, in termini non dissimili si poneva la disciplina in materia di recesso anticipato dal contratto di lavoro a progetto (art. 67, comma 2, d.lgs. 276/2003)⁶⁴⁷, nel vigore della quale la giurisprudenza non dubitava che fosse dovuto al collaboratore, accertata

⁶⁴³ In tal senso, sulla base di un'identità di *ratio*, M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo*, cit., p. 277.

⁶⁴⁴ In questo senso pare condivisibile la notazione di A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 38; ID., *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 186, secondo cui la novella deve intendersi come aggiuntiva, e non sostitutiva, rispetto alle regole generali di cui agli artt. 2222 e ss. c.c.

⁶⁴⁵ Cass., sez. II, 14 agosto 2012 n. 14510, in *GCM*, 2012, n. 7-8, p. 1038; Cass. 6 maggio 2000, n. 5738, in *D&G*, 2000, n. 19, p. 73; Cass. 15 maggio 1996, n. 4501, in *DeJure*. Nel senso dell'inderogabilità della disciplina di cui all'art. 2227 c.c., tuttavia, U. GARGIULO, *Il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contratti*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 26/2004, p. 20.

⁶⁴⁶ In tal senso si poneva G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., p. 109, argomentando a partire dalle riflessioni di G. GHEZZI, *Del contratto di agenzia*, cit., p. 204.

⁶⁴⁷ Su cui U. GARGIULO, *Il recesso nel lavoro a progetto*, cit F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2012, p. 189 s., anche per ulteriori riferimenti.

l'insussistenza della giusta causa addotta dal committente, il pagamento dei compensi che gli sarebbero spettati fino alla data di naturale scadenza del contratto⁶⁴⁸.

In tale prospettiva, comunque, pare condivisibile la critica di chi ha lamentato la mancata introduzione di vincoli di carattere causale al recesso, quantomeno in riferimento al mondo delle collaborazioni coordinate e continuative, oggi senza progetto, che avrebbe invece costituito un elemento di effettiva innovazione⁶⁴⁹.

Se pure in relazione al rapporto tra art. 2227 c.c. e tutela statutaria vi sono quindi buone ragioni per sostenere che in tema di recesso la novella non determina un arretramento rispetto alla tutela codicistica, ciò non significa che essa sia immune da considerazioni critiche.

È infatti dato dubitare della sua effettiva portata innovatrice, posto che la necessità di un termine di preavviso poteva già farsi discendere dalla sussistenza degli obblighi generali di buona fede e correttezza⁶⁵⁰, e ciò tanto più a seguito dell'evoluzione della giurisprudenza di legittimità in materia di "recesso abusivo", secondo cui, persino nell'ambito dei rapporti commerciali tra imprese, quand'anche il contratto preveda il diritto di recesso *ad nutum* in favore di una delle parti, «il giudice del merito non può esimersi [...] dal valutare se l'esercizio di tale facoltà sia stato effettuato nel pieno rispetto delle regole di correttezza e di buona fede cui deve improntarsi il comportamento delle parti del contratto»⁶⁵¹.

Infine, un problema non secondario relativo alla previsione statutaria in materia di recesso è rappresentato dall'ambiguità della formula adoperata dal legislatore, che si limita a prevedere la «congruità» del preavviso, senza offrire alcun elemento utile per la sua quantificazione temporale, contrariamente a quanto avviene, ad esempio, nella disposizione codicistica in materia di agenzia (art. 1750 c.c.).

⁶⁴⁸ *Inter alia*, Trib. Milano 6 febbraio 2006, n. 356. Sul punto, M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 197 ss., spec. p. 202.

⁶⁴⁹ A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 38; ID., *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 186.

⁶⁵⁰ Così già G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., p. 107.

⁶⁵¹ Cass. 18 settembre 2009, n. 20106, tra l'altro in *Foro it.*, 2010, n. 1, I, c. 85, con nota di A. PALMIERI, R. PARDOLESI, *Della serie "a volte ritornano": l'abuso del diritto alla riscossa* (c. 95 ss.), la quale precisa che «tale sindacato, da parte del giudice di merito, deve pertanto essere esercitato in chiave di contemperamento dei diritti e degli interessi delle parti in causa, in una prospettiva anche di equilibrio e di correttezza dei comportamenti economici». Sul punto, U. MORELLO, *L'abuso del diritto*, cit., p. 685 ss.

3.3. La disciplina rimediale delle clausole abusive, tra invalidità e risarcimento del danno

Accanto alla conseguenza dell'inefficacia delle clausole abusive, espressamente sancita dall'art. 3, comma 1, l. 81/2017, il successivo comma 3 della disposizione prevede che il lavoratore autonomo abbia diritto al risarcimento del danno «anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati». La medesima tutela, come si è avuto modo di vedere, trova applicazione in caso di rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta⁶⁵².

Anche questa disposizione in materia risarcitoria ha suscitato perplessità in dottrina, considerato che la comminatoria di inefficacia della clausola abusiva rende difficile la stessa configurazione di un danno risarcibile.

Lo spazio per invocare la tutela risarcitoria pare dunque doversi limitare ai casi in cui le parti abbiano dato spontaneamente esecuzione alla clausola inefficace⁶⁵³: dunque, nei casi in cui il collaboratore abbia subito un recesso senza preavviso ovvero una modifica unilaterale delle condizioni contrattuali, ne conseguirà che la misura del risarcimento potrà essere individuata, nel primo caso, nel compenso che sarebbe spettato al lavoratore durante il periodo di «congruo» preavviso (salvo quanto si è detto sull'eventuale applicabilità dell'art. 2227 c.c.), e, nel secondo caso, nella maggior somma che il lavoratore avrebbe percepito (tenuto conto anche delle eventuali spese sostenute), se non si fosse visto modificare unilateralmente le condizioni contrattuali.

4. Le condotte abusive: l'estensione del divieto di abuso di dipendenza economica ai rapporti di lavoro autonomo «non imprenditoriale»

Le condotte abusive sono individuate dallo Statuto, oltre che nel rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta (art. 3, comma 2, l. 81/2017), del quale ci si è già occupati, anche nell'ipotesi, ben più importante, dell'«abuso di dipendenza economica» vietato dall'art. 9, l. 192/1998, disposizione che l'art. 3, comma 4, l. 81/2017 estende espressamente ai rapporti di lavoro autonomo «non imprenditoriale»⁶⁵⁴.

⁶⁵² *Supra*, § 2.

⁶⁵³ In tal senso M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo*, cit., p. 283; G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 378, entrambi peraltro scettici sulle potenzialità del tentativo di conciliazione da promuovere mediante gli organismi abilitati, al momento, inoltre, accessibili solamente dai collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.

⁶⁵⁴ Sull'art. 3, comma 4, l. 81/2017, v., in generale, A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., spec. p. 34 ss.; P.P. FERRARO, *Professioni intellettuali e abuso di dipendenza economica*, in *Corriere Giur.*, 2018, n. 2, p. 217 ss., e, se vuoi, G. CAVALLINI, *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del "nuovo" diritto civile al servizio del lavoro autonomo*, in G. ZILIO

Il legislatore ha così integralmente trasfuso nel nuovo Statuto – con il solo limite della compatibilità – una norma appartenente al sistema del diritto dei contratti commerciali, secondo un’opzione di politica del diritto che si è visto essere comune alle diverse disposizioni della novella che costituiscono il nucleo della “tutela contrattuale” del lavoro autonomo, nella quale, infatti, è dato ravvisare «meno diritto del lavoro, più diritto dei contratti»⁶⁵⁵.

Prima di esaminare la disposizione cui rinvia la novella, e di valutarne le potenzialità applicative in riferimento al mondo del lavoro autonomo, meritano di essere spese alcune parole sulla legge sulla subfornitura, che si è visto avere costituito il principale modello di riferimento normativo per le tutele contrattuali del lavoro autonomo⁶⁵⁶.

4.1. La legge sulla subfornitura come modello di riferimento per la tutela civilistica del contraente “debole”

La legge sulla subfornitura ha rappresentato una delle prime risposte legislative allo scenario produttivo dell’impresa “a rete” postfordista, ove la frammentazione del ciclo produttivo si realizza anche tramite la devoluzione all’esterno di importanti parti o fasi dell’attività economica delle imprese⁶⁵⁷.

Non si intende qui effettuare una compiuta analisi della disciplina speciale dettata dalla l. 192/1998, oggetto, nell’ultimo ventennio, di numerose ricostruzioni sistematiche da parte della dottrina civilistica e commercialistica⁶⁵⁸. Basterà rilevare che in tale testo normativo il legislatore ha

GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 285 ss.

⁶⁵⁵ A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 181.

⁶⁵⁶ ID., *Le tutele civilistiche*, cit., p. 36. Sul punto *supra*, § I.

⁶⁵⁷ La letteratura sul tema è notoriamente sterminata. Nella prospettiva lavoristica, attenta soprattutto a cogliere i relativi processi di articolazione, trasformazione e flessibilizzazione della figura datoriale, v., almeno, M.T. CARINCI (a cura di), *Dall’impresa a rete alle reti d’impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015; O. RAZZOLINI, *Lavoro e decentramento produttivo nei gruppi di imprese*, in M. AIMO, D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, UTET, Assago, 2014, p. 677 ss.; I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014; AIDLASS, *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*, Atti del XVI Congresso nazionale di diritto del lavoro, Catania 21-23 maggio 2009, Giuffrè, Milano 2010; M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *DLRI*, 2010, p. 203 ss.; L. CORAZZA, *Contractual integration e rapporti di lavoro: uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, Padova, 2004.

⁶⁵⁸ Si rinvia pertanto a V. CUFFARO (a cura di), *La subfornitura nelle attività produttive*, Jovene, Napoli, 1998; R. LECCESE, voce *Subfornitura*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Comm.*, Aggiornamento, Utet, Torino, 2000, p. 744 ss.; M. SUPPA, voce *Subfornitura (contratto di)*, in *EGT*, XVII, Treccani, Roma, 2001, p. 1 ss.; F. PROSPERI, *Il contratto di subfornitura e l’abuso di dipendenza economica: profili ricostruttivi e sistematici*, Esi, Napoli, 2002; C. BERTI, B. GRIZZANI, *La disciplina della subfornitura nelle attività produttive*, Giuffrè, Milano, 2005. Per una ricostruzione attenta ai profili lavoristici, v. M. MARINELLI, *La subfornitura*, in M. BROLLO (a

apprestato, in una disciplina organica, una vasta gamma di garanzie a tutela delle imprese che, trovandosi a fornire beni o servizi destinati a essere integrati nel ciclo produttivo di un committente principale, possono risultare dipendenti, nei termini che esamineremo a breve, da quest'ultimo⁶⁵⁹.

Nella prospettiva della valorizzazione dell'intreccio tra la dimensione civilistica e quella lavoristica, deve essere evidenziato che nella l. 192/1998 il legislatore ha adottato la tecnica della limitazione dell'autonomia privata attraverso la previsione di norme inderogabili a tutela del contraente ritenuto "debole". Una tecnica, dunque, «di lunga tradizione»⁶⁶⁰ – già ampiamente adoperata nel diritto del lavoro e delle locazioni – la cui esportazione al campo dei rapporti commerciali ebbe tuttavia del rivoluzionario⁶⁶¹, e non mancò di destare critiche anche severe da parte di chi ritenne «grave» tale intromissione nella libertà negoziale dei contraenti⁶⁶².

Tra i tratti di affinità con la normativa lavoristica presenti nella l. n. 192/1998, è emblematica la disposizione di all'art. 2, primo comma, la quale prevede che in caso di nullità del contratto il subfornitore abbia diritto al pagamento delle prestazioni già effettuate e al risarcimento delle spese sostenute in buona fede per l'esecuzione, sulla falsariga dell'art. 2126 c.c.⁶⁶³, nonché la previsione di cui all'art. 10 della legge sulla subfornitura (oggetto tuttavia di recente abrogazione⁶⁶⁴), la quale, nel prevedere un tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Camera di commercio, replicava quanto allora stabilito per le controversie di lavoro.

In questa prospettiva, può apprezzarsi come con il rinvio – diretto o indiretto – mosso dal nuovo Statuto alla disciplina sulla subfornitura, si realizzi quel processo di "ritorno" al mondo del lavoro (autonomo), di regole e principi di originaria derivazione lavoristica, che erano nel frattempo transitati nel diritto dei contratti "di seconda generazione"⁶⁶⁵.

cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, VI, Cedam, Padova, 2012, p. 1645 ss.

⁶⁵⁹ Sul significato del termine "dipendenza" nel contesto della l. 192/1998, v. *infra*, in questa sezione, il § 4.3.

⁶⁶⁰ F. PROSPERI, *Il contratto di subfornitura*, cit., p. 9. Sugli influssi della tradizione lavoristica nell'evoluzione del diritto civile L. MENGONI, *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile*, in *DLRI*, 1990, p. 1 ss.

⁶⁶¹ *Ivi*, p. 678, dove si rileva la «carica innovativa dirompente» della legge sulla subfornitura e del divieto di abuso di dipendenza economica in particolare.

⁶⁶² G. DE NOVA, *La subfornitura, una legge grave*, in *Riv. Dir. Priv.*, 1998, p. 449.

⁶⁶³ Rileva l'analogia M. MARINELLI, *La subfornitura*, cit., p. 1654.

⁶⁶⁴ Ad opera dell'art. 5, comma 2, d.lgs. 25 novembre 2016, n. 219, in attuazione della delega per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio.

⁶⁶⁵ Cfr. L. NOGLER, *(Ri)scoprire le radici giuslavoristiche del 'nuovo' diritto civile*, in *EDP*, 2013, n. 4, p. 959 ss.; A. PERULLI, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, cit., p. 251 ss.; P. ICHINO, *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *RIDL*, 2012, I, p. 59 ss.

4.2. Il carattere sostanzialmente innovativo dell'espressa estensione ai rapporti di lavoro autonomo del divieto di abuso di dipendenza economica, nonostante la sua natura di norma "transtipica"

L'art. 9, l. 192/1998, originariamente destinato a trovare la propria collocazione nel corpus della normativa *antitrust*⁶⁶⁶, sulla falsariga di quanto avvenuto nell'ordinamento tedesco e francese⁶⁶⁷, vieta al primo comma «l'abuso da parte di una o più imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, una impresa cliente o fornitrice».

Se l'applicabilità del divieto ai rapporti di lavoro autonomo «non imprenditoriale» viene oggi esplicitamente prevista dal legislatore, l'individuazione dell'ambito di applicazione della disposizione – e, in particolare, il significato da attribuirsi ai termini «impresa cliente o fornitrice» – ha rappresentato uno dei punti più controversi nella riflessione dottrinale e giurisprudenziale sull'istituto.

Già all'indomani dell'introduzione della l. 192/1998 i primi commentatori avevano intuito come la norma dovesse presentare un ambito applicativo ben più esteso rispetto a quello delle altre disposizioni della legge sulla subfornitura⁶⁶⁸, vuoi per argomenti di carattere letterale (in particolare, l'utilizzo dei termini

⁶⁶⁶ La disposizione doveva essere introdotta nel corpo della l. 10 ottobre 1990, n. 287, dopo l'art. 3, in tema di abuso di posizione dominante. Tuttavia, l'AGCM, con bollettino n. 25/1995 (reperibile in A. DE NICOLA, L. COLOMBO, *La subfornitura nelle attività produttive. Il nuovo contratto di subfornitura ex Legge 18 giugno 1998, n. 192. Disciplina civilistica e fiscale*, Il Sole 24 Ore Norme & Tributi, Milano, 1998, Appendice, p. 162 ss.) aveva rilevato l'improprietà dell'inserimento nella legge *antitrust* di una norma destinata a trovare applicazione anche a prescindere dalla rilevanza concorrenziale dell'abuso. Sul rapporto tra dimensione civilistica e dimensione *antitrust* nella genesi della norma v. L. DELLI PRISCOLI, *L'abuso di dipendenza economica nella nuova legge sulla subfornitura: rapporti con la disciplina delle clausole abusive e con la legge antitrust*, in *Giur. comm.*, 1998, I, p. 833 ss.; V. PINTO, *L'abuso di dipendenza economica «fuori dal contratto» tra diritto civile e diritto antitrust*, in *Riv. dir. civ.*, 2000, II, p. 390 ss.

⁶⁶⁷ Per una recente panoramica comparatistica sul rapporto tra le due anime del divieto, C. DESOGUS, *L'estensione della "regola di convergenza" europea alle norme nazionali sulle condotte unilaterali*, in *Giur. Comm.*, 2014, n. 1, p. 133 ss. Sul punto, nella prospettiva del diritto eurounitario, P. KËLLEZI, *Abuse below the Threshold of Dominance? Market Power, Market Dominance, and Abuse of Economic Dependence*, in M. MACKENRODT ET AL. (eds.), *Abuse of Dominant Position: New Interpretation, New Enforcement Mechanisms?*, Springer, Munich, 2008, p. 55 ss.

⁶⁶⁸ In tal senso, con diverse sfumature, D. MAFFEIS, *Abuso di dipendenza economica*, in G. DE NOVA (a cura di), *La subfornitura: legge 18 giugno 1998, n. 192*, Ipsoa, Milano, 1998, p. 78; F. PROSPERI, *Subfornitura industriale, abuso di dipendenza economica e tutela del contraente debole*, in *Rass. Dir. Civ.*, 1999, p. 665; G. NICOLINI, *Subfornitura e attività produttive*, Giuffrè, Milano, 1999, p. 122; V. ROPPO, *Il contratto*, Giuffrè, Milano, 2001, p. 926; A. BARBA, *L'abuso di dipendenza economica: profili generali*, in V. CUFFARO (a cura di), *La subfornitura nelle attività produttive*, cit., p. 297.

“impresa cliente o fornitrice”, assenti nelle altre disposizioni della legge⁶⁶⁹), vuoi soprattutto per ragioni di carattere sistematico, da rinvenire da un lato nella genesi concorrenziale della norma⁶⁷⁰ e dall’altro nella la sua natura specificativa della clausola generale di buona fede⁶⁷¹. In tale prospettiva, d’altronde, era possibile ricollegare il divieto ai principi internazionalmente riconosciuti in materia di *gross disparity*⁶⁷², di *excessive benefit or unfair advantage*⁶⁷³ e di *unfair exploitation*⁶⁷⁴.

Rispetto alla lettura in chiave estensiva del divieto non erano tuttavia mancate voci critiche⁶⁷⁵, le quali deducevano la necessità di un’interpretazione quanto più restrittiva della norma, adducendo l’argomento, di carattere topografico, della collocazione in una legge speciale, sia quello relativo al carattere assolutamente eccezionale di una disposizione autorizzativa di un inedito controllo giudiziale sull’assetto negoziale convenuto tra le parti.

Un orientamento intermedio, poi, sosteneva la possibilità di applicare il divieto anche al di là dei rapporti individuati dall’art. 1, l. 192/1998, ma solo ove assumesse rilievo un fenomeno di integrazione verticale⁶⁷⁶ analogo a quello che

⁶⁶⁹ In tal senso R. CASO, R. PARDOLESI, *La nuova disciplina del contratto di subfornitura (industriale): scampolo di fine millennio o prodromo di tempi migliori?*, in *Riv. dir. priv.*, 1998, p. 733, secondo cui il legislatore ha volutamente adoperato «espressioni in grado di comprendere entità imprenditoriali che vanno dai *franchisees* agli stessi produttori finali dipendenti dalle c.d. centrali d’acquisto».

⁶⁷⁰ F. PROSPERI, *Il contratto di subfornitura*, cit., p. 268.

⁶⁷¹ In tal senso C.M. BIANCA, *Il contratto*, 2° ed., Giuffrè, Milano, 2000, p. 405, secondo cui il divieto in questione «appartiene quindi alla disciplina generale del contratto, in quanto pone un limite di fondo all’autonomia privata. Esso segna un ulteriore, importante ingresso del principio di buona fede nelle relazioni tra imprese».

⁶⁷² Cfr. l’art. 3.2.7 dei principi *Unidroit*, che attribuisce rilievo alla circostanze che «*the other party has taken unfair advantage of the first party's dependence, economic distress or urgent needs*». Sul punto F. VOLPE, *I principi Unidroit e l’eccessivo squilibrio del conenuto contrattuale (gross disparity)*, in *Riv. dir. priv.*, 1999, p. 66 ss.

⁶⁷³ Cfr. l’art. 4.109 dei *PECL*.

⁶⁷⁴ Cfr. l’art. II-7:207 del *Draft Common Frame of Reference*.

⁶⁷⁵ A. MUSSO, *La subfornitura*, in F. GALGANO, (a cura di), *Commentario del codice civile Scialoja-Branca*, Zanichelli – Il Foro italiano, Bologna – Roma, 2003, p. 466, secondo cui se pure «è indubbio, infatti, che la primitiva finalità di questo istituto fosse orientata senz’altro verso siffatta finalità [...] sembra pure indubbio che il suo definitivo mantenimento all’interno della legge speciale sulla subfornitura nelle attività produttive – privo di alcun aggancio ad un riferimento più ampio – imponga una conclusione assai più restrittiva rispetto all’interpretazione dominante». In tal senso anche R. RINALDI, F.R. TURITTO, *L’abuso di dipendenza economica*, in P. SPOSATO, M. COCCIA (a cura di), *La disciplina del contratto di subfornitura nella l. n. 192 del 1998*, Giappichelli, Torino, 1999, p. 121; A.P. SCARSO, *Abuso di dipendenza economica, autonomia contrattuale e diritto antitrust*, in *Resp. Civ. e Prev.*, 2008, I, p. 268.

⁶⁷⁶ In tal senso V. PINTO, *L’abuso di dipendenza economica «fuori dal contratto»*, cit., p. 399, che argomenta anche sulla base dei lavori preparatori della legge; R. NATOLI, *L’abuso di dipendenza economica. Il contratto e il mercato*, Jovene, Napoli, 2004, p. 98. In giurisprudenza, Trib. Forlì 27 ottobre 2010, in *Foro it.*, 2011, I, c. 1578, con nota redazionale, che ha escluso l’abuso poiché le due imprese operavano in settori merceologici diversi, e Trib. Roma 5 febbraio 2008, *ivi*, 2008, I, c. 2326, che ha escluso l’applicabilità del divieto al rapporto tra un’impresa e

si realizza nell'ambito della fornitura industriale, con particolare riferimento ai rapporti di *franchising*⁶⁷⁷ e di concessione di vendita⁶⁷⁸.

Nonostante il carattere prevalente in dottrina dell'orientamento estensivo, tuttavia, la giurisprudenza ha alquanto tentennato prima di riconoscere la generale applicabilità del divieto a *tutti* i rapporti tra imprese⁶⁷⁹, secondo un indirizzo che parrebbe essersi oggi definitivamente consolidato⁶⁸⁰, anche in virtù dell'importante avallo delle Sezioni Unite⁶⁸¹, le quali hanno affermato, sia pure per *obiter dicta*, che «l'abuso configura una fattispecie di applicazione generale», ancorché continuino a registrarsi tuttora voci contrarie in dottrina⁶⁸² e in giurisprudenza⁶⁸³.

la banca finanziatrice. In senso esplicitamente contrario, F. PROSPERI, *Il contratto di subfornitura*, cit., pag. 273, e E. CAPOBIANCO, *L'abuso di dipendenza economica. Oltre la subfornitura*, in *Conc. merc.*, 2012, p. 637.

⁶⁷⁷ Sulle declinazioni del divieto al *franchising* v. L. DELLI PRISCOLI, *Franchising e tutela dell'affiliato*, Giuffrè, Milano 2000, p. 95 e segg.

⁶⁷⁸ Sui quali avrebbe poi avuto modo di pronunciarsi Cass. 18 settembre 2009, n. 20106, cit., relativa al celebre caso Renault, che ha rappresentato il più significativo avallo giurisprudenziale della teoria dell'abuso del diritto (*supra*).

⁶⁷⁹ Nel senso della generale applicabilità del divieto, v. la pronuncia pioniera di Trib. Bari 6 maggio 2002, in *Foro It.*, 2002, n. 7-8, I, c. 2178, con note di A. PALMIERI, *Rifiuto (tardivo) di fornitura, vessazione del proponente ed eliminazione delle alternative: un caso limite di dipendenza economica*, e di C. OSTI, *Primo affondo dell'abuso di dipendenza economica* (per un caso di rivendita al dettaglio di capi di abbigliamento); Trib. Roma 5 novembre 2003, *ivi*, 2003, I, c. 3439, con osservazioni di G. COLANGELO (per un caso di concessione di vendita); Trib. Taranto 17 settembre 2003, *ivi* (per un caso di *franchising*); Trib. Catania 5 gennaio 2004, in *Danno e Resp.*, 2004, p. 426, con nota di A. PALMIERI (per una compravendita di prodotti ad uso medicinale); Trib. Trieste 21 settembre 2006, in *Foro It.*, 2006, I, c. 3513, con osservazioni di G. COLANGELO e di A. PALMIERI (per un contratto di fornitura telefonica); Trib. Roma 30 novembre 2009, *ivi*, 2011, I, c. 256 (per un caso di appalto di servizi distributivi); Trib. Torino 12 marzo 2010, *ivi*, 2011, I, c. 271, con nota di A. PALMIERI, *Abuso di dipendenza economica: c'è ma non si vede* (ancora per un rapporto di concessione di vendita); Trib. Vercelli 14 novembre 2014, *ivi*, 2015, I, c. 3344, con nota redazionale (per un rapporto di agenzia immobiliare); Trib. Milano 17 giugno 2016, *ivi*, 2016, I, c. 3636, con nota redazionale (per un rapporto intercorrente tra il colosso informatico Google e una *software house*); Trib. Roma 24 gennaio 2017, in *DeJure* (per un rapporto tra la RAI e una società di audio-descrizione). Nel senso dell'applicabilità del divieto ai soli rapporti di fornitura, v. Trib. Bari 2 luglio 2002, in *Foro it.*, 2002, I, c. 3207, con nota di A. PALMIERI, *Abuso di dipendenza economica: dal "caso limite" alla (drastica) limitazione dei casi di applicazione del divieto?*; Trib. Taranto 22 dicembre 2003, *ivi*, 2004, I, c. 262, con osservazioni di G. COLANGELO; Trib. Roma 17 marzo 2010, Trib. Roma 19 febbraio 2010, Trib. Roma 24 settembre 2009, Trib. Roma 5 maggio 2009, tutte *ivi*, 2011, I, c. 255 ss., con nota redazionale.

⁶⁸⁰ M. LIBERTINI, *La responsabilità per abuso di dipendenza economica: la fattispecie*, in *Contr. Impr.*, 2013, n. 1, p. 1 ss.; L. RENNA, *L'abuso di dipendenza economica come fattispecie transtipica*, in *Contr. Impr.*, 2013, n. 2, p. 370 ss.

⁶⁸¹ Cass. Sez. Un. 25 novembre 2011, n. 24906, tra l'altro in *Foro It.*, 2012, I, c. 805, nonché in *NGCC*, 2012, I, p. 298, con nota di V.C. ROMANO, *La natura della responsabilità da abuso di dipendenza economica tra contratto, illecito aquiliano e culpa in contrahendo*, secondo cui «l'abuso configura una fattispecie di applicazione generale».

⁶⁸² C. CASTRONOVO, *Eclissi del diritto civile*, Giuffrè, Milano, 2015, p. 105.

⁶⁸³ Trib. Milano 1 luglio 2015, in *plusplus24diritto.ilsole24ore*.

In tale contesto ancora magmatico, pertanto, non pare potersi dubitare dell'effettiva portata innovatrice dell'estensione, operata dalla novella, del divieto di abuso di dipendenza economica ai rapporti di lavoro autonomo «non imprenditoriale»⁶⁸⁴.

La possibilità di applicare il divieto in questione anche a tali rapporti, infatti, se pure era stata di recente persuasivamente sostenuta da una parte della dottrina⁶⁸⁵, non aveva pressoché⁶⁸⁶ mai ottenuto consacrazione giurisprudenziale; sicché si può affermare che, alla peggio, «la consacrazione legislativa di questa tesi interpretativa rappresenta comunque un passo in avanti»⁶⁸⁷.

Ciò tanto più se si considera che il nuovo Statuto si pone in senso negativo rispetto alla possibilità di individuare spazi di sovrapposizione tra la nozione di (piccola) impresa e quella di lavoro autonomo⁶⁸⁸ – non a caso ribattezzato «non imprenditoriale» – alla luce dell'espressa esclusione dei piccoli imprenditori dal novero dei beneficiari dello Statuto. In assenza di un'espressa disposizione di rinvio quale quella di cui all'art. 3, comma 4, l. 81/2017, pertanto, parrebbe oggi più difficile sostenere in via meramente interpretativa l'estensione ai lavoratori autonomi di una norma pensata per disciplinare i rapporti tra imprese.

⁶⁸⁴ V. invece le perplessità di E. MINERVINI, *L'equo compenso degli avvocati*, cit., p. 10, e di A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 185, secondo cui «l'efficacia transtipica della disciplina in esame riduce, di conseguenza, la portata realmente innovativa della legge a tutela del lavoro autonomo», ancorché lo stesso A. parrebbe avere parzialmente “addolcito” l'obiezione critica (A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 36, ove si parla di un passo in avanti).

⁶⁸⁵ Molto esplicitamente, E. CAPOBIANCO, *L'abuso di dipendenza economica. Oltre la subfornitura*, cit., p. 640, secondo cui «non appare certo arduo ipotizzare che all'applicazione della norma possano sottrarsi i piccoli imprenditori, gli imprenditori agricoli, o anche i professionisti che si pongano in relazioni d'affari con l'impresa che eserciti una dominanza economica». In tal senso, D. DEL BIONDO, *L'abuso di dipendenza economica nei confronti di lavoratori autonomi*, in M.T. CARINCI, *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., p. 423; R. CATALANO, *Profili di convergenza tra “impresa” e “professionista”*, in *Rass. Dir. Civ.*, 2015, n. 4, p. 1173.

⁶⁸⁶ V. infatti Trib. Napoli 19 gennaio 2011, in *Assicurazioni*, 2011, p. 684, con nota di E. FERRANTE, *Agente di assicurazione e recesso dell'impresa in una nuova prospettiva. Abuso di dipendenza economica? Abuso del diritto?*, che ha riconosciuto l'applicabilità del divieto in questione anche al rapporto di agenzia (pur escludendo nel caso di specie la sussistenza dell'abuso). Ma si è già visto che l'orientamento maggioritario tende a ricomprendere in ogni caso i rapporti di agenzia nell'ambito dell'imprenditorialità (*supra*, § 2.2., spec. nt. 631).

⁶⁸⁷ Così A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 36.

⁶⁸⁸ Come si è avuto modo di vedere *supra*, Cap. II, § 5 ss.

4.3. Il carattere “economico-relazionale” della “dipendenza economica” di cui all’art. 9, l. 192/1998: differenze e spazi di sovrapposizione con la dipendenza “economico-reddituale” tipica del lavoro autonomo “economicamente debole”

È ora possibile esaminare i presupposti di operatività della norma estesa ai rapporti di lavoro autonomo, vale a dire gli elementi costitutivi della fattispecie vietata, che la legge individua da un lato nella condizione di dipendenza economica nella quale versa l’impresa “debole” e dall’altro nell’abuso che di essa faccia l’impresa “forte”.

Il primo comma dell’art. 9 citato definisce la dipendenza economica come «la situazione in cui una impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un’altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi», e precisa che essa «è valutata tenendo conto anche della reale possibilità per la parte che abbia subito l’abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti».

Il termine “dipendenza economica”, nell’ambito della l. 192/1998, assume dunque un significato peculiare e parzialmente diverso rispetto a quello solitamente adoperato quando ci si riferisce alla condizione di “dipendenza economica” dei lavoratori autonomi⁶⁸⁹.

La “dipendenza economica” di cui all’art. 9 citato è infatti una situazione di debolezza contrattuale che deriva dalla circostanza che – anche a prescindere dall’eventuale regime di monocommittenza o di committenza prevalente – per la natura dei rapporti intercorrenti tra due imprese, una possa costringere l’altra a sopportare condizioni particolarmente svantaggiose.

Ciò che il legislatore intende tutelare è dunque non la debolezza “economico-reddituale” dell’impresa “debole” in quanto tale, ma la posizione dell’impresa esposta al rischio di ricatto per avere effettuato, al fine di portare avanti il rapporto con un determinato *partner* commerciale, una serie di investimenti specifici difficilmente riconvertibili (c.d. investimenti idiosincratici)⁶⁹⁰. In tale

⁶⁸⁹ Sui molteplici significati attribuibili al concetto di “dipendenza economica” e sulla sua (ir)rilevanza discrezionale in riferimento all’individuazione della fattispecie di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c., v. *supra*, Cap. II, § 4.2, dove si è visto che il termine tende a individuare dipendenza reddituale del prestatore nei confronti di un committente principale, dal quale ricava un determinata percentuale delle proprie entrate – il 75% dei propri redditi da lavoro nel caso del TRADE spagnolo (art. 11, comma 1, *Estatuto del trabajo autónomo*) ovvero l’80% nel caso dell’abrogato art. 69-bis, d.lgs. 276/2003) – presentandosi quindi come elemento che vale a distinguere il collaboratore “economicamente dipendente” dal professionista dotato di un proprio portafoglio di clienti. Sull’accezione in termini quantitativi della dipendenza economica in tali normative, O. RAZZOLINI, *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell’ordinamento spagnolo*, in *DLRI*, 2011, p. 645 ss.

⁶⁹⁰ In tal senso, diffusamente, G. COLANGELO, *L’abuso di dipendenza economica tra disciplina della concorrenza e diritto dei contratti. Un’analisi economica e comparata*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 42 ss.; E. CAPOBIANCO, *L’abuso di dipendenza economica. Oltre la*

situazione, infatti, l'impresa "debole", ormai vincolata all'investimento, potrebbe essere disposta ad accettare condizioni ingiustificatamente gravose pur di mantenere in vita il rapporto commerciale, vedendosi così esposta al rischio di comportamenti opportunistici (*hold-up*) della controparte⁶⁹¹.

Tale distinzione concettuale tra dipendenza "economico-relazionale" dell'impresa "debole" e dipendenza "economico-reddituale" del lavoratore autonomo, tuttavia, non deve condurre a svalutare i notevoli spazi di sovrapposizione tra le due nozioni.

In primo luogo, anche l'investimento eminentemente personale effettuato dal collaboratore, tanto più in caso di collaborazioni continuative, può avere natura idiosincratica: il tempo e le energie lavorative profuse per acquisire il bagaglio di conoscenze e di *know-how* necessari per coordinarsi con il ciclo produttivo del committente rappresentano infatti investimenti spesso difficilmente riconvertibili⁶⁹². Sotto altro profilo, è evidente che la dipendenza reddituale di una delle parti, in un rapporto di monocommittenza o di committenza prevalente, rappresenta un vero e proprio "caso di scuola" di situazione nella quale la parte "forte" può imporre condizioni eccessivamente squilibrate⁶⁹³.

Se così è, il requisito della "dipendenza economica" presupposto dall'art. 9 citato – su cui si sono affannati schiere di civilisti – potrebbe risultare agevolmente dimostrabile in relazione alla generalità dei rapporti di lavoro autonomo, soprattutto quelli a carattere continuativo, e probabilmente addirittura da presumersi, quantomeno *iuris tantum*, nel caso di rapporti di lavoro autonomo "economicamente dipendente" nel senso quantitativo già precisato.

4.4. Le fattispecie, tipizzate e non, dell'abuso vietato, con particolare riferimento a quelle di interesse lavoristico

A essere vietata dalla disposizione in esame, tuttavia, non è la situazione di superiorità economica dell'impresa "forte" in quanto tale, ma solamente «l'abuso che di tale superiorità si fa»⁶⁹⁴.

subfornitura, cit., p. 632 ss. In giurisprudenza, v. Trib. Milano 16 febbraio 2012, in *DeJure*, secondo cui il divieto ex art. 9, l. 192/1998, attiene a tutti i contratti di durata che conferiscono veste giuridica ad operazioni economiche caratterizzate da investimenti specifici difficilmente riconvertibili, effettuati sul presupposto della stabilità e remuneratività degli accordi negoziali.

⁶⁹¹ In tal senso già R. PARDOLESI, *I contratti di distribuzione*, Jovene, Napoli, 1979, p. 322 ss.

⁶⁹² Osserva E. CAPOBIANCO, *L'abuso di dipendenza economica. Oltre la subfornitura*, cit., p. 640, che «è ben possibile, infatti, che anche un libero professionista abbia effettuato investimenti specifici, difficilmente recuperabili e abbia difficoltà a riutilizzare gli stessi in usi alternativi o subisca costi di commutazione che in concreto lo rendano 'prigioniero' dell'impresa stessa».

⁶⁹³ In tal senso G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 378, secondo cui è ragionevole ipotizzare che «nel particolare contesto del lavoro autonomo, l'abuso si faccia più probabile in situazioni di mono-committenza del prestatore».

⁶⁹⁴ Così L. RENNA, *L'abuso di dipendenza economica*, cit., p. 377.

Al contrario della nozione di “dipendenza economica”, della quale la legge dà una definizione, quella di “abuso” non è definita dal legislatore, il quale si limita a tipizzare, al secondo comma dell’art. 9 citato, una serie di condotte poste in essere dalla controparte che “possono” realizzare l’abuso vietato. Esse sono individuate nel rifiuto di vendere⁶⁹⁵, in quello di comprare⁶⁹⁶ – ipotesi di abuso che tuttavia secondo una parte della dottrina non superano il filtro della compatibilità in riferimento ai rapporti di lavoro autonomo⁶⁹⁷ –, nell’imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose o discriminatorie⁶⁹⁸, ovvero, ancora, nell’interruzione arbitraria delle relazioni commerciali in atto⁶⁹⁹.

⁶⁹⁵ Ancora attuale la pronuncia pioniera di Trib. Bari 6 maggio 2002, cit., che ha ravvisato l’abuso nel rifiuto, opposto da un marchio di moda, di vendere a una piccola *boutique* i capi da tempo commissionati, come nel caso *Rossignol*, del 1975, in cui la Corte Federale tedesca aveva riconosciuto una fattispecie di abuso nel rifiuto, da parte della famosa casa francese produttrice di strumenti sportivi, di rifornire un piccolo rivenditore di prodotti molto richiesti dalla clientela e difficilmente sostituibili. Su tale forma di abuso di dipendenza economica, denominata “da assortimento”, v. P. KËLLEZI, *Abuse below the Treshold of Dominance?*, cit., p. 62.

⁶⁹⁶ Secondo Trib. Bassano del Grappa 2 maggio 2013, in *Giur. Comm.*, 2015, n. 4, II, p. 774, con nota di D. ARCIDIACONO, *Abuso di dipendenza economica e mercato rilevante. Il caso della delocalizzazione produttiva* (p. 786 ss.) integra l’abuso la riduzione delle commesse in misura più che proporzionale rispetto al calo delle vendite sul mercato di riferimento.

⁶⁹⁷ In tal senso G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 378, nt. 24, secondo cui le due condotte tipizzate sono incompatibili perché presuppongono un’obbligazione di *dare* e non di *facere*. Ad avviso di chi scrive, tuttavia, i termini “vendere” e “comprare” ben possono essere interpretati in senso funzionale come equivalenti di “fornire” e “ricevere”, sicché è ben possibile immaginare obbligazioni accessorie al rapporto (principale) di lavoro autonomo rispetto alle quali si può ravvisare una piena compatibilità delle ipotesi di cui all’art. 9, comma 2, l. 192/1998. Si pensi, ad esempio, al caso, presupposto d’altronde dall’art. 2223 c.c., in cui il committente si rifiuta di fornire la materia necessaria per l’esecuzione dell’*opus* ovvero a quello in cui il committente rifiuta di accettare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 2226 c.c., un’opera priva di vizi.

⁶⁹⁸ Trib. Massa 26 febbraio 2014 e Trib. Massa 15 maggio 2014, in *NGCC*, 2015, n. 3, pag. 218, con nota di V. BACHELET, *La clausola squilibrata è nulla per abuso di dipendenza economica e il prezzo lo fa il giudice: note a margine di un caso pilota* (p. 222 ss.) hanno ritenuto “ingiustificatamente gravosa” la clausola di un rapporto di somministrazione di carburanti che prevedeva che il prezzo sarebbe stato di volta in volta determinato dal gestore; “ingiustificatamente gravosa” è stata ritenuta da Trib. Trieste 21 settembre 2006, cit., la previsione, in un contratto di fornitura telefonica tra una società di *call center* e la compagnia telefonica, dell’obbligo di rivolgersi solo a quest’ultima per effettuare lo spostamento dell’impianto, senza possibilità di contrattare il prezzo dei lavori.

⁶⁹⁹ È intorno alla questione della legittimità del recesso esercitato *ad nutum* che si è sviluppata la gran parte del contenzioso relativo al divieto di abuso di dipendenza economica. *Inter alia*, tra le più recenti, v. Trib. Milano 17 giugno 2016, cit., e Trib. Catanzaro 30 aprile 2012, in *Dir. Inf. Inform.*, 2012, pag. 1174, con nota di G. ARANGUENA, *Sospensione di un “account” su “ebay”*: *il contratto telematico B2B tra accettazione “point and click” e tutela dell’accesso al mercato del commercio elettronico*; Trib. Messina 7 luglio 2010, in *Dir. inf. inf.*, 2011, p. 118, con nota di I.P. CIMINO, *Sospensione dell’account di vendita nel marketplace di ebay, tutela del contratto e della libertà di impresa nel commercio elettronico*, in relazione a due casi di disattivazione dell’*account* da parte della piattaforma di commercio elettronico eBay.

Il legislatore ha poi precisato che anche la violazione diffusa e reiterata della disciplina in materia di ritardo nei pagamenti configura un abuso, peraltro anche in assenza di una effettiva condizione di dipendenza economica (art. 9, comma 3-*bis*, l. 192/1998). Considerato che la disciplina in materia di ritardo nei pagamenti di cui al d. lgs. 9 ottobre 2002, n. 231, è oggi esplicitamente estesa in blocco ai compensi derivanti da attività di lavoro autonomo (art. 2, l. 81/2017)⁷⁰⁰, in tema di ritardo nei pagamenti il lavoratore autonomo gode oggi, grazie al gioco dei rinvii, di un duplice ordine di protezioni.

La giurisprudenza ha avuto modo di espandere ulteriormente il già ampio ventaglio delle condotte abusive tipizzate dalla legge, considerando tali anche comportamenti non espressamente previsti, come l'esercizio da parte del concedente di vendita della facoltà di conferire incarico di concessione ad altra impresa nello stesso territorio⁷⁰¹, ovvero l'esercizio di forme di autotutela privata consistenti nella trattenuta dei corrispettivi dovuti dal committente⁷⁰².

Con riferimento alle ipotesi non tipizzate di abuso che potrebbero essere commesse a danno dei lavoratori autonomi, la dottrina ha già ipotizzato che potrebbe costituire un abuso il rifiuto, da parte del committente, di prestare il proprio consenso, ai sensi e per gli effetti del nuovo art. 14, comma 2, l. 81/2017⁷⁰³, alla sostituzione della lavoratrice autonoma in maternità con altro lavoratore autonomo di sua fiducia⁷⁰⁴, nonché la proposizione di comanda di brevetto effettuata dal committente anticipando il lavoratore che, ai sensi del nuovo art. 4, l. 81/2017⁷⁰⁵, sia l'unico titolare dei diritti sull'invenzione⁷⁰⁶.

Alle «condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose», la cui imposizione potrebbe costituire un'ipotesi di abuso di dipendenza economica a danno di alcune categorie di professionisti, parrebbero potersi ricondurre anche alcune delle clausole “capestro” già denunciate dalle associazioni di categoria⁷⁰⁷ e oggi espressamente prese in considerazione dal nuovo art. 13*bis*, l. 242/2017: come quelle che prevedono che nel caso il giudice liquidi all'avvocato una somma a titolo di spese legali superiore a quella concordata in convenzione, la somma eccedente venga incamerata dal committente; o quelle che impongono la

⁷⁰⁰ *Infra*

⁷⁰¹ Trib. Torino 11 marzo 2010, cit., che ha, tuttavia, rigettato la domanda volta ad ottenere la caducazione del secondo rapporto di concessione.

⁷⁰² Trib. Milano 17 giugno 2016, cit.

⁷⁰³ Su cui *infra*, § 7.2.

⁷⁰⁴ Così G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 380.

⁷⁰⁵ Su cui *infra*, § 6.

⁷⁰⁶ In tal senso, sia pure senza riferimenti all'istituto in questione, S. D'ASCOLA, *Gli apporti originali e le invenzioni del lavoratore autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 316

⁷⁰⁷ Cfr. CNF, *Equo compenso*, in *consiglienzaforense.it*, s.d.; M. CRISAFI, *Avvocati in fuga: in ottomila lasciano la toga. Sono “i nuovi poveri”*, in *altalex.it*, 22 gennaio 2016.

gratuità della attività di consulenza e di assistenza accessorie a un mandato principale.

Parimenti, potrebbero ritenersi abusive tutte le clausole e/o le condotte che dovessero consentire al committente di recuperare una posizione di potere organizzativo unilaterale circa le modalità di coordinamento della prestazione. Si è infatti già avuto modo di evidenziare⁷⁰⁸ che, come rilevato da una parte della dottrina, per salvare l'efficacia della regola in materia di collaborazioni etero-organizzate sia necessaria un'interpretazione correttiva della norma: o nel senso di ritenere che il «comune accordo» delle parti avente ad oggetto le modalità di coordinamento della prestazione (art. 409, n. 3, c.p.c.) non possa spingersi sino a definire obblighi di coordinamento spazio-temporale del prestatore⁷⁰⁹, o nel senso di impedire che tale accordo possa pregiudicare la facoltà del prestatore di variare unilateralmente le modalità di coordinamento in modo discrezionale⁷¹⁰. In questa prospettiva, il lavoratore formalmente autonomo che finisse per versare in uno stato di etero-organizzazione potrebbe, oltre che agire per l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, anche «difendere la propria autonomia» – magari per evitare gli svantaggi della subordinazione (con particolare riferimento agli obblighi di fedeltà) – e opporre l'inefficacia delle clausole che pregiudicano la sua libertà di auto-organizzazione spazio-temporale della prestazione.

Il legislatore ha poi precisato che configura un abuso, vietato peraltro a prescindere dallo stato di dipendenza economica, anche la violazione diffusa e reiterata della disciplina in materia di ritardo nei pagamenti di cui al d.lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 (art. 9, comma 3-*bis*, l. n. 192 del 1998). Considerato che anche tale disciplina viene estesa dalla novella ai rapporti di lavoro autonomo (art. 2, l. 81/2017)⁷¹¹, in tema di ritardo nei pagamenti il prestatore d'opera gode oggi, in ragione del gioco dei rinvii, di un duplice ordine di protezioni.

Particolarmente rilevante, nella prospettiva della declinazione lavoristica del divieto, le ipotesi tipizzate di condotta abusiva consistenti nell'interruzione arbitraria delle relazioni in atto – la quale si ricollega alla tutela in materia di «congruo preavviso» in caso di recesso (art. 3, comma 1, l. 81/2017), su cui ci si è già soffermati⁷¹² – nonché nell'imposizione di condizioni contrattuali «ingiustificatamente gravose».

⁷⁰⁸ *Supra*, Cap. II, § 4.1.2.

⁷⁰⁹ Secondo la prospettiva di 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*, cit., p. 243, secondo cui i vincoli spazio-temporali circa le modalità della esecuzione continuativa devono ritenersi indisponibili.

⁷¹⁰ Secondo la diversa prospettiva di S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 481.

⁷¹¹ Sul punto v. *infra*, in questa sezione, il § 5.

⁷¹² *Supra*, § 3.2. In tema di recesso, dunque, oltre alla tutela consistente nel «congruo preavviso», il lavoratore gode anche, tramite il divieto di abuso di dipendenza economica, di una tutela

Quest'ultima, infatti, ha rappresentato una delle ipotesi più studiate dalla dottrina civilistica⁷¹³, la quale, sia pure con importanti eccezioni⁷¹⁴, ha avuto modo di rilevare come per tale via sia possibile estendere il sindacato giudiziale sull'equilibrio negoziale fino a una verifica della congruità del corrispettivo pattuito, atteso che l'abuso può anche concernere «l'eccessiva disparità economica delle prestazioni imposte alla parte debole»⁷¹⁵.

Abrogata, con tutta la disciplina del lavoro a progetto, anche la norma che garantiva ai collaboratori coordinati e continuativi compensi in linea con i minimi tabellari previsti per i lavori subordinati comparabili (art. 63, comma 2, d.lgs. n. 276 del 2003), la garanzia di un "equo compenso" per i rapporti di lavoro autonomo – che rappresenta probabilmente il "grande assente" dello Statuto⁷¹⁶ – potrebbe oggi passare, ancorché tortuosamente⁷¹⁷, per il tramite del divieto di abuso di dipendenza economica⁷¹⁸, soprattutto in riferimento a quelle collaborazioni che hanno meritato l'attenzione delle cronache per l'esiguità del corrispettivo⁷¹⁹.

avverso il recesso abusivo, inteso appunto quale «interruzione arbitraria delle relazioni commerciali in atto», rispetto alla quale si potrà inoltre fare tesoro degli insegnamenti giurisprudenziali di cui alla citata Cass. 18 settembre 2009, n. 20106, cit.

⁷¹³ Lo rileva V. BACHELET, *La clausola squilibrata è nulla per abuso di dipendenza economica e il prezzo lo fa il giudice*, cit., p. 223.

⁷¹⁴ S. MAZZAMUTO, *Note minime in materia di autonomia privata alla luce della Costituzione*, in *EDP*, 2005, p. 59, ove l'ammonimento secondo cui la valorizzazione dei canoni della correttezza e della buona fede non vale a configurare «un principio generale di giustizia contrattuale [...] che si tradurrebbe nell'individuazione di limiti all'autonomia privata talmente stringenti da sconfinare nel dirigismo di una politica dei prezzi».

⁷¹⁵ Così F. PROSPERI, *Il contratto di subfornitura*, cit., p. 307, il quale osserva come tale conclusione sia pacifica nella giurisprudenza germanica. In tal senso già V. PINTO, *L'abuso di dipendenza economica «fuori dal contratto»*, cit., p. 389, e A. BARBA, *L'abuso di dipendenza economica*, cit., p. 339. Nella giurisprudenza italiana v. Trib. Massa ord. 26 febbraio 2014 e ord. 15 maggio 2014, cit., che si sono spinte fino a stabilire una rimodulazione dell'ammontare del corrispettivo.

⁷¹⁶ In tal senso S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 493; A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 42.

⁷¹⁷ Di «spiraglio normativo» parla P.P. FERRARO, *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., spec. p. 341.

⁷¹⁸ In tal direzione sembrerebbe porsi A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 187 s., secondo cui il divieto in questione «può riguardare anche l'adeguatezza del compenso. Di conseguenza, potrà essere invocato l'intervento del giudice in funzione della ridefinizione giudiziale dei termini dello scambio», da effettuarsi «sulla base di quanto previsto dall'art. 2225 c.c.». In tal senso anche P.P. FERRARO, *Professioni intellettuali e abuso di dipendenza economica*, cit., p. 224, secondo cui «in conseguenza della nullità della clausola abusiva o vessatoria [...] il giudice dovrà stabilire il compenso dovuto al professionista in relazione alla qualità e quantità della sua prestazione, facendo riferimento anzitutto alle tariffe professionali vigenti e, in mancanza, agli usi, e in via ulteriormente gradata, determinandolo secondo equità».

⁷¹⁹ Il riferimento è ai lavoratori della c.d. *gig economy*, su cui v. *infra*, Cap. IV, § 8.2. Nel senso dell'opportunità della valorizzazione delle tutele civilistiche quali per l'appunto il divieto di abuso di dipendenza economica, particolarmente utile nei casi, invero frequenti, in cui non sia possibile addivenire ad una riqualificazione del rapporto di lavoro, P. TULLINI, *C'è lavoro sul*

4.5. I rimedi esperibili e la natura della responsabilità

Nella sua formulazione originaria, l'art. 9, comma 3, l. 192/1998, si limitava a prevedere, quale unico rimedio esperibile per fronteggiare l'abuso, la sanzione della nullità del «patto attraverso il quale si realizzi l'abuso di dipendenza economica». In proposito, la dottrina non aveva dubitato che si trattasse di un'ipotesi di nullità parziale (art. 1419 c.c.) della clausola contrattuale attributiva della posizione di eccessivo vantaggio in capo al contraente "forte", la cui declaratoria non avrebbe dunque comportato la nullità dell'intero contratto⁷²⁰.

Era stato da subito osservato, tuttavia, come la norma non si opponesse a forme di reazione diversa da parte della vittima dell'abuso – segnatamente, sotto forma di pretese risarcitorie –, considerato che la comminatoria di nullità può spesso risultare «del tutto ininfluyente, nei casi in cui l'abuso non si incarna in atti negoziali»⁷²¹.

Sulla scorta di tale considerazione, con successive modifiche apportate all'art. 9 citato⁷²², è stato opportunamente previsto che tra le possibili azioni volte alla repressione dell'abuso sono ricomprese anche le azioni inibitorie e risarcitorie, a riconferma del fatto che, come la fattispecie dell'abuso è per sua natura "aperta", altrettanto "aperti" e teleologicamente orientati sono i rimedi esperibili per la sua repressione, sulla falsariga di quanto avviene nel modello processuale previsto dall'art. 28 St. lav.⁷²³, ovvero in materia di discriminazioni (art. 28, d.lgs. 150/2011).

D'altronde, la tutela prevista dall'art. 9, l. 192/1998 può essere affidata (come spesso accade nell'ambito del contenzioso in materia) allo strumento

web?, in *L&LI*, 2015, n. 1, p. 15, secondo cui «il complesso delle regole antiabuso dettate per il regime della sub-fornitura potrebbe offrire indicazioni appropriate anche per i lavoratori del *web*». In tal senso, nella prospettiva tedesca, W. DÄUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *DLRI*, 2016, n. 3, spec. p. 489, nonché, se vuoi, G. CAVALLINI, *The Classification of Crowdwork and Work by Platforms: Alternatives and Implications*, in E. ALES ET AL. (eds.), *Working in Digital and Smart Organizations. Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave Macmillan, 2018, spec. p. 123 ss.

⁷²⁰ A. MAZZIOTTI DI CELSO, *Abuso di dipendenza economica*, in G. ALPA, A. CLARIZIA (a cura di), *La subfornitura. Commento alla legge 18 giugno 1998 n. 192*, Giuffrè, Milano, 1999, p. 258, che osserva come la caducazione dell'intero contratto vanificherebbe la *ratio* di tutela del contraente debole insita nella norma.

⁷²¹ A. PALMIERI, *Abuso di dipendenza economica: dal «caso limite» alla (drastica) limitazione dei casi di applicazione del divieto?*, cit., c. 3209.

⁷²² Ad opera dell'art. 11, comma 1, l. 5 marzo 2001, n. 57.

⁷²³ Rispetto al quale ricorda da ultimo M. FALSONE, *Tecnica rimediabile e art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *LD*, 2017, n. 3/4, p. 572, che proprio tale natura «ha permesso di reprimere comportamenti datoriali non altrimenti tipizzati da leggi ordinarie o da negozi vincolanti, obliterando la tecnica della legislazione per fattispecie analitiche e avvicinandosi sensibilmente alla (ma senza coincidere con la) tecnica rimediabile del *common law*, fondata sul concetto di *'cure for wrongs'*».

processuale del ricorso cautelare d'urgenza di cui all'art. 700 c.p.c.⁷²⁴, nell'ambito del quale assumono particolare rilievo proprio i rimedi di carattere inibitorio e/o costitutivi (a seconda che ci si trovi in un'ipotesi di interruzione arbitraria delle relazioni commerciali ovvero di rifiuto di vendere e di comprare), piuttosto che invalidatori⁷²⁵.

Ciò, peraltro, nonostante l'affermazione della natura contrattuale della responsabilità del soggetto che abusa dell'altrui dipendenza economica⁷²⁶ – tale da consentire l'accesso al rimedio costitutivo di cui all'art. 2932 c.c. – sia stata oggetto di numerose critiche in dottrina (nel sostanziale disinteresse della giurisprudenza) e non siano mancate ricostruzioni diverse, tese a configurare la responsabilità in termini aquiliani⁷²⁷.

La responsabilità da abuso di dipendenza economica potrà poi assumere natura extracontrattuale, nei casi in cui non sia dato ravvisare alcun pregresso rapporto tra le parti⁷²⁸, ovvero precontrattuale, come nel caso del rifiuto di contrarre con il *new comer* che si affacci per la prima volta sul mercato⁷²⁹. In tale ultimo caso, il danneggiato potrà però accedere a rimedi esclusivamente risarcitori, e la commisurazione del *quantum debeatur* dovrà essere effettuata sulla base dell'interesse negativo (*id quod interest contractum non fuisse*), in conformità ai principi generali⁷³⁰, così come dovrebbe avvenire per la condotta abusiva consistente nel rifiuto da parte del committente di stipulare il contratto in forma scritta, ove a tale diniego non faccia seguito la sottoscrizione⁷³¹.

A seconda delle specificità del caso concreto, pertanto, sarà la parte che reputa di essere stata vittima di un abuso di dipendenza economica a formulare i *petita* che meglio rispondano alla sua repressione, eventualmente strutturati secondo la tecnica delle domande alternative o subordinate.

⁷²⁴ V. VESSIA, *Tutela cautelare d'urgenza, obblighi di contrarre e competenza giurisdizionale nell'abuso di dipendenza economica*, in *Contr. Impr.*, 2013, n. 6, p. 1293 ss.

⁷²⁵ P.P. FERRARO, *Professioni intellettuali e abuso di dipendenza economica*, cit., p. 223.

⁷²⁶ In tal senso, molto esplicitamente, F. PROSPERI, *Il contratto di subfornitura*, cit., p. 292 e 296; F. CORAGGIO, *Abuso di posizione dominante e obblighi legali di contrarre*, in *NGCC*, 1997, II, p. 188. Più di recente, L. RENNA, *L'abuso di dipendenza economica*, cit., p. 389.

⁷²⁷ R. CASO, R. PARDOLESI, *La nuova disciplina del contratto di subfornitura*, cit., p. 734; A. MAZZIOTTI DI CELSO, *Abuso di dipendenza economica*, cit., p. 261; R. LECCESE, voce *Subfornitura*, cit., p. 781, che reputa comunque ammissibile la sanzione dell'inibitoria.

⁷²⁸ V. PINTO, *L'abuso di dipendenza economica «fuori dal contratto»*, cit., pag. 415; E. SCODITTI, *Danni da intesa anticoncorrenziale per una delle parti dell'accordo*, in *Foro It.*, 2002, IV, c. 87 ss.

⁷²⁹ Rileva l'importanza delle caratteristiche del caso concreto C. OSTI, *Primo affondo dell'abuso di dipendenza economica*, cit., c. 2188 ss., spec. nt. 13 e 20.

⁷³⁰ G. AFFERNI, *Buona fede e responsabilità nella formazione del contratto*, in A. GAMBARO, U. MORELLO (a cura di), *Lezioni di diritto civile*, cit., spec. 17 ss., A. TORRENTE, P. SCHLESINGER, *Manuale di diritto privato*, 23° ed., Giuffrè, Milano, p. 551 s.

⁷³¹ *Supra*, in questa sezione, il § 2.

4.6. Profili processuali, forma della domanda e giudice competente

Il terzo comma dell'art. 9, l. 192/1998, affida la cognizione delle azioni in materia di abuso di dipendenza economica al «giudice ordinario competente», secondo le regole generali.

La natura ibrida del divieto in esame, a cavallo tra diritto dei contratti e diritto della concorrenza, aveva ingenerato alcuni dubbi quanto all'individuazione del giudice competente allorché la legge aveva attribuito alle sezioni specializzate in materia di impresa le controversie aventi ad oggetto fattispecie di "concorrenza sleale"⁷³², nelle quali sembrava astrattamente potersi ricomprendere anche l'ipotesi dell'abuso di dipendenza economica.

La giurisprudenza di legittimità, tuttavia, ha precisato, in sede di regolamento di competenza, che allorché l'abuso lamentato non assuma rilievo concorrenziale, non sussiste la competenza delle sezioni specializzate in materia di impresa, ma quella del giudice civile ordinario, trattandosi di ipotesi di natura estranea al concetto di «abuso di posizione dominante» previsto dalla normativa *antitrust* (art. 3, l. 287/1990)⁷³³.

Ove tuttavia l'abuso del quale si chiede la repressione si proietti al di là del singolo rapporto contrattuale in una superiore dimensione concorrenziale, segnatamente per la natura e le dimensioni della parte convenuta ovvero per la serialità dell'abuso medesimo, l'allegazione di un abuso di posizione dominante, oltre che di dipendenza economica, è sufficiente a radicare la competenza delle sezioni specializzate per tutte le domande proposte⁷³⁴.

Se dunque, fuori dei casi in cui l'abuso realizzi anche un illecito concorrenziale, le controversie in materia di abuso di dipendenza economica promosse da imprese sono di competenza del giudice civile ordinario, per quanto concerne i lavoratori autonomi è necessario effettuare un distinguo.

Nel testo definitivo dello Statuto del lavoro autonomo, infatti, non ha trovato ingresso, con il rammarico delle associazioni di categoria dei lavoratori autonomi⁷³⁵, e di parte della dottrina⁷³⁶, quella disposizione, prevista dalla bozza originaria del disegno di legge⁷³⁷, che avrebbe assoggettato le controversie aventi ad oggetto *tutti* i rapporti di lavoro autonomo «non imprenditoriale» alla competenza del giudice del lavoro.

⁷³² Art. 3, d. lgs. 27 giugno 2003, n. 168.

⁷³³ Cass., sez. IV, 4 novembre 2015, n. 22584, in *DeJure*.

⁷³⁴ In tal senso, molto esplicitamente, Trib. Milano 17 giugno 2016, cit., c. 3638. Nel caso in cui l'abuso abbia rilevanza per la tutela della concorrenza e del mercato, inoltre, il comma 3-bis dell'art. 9 in esame – che recupera l'afflato concorrenziale originario della norma – affida all'AGCM il potere di procedere a diffide e sanzioni.

⁷³⁵ A. SORU, *Lo Statuto del lavoro autonomo è legge!*, cit., nt. 2.

⁷³⁶ P.P. FERRARO, *Professioni intellettuali e abuso di dipendenza economica*, cit., p. 229.

⁷³⁷ V. l'art. 12 della bozza preliminare del disegno di legge.

Ne deriva che solo i titolari di collaborazione coordinata e continuativa potranno avvalersi del rito del lavoro, ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c.⁷³⁸, mentre gli altri lavoratori autonomi dovranno invece rivolgersi al giudice civile ordinario competente secondo le regole generali (art. 18 e ss. c.p.c.), ferma restando per gli uni e per gli altri la possibilità di rivolgersi al giudice competente con ricorso cautelare d'urgenza ai sensi dell'art. 700 c.p.c., che si è già visto rappresentare lo strumento principe per fronteggiare celermente l'abuso in questione⁷³⁹.

4.7. Una chiosa finale sulle potenzialità insite nell'estensione del divieto di abuso di dipendenza economica ai rapporti di lavoro autonomo «non imprenditoriale»

Con l'introduzione nel nostro ordinamento del divieto di abuso di dipendenza economica, il legislatore del 1998 aveva attribuito al giudice un fino ad allora inedito potere di sindacato sul sinallagma negoziale, da effettuarsi per giunta sulla base di (una serie di) clausole generali e aperte⁷⁴⁰ – «abuso», «eccessivo squilibrio», condizioni «ingiustificatamente gravose», interruzione «arbitraria» – che come tali demandano all'interprete la loro specificazione nella realtà sociale, secondo una tecnica già adoperata ampiamente nella legislazione lavoristica dei decenni precedenti⁷⁴¹, dove le clausole generali hanno consentito «un'apertura verso le nuove esigenze di una società in trasformazione [...] e [...] l'ingresso nel sistema giuridico di contenuti meta giuridici»⁷⁴², ma oggi da tempo in via di sostanziale estinzione⁷⁴³.

In tale prospettiva, il recupero, nello Statuto del lavoro autonomo, di una norma aperta e teleologicamente orientata al perseguimento della «giustizia contrattuale» – concetto invero sfuggente, ma comunque munito di una sua giuridicità⁷⁴⁴ – potrebbe costituire un valido punto di partenza per la costruzione

⁷³⁸ Con il vantaggio, tra l'altro, di poter adire il giudice nella cui circoscrizione si trova il proprio domicilio (art. 413, comma 4, c.p.c.).

⁷³⁹ *Supra*, nt. 724.

⁷⁴⁰ G. DE NOVA, *Una legge grave*, cit., p. 449.

⁷⁴¹ Per tutti, AIDLASS, *Clausole generali e diritto del lavoro*. Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro. Roma, 29-30 maggio 2014, Giuffrè, Milano, 2015.

⁷⁴² G. LOY, *Diritto del lavoro e nozioni a contenuto variabile*, *ivi*, p. 6.

⁷⁴³ Si allude, solo per fare alcuni esempi, all'abbandono del sistema della causali giustificative nell'ambito dei contratti di lavoro *non standard*, al depotenziamento del giudizio di proporzionalità ai fini dell'applicazione della tutela reintegratoria nei licenziamenti disciplinari, alla commisurazione in termini rigidamente aritmetici della *severence pay* in caso di licenziamento illegittimo.

⁷⁴⁴ Sul tema, oggetto di un'ampia letteratura, v. *inter alia*, AA.VV., *Il diritto europeo e la «giustizia contrattuale»*, cit; V. CALDERAI, voce *Giustizia contrattuale*, in *ED Annali*, VII, Giuffrè, Milano, 2014, p. 447 ss.; G. SMORTO, *La giustizia contrattuale. Contributo alla definizione di un concetto*, in *Materiali per una storia della cultura giuridica*, 2008, n. 1, p. 219

di un sistema di tutele del lavoro autonomo di fonte giurisprudenziale, ad integrazione e specificazione delle previsioni del nuovo Statuto⁷⁴⁵, nell'ottica di una lettura di quest'ultimo che voglia scorgere in esso la "testa" di un nuovo diritto del lavoro⁷⁴⁶.

5. L'estensione della disciplina in materia di ritardi di pagamento

Se in riferimento all'estensione al mondo del lavoro autonomo del divieto di abuso di dipendenza economica la consacrazione legislativa degli orientamenti estensivi già maturati da una parte della giurisprudenza assume tratti di innovatività, lo stesso non pare potersi dire per la previsione contenuta nell'art. 2, l. 81/2017, che estende "in blocco" «alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese, tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche [...] o tra lavoratori autonomi» le disposizioni del d.lgs. 9 ottobre 2002, n. 231, in materia di «lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali»⁷⁴⁷.

Tale disciplina, infatti, attuativa come noto della direttiva 29 giugno 2000, n. 2000/35/CE⁷⁴⁸, non ha mai distinto tra creditori commerciali imprenditori e non imprenditori, conformemente alla *ratio*, efficacemente definita di «moralizzazione» dei rapporti commerciali⁷⁴⁹, di impedire che il ritardo nel

ss. Per una rassegna delle concretizzazioni giurisprudenziali delle istanze sottese al concetto, G. CHIODI (a cura di), *La giustizia contrattuale: itinerari della giurisprudenza italiana tra otto e novecento*, Giuffrè, Milano, 2009; V. ROPPO, *Giustizia contrattuale e libertà economiche: verso una revisione della teoria del contratto?*, in *Pol. dir.*, 2007, p. 451 ss. In una prospettiva attenta alle interferenze tra la dimensione civilistica e quella lavoristica, si vedano i saggi raccolti in *DLM*, 2017, n. 2.

⁷⁴⁵ In tal senso si veda l'invito di A. SORU, *Lo statuto del lavoro autonomo è legge!*, cit., la quale ricorda – ai suoi associati, ma anche agli interpreti – che «questo articolo può aprire nuovi spazi di protezione per il futuro, in quanto potranno essere individuate nuove fattispecie di clausole abusive», e che comunque «certo le tutele offerte dagli articoli 2 e 3 dovranno anche essere conquistate sul campo».

⁷⁴⁶ Sulla falsariga della questione proposta da G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Introduzione*, cit., p. 3. In senso decisamente contrario alla possibilità di valorizzare il rimedio in questione nel mondo del lavoro autonomo, sia pure prima dell'estensione operata dallo Statuto, v. tuttavia G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2016, n. 1, I, p. 75, secondo cui la disciplina sulla subfornitura «si è rivelata a conti fatti del tutto pretenziosa e sostanzialmente inoperativa almeno alla luce del contenzioso giudiziale in materia che dopo circa 15 anni risulta assolutamente marginale». Una considerazione dalla quale, tuttavia, ci si sente di dissentire, quantomeno per quanto concerne la marginalità del contenzioso, che si è invece visto essere stato piuttosto consistente e significativo (basti vedere le pronunce citate *supra*, § 4.2 e 4.4)

⁷⁴⁷ Sull'estensione in questione, in generale, A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 30 ss.; M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo*, cit., 265 ss.;

⁷⁴⁸ Sulla direttiva e sulla sua attuazione, almento, L. MENGONI, *La direttiva 2000/35/CE in tema di mora debendi nelle obbligazioni pecuniarie*, in *EDP*, 2001, p. 73 ss.; P. MENGOZZI, *I ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali. L'interpretazione delle norme nazionali di attuazione delle direttive comunitarie*, Cedam, Padova, 2007; G. DE CRISTOFARO (a cura di), *La disciplina dei ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali*, in *NLCC*, 2004, p. 461 ss.

⁷⁴⁹ L. MENGONI, *La direttiva 2000/35/CE*, cit., p. 74.

pagamento possa risultare un'alternativa «resa finanziariamente attraente per i debitori [...] per i bassi livelli dei tassi degli interessi di mora e/o dalla lentezza delle procedure di recupero»⁷⁵⁰.

Anzi, la stessa direttiva, all'art. 2, comma 1, n. 3, fornisce una nozione funzionale di impresa comprendente «ogni soggetto esercente un'attività economica organizzata o una libera professione» precisando che l'attività economica organizzata è tale «*anche se svolta da una sola persona*». Sebbene quest'ultima precisazione non sia stata trasposta nel decreto attuativo, non si può dubitare, anche in forza della necessaria interpretazione conforme al dettato del diritto eurounitario, che i lavoratori autonomi rientrassero già pacificamente nell'ambito di applicazione *ratione personae* della disciplina in questione⁷⁵¹, nella quale è quindi dato registrare il già accennato processo di convergenza tra le nozioni di lavoratore autonomo e di piccolo imprenditore⁷⁵², sicché pare legittimo revocare in dubbio l'effettiva portata innovativa dell'estensione operata dall'art. 2, l. 81/2017⁷⁵³, così come della previsione della vessatorietà della relativa clausola, introdotta nel nuovo art. 13bis, comma 5, lett. f), l. 247/2012.

Quanto alla disciplina, sulla quale non pare necessario dilungarsi – tanto più considerato che essa, come è stato osservato, risponde più a una logica concorrenziale e di salvaguardia della competitività delle imprese (ancorché non le siano aliene preoccupazioni di carattere occupazionale⁷⁵⁴), che non a una *ratio* di tutela del contraente debole in quanto tale⁷⁵⁵ – basterà rilevare, rinviando ad altre ben più approfondite trattazioni⁷⁵⁶, che essa si basa essenzialmente sulla previsione di termini di pagamento rapidi (di regola trenta giorni: art. 4, comma 2, d.lgs. 231/2003), presidiati dalla sanzione della nullità dei patti contrari (art. 4, comma 3, ma la disposizione viene rafforzata dalla patente di abusività attribuita ai patti contrari dall'art. 3, comma 1, l. 81/2017) e, soprattutto, dalla previsione di pesanti interessi moratori, che ai sensi del combinato disposto

⁷⁵⁰ Così il considerando n. 16 della direttiva.

⁷⁵¹ S. BOLOGNINI, *Artt. 1-2*, in G. DE CRISTOFARO (a cura di), *La disciplina dei ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali*, cit., p. 471; E. RUSSO, *Imprenditore debole, imprenditore-persona, abuso di dipendenza economica, "terzo contratto"*, in *Contr. Impr.*, 2009, p. 126; U. SCOTTI, *Aspetti di diritto sostanziale del d.lgs. 9 ottobre 2002, n. 231*, in *Giur. mer.*, 2003, p. 610.

⁷⁵² *Supra*, Cap. II, § 5.

⁷⁵³ Molto esplicitamente A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit. p. 31, che parla di «una norma praticamente inutile». In tal senso anche M. MATTIONI, *La tutela del lavoro autonomo*, cit., p. 266 s.

⁷⁵⁴ Cfr. il considerando n. 7 della direttiva, secondo cui «i periodi di pagamento eccessivi e i ritardi di pagamento [...] costituiscono una tra le principali cause d'insolvenza e determinano la perdita di numerosi posti di lavoro».

⁷⁵⁵ A. PERULLI, *Le tutele civilistiche*, cit., p. 30.

⁷⁵⁶ G. DE CRISTOFARO (a cura di), *La disciplina dei ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali*, cit.; P. MENGOZZI, *I ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali*, cit.

dell'art. 5 e dell'art. 2, comma 1, lett. d), sono determinati nella misura del tasso di riferimento ministeriale maggiorato di otto punti percentuali.

6. La tutela degli apporti originali e delle invenzioni del lavoratore autonomo

Un analogo giudizio di “sostanziale non innovatività” parrebbe potersi esprimere, sia pure con alcune riserve, in riferimento alla previsione di cui all'art. 4, l. 81/2017, a mente della quale «salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo», secondo le previsioni di cui alla legge sul diritto d'autore (l. 22 aprile 1941, n. 633) e al codice della proprietà industriale (d.lgs. 10 febbraio 2005, n. 30)⁷⁵⁷.

La norma sembrerebbe infatti limitarsi, come già d'altronde l'art. 65, d.lgs. 276/2003, in materia di invenzioni del collaboratore a progetto⁷⁵⁸, ad adeguare alle specificità del lavoro autonomo le regole che presiedono all'allocazione dei diritti di utilizzazione delle opere dell'ingegno nel campo del lavoro subordinato. In tale ambito, il codice della proprietà industriale (art. 64) distingue tra le invenzioni di servizio, le invenzioni d'azienda e le invenzioni libere o occasionali⁷⁵⁹, a seconda che l'invenzione sia fatta nel «nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o d'impiego, in cui l'attività inventiva è prevista come oggetto del contratto o del rapporto e a tale scopo retribuita»⁷⁶⁰, ovvero sia fatta «nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o di impiego» nel caso in cui «non è prevista

⁷⁵⁷ Sulla previsione e, in particolare, sul suo carattere non innovativo, M. MARTONE, *Gli apporti originali e le invenzioni del lavoratore autonomo*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 43 ss., secondo cui si tratta di una disciplina «che, a ben vedere, era già stata delineata sia dalla dottrina che dalla giurisprudenza» (p. 44); S. D'ASCOLA, *Gli apporti originali e le invenzioni del lavoratore autonomo*, cit., p. 301 ss., secondo cui, invece, la disposizione ha «una sua, pur modesta, utilità» (p. 312 s.). Nel senso che la disposizione è «non particolarmente utile e innovativa», A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 191.

⁷⁵⁸ A. PALLADINI, S. VISONÀ, V. VALENTINI, *Il lavoro parasubordinato o a progetto*, in M. PERSIANI (diretto da), *I nuovi contratti di lavoro*, Utet-Wolters Kluwer, Assago, 2010, p. 205 s.; M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 206 ss.

⁷⁵⁹ Su tale distinzione, S.P. EMILIANI, *Invenzioni di servizio e invenzioni di azienda*, in *ADL*, 2006, n. 6, p. 1578 ss. Sulla disciplina delle invenzioni del lavoratore subordinato, che non è possibile approfondire ulteriormente in questa sede, v. per tutti, M. MARTONE, *Contratto di lavoro e beni immateriali*, Cedam, Padova, 2002; G. PELLACANI, *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1999; G. AMOROSO, voce *Invenzioni del prestatore di lavoro*, in *ED*, Aggiornamento, II, Giuffrè, Milano, 1998, p. 447 ss.

⁷⁶⁰ Nel qual caso spetterà al lavoratore solo la paternità dell'invenzione: art. 64, comma 1, d.lgs. 30/2005; art. 2590 c.c.

e stabilita una retribuzione, in compenso dell'attività inventiva⁷⁶¹, ovvero, ancora, sia fatta al di fuori di entrambi i casi precedenti⁷⁶².

Se tale è la tripartizione che opera in riferimento al rapporto di lavoro subordinato, vi è chi ha evidenziato che la novella, in riferimento ai rapporti di lavoro autonomo, effettua invece una polarizzazione⁷⁶³, distinguendo (solo) tra i casi in cui «l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata» e quelli in cui non essa non lo sia.

In riferimento a quest'ultima ipotesi (rispetto alla quale possiamo ancora continuare a parlare di invenzioni “libere” o “occasional”, nella consapevolezza di un utilizzo in senso più ampio rispetto a quello di cui all'art. 64, comma 3, d.lgs. 30/2005), peraltro, pare necessario chiedersi se possa applicarsi per analogia la norma che attribuisce al datore di lavoro un diritto di opzione per l'uso della stessa o per l'acquisto del brevetto (art. 64, comma 3, d.lgs. 30/2005).

In tema, una parte della dottrina si è posta, sia pure cautamente, in senso positivo rispetto all'applicazione analogica delle disposizioni dettate per il lavoro subordinato, valorizzando «il riavvicinamento tra le discipline dell'autonomia e della subordinazione in tema di invenzioni, operato dall'art. 4», nonché «la volontà del legislatore di estendere al prestatore d'opera alcune delle tutele tipiche del lavoratore dipendente, che innerva l'intero provvedimento normativo»⁷⁶⁴.

Senonché, a tale conclusione parrebbe ostare sia la diversa lettura circa l'inquadramento sistematico delle tutele contrattuali del nuovo Statuto (che come si è visto, segnano piuttosto un deciso allontanamento dal diritto del lavoro e un avvicinamento al diritto dei contratti⁷⁶⁵, decretando inoltre un'accentuazione del binomio autonomia-subordinazione⁷⁶⁶), sia l'obiezione che il diritto di opzione previsto dall'art. 64, comma 3, del codice della proprietà intellettuale non rappresenta affatto una “tutela” per l'inventore, posto che limita il suo potere di disposizione sull'invenzione creata.

Il tema, peraltro, è strettamente connesso a quello che si poneva – e plausibilmente, *mutatis mutandis*, potrebbe porsi ancora, peraltro con sempre

⁷⁶¹ Nel qual caso spetterà al lavoratore anche un «equo premio»: art. 64, comma 2, d.lgs. 30/2005.

⁷⁶² Nel qual caso ogni diritto spetterà al lavoratore, salvo il diritto di opzione attribuito al datore di lavoro nel caso in cui si tratti di invenzione industriale che rientra nel suo campo di attività»: art. 64, comma 3, d.lgs. 30/2005.

⁷⁶³ Così S. D'ASCOLA, *Gli apporti originali e le invenzioni*, cit., p. 313, secondo cui «l'art. 4 pare escludere la fattispecie delle invenzioni d'azienda dalla galassia del lavoro autonomo».

⁷⁶⁴ È la conclusione raggiunta *ivi*, p. 315.

⁷⁶⁵ Sulla falsariga del menzionato indirizzo di fondo «meno diritto del lavoro, più diritto dei contratti» (A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 181). Sul punto *supra*, § 1.

⁷⁶⁶ Secondo la lettura che si è visto essere prevalente *supra*, Cap. II, § 2.

maggior prepotenza⁷⁶⁷ – in riferimento alla portata del puntuale rinvio operato dall'art. 65, d.lgs. 276/2003 all'art. 12-*bis* della legge sul diritto d'autore⁷⁶⁸, che prevede tuttora che «salvo patto contrario, il datore di lavoro è titolare del diritto esclusivo di utilizzazione economica del programma per elaboratore o della banca di dati creati dal lavoratore dipendente nell'esecuzione delle sue mansioni o su istruzioni impartite dallo stesso datore di lavoro».

In proposito, la dottrina non aveva mancato di evidenziare come l'applicabilità della disposizione presupponesse richiedesse la ricorrenza della *ratio* di fondo dell'attribuzione al datore di lavoro dei diritti di utilizzazione sulla creazione intellettuale⁷⁶⁹, da rinvenirsi, secondo l'assunto tradizionale, nella circostanza che essa sia stata raggiunta anche grazie agli strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro⁷⁷⁰.

Alla luce di tali considerazioni, se il tenore testuale dell'art. 4, l. 81/2017, parrebbe escludere ogni possibilità di applicare al lavoro autonomo (ovviamente in caso di creazioni “libere”) l'art. 12-*bis*, l. 633/1941, contrariamente a quanto avveniva nella disciplina del lavoro a progetto, quella di applicare per analogia la previsione di cui all'art. 64, comma 3, d.lgs. 30/2005, in materia di diritto di opzione sulle invenzioni “libere” potrebbe ammettersi con estrema cautela, nei soli casi in cui l'invenzione o la creazione intellettuale sia stata raggiunta dal prestatore d'opera con l'apporto determinante degli strumenti messi a disposizione da parte del committente, circostanza che sarà plausibilmente più frequente in caso di collaborazione coordinata e continuativa rispetto ai casi di lavoro autonomo “puro”.

7. La tutela della stabilità del rapporto: possibilità di sospensione e di sostituzione soggettiva

Al nucleo della “tutela contrattuale” del lavoro autonomo parrebbero potersi ricondurre anche le previsioni che prevedono ipotesi di sospensione del rapporto (art. 14, comma 1, l. 81/2017) e di sostituzione soggettiva del prestatore (art. 14, comma 2)⁷⁷¹.

⁷⁶⁷ Alla luce della notevole diffusione dei fenomeni di esternalizzazione, anche mediante collaborazione autonoma, delle attività di sviluppo *software*, che ricadono nell'ambito di applicazione della legge sul diritto d'autore.

⁷⁶⁸ Sul punto, V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 34/2005, p. 51 ss.

⁷⁶⁹ A. PALLADINI, S. VISONÀ, V. VALENTINI, *Il lavoro parasubordinato o a progetto*, cit., p. 207 s.

⁷⁷⁰ G. AMOROSO, voce *Invenzioni*, cit., p. 447.

⁷⁷¹ In tal senso sembrerebbe porsi G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 379, che riconduce tali previsioni all'ambito delle «tutele nel rapporto».

Con ciò, peraltro, può apprezzarsi come il legislatore abbia inteso tutelare la posizione del lavoratore, e soprattutto della lavoratrice, autonomi, a fronte di eventi che possono generare un'impossibilità temporanea della prestazione (malattia, infortunio, gravidanza), non solo attraverso i meccanismi propri della tutela previdenziale, ma intervenendo altresì con una disciplina dedicata al rapporto di lavoro⁷⁷².

7.1. Le ipotesi di sospensione del rapporto («salvo il venir meno dell'interesse del committente»)

Le ipotesi di sospensione del rapporto sono previste dall'art. 14, comma 1, dello Statuto, a mente del quale «la gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente»⁷⁷³.

La norma, che ricalca, pur differenziandosene significativamente, l'omologa previsione già prevista per il lavoro a progetto (art. 66, d.lgs. 276/2003)⁷⁷⁴, la cui estensione oltre i confini della parasubordinazione era stata auspicata anche nella vigenza del decreto Biagi⁷⁷⁵, solleva alcuni interrogativi quanto al suo ambito di applicazione e presenta alcuni profili che potrebbero minarne l'efficacia.

In primo luogo, il riferimento al requisito della continuità, ma non a quello della coordinazione, lascerebbe supporre che la platea dei destinatari non possa essere ristretta ai soli titolari di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409, n. 3, ma debba estendersi a quel cerchio concentrico – intermedio tra questi ultimi e i lavoratori autonomi “puri” – che connota i lavoratori

⁷⁷² M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 126, che sottolinea che prima della l. 81/2017 il sistema di tutele della genitorialità «è andato costruendosi principalmente intorno alla posizione previdenziale di tali soggetti mentre sono rimaste relegate [...] le disposizioni dedicate agli effetti della maternità o della paternità sul rapporto di lavoro». Sul punto v. anche R. NUNIN, *Diritti e tutele per i genitori liberi professionisti e lavoratori autonomi*, in D. GOTTARDI (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 109 ss.

⁷⁷³ Sulla previsione, in generale, v. M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, cit., p. 126 ss.; R. NUNIN, *La tutela della gravidanza e la sospensione in ipotesi di maternità, malattia e infortunio*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo*, cit., spec. p. 416 ss.;

⁷⁷⁴ Su cui, tra gli altri, A. BELLAVISTA, *Altri diritti del collaboratore a progetto*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI, (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, Padova, 2004, p. 771 ss.; V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate*, cit. p. 53 ss.

⁷⁷⁵ G. SANTORO PASSARELLI, voce *Lavoro Autonomo* (2012), cit., p. 748.

autonomi (solo) “continuativi”⁷⁷⁶, similmente del resto a quanto avviene in relazione alla disciplina in materia di recesso⁷⁷⁷, al cui esame si rinvia anche per dissipare i dubbi relativi alla conciliabilità dello schema della *locatio operis* con i rapporti di durata.

Peraltro, in riferimento a tale ultimo profilo, merita segnalare che l’assenza, nelle disposizioni in materia di tutela in caso di malattia, infortunio e gravidanza di una previsione in materia di proroga del contratto analoga a quella già contenuta nell’art. 66, d.lgs. 276/2003, si spiega proprio con il fatto che con l’abrogazione della disciplina vincolistica del progetto le collaborazioni continuative non sono più necessariamente a termine, ancorché la regola della proroga avrebbe potuto essere utilmente riproposta in tutti i casi in cui al rapporto di lavoro autonomo venga apposto un termine finale⁷⁷⁸.

Problematica, tuttavia, è soprattutto la clausola di riserva⁷⁷⁹ che esclude la sospensione nel caso in cui essa determini «il venir meno dell’interesse del committente».

Da un lato, come è stato osservato, pare che essa si presti a consentire un significativo svuotamento del beneficio della sospensione, posto che sembra davvero difficile che il lavoratore possa realisticamente sindacare la determinazione del committente che affermi di non avere più interesse alla permanenza del vincolo⁷⁸⁰.

Dall’altro, il riferimento al «venir meno dell’interesse del committente» riecheggia la disciplina generale dell’impossibilità parziale della prestazione (art. 1464 c.c.), la quale consente, in caso di impossibilità parziale della prestazione debitoria, il recesso del creditore che «non abbia un interesse apprezzabile all’adempimento parziale». Se dal confronto con la disciplina generale potrebbe evincersi a prima vista che il legislatore abbia previsto implicitamente una nuova ipotesi legale di recesso, ad avviso di chi scrive è possibile sostenere una lettura diversa.

Dal punto di vista letterale, il «venir meno dell’interesse del committente» ben può essere interpretato non come un limite all’operatività della regola per cui la malattia, l’infortunio e la gravidanza «non comportano l’estinzione del rapporto di lavoro» (art. 14, comma 1, l. 81/2017), ma solo una (l’unica) legittima eccezione che il committente può opporre al lavoratore che faccia

⁷⁷⁶ M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, cit., p. 128, anche per l’esemplificazione pratica della figura del *graphic designer*; S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 488.

⁷⁷⁷ *Supra*. § 3.2.

⁷⁷⁸ M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, cit., p. 131.

⁷⁷⁹ Che non compariva nella bozza originaria del ddl, come rilevato da S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 487, nt. 37.

⁷⁸⁰ R. NUNIN, *La tutela della gravidanza e la sospensione*, cit. p. 416 s., secondo cui «si continua a consentire al committente di risolvere sostanzialmente a proprio piacimento il contratto».

richiesta di fruire della sospensione «senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare». Nel caso in cui l'evento considerato determini un'impossibilità totale della prestazione, il lavoratore potrà dunque vedersi rifiutata la sospensione solo per un effettivo «venir meno dell'interesse del committente»; in caso di impossibilità parziale, invece, si potrebbe comunque ipotizzare anche l'applicabilità dell'art. 1464 c.c., con la conseguenza di consentire al prestatore di ottenere una ridefinizione della prestazione, con conseguente diminuzione del compenso dovuto dal committente, il quale potrà opporre l'insussistenza di un interesse – che deve però essere «apprezzabile» – all'adempimento parziale.

Pare infine infelice⁷⁸¹ il mancato riferimento, accanto a quella della gravidanza, alla tutela della maternità e della paternità. Il mancato riferimento alla maternità davvero non si spiega, neppure con la previsione del comma successivo ad essa dedicata, posto che si tratta di un evento che storicamente si affianca agli altri tre considerati dalla norma (art. 2110 c.c.); il mancato riferimento alla paternità, più comprensibile, segna un ulteriore elemento di distanza della disciplina statutaria rispetto alle tutele apprestate dal diritto del lavoro subordinato, caratterizzate da una progressiva espansione nel segno dell'ampliamento della stessa nozione giuridica di “genitorialità”⁷⁸².

7.2. La sostituzione soggettiva in caso di gravidanza «previo consenso del committente»

Se (anche) alla gravidanza è dedicata la disciplina in materia di sospensione del rapporto, alla tutela della maternità lo Statuto dedica il secondo comma dell'art. 14, l. 81/2017, prevedendo che «in caso di maternità, previo consenso del committente, è prevista la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome [...] da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto»⁷⁸³.

La previsione si innesta sulla parzialmente omologa disposizione contenuta nel T.U. Maternità, che prevede che il datore di lavoro possa sostituire alcune

⁷⁸¹ Così M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, cit., p. 126.

⁷⁸² Su cui non è possibile soffermarsi in questa sede. Per tutti, da ultimo, v. i diversi contributi raccolti in D. GOTTARDI (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, cit., e in particolare quello di M.L. VALLAURI, *La lunga marcia dei genitori adottivi e affidatari verso la parità*, ivi, p. 85 ss.

⁷⁸³ Sulla previsione, in generale, v. M.D. FERRARA, *La sostituzione nelle prestazioni di lavoro autonomo in caso di maternità*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 419 ss., nonché i rilievi di G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 279 s.

categorie di lavoratrici autonome, in caso di gravidanza, ricorrendo a contratti di lavoro subordinato a termine (art. 4, comma 5, d.lgs. 151/2001⁷⁸⁴).

Merita tuttavia evidenziare che, rispetto alla suddetta disposizione, l'art. 14, comma 2, l. 81/2017, riguarda una più ampia platea di beneficiarie, considerato che la norma del T.U. Maternità era espressamente rivolta alle lavoratrici autonome di cui al capo XI (con la significativa esclusione quindi delle libere professioniste), ma soprattutto presenta un diverso destinatario, posto che si rivolge non al committente ma alla stessa lavoratrice autonoma, che assumerà l'iniziativa relativa alla sostituzione⁷⁸⁵.

In questo senso, la previsione sembrerebbe essere specificativa della disciplina generale codicistica, la quale ammette che il professionista possa valersi di sostituti (oltre che di ausiliari) «se la collaborazione di altri è consentita dal contratto o dagli usi e non è incompatibile con l'oggetto della prestazione».

Posto che l'orientamento maggioritario ritiene che nella disciplina codicistica l'autorizzazione alla sostituzione debba essere espressamente prevista nel contratto⁷⁸⁶, non pare potersi condividere il rilievo di chi ha sostenuto che la novella, prevedendo il «previo consenso del committente» alla sostituzione, «all'interno di una sorta di eterogenesi di fini, potrebbe aver peggiorato la condizione della lavoratrice madre»⁷⁸⁷.

Piuttosto, per leggere la novella in senso innovativo rispetto alla previsione di cui all'art. 2232 c.c., pare condivisibile l'opinione di chi ritiene che il consenso del committente «non dovrebbe vertere sul *se* (l'esercizio della possibilità), ma sul *chi*, ossia sulla persona indicata [...] ovvero sul *come*, nel caso di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto»⁷⁸⁸.

Resta da chiedersi, nel silenzio della legge, quale sia la natura giuridica dei rapporti intercorrenti tra il committente e il sostituto, da un lato, e tra questi e la lavoratrice sostituita, dall'altro, e, specularmente, il regime della responsabilità per le eventuali condotte inadempienti del sostituto. A riguardo, si potrebbe sia

⁷⁸⁴ «Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni» previste per la sostituzione delle lavoratrici subordinate (sgravio contributivo del 50%).

⁷⁸⁵ Per entrambi questi rilievi, v. M.D. FERRARA, *La sostituzione nelle prestazioni di lavoro autonomo in caso di maternità*, cit., p. 424 s.

⁷⁸⁶ Nel senso della necessità che l'autorizzazione alla sostituzione di cui all'art. 2232 c.c. sia espressamente prevista nel contratto, contrariamente a quanto avviene nello schema del mandato (art. 1717 c.c.), A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 517 ss.; G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Contratto d'opera professionale*, cit., p. 215 ss.

⁷⁸⁷ Così G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 379, che parte dal presupposto che l'art. 2232 c.c. ammetta la sostituzione anche nel silenzio del contratto.

⁷⁸⁸ Così M.D. FERRARA, *La sostituzione nelle prestazioni di lavoro autonomo in caso di maternità*, cit., p. 429.

ipotizzare che si tratti di una semplice sostituzione «esecutiva», che lascia estraneo il sostituto al vincolo obbligatorio, comportando in capo alla sostituita la responsabilità generale di cui all'art. 1228 c.c.⁷⁸⁹, sia aderire all'opinione di chi ha proposto di attingere all'elaborazione maturata in materia di «subcontratto»⁷⁹⁰, per cui committente e sostituto sottoscrivono un contratto uguale e subordinato a quello principale, intercorrente tra il committente e la lavoratrice. In questo caso, la lavoratrice non sarebbe esposta alla responsabilità per fatto degli ausiliari di cui all'art. 1228 c.c.⁷⁹¹, gravando ogni responsabilità relativa all'incarico sul sostituto⁷⁹².

8. Il nodo dell'equo compenso per i lavoratori autonomi

In calce a questo breve *excursus* sulla “tutela contrattuale” del lavoro autonomo «non imprenditoriale», come delineata dall'innesto delle previsioni del nuovo Statuto sul formante normativo preesistente, pare necessario soffermarsi anche su un tema che il legislatore statutario ha deliberatamente obliterato, destinandovi poi alcune norme settoriali di recente emanazione.

L'equo compenso è senz'altro il “grande assente” nello Statuto del lavoro autonomo, che al tema della misura del corrispettivo spettante al lavoratore autonomo destina un assordante silenzio⁷⁹³.

Eppure, la previsione di un equo compenso era una delle istanze che avevano animato anche di recente la prospettiva di uno “Statuto” per il lavoro autonomo⁷⁹⁴, di cui si erano fatte portavoce anche le associazioni di categoria⁷⁹⁵,

⁷⁸⁹ Secondo lo schema codicistico del contratto d'opera professionale, nella lettura datane da A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 518 s., e da G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Contratto d'opera professionale*, cit., p. 218, ribadita tra l'altro nella legge professionale forense, che prevede che «l'avvocato che si fa sostituire o coadiuvare da altri [...] rimane professionalmente responsabile verso i clienti».

⁷⁹⁰ Per tutti, A.M. AZZARO, voce *Subcontratto*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Civ.*, Aggiornamento, I, Utet, Torino, 2000, p. 67 ss.; C. PISANI, *Il subcontratto*, in *NGCC*, 1999, n. 6, p. 245 ss.

⁷⁹¹ È questa la tesi di M.D. FERRARA, *La sostituzione nelle prestazioni di lavoro autonomo in caso di maternità*, cit., p. 430 s.

⁷⁹² Secondo lo schema previsto anche dall'art. 26, comma 4, del codice deontologico forense in caso di sostituzione del difensore d'ufficio impedito.

⁷⁹³ S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 493, che parla di una e vera e propria «elusione» del legislatore; A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 187, e ID., *Le tutele civilistiche*, cit., p. 42, che lamenta la mancata attuazione della delega contenuta nell'art. 1, comma 7, lett. g), l. 183/2014, relativa all'estensione del salario minimo legale alle collaborazioni autonome; M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo*, cit., p. 3, secondo cui si tratta di un'assenza che «balza agli occhi».

⁷⁹⁴ A. PERULLI, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, cit., p. 25.

⁷⁹⁵ ACTA, *I 10 punti del Jobs Acta per i freelance*, cit., punto 5.

e costituiva inoltre uno dei principi e criteri direttivi contenuti nell'ampia delega affidata al legislatore del *Jobs Act*⁷⁹⁶.

Il tema aveva recentemente trovato spazio anche nella *Carta dei diritti universali del lavoro*, elaborata dalla CGIL nel 2015, che all'art. 5 si proponeva di introdurre il «diritto ad un compenso equo e proporzionato», stabilendo che «ogni prestazione di lavoro deve essere compensata in modo equo, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto» e che «in mancanza di accordi collettivi applicabili, il lavoratore autonomo può in ogni caso chiedere al giudice di determinare l'equo compenso nella misura desumibile anche dalle regole riguardanti prestazioni comparabili».

Quello della determinazione del corrispettivo, d'altronde, è uno dei terreni su cui più si può avvertire lo scarto tra la regolazione, perlopiù di fonte eteronoma, propria del mondo del lavoro subordinato – dove pure è accesissimo il dibattito circa l'opportunità di introdurre un salario minimo di fonte legale, in attuazione della delega citata⁷⁹⁷ – e quella del lavoro autonomo, dove la misura del compenso è invece lasciata alla libera determinazione delle parti.

La disciplina codicistica del contratto d'opera, infatti, rimette la determinazione del compenso all'autonomia negoziale dei contraenti, disponendo i criteri per la sua quantificazione giudiziale solo in via suppletiva⁷⁹⁸, ove difetti l'accordo tra le parti⁷⁹⁹ (ovvero non ne venga fornita la prova⁸⁰⁰), nel qual caso il giudice dovrà fare riferimento, in prima battuta, alle tariffe professionali o agli usi e, in seconda battuta, «al risultato ottenuto e al lavoro normalmente necessario per ottenerlo» (art. 2225 c.c.), nonché, in caso di

⁷⁹⁶ L'art. 1, comma 7, lett. g), l. 183/2014, faceva infatti riferimento all'«introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Sul punto, oltre agli Autori citati alla nota seguente. Sul punto S. BELLOMO, *Il compenso orario minimo: incertezze ed ostacoli attuativi dell'ipotizzata alternativa "leggera" al salario minimo legale*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2016, p. 805 ss.

⁷⁹⁷ Per tutti, da ultimo, E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2017; M. BIASI, *Il salario minimo legale nel "Jobs Act": promozione o svuotamento dell'azione contrattuale collettiva?*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 241/2015; V. SPEZIALE, *Il salario minimo legale*, *ivi* – 244/2015. Il salario minimo legale è stato uno dei temi affrontati nelle ultime Giornate di Studio Aidlass, svoltesi a Palermo il 17-19 maggio 2018, dal titolo *La retribuzione*.

⁷⁹⁸ G. GIACOBBE, D. GIACOBBE, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 170; G. MUSOLINO, *Contratto d'opera professionale*, cit., p. 287; A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 270 ss. e 642 ss.

⁷⁹⁹ *Ex multis*, Cass., sez. VI, 13 dicembre 2017, n. 29925, in *DeJure*; Cass., sez. VI, 29 luglio 2016, n. 15805, *ivi*; Cass. 15 ottobre 2008, n. 28718, in *GCM*, 2009, n. 2, p. 304; Cass. 1 settembre 2004, n. 17564, *ivi*, 2004, n. 9.

⁸⁰⁰ Cass., sez. II, 6 maggio 2005, n. 9503, in *GCM*, 2005, n. 5; Trib. Bari 7 giugno 2016, n. 3349, in *DeJure*.

prestazione d'opera intellettuale, «all'importanza dell'opera e al decoro della professione» (art. 2233, comma 2, c.c.).

Anche questi ultimi criteri, tuttavia, secondo l'orientamento largamente prevalente in giurisprudenza, possono assumere rilievo solo in difetto di espressa convenzione⁸⁰¹, fungendo in particolare il canone del «decoro della professione» appena da limite alla pattuizione di «somme praticamente simboliche»⁸⁰², laddove invece la dottrina più accorta⁸⁰³ è giunta a conclusioni opposte, valorizzando il tenore letterale della disposizione (secondo cui la misura del compenso deve essere «in ogni caso» adeguata ai canoni ivi indicati)⁸⁰⁴ e cogliendo la sua evidente assonanza con il precetto sulla giusta retribuzione⁸⁰⁵, sulla cui discussa (in?)applicabilità al rapporto di lavoro autonomo è necessario soffermarsi brevemente, prima di esaminare il senso (oltre che l'effettiva portata) dell'assenza di una disposizione in materia di «equo compenso» nello Statuto del lavoro autonomo.

8.1. «Equo compenso» e «retribuzione proporzionata e sufficiente»: il controverso rapporto tra l'art. 36 Cost. e il lavoro autonomo

Nonostante la pluralità di argomenti con cui una parte della dottrina⁸⁰⁶ ha da tempo sostenuto che anche i rapporti di lavoro autonomo, o quantomeno quelli

⁸⁰¹ A partire da Cass., Sez. Un., 16 gennaio 1986, n. 224, in *Foro it.*, 1985, I, c. 1575, con nota redazionale), secondo cui il compenso spettante al professionista «va determinato in base alla tariffa ed adeguato al decoro dell'opera solo nel caso in cui esso non sia stato liberamente pattuito». In tal senso, successivamente, Cass., sez. II, 21 febbraio 2014, n. 4195; Cass., sez. VI, 29 dicembre 2011, n. 29837; Cass., sez. II, 23 maggio 2000 n. 6732, in *GCM*, 2000, p. 1095. Nella giurisprudenza di merito, Trib. Modena, sez. I, 23 maggio 2012, n. 873; Trib. Roma, sez. XI, 2 settembre 2009, n. 17863; Trib. Milano, sez. V, 5 febbraio 2007, n. 1417, tutte in *DeJure*. Sul punto, G. MUSOLINO, *Contratto d'opera professionale*, cit., p. 321 ss., secondo cui «del secondo comma dell'art. 2233 c.c. medesimo si deve dare un'interpretazione restrittiva».

⁸⁰² Così, da ultimo, Cass., sez. VI, 15 dicembre 2017, n. 30286, in *DeJure*; Cass., sez. VI, 22 dicembre 2015, n. 25804; *ivi*.

⁸⁰³ Diffusamente, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 644 e 670 ss., secondo cui ai criteri di cui all'art. 2233, comma 2, c.c., può e deve farsi ricorso «non solo quando manchi il patteggiamento preventivo del compenso, ma – riteniamo – anche laddove, pur in presenza di convenzione fra le parti, il professionista abbia abusato della fiducia in lui riposta per trarre «turpi e disdicevoli guadagni» [...] ovvero, al contrario, abbia accettato (non per *benevolentia*) la corresponsione di un compenso irrisorio».

⁸⁰⁴ *Ibidem*.

⁸⁰⁵ In tal senso già G. CATTANEO, *La responsabilità civile del professionista*, Giuffrè, Milano, 1958, p. 31; G. GIACOBBE, voce *Lavoro autonomo*, in *ED*, XXIII, Giuffrè, Milano, 1973, p. 432; C. LEGA, *Le libere professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1974, p. 151.

⁸⁰⁶ In ordine cronologico, C. LEGA, *In tema di pattuizione privata di onorari professionali in deroga alle tariffe*, in *Giur. it.*, 1956, I, p. 75; ID., *Principi costituzionali in tema di compenso del lavoro autonomo*, *ivi*, 1960, I, p. 343; G. GIACOBBE, voce *Lavoro autonomo*, cit., p. 430; M. NAPOLI, *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, in *Jus*, 2008, spec. p. 67 ss. Sul punto, P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36*

di parasubordinazione⁸⁰⁷, devono ricadere nell'ambito di operatività della tutela offerta dall'art. 36 Cost., la giurisprudenza, in modo pressoché⁸⁰⁸ unanime, continua a ribadire la tesi tradizionale⁸⁰⁹ secondo cui il precetto costituzionale riguarda unicamente i rapporti di lavoro subordinato⁸¹⁰.

Forte anche di alcuni arresti del giudice delle leggi⁸¹¹ – per la verità non del tutto univoci⁸¹² – la giurisprudenza di legittimità non dubita che «il principio della retribuzione sufficiente di cui all'art. 36 Cost. riguarda esclusivamente il lavoro subordinato e non può essere invocato in tema di compenso per prestazioni lavorative autonome, ancorché rese, con carattere di continuità e coordinazione, nell'ambito di un rapporto di collaborazione, assimilabile a quelle

della Costituzione, in *RIDL*, 2010, n. 4, I, p. 739 ss., anche per ulteriori riferimenti alle proposte *de iure condendo* avanzate a partire dagli anni '80 del secolo scorso.

⁸⁰⁷ G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., spec. p. 23 ss.; ID., voce *Lavoro autonomo*, cit., p. 13 e 118; A.M. GRIECO, *Lavoro “parasubordinato” e “giusta retribuzione”*, in *L80*, 1986, p. 745 ss.

⁸⁰⁸ Vanno infatti rammentate le spesso citate pronunce dei “pretori d'assalto” che avevano cercato di aprire una breccia nell'orientamento restrittivo: Pret. Cagliari 17 aprile 1982, in *Foro it.*, 1984, I, c. 879, con nota redazionale; Pret. Venezia 3 luglio 1984, in *L80*, 1984, p. 1117; Pret. Napoli 19 aprile 1985, in *L80*, 1986, p. 852; Pret. Napoli 1 marzo 1993, in *D&L*, 1993, p. 918, con nota di G. TAGLIAGAMBE, *Il futuro dell'art. 36 Cost.*

⁸⁰⁹ A partire da A. TORRENTE, F. JANNELLI, C. RUPERTO, *Del lavoro*, in AA. VV., *Commentario del Codice Civile*, V, I, Utet, Torino 1961, p. 150; L. RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro autonomo in generale*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, Zanichelli-Il Foro italiano, Bologna-Roma, 1963, p. 175; F. SANTORO PASSARELLI, voce *Opera (Contratto di)*, cit., p. 987; R. SCOGNAMIGLIO, voce *Lavoro I) Disciplina costituzionale*, in *EGT*, XVIII, Treccani, Roma 1989, 10 ss.; nonché, sia pure con alcune sfumature, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 269.

⁸¹⁰ *Ex plurimis*, in ordine cronologico decrescente, Cass., sez. II, 4 giugno 2018, n. 14292, in *DeJure*; Cass., sez. VI, 13 dicembre 2017, n. 29925, *ivi*; Cass., sez. II, 6 novembre 2015, n. 22701, *ivi*; Cass., sez. I, 13 dicembre 2013, n. 27919, *ivi*; Cass. 20 luglio 2007, n. 16134, in *GCM*, 2007, n. 7-8; Cass. 1 settembre 2004, n. 17564, *ivi*, 2004, n. 9; Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059, *ivi*, 2003, n. 10; Cass. 21 ottobre 2000, n. 13941, in *NGL*, 2001, p. 154; Cass. 14 luglio 1993, n. 7796, in *RIDL*, 1994, II, p. 317, con nota di L. NOGLER, *Forza contrattuale delle parti e qualificazione del rapporto di lavoro del direttore generale di una s.p.a. con società collegate*; Cass. 27 aprile 1990, n. 3532, in *GCM*, 1990, n. 4; Cass., Sez. Un., 16 gennaio 1986, n. 224, cit.; Cass. 4 luglio 1963, n. 1796, in *MGC*, 1963, p. 852. In dottrina, per una panoramica relativa alla questione, A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., spec. 267 ss.; nonché, da ultimo, E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale*, cit., p. 89 ss.

⁸¹¹ Corte cost. 7 luglio 1964, n. 75, in *GCost*, 1964, p. 751, e in *RTDPC*, 1973, p. 1643, con nota di P. PALAZZO, *La prestazione d'opera professionale e l'art. 36 della Costituzione*; Corte cost. 23 aprile 1965, n. 30, in *Giur. cost.*, 1965, p. 283, con nota di D. SERRANI, *Brevi note in tema di libertà contrattuale e principi costituzionali*; Corte cost. 20 maggio 1970, n. 75, in *Giur. cost.*, 1970, p. 1014. Sul punto v. *supra*, Cap. I, § 5, e nt. 102 per riferimenti all'oggetto dei procedimenti di legittimità costituzionale.

⁸¹² Lo rileva G. GIACOBBE, voce *Lavoro autonomo*, cit., p. 430, in riferimento alle pronunce citate alla nota che precede. L'equivocità, peraltro, sembrerebbe aumentare notevolmente se si considera che successivamente la stessa Corte ha avuto modo di affermare, sia pure per *obiter dicta*, che l'art. 36 Cost. non si applica agli imprenditori «ancorché in taluni casi riferibile anche ai lavoratori autonomi» (così Corte cost. 12 gennaio 1993, n. 7).

svolte in regime di subordinazione»⁸¹³, posto che «il dato sociologico della condizione (*ab origine*) di sottoprotezione (a cui l'ordinamento positivo reagisce con la peculiare normativa “di sostegno”) costituisce un attributo tipico e specifico del solo lavoro prestato in regime di subordinazione e che il principio della sufficienza retributiva assume, per la materia del “lavoro subordinato”, carattere innovativo e derogatorio rispetto al principio generale dell'equilibrio sinallagmatico che, invece, caratterizza la regolamentazione della materia del “lavoro autonomo”»⁸¹⁴.

8.2. L'equità del compenso nell'abrogata disciplina del lavoro a progetto

Sebbene si tratti ormai di una prospettiva di archeologia del diritto, vale la pena ripercorrere brevemente le alterne vicende della disciplina del compenso nell'abrogata disciplina del lavoro a progetto, al fine di comprendere le opzioni di politica del diritto perseguite dal legislatore prima dell'abrogazione integrale dell'istituto ad opera del *Jobs Act*.

Merita infatti evidenziare come, per aggirare il «muro granitico eretto dalla giurisprudenza»⁸¹⁵ contro l'applicabilità dell'art. 36 Cost. fuori del mondo del lavoro subordinato, il legislatore fosse intervenuto in materia con l'art. 63, d.lgs. 276/2003, che nella versione originaria prevedeva che il compenso spettante al collaboratore dovesse essere «proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito» e dovesse inoltre tenere conto «dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto».

Nonostante il notevole valore sistematico del positivo riconoscimento del canone della *proporzionalità* (ma non già della *sufficienza*⁸¹⁶) – che per la prima volta «sembra estendersi oltre il recinto, forse troppo angusto, della fattispecie tipica ‘lavoro subordinato’»⁸¹⁷ – oltre che dell'introduzione di una sorta di principio di parità di trattamento tra i lavoratori autonomi⁸¹⁸, la norma era rimasta sostanzialmente inapplicata, alla luce delle difficoltà insite nel fare

⁸¹³ *Ex multis*, da ultimo, Cass., sez. II, 4 giugno 2018, n. 14292, cit.

⁸¹⁴ Così, molto esplicitamente, Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059, cit.

⁸¹⁵ Così M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 192.

⁸¹⁶ Lo sottolineano M. PEDRAZZOLI, *La disciplina delle collaborazioni ricondotte a progetto e dei contratti di lavoro a progetto*, in ID. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004, p. 776; A. PERULLI, *Art. 63. Corrispettivo*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI, (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, cit., p. 750 ss.; M. BIASI, *Il «salario minimo» per i collaboratori a progetto*, in M. PERSIANI, S. LIEBMAN (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Utet, Torino, 2013, p. 225, che ricollega l'assenza del parametro della sufficienza alla tradizionale lettura restrittiva della portata applicativa dell'art. 36 Cost.

⁸¹⁷ F. MARTELLONI, *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, in *LD*, 2006, n. 2-3, p. 351, secondo cui pure «il legislatore non parla, invero, di retribuzione proporzionata e sufficiente, secondo il dettato dall'art. 36 Cost. che ispira, almeno parzialmente, la disposizione».

⁸¹⁸ A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *LD*, 2004, n. 1, p. 111.

riferimento a parametri oltremodo sfuggibili⁸¹⁹, tanto più nell'assenza di una (pur auspicata) contrattazione collettiva destinata a disciplinare tali tipologie di rapporti e nella (neppure troppo)⁸²⁰ implicita impossibilità di fare riferimento ai minimi tabellari contenuti nei contratti collettivi applicabili ai lavoratori dipendenti⁸²¹.

Anche il successivo intervento legislativo realizzato con la legge Finanziaria per il 2007 (art. 1, comma 772, l. 296/2006) – con il quale si era stabilito che i compensi spettanti al collaboratore, oltre che proporzionati, dovessero «tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento» –, pur spostando il termine di comparazione dal tipo contrattuale alla *professionalità*⁸²², non aveva sortito l'effetto di garantire un “minimo inderogabile” in favore del prestatore, vuoi per l'intrinseca ambiguità dell'intervento legislativo⁸²³, vuoi perché dei minimi tabellari era previsto appena che si dovesse «tenere conto»⁸²⁴.

Maggiore incisività avrebbe avuto invece il successivo (e ultimo, prima dell'abrogazione della relativa disciplina) intervento operato dalla c.d. riforma Monti-Fornero. Nel quadro della più ampia «stretta sul lavoro autonomo»⁸²⁵, essa aveva infatti stabilito che il compenso non potesse essere «inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività» dalla contrattazione collettiva specifica relativa a tale tipologia contrattuale, ovvero, in mancanza, non inferiore «a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore

⁸¹⁹ Lo rileverà successivamente M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 193, secondo cui «l'art. 63 rimaneva scritto sull'acqua».

⁸²⁰ Rilevava infatti esplicitamente Circolare Ministero del Lavoro 8 gennaio 2004, n. 1, che alla luce del riferimento testuale ai «compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo», ai fini della determinazione del compenso del collaboratore a progetto «non potranno essere utilizzate le disposizioni in materia di retribuzione stabilite nella contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati».

⁸²¹ F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., p. 187, e ivi ulteriori riferimenti.

⁸²² A. MARESCA, *La determinazione del corrispettivo dovuto al collaboratore a progetto*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Utet, Torino, 2009, p. 99.

⁸²³ Che non aveva infatti apportato modifiche all'art. 63 d.lgs. 276/2003, ma introdotto la misura sul compenso in una norma speciale in materia di determinazione della base imponibile a fini contributivi, dal che poteva derivare «l'equivoco se si intendesse intervenire sulla determinazione del compenso minimo o soltanto su quella del minimo imponibile» (così M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 193).

⁸²⁴ M. BIASI, *Il «salario minimo» per i collaboratori a progetto*, cit., p. 226.

⁸²⁵ *Supra*, cap. I, § 9.

a progetto» (art. 63, comma 2, d.lgs. 276/2003, come modificato dall'art. 1, comma 23, lett. c), l. 92/2012)⁸²⁶.

8.3. Le ipotesi di «equo compenso» attualmente previste dalla legge

L'apparato protettivo in materia di compenso che si è appena avuto modo di esaminare è stato integralmente abrogato, insieme a tutta la disciplina del lavoro a progetto, ad opera del legislatore del *Jobs Act* (art. 52, d.lgs. 81/2015), il quale, come si è visto, ha affidato le istanze di tutela dei (*rectius*, di una parte dei) collaboratori autonomi, alla regola di cui all'art. 2, d.lgs. 81/2015, in materia di riconduzione all'area della subordinazione delle collaborazioni c.d. etero-organizzate⁸²⁷.

Nella denunciata assenza di una qualsivoglia disposizione in materia di compenso nel corpo del nuovo Statuto – salva l'ipotesi che si realizzi una pur auspicata valorizzazione dei rimedi avverso le condotte abusive contenute nell'art. 3, l. 81/2017⁸²⁸, nei termini già precisati⁸²⁹ – la tutela eteronoma del compenso dei lavoratori autonomi passa oggi esclusivamente per le poche norme di settore che prevedono, con accenti e terminologie diverse e solo in determinati e circoscritti ambiti specificamente individuati, il diritto del lavoratore autonomo ad un corrispettivo «equo»⁸³⁰.

8.3.1. L'«equo compenso» dei giornalisti

Si allude, innanzitutto, all'esperienza maturata nel settore giornalistico, dove la legge 31 dicembre 2012, n. 233 – esplicitamente emanata «in attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione», al fine di «promuovere

⁸²⁶ Sull'ultima versione dell'art. 63, d.lgs. 276/2003, e, in particolare, sulle sue ripercussioni sulla struttura stessa del rapporto obbligatorio, v. M. BIASI, *Il «salario minimo» per i collaboratori a progetto*, cit., p. 226 s. e 232 ss.; F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., p. 189, secondo cui dopo la riforma del 2012 il compenso «risponde non più, soltanto, ad un principio di giustizia commutativa, ma pure ad un principio di giustizia distributiva» (laddove nelle versioni precedenti, in assenza di un riferimento alla «sufficienza», avveniva il contrario, come osservato da A. PERULLI, *Art. 63*, cit., p. 750 ss.), non potendo il compenso in nessun caso «essere fissato al di sotto del c.d. minimo costituzionale tradizionalmente applicabile ai soli lavoratori subordinati». In senso parzialmente contrario, tuttavia, v. M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 195, secondo cui «a ben vedere, l'art. 63 ha una portata più ridotta di quella dell'art. 36 Cost. [...] la norma, pertanto, non risponde ad una *ratio* redistributiva, bensì esclusivamente a una di giustizia commutativa». Sul senso di tale distinzione, da ultimo, L. ZOPPOLI, *Giustizia distributiva, giustizia commutativa e contratti di lavoro*, in *DLM*, 2017, n. 2, p. 279 ss.

⁸²⁷ *Supra*, Cap. II, § 3 ss.

⁸²⁸ M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo*, cit., p. 4.

⁸²⁹ *Supra*, § 4.4.

⁸³⁰ In tale prospettiva P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLASS di Palermo, 17-19 maggio 2018, p. 41 del dattiloscritto.

l'equità retributiva dei giornalisti [...], titolari di un rapporto di lavoro non subordinato»⁸³¹ (art. 1, comma 1, l. 233/2012) – definisce l'equo compenso come «remunerazione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, tenendo conto della natura, del contenuto e delle caratteristiche della prestazione, nonché della coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato» (art. 1, comma 2, l. 223/2012), demandandone tuttavia la concreta determinazione a una apposita Commissione (art. 3, l. 233/2012) e prevedendo che «il patto contenente condizioni contrattuali in violazione dell'equo compenso è nullo» (art. 3, comma 2, l. 223/2012).

La tecnica, come si può apprezzare dal dato letterale, al di là del traluzio riferimento al canone della «proporzionalità», non coincide perfettamente con quelle già adoperate nella disciplina del lavoro a progetto: da un lato è esplicito (benché non univoco) il riferimento all'art. 36 Cost.; dall'altro il raffronto con la retribuzione dei lavoratori subordinati comparabili non è né nei termini del «tenere conto», né in quelli dell'applicazione diretta, bensì nell'inedito canone della «coerenza». Ma soprattutto, la determinazione dell'equo compenso secondo tali criteri viene demandata a un'apposita Commissione, secondo uno schema del tutto inedito nel nostro ordinamento⁸³².

Tale Commissione, tuttavia, non solo ha impiegato non poco tempo per la stesura del tariffario⁸³³ – poi recepito dagli attori collettivi, che hanno codificato il «trattamento economico minimo» dedicato ai collaboratori autonomi (art. 2, Accordo tra FIEG e FNSI sul lavoro autonomo sottoscritto in data 19 giugno 2014) – ma soprattutto ha ristretto il novero dei beneficiari ai soli collaboratori coordinati e continuativi e ha individuato il trattamento minimo in somme sostanzialmente irrisorie⁸³⁴, generando un contenzioso giudiziario che ha portato al parziale annullamento dell'atto da parte della giustizia amministrativa⁸³⁵.

⁸³¹ Sui caratteri del lavoro giornalistico svolto in regime di autonomia, particolarmente interessanti – considerate le peculiarità del settore, che hanno da sempre reso difficile l'individuazione di una precisa linea di confine tra subordinazione e autonomia – i criteri elaborati dalla contrattazione collettiva all'indomani della l. 233/2012, contenuti nell'Accordo tra FIEG e FNSI sul lavoro autonomo sottoscritto in data 19 giugno 2014, allegato al CNLG 2013-2016 (sul punto *supra*, Cap. I, § 2.2., spec. nt. 275)

⁸³² Lo rileva L. ZOPPOLI, *L'«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo*, cit., p. 70.

⁸³³ Delibera 29 gennaio 2014 Commissione per la valutazione dell'equo compenso nel lavoro giornalistico istituita ai sensi dell'art. 2 della L. n. 233/2012.

⁸³⁴ Il trattamento minimo individuato «per le specifiche tipologie di prodotto editoriale», dall'art. 2, Accordo tra FIEG e FNSI sul lavoro autonomo sottoscritto in data 19 giugno 2014, infatti, prevede compensi minimi nell'ordine degli Euro 250 mensili. Di «tariffario molto riduttivo e minimalista» parla L. ZOPPOLI, *L'«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, cit., p. 71.

⁸³⁵ TAR Lazio, sez. I, 7 aprile 2015, n. 05054, in *giustizia-amministrativa.it*, confermata, con motivazione parzialmente diversa, da Cons. St., sez. III, 16 marzo 2016, n. 01076, *ivi*.

Non stupirà dunque il fatto che parte della dottrina non ha esitato a definire l'intera vicenda come «sfortunata», parlando in proposito di un «equo (s)compenso»⁸³⁶, sulla scorta, d'altronde, dei giudizi espressi da parte dei diretti interessati⁸³⁷.

8.3.2. L'«equo compenso» per (alcuni) avvocati e (altri) liberi professionisti

Una tecnica diversa è stata invece recentemente adoperata dal legislatore in riferimento all'equo compenso per i professionisti.

A seguito di un rapido, ma sofferto, *iter* parlamentare⁸³⁸, che ha visto anche il parere contrario (per quanto non vincolante) dell'AGCM⁸³⁹, è stata infine introdotta⁸⁴⁰ nella legge professionale forense (l. 247/2012) una previsione in materia di «equo compenso per le prestazioni professionali degli avvocati» (art. 13-*bis*, l. 242/2017), a mente del quale il professionista ha diritto a un compenso «proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, nonché al contenuto e alle caratteristiche della prestazione legale e conforme ai parametri» previsti dai regolamenti ministeriali in materia (cfr. oggi, per le professioni legali, il D.M. 55/2014)⁸⁴¹.

A dispetto della rubrica e della collocazione topografica, la disposizione è destinata, in virtù dell'estensione espressamente operata dalla legge⁸⁴², a trovare applicazione «anche alle prestazioni rese dai professionisti di cui all'articolo 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81, anche iscritti agli ordini e collegi», sicché essa si candida a pieno titolo ad assolvere la funzione di norma fondamentale per

⁸³⁶ A. AVONDOLA, *Lavoro giornalistico e equo (s)compenso*, in *DLM*, 2017, n. 2, p. 369 ss.

⁸³⁷ E. VOLTOLINA, *Iniquo compenso per i giornalisti*, in *repubblicadeglistagisti.it*, 25 giugno 2014.

⁸³⁸ Su cui v. P.P. FERRARO, *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi*, cit., p. 334 ss., anche per un esame dei disegni di legge sull'equo compenso succedutisi nel corso del 2017, nonché ID., *Professioni intellettuali e abuso di dipendenza economica*, cit. p. 221.

⁸³⁹ AGCM, Segnalazione 24 novembre 2017 sul d.l. 148/2017 e sul DDL AC 4741 di conversione dello stesso, in *agcm.it*, dove si rileva che «secondo i consolidati principi antitrust nazionali e comunitari, infatti, le tariffe professionali fisse e minime costituiscono una grave restrizione della concorrenza, in quanto impediscono ai professionisti di adottare comportamenti economici indipendenti e, quindi, di utilizzare il più importante strumento concorrenziale, ossia il prezzo della prestazione».

⁸⁴⁰ Ad opera dell'art. 19-*quaterdecies*, comma 1, d.l. 148/2017, convertito in l. 172/2017.

⁸⁴¹ In generale, sulla portata del nuovo art. 13-*bis*, l. 242/2017, v. E. MINERVINI, *L'equo compenso degli avvocati*, cit., *passim*; S. MONTICELLI, *L'equo compenso dei professionisti fiduciari: fondamento e limiti di una disciplina a vocazione rimediabile dell'abuso nell'esercizio dell'autonomia privata*, in *NLCC*, 2018, n. 2, p. 299 ss.; L. ZOPPOLI, *L'«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, cit., spec. p. 77 ss.; P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione*, cit., p. 41 s.; P.P. FERRARO, *Le deleghe sulle professioni*, cit. p. 330 ss., spec. 337 ss.

⁸⁴² V. il secondo comma del citato art. 19-*quaterdecies*.

la garanzia di un equo compenso per i lavoratori autonomi, nel silenzio delle previsioni dello Statuto.

Non si tratta, tuttavia, di una norma dalla portata generale.

Dal punto di vista soggettivo, se sono stati superati i disegni originari di restringerne la portata ai soli avvocati⁸⁴³ ovvero alle sole professioni organizzate in ordini e collegi⁸⁴⁴, vi è chi ha ritenuto che la previsione non possa trovare applicazione alle collaborazioni coordinate e continuative, vuoi per l'utilizzo nella novella del termine «professionisti» (anziché «lavoratori autonomi»), vuoi per l'assenza di qualsivoglia riferimento agli elementi della coordinazione e della continuità⁸⁴⁵.

Il rilievo, tuttavia, fatto salvo quanto si dirà appresso circa l'ambito di applicazione *oggettivo* della previsione, non convince né nelle premesse né nelle conclusioni. Da un lato, l'argomento letterale pare abbastanza debole, se si considerano le notevoli interferenze tra la disciplina del contratto d'opera e quella del contratto d'opera intellettuale e l'utilizzo spesso disinvolto dei termini «lavoratore autonomo» e «professionista» da parte del legislatore⁸⁴⁶. Dall'altro, posto che la previsione opera nell'ambito di «convenzioni» sottoscritte dai professionisti con determinati committenti “grandi”, aventi ad oggetto «prestazioni professionali», se pure ne saranno certamente escluse le collaborazioni aventi ad oggetto prestazioni di carattere non intellettuale – ma si tratta di un'esclusione *ratione materiae*, e non *ratione personae* – i professionisti inclusi ben potranno essere anche collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell'art. 409, n. 3⁸⁴⁷ (categoria a-negoziale nella quale si è già visto possono rientrare finanche i piccoli imprenditori⁸⁴⁸). Anzi, spesso *dovranno* considerarsi tali, considerato che nella pratica degli affari il termine «convenzione» sottende proprio il carattere della continuità⁸⁴⁹ del *facere* per altri (nonché eventualmente, il coordinamento su base bilaterale), propria dei rapporti di parasubordinazione.

⁸⁴³ Così si esprimeva il DDL proposto dal Ministro della Giustizia Orlando (AC 4631), approvato dal Consiglio dei Ministri il 7 agosto 2017.

⁸⁴⁴ Così invece il DDL presentato dal senatore Sacconi (AS 2858), presentato il 14 giugno 2017.

⁸⁴⁵ In tal senso F. CAPPONI, *Compenso equo: non si applica ai collaboratori*, in *Boll. ADAPT* 17 dicembre 2017, n. 42.

⁸⁴⁶ Ciò tanto più se si guarda alla rapidità dell'*iter* legislativo, se non alla vera e propria “fretta” di addivenire all'approvazione del testo definitivo nel decreto fiscale, e se si considera che nella versione originaria i destinatari della previsione erano solo le professioni ordinistiche.

⁸⁴⁷ In tal senso P. PASCUCCI, *La giusta retribuzione*, cit., p. 42, secondo cui «l'equo compenso potrebbe riguardare, da un lato, le collaborazioni di cui all'art. 2, c. 2, lett. b, d.lgs. n. 81/2015, non riconducibili sotto l'egida dell'art. 36, c. 1, Cost., e, da un altro lato, le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni non organizzate in ordini o collegi che presentino il coordinamento di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., integrato dall'art. 15, c. 1, lett. a, l. n. 81/2017».

⁸⁴⁸ *Supra*, Cap. II, § 4.1.3.

⁸⁴⁹ Rileva E. MINERVINI, *L'equo compenso degli avvocati*, cit., p. 13, che «vengono denominate convenzioni quei contratti – che potrebbero essere qualificati come normativi – che disciplinano una pluralità indeterminata di futuri contratti d'opera professionale, ovvero di futuri incarichi

Piuttosto, il vero *vulnus* della novella parrebbe doversi ravvisare nella ristrettezza del suo ambito di applicazione oggettivo, posto che il diritto all'«equo compenso» si esplica, ai sensi del primo comma del citato art. 13-*bis*, esclusivamente «nei rapporti professionali regolati da convenzioni aventi ad oggetto lo svolgimento, anche in forma associata o societaria, delle attività professionali di cui all'articolo 2, commi 5 e 6⁸⁵⁰, [...] in favore di imprese bancarie e assicurative, nonché di imprese non rientranti nelle categorie delle microimprese o delle piccole o medie imprese» e sempre che tali convenzioni siano «unilateralmente predisposte dalle predette imprese», circostanza che pure viene presunta *iuris tantum* dalla legge (art. 13-*bis*, cit., comma 3).

Pare condivisibile, in proposito, il rilievo di chi ha affermato che «la montagna partorisce un topolino»⁸⁵¹, a tutto vantaggio, peraltro, di categorie di lavoratori che operano su mercati abbastanza prosperi⁸⁵², nei quali, pur nella necessità di correggere alcune distorsioni – ma a tal fine parevano sufficienti le tutele del “terzo contratto”, estese ai professionisti dalla l. 81/2017 – la misura dei compensi professionali risulta nei fatti già ben superiore al canone della «sufficienza».

In questa prospettiva, desta particolare perplessità la circostanza che il legislatore abbia sentito l'esigenza di disciplinare sotto il profilo dell'equità del corrispettivo un rapporto che è di natura *sostanzialmente* commerciale (quello tra il professionista – che, si badi, può essere anche «organizzato in forma associata o societaria» – e alcuni “grandi” clienti), omettendo del tutto di considerare che in quella stessa realtà professionale le maggiori esigenze di tutela (e non solo con riguardo al tema dell'equità del compenso) riguardano i rapporti intercorrenti tra quel «professionista» e i suoi collaboratori (praticanti, tirocinanti, stagisti, collaboratori che si trovano fuori dalla «ristretta cerchia dei *partners*»⁸⁵³), i quali, da tempo all'attenzione delle cronache⁸⁵⁴, non hanno ricevuto alcuna risposta alle proprie esigenze. Davvero singolare, in proposito, appare la circostanza che l'unica previsione in materia di «adeguatezza» del

professionali che il cliente – generalmente, un litigante abituale come banche o compagnie di assicurazione – conferirà al legale c.d. convenzionato o fiduciario: pertanto, a fianco della convenzione vi è il singolo contratto d'opera professionale».

⁸⁵⁰ Vale a dire sia le attività riservate (come la rappresentanza e la difesa in giudizio) che quelle non riservate (come la consulenza e l'assistenza stragiudiziale).

⁸⁵¹ L. ZOPPOLI, *L'«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, cit., p. 78.

⁸⁵² *Ivi*, p. 80.

⁸⁵³ M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., p. 100.

⁸⁵⁴ V. ad es. D. DI VICO, *Il calvario dei giovani avvocati senza welfare e senza clienti*, in *CdS*, 22 ottobre 2009, p. 39. Per una panoramica delle esperienze lavorative nei grandi studi professionali, S. BOLOGNA, V. BANFI, *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano, 2011, p. 130 ss.

compenso del praticante avvocato sia affidata alle norme del codice deontologico⁸⁵⁵, nel sostanziale silenzio della legge professionale⁸⁵⁶.

Posto che si tratta di lavoratori che, quand'anche soggetti di fatto a vincoli di disponibilità del tutto paragonabili a quelli di un lavoratore (quantomeno) etero-organizzato⁸⁵⁷, non possono valersi dell'estensione delle tutele del lavoro subordinato, il fatto che il legislatore abbia inteso garantire l'equità del compenso dei loro *domini*, ma non del loro, assume davvero il sapore di una beffa.

8.3.3. Verso il riconoscimento della subordinazione negli studi professionali?

Per le ragioni che si sono appena evidenziate non pare che la novella in materia di «equo compenso» per i professionisti possa rappresentare un'innovazione in grado di rispondere alle esigenze provenienti dal mondo dei collaboratori degli studi professionali. Lo stesso, d'altronde, può dirsi anche con riferimento alla regola in materia di collaborazioni etero-organizzate, giusta la deroga di cui all'art. 2, comma 2, lett. *b*), d.lgs. 81/2015, sulla quale abbiamo già avuto modo di soffermarci⁸⁵⁸.

Eppure, come è stato osservato, «le modalità tecnico-organizzative con cui operano oggi i grandi studi professionali rendono difficile immaginare che perdurino reali ragioni per sostenere [...] che l'attività intellettuale svolta dai professionisti collaboratori senza una propria clientela non possa presentare i tratti tipici della subordinazione»⁸⁵⁹.

Ciononostante, conseguire l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro richiederebbe comunque di avventurarsi in azioni giudiziarie spesso perse in partenza⁸⁶⁰ e comunque professionalmente suicide.

⁸⁵⁵ Art. 40 regolamento CNF 31 gennaio 2014, a mente del quale è riconosciuto al praticante «dopo il primo semestre di pratica, un compenso adeguato, tenuto conto dell'utilizzo dei servizi e delle strutture dello studio».

⁸⁵⁶ Art. 41, comma 11, l. 247/2012, a mente del quale «decorso il primo semestre, *possono essere riconosciuti* [sic!] con apposito contratto al praticante avvocato un'indennità o un compenso per l'attività svolta».

⁸⁵⁷ Con riferimento alla pratica forense, si consideri che è lo stesso decreto ministeriale in materia a prevedere che il tirocinio professionale debba esser svolto con «assiduità e diligenza», con obbligo di frequentazione di uno studio «sotto la diretta supervisione del professionista, per almento venti ore settimanali» (art. 3, d.m. 17 marzo 2016, n. 70).

⁸⁵⁸ *Supra*, Cap. II, § 3.3.

⁸⁵⁹ Così O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *DRI*, 2014, n. 4, p. 982, nt. 38.

⁸⁶⁰ Si consideri che per i collaboratori avvocati la possibilità di vedere riconosciuta la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato è esclusa dal regime delle incompatibilità di cui all'art. 19, l. 247/2012, e che, in riferimento ai praticanti, è la stessa legge professionale a prevedere espressamente che «il tirocinio professionale non determina di diritto l'instaurazione di un rapporto di lavoro anche occasionale» (art. 41, comma 11, l. 247/2012).

Le novità apportate alla legge professionale forense hanno comunque fatto emergere il dibattito relativo all'opportunità di ripensare lo *status* giuridico dei professionisti che prestano la propria opera in regime di monocommittenza⁸⁶¹, complice la pendenza di disegni di legge di iniziativa parlamentare volti ad ammettere la possibilità di configurare rapporti di lavoro subordinato nell'ambito delle professioni, come quella forense, per le quali essa è attualmente esclusa.

Con l'avvio della nuova legislatura è stata ripresentata la proposta di legge, già presentata nel 2017, che mirava a modificare l'art. 19, l. 247/2012, allo scopo di «far decadere l'incompatibilità tra la professione forense e il lavoro dipendente o parasubordinato, quando questo sia svolto in via esclusiva presso lo studio di un altro avvocato, un'associazione professionale ovvero una società tra avvocati o multidisciplinare»⁸⁶² e di aprire conseguentemente le porte ad una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, previa individuazione da parte di un decreto ministeriale dei criteri per la qualificazione del rapporto.

Si tratta di una linea di intervento potenzialmente dirompente, che ha raccolto già alcune adesioni da parte delle organizzazioni di categoria⁸⁶³, ma anche rilievi critici⁸⁶⁴. Nell'attesa di vedere l'esito dell'*iter* parlamentare, parrebbe di poter esprimere un deciso apprezzamento rispetto all'iniziativa, a condizione, tuttavia, che l'auspicabile superamento del tabù delle incompatibilità non si traduca in un elemento di limitazione nei confronti delle legittime ambizioni dei liberi professionisti che tali vogliono rimanere.

⁸⁶¹ C. ROMEO, *L'avvocato in regime di monocommittenza: tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. giur.*, 2018, n. 8-9, p. 774 ss.; V. VASARRI, *Liberi professionisti o dipendenti? I giovani avvocati tra indipendenza, collaborazione e salariato*, in *Prev. forense*, 2018, n. 1, p. 17 ss., ove interessanti dati statistici relativi alle condizioni reddituali dei giovani avvocati.

⁸⁶² Così la Relazione alla proposta di legge n. 428/2018, prima firmataria l'On.le Gribaudo, che riprende i contenuti della proposta 4408/2017, sottolineando che «la situazione odierna degli studi legali è fatta di avvocati titolari degli studi, denominabili *domini*, e da avvocati che di questi sono di fatto dipendenti».

⁸⁶³ V. la mozione dell'ANF per il Congresso nazionale di Catania 2018, reperibile in <http://www.associazionenazionaleforense.it/lavvocato-dipendente-la-proposta-a-n-f-per-il-congresso-nazionale-forense-di-catania-2018/>.

⁸⁶⁴ Da parte, curiosamente, di un'associazione rappresentativa dei giovani avvocati come l'AIGA, che in una nota ha spiegato che l'obiettivo di risolvere i problemi dei "*sans papier*" che esistono soprattutto tra i più giovani «non può essere perseguito rinunciando alla caratteristica fondamentale della professione di avvocato, che è l'indipendenza» (lo riporta M. CRISAFI, *Avvocati-dipendenti negli studi legali: la proposta a Montecitorio*, in *studiocataldi.it*, 2 luglio 2017).

Sezione II

LE TUTELE FUORI DAL RAPPORTO

SOMMARIO: 1. L'anima *welfaristica* e promozionale dello Statuto. – 2. Le tutele previdenziali tra unità e differenziazione delle discipline. – 2.1. La tutela contro la disoccupazione. – 2.2. La tutela della genitorialità. – 2.3. Le tutele in caso di malattia e infortunio e la disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro. – 3. Le disposizioni promozionali di carattere fiscale. Cenni. – 4. Le altre disposizioni promozionali. – 4.1. Il nuovo «sportello dedicato al lavoro autonomo» presso i centri per l'impiego. – 4.2. L'accesso agli appalti pubblici, ai fondi europei e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati. – 4.3. Il tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo.

1. L'anima *welfaristica* e promozionale dello Statuto

Oltre che alle tutele nel rapporto, che si sono appena passate in rassegna, lo Statuto affida la tutela del lavoro autonomo «non imprenditoriale» a una serie di misure protettive di vario tipo, tra le quali assumono particolare rilievo quelle di carattere previdenziale, fiscale e “promozionale” in genere.

Nonostante tali misure individuino, nella sistematica dello Statuto, nuclei concettuali distinti⁸⁶⁵, pare possibile esaminarle congiuntamente, nella misura in cui entrambe si pongono nella prospettiva della tutela del lavoratore considerato isolatamente, a prescindere dai rapporti intercorrenti con il committente (o i vari committenti).

Ad esse, tuttavia, verrà dedicata un'attenzione minore rispetto a quella destinata al nucleo della tutela “contrattuale”, sia perché si tratta di previsioni dal carattere spesso tecnico, sia perché, ad avviso di chi scrive, in tali misure non è dato rinvenire un *fil rouge* che le elevi a cifra di un nuovo approccio alla regolazione del lavoro autonomo – come invece si può apprezzare in riferimento alle tutele del rapporto, che si è visto essere ispirate al paradigma della tutela civilistica del contraente debole⁸⁶⁶ – caratterizzandosi le disposizioni che delineano la tutela “oltre” il rapporto per il fatto di costituire semplici interventi di manutenzione del sistema in essere, sia in riferimento alla disciplina previdenziale⁸⁶⁷, sia in riferimento a quella fiscale⁸⁶⁸.

⁸⁶⁵ S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 484.

⁸⁶⁶ *Supra*, Sez. I, § 1.

⁸⁶⁷ In tal senso ancora S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 494.

⁸⁶⁸ In tal senso A. CARINCI, *Il regime fiscale*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 359, che parla di «interventi marginali e di dettaglio, che coinvolgono previsioni estremamente specifiche».

2. Le tutele previdenziali tra unità e differenziazione delle discipline

Il tema della tutela previdenziale del lavoro autonomo è oltremodo complesso e richiede di confrontarsi con un formante normativo sparso in una pluralità di fonti – non solo di derivazione statutale, ma anche provenienti dal frastagliato mondo delle casse professionali – le quali destinano alle diverse categorie di lavoratori autonomi (co.co.co., liberi professionisti, ordinisti e non) che versino nel «bisogno» trattamenti che risultano estremamente differenziati nell'*an* come nel *quantum*, potendosi parlare quindi di un vero e proprio «pluralismo dei regimi»⁸⁶⁹.

La tutela previdenziale del lavoro subordinato, ponendosi nel solco dei canoni fissati dall'art. 38 Cost., si attua in modo sostanzialmente omogeneo per le varie tipologie di lavoratori dipendenti, dando corpo ad un sistema previdenziale unitario nella sua complessità⁸⁷⁰, benché assediato da più fronti per quanto concerne il delicato tema della sostenibilità⁸⁷¹.

Lo spiccato carattere “lavoristico” del nostro ordinamento previdenziale, tuttavia, ha storicamente escluso i lavoratori autonomi dalla tutela previdenziale⁸⁷², o comunque giustificato il trattamento fortemente differenziato previsto dalla legislazione in materia, sulla base del rilievo che «le rimarchevoli differenze esistenti tra la fattispecie del lavoro autonomo e quella del lavoro subordinato non consentono di riconoscere nella disciplina previdenziale di quest'ultimo un idoneo *tertium comparationis*»⁸⁷³.

⁸⁶⁹ M. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 141.

⁸⁷⁰ Sul sistema previdenziale italiano, da ultimo, v. i contributi raccolti in G. CANAVESI, E. ALES (a cura di), *Il sistema previdenziale italiano. Principi, struttura ed evoluzione*, Giappichelli, Torino, 2017.

⁸⁷¹ Per tutti, M. D'ONGHIA, *Diritti previdenziali e compatibilità economiche nella giurisprudenza costituzionale*, Cacucci, Bari, 2013; M. PERSIANI, *Crisi economica e crisi del Welfare State*, in *DLRI*, 2013, n. 4, p. 641 ss. Come noto, il dibattito sul punto è divenuto incandescente a seguito della novellazione dell'art. 81 Cost. nel 2012 (su cui I. CIOLLI, *Le ragioni dei diritti e il pareggio di bilancio*, Aracne, Roma, 2012) e della sentenza Corte cost. 30 aprile 2015, n. 70, tra l'altro in *Giur. It.*, 2015, n. 5, p. 1177, con nota di M. PERSIANI (su cui *funditus* M. BARBIERI, M. D'ONGHIA, *La sentenza n. 70/2015 della Corte Costituzionale*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, n. 4/2015).

⁸⁷² M. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, cit., p. 142, il quale rileva che «per lungo tempo l'ambito dioperativo della tutela previdenziale è stato condizionato dalla qualificazione giuridico-formale del rapporto di lavoro». V. però già M. PERSIANI, *Il sistema giuridico della previdenza sociale*, Cedam, Padova, 1960, p. 42 ss., che osservava come «l'estensione della tutela previdenziale a categorie di lavoratori non subordinati non rappresenta in sé un fenomeno nuovo», rilevando tuttavia come la dottrina avesse «limita[to] storicamente la sua indagine agli istituti tradizionali della previdenza sociale dei lavoratori subordinati». Sul punto, anche ID., *Art. 38*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Artt. 35-40*, Zanichelli – Il Foro italiano, Bologna e Roma, 1979, p. 232 ss., e L. GAETA, *Lo stato sociale all'assemblea costituente*, in *QF*, 2017, p. 495 ss.

⁸⁷³ Così Corte cost. 19 marzo 2002, n. 70, in *cortecostituzionale.it*. Nello stesso senso Corte cost. 15 maggio 2001, n. 133, *ivi*, e già Corte cost. 5 febbraio 1986, n. 31, tra l'altro in *DL*, 1986, II, p. 314, con nota di G. VENETO, L. COPPOLA, *Legittimità costituzionale della*

Ciò, peraltro, nonostante non fossero mancate istanze nel segno di un maggior universalismo – culminanti nelle varie proposte di un «reddito di cittadinanza», su cui non è possibile soffermarsi in questa sede⁸⁷⁴ – che tuttavia lo Statuto non ha inteso (o non è riuscito a) raccogliere⁸⁷⁵.

Il che non significa che non vi siano nel sistema linee di tendenza nel senso di una maggiore convergenza di disciplina, con riguardo, specificatamente, al mondo dei collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla gestione separata Inps, rispetto ai quali la giurisprudenza più avveduta si muove nel senso di una maggiore uniformità di trattamento, ammettendo, in chiave funzionalista, l'applicabilità di alcuni rimedi tipici del lavoro subordinato.

Così, viene valorizzata l'analogia strutturale tra i rapporti previdenziali del mondo del lavoro parasubordinato e quelli del lavoro dipendente⁸⁷⁶, per realizzare una progressiva assimilazione, a fini previdenziali, tra le due categorie – fermi restando evidentemente i differenziali relativi alle aliquote, peraltro sempre meno significativi⁸⁷⁷ – al punto da consentirne l'unificazione nel *genus* unitario composto da quelli che la Corte costituzionale aveva individuato come i lavoratori privi di «una posizione attiva nel determinismo contributivo»⁸⁷⁸.

Tale superamento dell'impianto dicotomico della materia, oltre a essere emblematico di un approccio di carattere squisitamente funzionale al problema della selezione delle tutele applicabili al di là dell'area della subordinazione, comporta non trascurabili effetti pratici, consentendo di realizzare l'auspicata⁸⁷⁹

diversità di trattamento minimo pensionistico tra lavoratori autonomi e subordinati (p. 324 ss.), in materia di mancata perequazione delle pensioni di ex lavoratori autonomi, secondo cui «la diversità di trattamento che deriva dalle norme in esame non appare arbitraria od irragionevole, trovando essa la sua giustificazione nella differente valutazione delle situazioni in cui versano le due categorie in discussione».

⁸⁷⁴ Per tutti, da ultimo, G. BRONZINI, *Il diritto a un reddito di base*, Gruppo Abele, Torino, 2017.

⁸⁷⁵ S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., spec. p. 494, ove si muove il rilievo problematico che «attiene al tema del riordino della previdenza del lavoro autonomo. è questo un tema di grande complessità, oltre che di ovvia problematicità [...] non sorprende dunque che la legge sia, sotto questo profilo, altrettanto elusiva».

⁸⁷⁶ In entrambi i casi l'obbligo di effettuare i versamenti contributivi, pur essendo a carico del committente in misura pari a 2/3 ed a carico del lavoratore in misura pari ad 1/3, grava interamente sul committente, il quale effettua le trattenute sul compenso del collaboratore rispondendo, anche penalmente, per l'omesso versamento.

⁸⁷⁷ V. FILÌ, *Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 355, che osserva come «lo scarto tra i costi della subordinazione e quelli della parasubordinazione nel 1996 era di circa trenta punti percentuali [...] dopo ventuno anni, il delta si è ridotto a meno di dieci punti percentuali, incidendo in modo decisivo sulla 'convenienza', sotto il profilo degli oneri sociali, delle co.co.co. rispetto al lavoro subordinato».

⁸⁷⁸ Corte cost. 19 gennaio 1995, n. 18, in *D&L*, 1995, n. 3-4, II, p. 327, con nota di V.M. MARINELLI, *La Corte Costituzionale estende il riscatto dei contributi prescritti anche ai collaboratori dell'artigiano*.

⁸⁷⁹ In tal senso G. SANTORO PASSARELLI, voce *Lavoro Autonomo* (2012), cit., p. 749.

estensione al mondo delle collaborazioni autonome di alcuni importanti benefici previdenziali, come la regola dell'automaticità delle prestazioni di cui all'art. 2116, comma 1, c.c.⁸⁸⁰, ovvero l'accesso ai rimedi risarcitori in tema di omissioni contributive⁸⁸¹ (anche nella forma della reintegrazione in forma specifica mediante costituzione di rendita vitalizia (art. 13, l. 1338/1962)⁸⁸². Rimedi da cui, sulla base del medesimo approccio funzionale, sono invece esclusi i liberi professionisti⁸⁸³, data la loro diversa qualità di soggetti attivi nel determinismo contributivo⁸⁸⁴.

Al di là di queste tendenze giurisprudenziali, tuttavia, la tutela previdenziale dei collaboratori coordinati e continuativi – a tacere, per il momento, dei liberi professionisti – è sempre stata fortemente differenziata rispetto a quella prevista per i lavoratori subordinati, con particolare riferimento alla tutela contro la disoccupazione e a quelle in caso di malattia e di infortunio, nonostante a partire da un decennio la legislazione previdenziale si sia mossa nella direzione di apprestare in favore degli iscritti alla gestione separata alcune tutele aggiuntive, modellate sulla falsariga di quelle proprie del lavoro subordinato, secondo una linea di sviluppo che lo Statuto raccoglie e implementa, nei termini che verranno esaminati nei paragrafi seguenti⁸⁸⁵.

⁸⁸⁰ Estesa ai collaboratori da Trib. Monza 28 settembre 2017, n. 385; App. Milano 19 ottobre 2015, n. 653, entrambe inedite a quanto consta; Trib. Bergamo 12 dicembre 2013, in *RIDL*, 2014, n. 2, II, p. 439, con nota di G. CANAVESI, *L'automaticità delle prestazioni previdenziali per i lavoratori a progetto*.

⁸⁸¹ Esperibili da parte dei collaboratori secondo App. Milano 31 gennaio 2017, n. 32, inedita a quanto consta; Trib. Bergamo 23 dicembre 2013, n. 941; Cass. 26 agosto 2003, n. 12517, entrambe in *DeJure*.

⁸⁸² Così, in adeguamento alle indicazioni della giurisprudenza costituzionale, Circolare Inps 26 luglio 2010, n. 101.

⁸⁸³ Da ultimo, Cass. 14 giugno 2018, n. 18643, in *DeJure*.

⁸⁸⁴ Senza che ciò possa quindi costituire una lesione del principio di uguaglianza (Cass. 16 agosto 2001, n. 11140, in *Giust. civ.*, 2003, I, p. 2589, con nota di E. BAGIANTI, *Sulla prescrizione dei contributi previdenziali dei liberi professionisti*). Non a caso, d'altronde, la legge detta previsioni estremamente diverse quanto alla prescrivibilità dei contributi previdenziali dei professionisti (v. ad es. l'art. 66, l. 247/2012, che esclude la prescrizione dei contributi dovuti alla Cassa forense, su cui L. CARBONE, *Inadempimento contributivo, sanzioni e prescrizione*, in *Prev. forense*, 2016, p. 28 ss.).

⁸⁸⁵ Per una panoramica sulle novità in materia previdenziale introdotte dallo Statuto, D. MESITI, *Le modifiche in materia previdenziale contenute nella legge di riforma del lavoro autonomo*, in *Lav. giur.*, 2017, n. 7, p. 621 ss.; S. CASSAR, *Contratto d'opera: cenni sulla disciplina codicistica e sulle novità "a caldo" della legge 81/2017 (Capo I, artt. 1-17, c.d. "Jobs Act" dei lavoratori autonomi)*, in *LPO*, 2017, n. 5-6, p. 217 ss.; S. GIUBBONI, *Le tutele del welfare per i lavoratori non subordinati*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo*, cit., p. 83 ss.

2.1. La tutela contro la disoccupazione

Già all'alba del nuovo millennio una parte della dottrina⁸⁸⁶ aveva auspicato una piena ed immediata inclusione nel sistema di ammortizzatori sociali per i “nuovi” lavori, a carattere non subordinato, che erano nel frattempo proliferati massicciamente a seguito della riforma del 1995.

Tali auspici avrebbero finito per trovare le prime, timide, risposte legislative, a partire dagli interventi, in gran parte abortiti, effettuati a partire dal 2007⁸⁸⁷ e riproposti l'anno successivo⁸⁸⁸, volti a prevedere forme di sostegno al reddito per i collaboratori a progetto in stato di disoccupazione involontaria. Si trattava, tuttavia, di risposte ancora insufficienti «per affermare che l'universalizzazione della tutela [...] abbia valicato il confine della subordinazione per irrompere nell'area dell'autonomia»⁸⁸⁹.

Altrettanto si può dire per il successivo intervento operato dal d.l. 185/2008, con cui era stata introdotta, in via sperimentale, un'indennità *una tantum*, sempre a favore dei collaboratori a progetto, vincolata a rigidi requisiti (non solo di carattere contributivo), che sarebbero poi stati parzialmente riscritti dalla riforma Monti-Fornero⁸⁹⁰.

Maggiore sistematicità avrebbe invece assunto il riordino operato dal d.lgs. 22/2015, attuativo del *Jobs Act*, con cui il legislatore ha istituito, sempre in via sperimentale, l'apposita indennità denominata DIS-COLL, corrisposta su base mensile in favore di tutti i «collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via

⁸⁸⁶ U. CARABELLI, *Dagli ammortizzatori sociali alla rete integrata di tutele sociali: alcuni spunti per una riforma del welfare*, in P.G. ALLEVA ET AL. (a cura di), *Tutela del lavoro e riforma degli ammortizzatori sociali*, Giappichelli, Torino, 2002, spec. p. 49.

⁸⁸⁷ V. art. 1, comma 1156, lett. d), l. n. 296/2006, che prevedeva la possibilità, poi non attuata, di «sostenere programmi per la riqualificazione professionale ed il reinserimento occupazionale» dei collaboratori a progetto che avessero collaborato presso aziende in crisi. Sul punto M. MISCIONE, *Gli ammortizzatori sociali prorogati*, in M. MISCIONE, D. GAROFALO (a cura di), *Il lavoro nella Finanziaria 2007*, Ipsoa, Milano, 2007, p. 21 s., il quale sottolinea la valenza simbolica (più che pratica) della previsione, con cui il legislatore ha per la prima volta previsto un ammortizzatore sociale a favore di lavoratori autonomi.

⁸⁸⁸ Art. 1, comma 526, l. 244/2007, che prevedeva «appositi percorsi di formazione e riqualificazione professionale» a favore di «alcune categorie di lavoratori iscritti alla gestione separata».

⁸⁸⁹ Così D. GAROFALO, *La riforma degli ammortizzatori sociali: l'ipotesi “neocostituzionalista”*, WP Adapt n. 63/2008, p. 18.

⁸⁹⁰ Sull'evoluzione di tali normative, ID., *La tutela della disoccupazione tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, cit., spec. p. 772 ss.; E. GHERA, *La tutela dei lavoratori parasubordinati disoccupati: dall'indennità una tantum al DIS-COLL*, in E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act*, Cacucci, Bari, 2015, spec. p. 301 ss.

esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA» (art. 15, d.lgs. 22/2015)⁸⁹¹.

Su tale disciplina si innesta oggi l'art. 7, l. 81/2017, che aggiungendo tre commi al citato art. 15, d.lgs. 22/2015, provvede a stabilizzare definitivamente l'istituto della DIS-COLL e a estenderne l'ambito di applicazione soggettivo⁸⁹².

Vengono infatti inclusi nel novero dei fruitori anche gli assegnisti e i dottorandi di ricerca, purché beneficiari di borsa di studio⁸⁹³, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1 luglio 2017.

Il punto – per intuitive ragioni – sta a cuore a chi scrive. Considerato che entrambe tali categorie di soggetti sono iscritti alla gestione separata Inps e sottostanno al medesimo regime previdenziale delle collaborazioni coordinate e continuative, era lecito ritenere che anche nel regime precedente alla novella essi dovessero essere ricompresi nell'ambito di applicazione soggettivo della DIS-COLL. Ciò tanto più visto che, pur nelle peculiarità dei relativi rapporti – in cui certamente assume particolare rilievo l'elemento formativo – è difficile dubitare della ricorrenza degli elementi di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.⁸⁹⁴, peraltro con tratti di instabilità occupazionale e reddituale che non a caso fanno di tali lavoratori un vero e proprio simbolo del “preariato della conoscenza”⁸⁹⁵, che ha trovato spazio anche nella cultura popolare e nel cinema⁸⁹⁶.

Il Ministero, tuttavia, in sede di risposta ad interpello proposto dalla CGIL, aveva escluso che dottorandi e assegnisti, in ragione del carattere formativo del relativo rapporto, potessero essere considerati collaboratori coordinati e

⁸⁹¹ D. GAROFALO, *La tutela della disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma “Jobs Act”*, cit., p. 805 ss.; F. NATALINI, *La riforma dell'Aspi nell'ambito del Jobs Act: nasce la Naspi. Come cambia il sussidio di disoccupazione. Le ulteriori novità: la DIS-COLL e l'Asdi*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 240 ss.

⁸⁹² Sulla previsione statutaria, in generale, v. V. FILÌ, *Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione*, cit., p. 347 ss.; V. CAGNIN, *Art. 7, l. 22 maggio 2017, n. 81: la conferma della DIS-COLL quale sussidio alla disoccupazione per i collaboratori e la sua estensione ad assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 59 ss.

⁸⁹³ Pari nel 2016 al 76,21% dei dottorandi totali, secondo la ricerca condotta in A. ROTISCIANI (a cura di), *Del declino e delle occasioni mancate. Numeri e condizione del Dottorato in Italia*, VI indagine ADI su Dottorato e Post-Doc, 6 ottobre 2016, reperibile in *dottorato.it*, dove si rileva che 18,41% dei dottorandi italiani svolge attività di ricerca senza borsa, mentre altre categorie di dottorandi (dottorandi dall'estero, dottorandi industriali e dell'apprendistato di alta formazione) rappresentano complessivamente meno del 6% del totale.

⁸⁹⁴ Che l'attività di ricerca «è diventata una forma di occupazione», lo rileva molto chiaramente V. V. FILÌ, *Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione*, cit., p. 354.

⁸⁹⁵ Per una recente panoramica del lavoro accademico “non strutturato” D. FERRI, A. MURGIA, *Senza limiti, ma con passione. Senza riconoscimento, ma con ottimismo. Lavorare con un assegno di ricerca nell'università italiana*, in *Sociologia del lavoro*, 2017, n. 1, p. 184 ss.

⁸⁹⁶ Il riferimento è alla fortunata trilogia inaugurata da *Smetto quando voglio* (2014), di Sydney Sibilia, che racconta la storia di precari dell'Università che non trovano altra soluzione che darsi alla produzione e spaccio delle c.d. *smart drugs*.

continuativi ai fini della spettanza della DIS-COLL⁸⁹⁷, sicché l'intervento legislativo, effettuato anche grazie alle pressioni delle associazioni rappresentative dei diretti interessati⁸⁹⁸, era senz'altro opportuno, anche per adeguare il nostro ordinamento a quanto avviene in altre realtà europee⁸⁹⁹, dove anzi in molti casi è pacifica la loro riconduzione allo stesso lavoro subordinato⁹⁰⁰.

Sebbene la stabilizzazione e l'estensione della DIS-COLL non possa che essere salutata con favore, quale misura che si pone nella direzione di un maggior universalismo delle tutele, i nodi irrisolti sono ancora molti. Dal punto di vista operativo, con riferimento all'estensione della platea dei beneficiari, nonostante le indicazioni ministeriali⁹⁰¹, i dottorandi faticano ancora a ottenere tempestivamente l'indennità, in ragione di ostacoli di carattere burocratico e amministrativo⁹⁰². Ma soprattutto, più in generale, la misura viene corrisposta per una durata massima (6 mesi), molto minore di quella prevista per l'Aspi (che può durare fino a 24 mesi) e pare comunque inadeguata a garantire – tanto più nelle realtà geografiche caratterizzate da un elevato costo della vita – la sussistenza del beneficiario, il quale peraltro non può integrare il trattamento con nessun tipo di attività libero-professionale⁹⁰³. Inoltre, lo stesso beneficiario non potrà nutrire molte speranze sul fatto che i centri per l'impiego – cui è tenuto a rivolgersi, in virtù dei meccanismi di condizionalità previsti dalla normativa in materia – possano realmente aiutarlo a reperire una nuova occupazione.

Tra le misure *welfaristiche* previste dallo Statuto, maggior rilievo sistematico parrebbe piuttosto doversi attribuire alla previsione di cui all'art. 6, comma 1, l. 81/2017, che delega il governo ad adottare uno o più decreti legislativi «al fine di rafforzare le prestazioni di protezione sociale dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi», indicando il principio e criterio direttivo consistente nell'abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato ad attivare «prestazioni sociali» in favore degli iscritti «che abbiano subito una significativa

⁸⁹⁷ Ministero del Lavoro, risposta ad interpello del 22 dicembre 2015, n. 31.

⁸⁹⁸ Il riferimento è alla campagna *Perché noi no?*, promossa da ADI – Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca Italiani.

⁸⁹⁹ S. NAPOLI, A. ROTISCIANI, «I migliori standard europei»? Il confronto con le altre realtà nazionali, V indagine ADI su Dottorato e Post-Doc, 9 giugno 2015, reperibile in *dottorato.it*.

⁹⁰⁰ O. RAZZOLINI, *Il ddl sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona*, cit., la quale osserva che «chiunque abbia viaggiato non può non aver notato come solo in Italia [...] assegnisti e dottorandi siano considerati lavoratori autonomi, con contributi pensionistici inferiori e ridotte tutele».

⁹⁰¹ Cfr. Circolare Inps 19 luglio 2017, n. 115, con cui l'Istituto ha precisato le modalità di richiesta e di erogazione della DIS-COLL per assegnisti e dottorandi.

⁹⁰² Lo segnala ADI, *DIS-COLL, illegittima la richiesta del modulo UNILAV per il dottorato da parte dell'INPS*, in *dottorato.it*, 30 gennaio 2018.

⁹⁰³ Si ricorda che la titolarità di partita Iva è ostativa all'erogazione del trattamento.

riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie».

Benché la delega sia ormai scaduta, e nonostante i rischi di abuso insiti nella previsione di una prestazione sociale che scatta in presenza di «una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà» – termini che dovranno essere dettagliatamente specificati ad opera dei decreti attuativi, alla luce della loro vaghezza⁹⁰⁴ – pare assumere un particolare rilievo la consapevolezza del legislatore che, in un contesto di generale impoverimento della categoria dei liberi professionisti⁹⁰⁵, anche questi ultimi possano essere destinatari di tutele del tutto inedite⁹⁰⁶.

2.2. La tutela della genitorialità

Alla tutela della maternità e, più in generale, della genitorialità, lo Statuto dedica diverse previsioni. Su quelle relative al rapporto tra lavoratrice autonoma e committente, riconducibili dunque al nucleo dell’“tutela contrattuale” del lavoro autonomo – le uniche, peraltro, applicabili a prescindere dalla gestione previdenziale di riferimento – si è già detto⁹⁰⁷. È ora necessario soffermarsi brevemente sulle misure di carattere previdenziale, che trovano tuttavia applicazione solo in riferimento agli iscritti alla gestione separata Inps⁹⁰⁸.

In primo luogo, tra le deleghe previste dall’art. 6, l. 81/2017, compare anche quella sorretta dal principio e criterio direttivo consistente nella «riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di contribuzione dovuta, nonché introduzione di minimali e massimali per le medesime prestazioni» (art. 2, comma 2, lett. a), l. 81/2017).

In secondo luogo, lo Statuto porta a sostanziale compimento il percorso di parificazione della disciplina dei congedi parentali spettanti ai lavoratori autonomi a quelli previsti per i lavoratori subordinati, in linea con l’intervento

⁹⁰⁴ Lo evidenzia D. MESITI, *Le modifiche in materia previdenziale*, cit., p. 622.

⁹⁰⁵ E. MINERVINI, *L’equo compenso degli avvocati*, cit., spec. p. 2 ss.; S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 492.

⁹⁰⁶ Sottolineano il carattere innovativo e la significatività della previsione P.P. FERRARO, *Le deleghe sulle professioni organizzate*, cit., p. 325 s.; V. FILÌ, *Stabilizzazione ed estensione dell’indennità di disoccupazione*, cit., p. 349 e 351; R. SALOMONE, *Deleghe al Governo in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in Ordini e Collegi, sicurezza e protezione sociale (e relative procedure di adozione)*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 57, quest’ultimo però piuttosto scettico sulla possibilità di «immaginare la operatività dell’istituto in tempi brevi».

⁹⁰⁷ *Supra*, Sez. I, § 7 ss.

⁹⁰⁸ Sulla tutela previdenziale della genitorialità nello Statuto, in generale, v. ancora M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, cit., p. 135 ss.; R. NUNIN, *La tutela della gravidanza e la sospensione*, cit., p. 409 ss.

già operato dal d.lgs. 80/2015 anche in ossequio agli «aggiustamenti»⁹⁰⁹ operati della giurisprudenza costituzionale⁹¹⁰. In particolare, l'art. 8, comma 4, l. 81/2017, riscrive la disciplina del congedo parentale per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla gestione separata, stabilendo che essi «hanno diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino», e che i genitori potranno decidere come suddividersi la prestazione, che non potrà comunque superare i complessivi sei mesi anche quando il trattamento sia erogato a uno dei due genitori da un'altra gestione dell'Inps o da un altro ente previdenziale⁹¹¹.

Lo Statuto, in sostanza, adegua la disciplina del congedo parentale per i collaboratori autonomi iscritti alla gestione separata Inps a quella prevista per i lavoratori subordinati dall'art. 34 d.lgs. 151/2001, che prevede infatti un trattamento della durata di sei mesi, ancorché permangano alcune differenze di trattamento rispetto alla disciplina prevista per il lavoro subordinato, da considerarsi tuttavia in alcuni casi ragionevoli – come nei casi dei congedi per malattia del figlio e dei riposi giornalieri, spettanti ai soli subordinati – in ragione dell'autonomia organizzativa, anche spazio-temporale che deve connotare, come non ci si stancherà di ribadire, il rapporto di lavoro autonomo, ancorché continuativo⁹¹².

In tale prospettiva di dialettica tra identità e differenziazione delle tutele può essere apprezzato anche l'ulteriore intervento operato dallo Statuto sulla disciplina in materia di tutela della genitorialità, rappresentato dalla modifica dell'art. 64, comma 2, d.lgs. 151/2001, che prevede oggi che per le collaboratrici iscritte alla gestione separata Inps l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti il parto e per i tre mesi successivi sia corrisposta «a prescindere [...] dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa» (aggiunta operata dall'art. 13, comma 1, l. 81/2017).

Merita evidenziare che prima della novella, il T.U. maternità prevedeva che solo per le libere professioniste l'indennità di maternità fosse corrisposta «indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività» (art. 71, d.lgs. 150/2011), sulla base di un'opzione di politica del diritto avallata dalla Corte costituzionale, che aveva considerato che «il diverso sistema di autogestione dell'attività consente alle donne professioniste di scegliere liberamente modalità di lavoro tali da conciliare le esigenze professionali con il prevalente interesse

⁹⁰⁹ R. PESSI, *Alcuni aggiustamenti della Consulta sul riconoscimento dell'indennità di maternità "piena" alle lavoratrici autonome*, in *GCost*, 2013, n. 1, p. 490 ss.

⁹¹⁰ Corte cost. 22 novembre 2012, n. 257, *ivi*.

⁹¹¹ I successivi commi dettano i requisiti e l'ammontare del trattamento (comma 5), che varia nel caso in cui i fruitori abbiano diritto anche all'indennità di maternità (comma 6), precisando che il trattamento spetta anche in caso di adozione o affidamento preadottivo.

⁹¹² In tal senso M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, cit., p. 138.

del figlio»⁹¹³, e soprattutto che le lavoratrici autonome non si trovano « sotto la pressione (con effetti anche psicologici) di direttive, di programmi, di orari, di attività obbligatorie e fisse, ma [possono] distribuire più elasticamente tempo e modalità di lavoro»⁹¹⁴.

Senonché, le collaboratrici iscritte alla gestione separata, a dispetto della natura autonoma del proprio rapporto, si vedevano applicare “in blocco” la disciplina dettata per i lavoratori subordinati⁹¹⁵, ivi compreso il divieto di svolgere attività lavorativa in costanza del periodo coperto dal congedo parentale.

Lo Statuto interviene quindi per adeguare la disciplina delle collaboratrici autonome a quella delle libere professioniste, secondo una scelta che pare condivisibile⁹¹⁶, oltre che in linea con le succitate indicazioni della Corte costituzionale. Tale giudizio, tuttavia, può valere solo nella misura in cui, si badi bene, si intenda la collaborazione autonoma come genuinamente tale, con esclusione dell’ipotesi in cui il coordinamento assuma di fatto le caratteristiche della etero-organizzazione spazio-temporale della prestazione. In tal caso, infatti, la possibilità di non astenersi dall’attività potrebbe trasformarsi in un obbligo per la collaboratrice, con evidenti ricadute negative per la salute della collaboratrice stessa e del nascituro.

In questo senso, l’estensione della regola della facoltatività dell’astensione dovrà deve essere letta alla luce del nuovo confine tracciato rispettivamente dagli artt. 2, d.lgs. 81/2015 (in materia di etero-organizzazione), e 15, l. 81/2017 (in materia di coordinamento genuino), oltre che in combinato disposto con le tutele di cui all’art. 14, l. 81/2017, in materia di sospensione facoltativa e di sostituzione soggettiva⁹¹⁷.

⁹¹³ Così Corte cost. 29 gennaio 1998, n. 3, in *RIDL*, 1998, II, p. 226, con nota critica di G. PERA, *Indennità di maternità senza danno?*, su cui v. anche le perplessità di M. MISCIONE, *La maternità per le "donne professioniste"*, in *Lav. giur.*, 1998, n. 6, p. 465 ss., secondo cui nel periodo in questione «qualunque lavoro» è pericoloso per la donna e per il nascituro. Per una ricostruzione del dibattito R. NUNIN, *L’indennità di maternità per le professioniste: le ricadute della sentenza Corte Cost. n. 3/1998*, *ivi*, 2002, n. 2, p. 149 ss.

⁹¹⁴ Così Corte cost. 2 aprile 1993, n. 181, in *RIDL*, 1994, II, p. 38, con nota di G.L. PINTO, *Lavoratrici autonome e indennità giornaliera di maternità*. Nello stesso senso, di lì a poco, Corte cost. 21 aprile 1994, n. 150, in *MGL*, 1994, n. 3, p. 297, con nota di S. SAETTA, *Sui limiti della tutela costituzionale del lavoratore padre*.

⁹¹⁵ In forza del rinvio previsto dall’art. 64, d.lgs. 151/2001.

⁹¹⁶ In tal senso R. NUNIN, *La tutela della gravidanza e la sospensione*, cit., p. 414; M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, cit., p. 133 s. *Contra*, D. MESITI, *Le modifiche in materia previdenziale*, cit., p. 624, secondo cui «qualunque lavoro, sia esso manuale o intellettuale, è pericoloso per il bambino e dovrebbe essere rigorosamente vietato».

⁹¹⁷ Molto esplicitamente, M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, cit., p. 134, secondo cui l’intervento «si radica nel cambio di rotta varato nel 2015 con la ridefinizione dell’ambito di applicazione delle tutele del lavoro subordinato» e «se si valorizza poi la lettura coordinata degli artt. 13 e 14, la suddetta scelta assume contorni ancora più definiti».

2.3. Le tutele in caso di malattia e infortunio e la disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Anche le innovazioni apportate dallo Statuto alla disciplina delle tutele in caso di malattia e infortunio si pongono in una logica di intervento specifico sulle discipline di settore attualmente vigenti, piuttosto che in quella di una ridefinizione organica della materia⁹¹⁸.

Con riferimento agli iscritti alla gestione separata, che godono attualmente di un'indennità giornaliera di malattia a carico dell'Inps⁹¹⁹, tra le deleghe previste dall'art. 6, l. 81/2017, compare anche quella sorretta dal principio e criterio direttivo consistente nella «modifica dei requisiti dell'indennità di malattia [...] incrementando la platea dei beneficiari [...] ed eventualmente prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a tre giorni» (art. 2, comma 2, lett. b), l. 81/2017).

Il successivo art. 8, comma 10, l. 81/2017, dispone l'equiparazione ai periodi di degenza ospedaliera, ai fini della relativa indennità, dei «periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento». Sulla previsione, introdotta anche sulla scorta di vicende infelici balzate all'onore delle cronache⁹²⁰, è già intervenuto l'Inps, che ha precisato l'elenco delle patologie da ricomprendere nella norma e gli adempimenti richiesti al lavoratore⁹²¹.

In caso di malattia o infortunio «di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre sessanta giorni», poi, lo Statuto prevede una sorta di moratoria contributiva, stabilendo che «il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione» (art. 14, comma 3, l. 81/2017). Tale ultima

⁹¹⁸ Sulle tutele in caso di malattia e infortunio, in generale, v. ancora R. NUNIN, *La tutela della gravidanza e la sospensione*, cit., p. 409 ss.; M.L. VALLAURI, *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, cit., spec. p. 138 s.; D. MESITI, *Le modifiche in materia previdenziale*, cit., p. 624.

⁹¹⁹ Istituita dall'art. 1, comma 788, l. 296/2007, in favore dei collaboratori a progetto ed estesa, ad opera dell'art. 24, comma 26, d.l. 201/2011, a tutti i professionisti iscritti alla gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

⁹²⁰ Lo ricorda Sul punto, O. RAZZOLINI, *Il ddl sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona*, cit., facendo riferimento alla toccante esperienza di Daniela Fregosi, la quale, colpita nel 2013 da un cancro al seno, ha dovuto dibattersi nei meandri della burocrazia per accedere alle ridottissime tutele di cui poteva godere in qualità di lavoratrice autonoma iscritta alla gestione separata. Sull'evoluzione della vicenda, che ha visto anche il lancio della petizione *Diritti ed assistenza ai lavoratori autonomi che si ammalano* (testo reperibile in *change.org*), v. i diversi articoli e commenti in *tumoreseno.blogspot.com*.

⁹²¹ Circolare Inps 18 settembre 2017, n. 139.

previsione, peraltro, contrariamente alle precedenti, parrebbe dover trovare applicazione in riferimento a tutti i rapporti di lavoro autonomo «non imprenditoriale», a prescindere sia dalla gestione previdenziale di riferimento, sia della natura continuativa o meno del rapporto intercorrente con il committente⁹²², ancorché la collocazione topografica della disposizione potrebbe suggerire altrimenti.

Il tema, inoltre, è strettamente collegato con le ipotesi di sospensione facoltativa previste dall'art. 14, comma 1, l. 81/2017, che si sono già esaminate nell'ambito della “tutela contrattuale” del lavoro autonomo⁹²³, e con il nodo della disciplina in materia di salute e sicurezza dei lavoratori autonomi.

Quanto a quest'ultima, merita evidenziare che se già l'art. 66, d.lgs. 276/2003, aveva ricompreso i collaboratori a progetto – ma solo «quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente» – nell'ambito di applicazione della disciplina antinfortunistica allora contenuta nel d.lgs 626/1994⁹²⁴, il successivo Testo Unico Sicurezza del 2008 avrebbe poi confermato tale impostazione, individuando una nozione ampia e funzionale di «lavoratore», comprensivo di ogni «persona che, *indipendentemente dalla tipologia contrattuale*, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato» (art. 2, comma 1, lett. a), d.lgs. 81/2008)⁹²⁵.

Non stupirà dunque che al tema della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro lo Statuto non destini disposizioni innovatrici del sistema, limitandosi a prevedere una delega al governo «in materia di semplificazione della normativa sulla salute e sulla sicurezza degli studi professionali» (art. 11, l. 81/2017)⁹²⁶,

⁹²² In tal senso S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 488, secondo cui la moratoria contributiva «soddisfa un interesse fondamentale sicuramente riferibile a tutti i lavoratori autonomi».

⁹²³ *Supra*, Sez. I, § 7.1.

⁹²⁴ Sul punto C. LAZZARI, *Brevi riflessioni in tema di tutela della salute e della sicurezza nel lavoro autonomo*, in P. PASCUCI (a cura di), *Il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, Ministero della salute-Ispesl, Roma, 2007, p. 43 ss.; C. DE MARCO, *La gestione della sicurezza nel contratto di somministrazione e nel contratto di lavoro a progetto*, in *RGL*, 2006, n. 2, I, p. 379 ss.

⁹²⁵ Sull'applicabilità del T.U. alle varie categorie di lavoratori autonomi, v. tra i primi commentatori, P. PASCUCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .IT - 73/2008, p. 43 ss., nonché, da ultimo, anche per i riferimenti all'evoluzione giurisprudenziale e dottrinale successiva al 2008, V. PASQUARELLA, *L'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo del d.lgs. 81/2008*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, Milano, 2015, p. 484 ss., spec. p. 504 ss.

⁹²⁶ Sulla delega in questione, *funditus*, P. PASCUCI, A. DELOGU, *La delega per la semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 97 ss.; A. DEL TORTO, *La delega al governo per la semplificazione della normativa in tema di salute e sicurezza degli studi*

tesa al fine di adeguare la disciplina alle esigenze di maggiore flessibilità organizzativa provenienti da mondi caratterizzati, sia pure solo in via tendenziale, da rischi minori rispetto alle realtà produttive⁹²⁷.

3. Le disposizioni promozionali di carattere fiscale. Cenni

Nell'ambito delle tutele del lavoro autonomo "oltre" il rapporto, il legislatore dello Statuto ha dedicato una particolare attenzione a quelle di carattere fiscale, sia pure muovendosi, come è stato osservato, «con interventi marginali e di dettaglio, che coinvolgono previsioni estremamente specifiche»⁹²⁸.

Alla luce della natura strettamente tecnica di tali interventi, pare opportuno limitarsi a passarli brevemente in rassegna, per apprezzarne la (modesta) portata, rinviando per l'approfondimento alle numerose trattazioni specialistiche già disponibili⁹²⁹.

Le novità introdotte dal legislatore, tutte incidenti sulle modalità di determinazione del reddito imponibile (art. 54 TUIR), possono essere ricondotte essenzialmente a due linee di intervento.

La prima mira a risolvere alcuni problemi applicativi in relazione al trattamento fiscale delle spese sostenute dal (o per il) lavoratore autonomo nell'esecuzione dell'incarico. In particolare, il primo comma dell'art. 8, l. 81/2017 interviene sull'art. 54, comma 5, del TUIR, prevedendo innanzitutto che non si applichino i limiti forfettari di deducibilità in relazione «alle spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dall'esercente arte o professione per l'esecuzione di un incarico e addebitate analiticamente in capo al committente».

La legge riconosce dunque che laddove vi sia analitica menzione dei costi nella fattura, la deducibilità degli stessi non rischia di dare luogo alle note derivate

professionali, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 389 ss.

⁹²⁷ Ancorché ammoniscano P. PASCUCCI, A. DELOGU, *La delega per la semplificazione*, cit., p. 99, che la logica del "basso rischio" o del "rischio zero" sia pericolosa, e corrisponda a un "falso mito" l'idea «che il lavoro svolto negli studi professionali sia tale da comportare un livello di rischio basso o inesistente».

⁹²⁸ A. CARINCI, *Il regime fiscale*, cit., p. 259, il quale rileva che «non si è trattato di un intervento sistematico né rivoluzionario, quanto e più semplicemente di una manutenzione del regime di tassazione dei professionisti, che resta nella sostanza invariato».

⁹²⁹ *Inter alia*, F. LOZZI, *Le novità fiscali introdotte dal Jobs Act: lavoro autonomo*, in *Lav. giur.*, 2017, n. 7, p. 626 ss.; G. FERRANTI, *Le novità fiscali per i professionisti introdotte dalla legge di tutela del lavoro autonomo*, in *Il Fisco*, 2017, p. 2433 ss.; A. VIOTTO, *Le disposizioni fiscali, la deducibilità delle spese e l'accesso del lavoratore autonomo alla formazione permanente*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 73 ss.; A. CARINCI, *Il regime fiscale*, cit.; P. PASSALACQUA, *Gli incentivi alla formazione e al collocamento del lavoratore autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 369 ss.

per cui venivano dedotte spese di natura più “turistica” che non inerente all’attività professionale⁹³⁰. Dopo la novella dunque, le spese in oggetto concorrono a formare il reddito imponibile del soggetto passivo, salvo essere integralmente “neutralizzate” in quanto spesa deducibile.

In secondo luogo, la stessa previsione precisa che «tutte le spese relative all’esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista», così superando gli elementi di iniquità e di contraddizione insiti nel sistema previgente, in cui le spese inerenti all’incarico sostenute dal committente (con l’eccezione, a partire dal 2014, delle prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e di bevande⁹³¹) venivano considerate un compenso in natura per il prestatore, che poteva poi dedurle come spese, ma ne subiva le ricadute di carattere previdenziale⁹³².

Un rilievo sistematico relativamente maggiore assumono invece le novità fiscali previste dall’art. 9, l. 81/2017, che intervengono anch’esse sull’art. 54, comma 5, del TUIR, prevedendo la deducibilità integrale, eventualmente entro un massimale annuo, di una serie di spese sostenute dal prestatore al fine di accrescere la propria professionalità mediante l’accesso a iniziative di formazione⁹³³, ovvero al fine di fruire di servizi di *placement*⁹³⁴ offerti da organismi abilitati⁹³⁵, ovvero al fine di tutelarsi dal mancato pagamento delle proprie prestazioni⁹³⁶.

Senza addentrarci ulteriormente nell’esame di queste ultime novità, merita segnalare come, rispetto all’intervento sulle spese inerenti allo svolgimento

⁹³⁰ Lo rileva F. LOZZI, *Le novità fiscali introdotte dal Jobs Act: lavoro autonomo*, cit., p. 627.

⁹³¹ Art. 10, d.lgs. 21 novembre 2014, n. 175.

⁹³² Sottolineano questo aspetto A. CARINCI, *Il regime fiscale*, cit., p. 364, e F. LOZZI, *Le novità fiscali introdotte dal Jobs Act: lavoro autonomo*, cit., p. 628.

⁹³³ In particolare, viene prevista l’integrale deducibilità, entro il limite annuo di 10.000 Euro, delle spese sostenute «per l’iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché [del]le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese quelle di viaggio e soggiorno». In precedenza, tali spese erano deducibili nella misura del 50%, ancora una volta sulla base dell’assunto che «soprattutto in taluni settori, la partecipazione ad eventi formativi fosse accompagnata da un’ampia offerta di attività voluttuarie» (così A. VIOTTO, *Le disposizioni fiscali*, cit., p. 81).

⁹³⁴ In particolare, sono oggi integralmente deducibili, entro il limite annuo di 5.000 euro, «le spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all’auto-imprenditorialità, mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro, erogati dagli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente».

⁹³⁵ Individuati, nella Relazione al Senato dell’allora ddl 2233, nelle agenzie per il lavoro di cui al d.lgs. 150/2015. Sul punto, osserva P. PASSALACQUA, *Gli incentivi alla formazione*, cit., p. 372, che il nuovo sistema «si basa anche su una competizione, nella prospettiva della sussidiarietà, che si spera virtuosa, tra pubblico e privato, nella gestione di tali servizi».

⁹³⁶ Sono infatti integralmente deducibili, senza limiti di sorta, «gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà».

dell'incarico, quello in materia di deducibilità delle spese di formazione, di promozione e di salvaguardia dai mancati pagamenti assumono un maggior rilievo sistematico. L'attenzione dedicata dallo Statuto alla formazione e alla collocabilità del lavoratore autonomo – non solo nelle disposizioni fiscali⁹³⁷ – si pone pienamente nel solco del cambio di paradigma del diritto del lavoro⁹³⁸, per cui (anche e soprattutto nel mondo del lavoro subordinato) la prospettiva è quella di bilanciare la ridefinizione in chiave minimale delle tutele della stabilità del posto di lavoro (*job protection* o *job property*, che dir si voglia) con investimenti più o meno effettivi sulla *employability* del lavoratore⁹³⁹. Che poi la *flexicurity* “all'italiana”⁹⁴⁰ possa rappresentare una strategia vincente, nel lungo periodo, ce lo saprà dire soltanto il tempo, ancorché parrebbe lecito nutrire più di una perplessità (ma... incrociamo le dita).

4. Le altre disposizioni promozionali

Strettamente connesse alla prospettiva del sostegno all'occupabilità dei lavoratori autonomi sono le ulteriori disposizioni dello Statuto con cui il legislatore affida la promozione del lavoro autonomo a tre distinte linee d'intervento che, nonostante il carattere parzialmente inedito dell'approccio e a dispetto dei buoni propositi sottostanti, parrebbero destinate ad un sostanziale buco nell'acqua: l'attribuzione ai centri per l'impiego di competenze in materia di orientamento, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori autonomi (art. 10, l. 81/2017), la promozione della partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici (art. 12) e l'istituzione del «Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo» (art. 17).

4.1. Il nuovo «sportello dedicato al lavoro autonomo» presso i centri per l'impiego

L'art. 10, l. 81/2017, prevede, anche sulla scorta delle sollecitazioni provenienti dalla Commissione Europea⁹⁴¹, l'istituzione, presso «i centri per

⁹³⁷ Ma anche in quelle in materia di servizi per l'impiego (*infra*, § 4.1) e nella previsione relativa all'istituzione del tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo (*infra*, § 4.3).

⁹³⁸ In tal senso P. PASSALACQUA, *Gli incentivi alla formazione*, cit., p. 374 s.

⁹³⁹ Sul punto, in relazione alla nuova disciplina del lavoro autonomo, L. CASANO, *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità*, cit., spec. p. 435 ss.

⁹⁴⁰ Per tutti, M.T. CARINCI, *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity “all'italiana” a confronto*, in *DLRI*, 2012, n. 4, p. 527 ss

⁹⁴¹ Cfr. il Documento di lavoro dei servizi della Commissione, SWD (2017) 201 del 26 aprile 2017, che accompagna la Comunicazione COM (2017) 250 (Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni «Istituzione di un pilastro europeo dei diritti sociali»), p. 20 s., dove si precisa che «gli Stati membri sono invitati ad aggiornare e ampliare le loro prassi in materia di offerta di

l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione ai sensi della disciplina vigente», di uno «sportello dedicato al lavoro autonomo»⁹⁴².

Tale sportello, che può essere aperto anche «stipulando convenzioni non onerose» con gli ordini e i collegi professionali, con le associazioni rappresentative dei professionisti non ordinisti⁹⁴³ e con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi (ordinisti e non), «raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce le relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta, fornisce informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali» (art. 10, comma 3, l. 81/2017).

L'intervento è nel contempo inedito e ambizioso, giacché nell'estendere per la prima volta⁹⁴⁴ ai lavoratori autonomi servizi storicamente pensati per i soli lavoratori subordinati, il legislatore affida tale (difficile) compito a una molteplicità di soggetti; i quali, tuttavia, non pare possano essere all'altezza delle aspettative, per una serie di ragioni.

In particolare, i centri per l'impiego, che costituiscono, a seguito del d.lgs. 150/2015, il fulcro della «rete di servizi per le politiche del lavoro», insieme alla neoistituita Agenzia nazionale per le politiche del lavoro (Anpal)⁹⁴⁵, si vedono affidati nuovi compiti che difficilmente riusciranno ad assolvere, vuoi per il cronico sovraccarico di lavoro che già colpisce i centri per l'impiego con riferimento ai servizi in favore dei lavoratori subordinati, frutto del sottodimensionamento dei centri⁹⁴⁶, vuoi con riferimento ai *deficit* di formazione

assistenza nella ricerca di lavoro, *anche autonomo*, e a promuovere misure volte a tutelare i diritti in materia di formazione e protezione sociale dei lavoratori quando cambiano lavoro».

⁹⁴² Sull'art. 10, l. 81/2017, in generale, v. V. CAGNIN, *Art. 10, l. 22 maggio 2017, n. 81 ed il nuovo sportello di servizi al lavoro per i lavoratori autonomi: funzioni, soggetti coinvolti e criticità contestuali*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 85 ss.; A. MONTANARI, *I servizi per l'impiego per il lavoratore autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 379 ss.; G. CANAVESI, *Mercato del lavoro, servizi per l'impiego e lavoro autonomo. Un gap culturale difficile da colmare*, in *ADL*, 2018, n. 3, p. 685 ss.

⁹⁴³ Di cui agli artt. 4, comma 1, e 5, l. 4/2013.

⁹⁴⁴ Di «novità» parlano sia A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi*, cit., p. 191, che G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 381.

⁹⁴⁵ Sulla riforma dei servizi per l'impiego, che ha portato a compimento il lungo processo di evoluzione del sistema originario del collocamento pubblico, v., *inter alia*, M. RICCI, *I servizi per l'impiego dopo le modifiche legislative tra luci e ombre*, in *ADL*, 2017, n. 2, I, p. 326 ss.; G. LELLA, *Il difficile cammino della riforma dei servizi per il lavoro*, in *DLRI*, 2016, n. 1, p. 186 ss.; L. VALENTE, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2016; E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2016.

⁹⁴⁶ Rileva V. CAGNIN, *Art. 10*, cit., p. 92, che mentre in altre realtà europee il rapporto tra utenti e operatori è nell'ordine delle decine, in Italia il rapporto è di un addetto per ogni 254 disoccupati.

degli addetti⁹⁴⁷, tanto più considerato che la novella precisa che ai nuovi adempimenti «si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente» (art. 10, comma 5, l. 81/2017).

Anche gli altri enti che, accanto ai centri per l'impiego, dovrebbero dotarsi di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, vale a dire «gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro» – e dunque non solo le agenzie autorizzate alla somministrazione di cui all'art. 4, d.lgs. 276/2003, ma anche i soggetti autorizzati a svolgere attività di intermediazione ai sensi dell'art. 6, d.lgs. 276/2003⁹⁴⁸ – non paiono allo stato attuale in grado di svolgere efficacemente i nuovi compiti assegnati dal legislatore; né pare plausibile ipotizzare un sostegno disinteressato da parte degli ordini professionali (pure auspicato dal legislatore ove fa riferimento a «convenzioni non onerose»), presso i quali parte della dottrina ritiene che sarebbe stato più opportuno istituire gli sportelli in questione⁹⁴⁹.

4.2. L'accesso agli appalti pubblici, ai fondi europei e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati.

Un discorso parzialmente analogo vale anche – quantomeno per quanto concerne le problematiche operative derivanti dalla presenza di una clausola di invarianza finanziaria – per le previsioni di cui al successivo art. 12, l. 81/2017.

La disposizione, volta anch'essa a promuovere le occasioni di lavoro del lavoratore autonomo, si sviluppa lungo tre direttrici principali, prevedendo che le stazioni appaltanti pubbliche favoriscano l'accesso alle informazioni relative ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o di ricerca, anche mediante gli sportelli di cui si è detto al paragrafo precedente (comma 1), equiparando i lavoratori autonomi alle piccole e medie imprese ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui fondi strutturali

Sul punto v. anche L. OLIVIERI, *I servizi pubblici per l'impiego tra inadeguatezza strutturale e scarsità di risorse*, in *attesa dell'Agenzia nazionale per l'occupazione*, in *DRI*, 2015, n. 1, p. 268 ss.

⁹⁴⁷ Il rilievo è comune: V. CAGNIN, *Art. 10*, cit., spec. p. 89 e 93, che sottolinea il basso livello di formazione (quando non di istruzione) degli addetti; A. MONTANARI, *I servizi per l'impiego*, cit., p. 388; S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 490; G. CANAVESI, *Mercato del lavoro, servizi per l'impiego e lavoro autonomo*, cit., p. 690; A. OLIVIERI, *Quali politiche attive per i lavoratori autonomi?*, in *MGL*, 2017, p. 866 ss.

⁹⁴⁸ E dunque, tra gli altri, le Università pubbliche e private, i comuni, le camere di commercio, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, gli enti bilaterali.

⁹⁴⁹ Così V. CAGNIN, *Art. 10*, cit., p. 89, che rileva come sono già molti gli ordini e le associazioni che offrono alcuni servizi all'impiego in favore dei propri iscritti, anche solo predisponendo semplici bacheche *on-line* contenenti domande e offerte di collaborazione.

europei (comma 2)⁹⁵⁰ e consentendo ai lavoratori autonomi di associarsi, in varie forme (reti di esercenti la professione, reti di imprese in forme di reti miste, consorzi stabili professionali, associazioni temporanee professionali), al fine di concorrere a bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati (comma 3).

Senza addentrarci in un esame approfondito delle previsioni testé menzionate, per il quale si rinvia a più compiute trattazioni⁹⁵¹, merita evidenziare come esse presentino un notevole valore sistematico nella misura in cui lasciano trapelare un approccio di tipo funzionalistico alle nozioni di «lavoratore autonomo», da un lato, e di «appalto», approccio necessitato dall'esigenza di conciliare le categorie dello Statuto (e del codice civile) con la disciplina settoriale, in gran parte di derivazione eurounitaria, in materia di contratti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 150 (il nuovo c.d. codice dei contratti pubblici, che ha sostituito il precedente d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163).

In primo luogo, infatti, il lavoratore autonomo, se da un lato è già ricompreso nella nozione di «operatore economico» prevista ai fini dell'applicazione del codice dei contratti pubblici⁹⁵², anche in forza di un'interpretazione comunitariamente orientata della relativa definizione di legge⁹⁵³, viene espressamente equiparato alla piccola e media impresa, secondo un'opzione apparentemente contrastante con la linea di fondo dello Statuto del lavoro autonomo, per l'appunto, «non imprenditoriale», destinato a non applicarsi al mondo della piccola impresa⁹⁵⁴.

Nel contempo, tuttavia, l'art. 12, l. 81/2017 dimostra una fedeltà di fondo all'idea basilare dello Statuto che esiste un confine – o una soglia – tra mondo dell'autonomia e mondo dell'imprenditorialità, ma lo individua in termini diversi, e precisamente nella distinzione tra «appalti pubblici di servizi» (art. 3, comma 1, lett. ss), d.lgs. 50/2016), rispetto ai quali si promuove la partecipazione

⁹⁵⁰ La previsione ricalca quella già contenuta nell'art. 1, comma 821, l. 208/2015 (legge di stabilità 2016), che viene contestualmente abrogata.

⁹⁵¹ Per una panoramica sulle previsioni dell'art. 12, M. MONTINI, *Informazioni e accesso agli appalti pubblici ed ai bandi*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 117 ss.; S. VARVA, *Informazioni e accesso agli appalti pubblici*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 399 ss.

⁹⁵² Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. p), d.lgs. 50/2016, si considera operatore economico «una persona fisica o giuridica, un ente pubblico, un raggruppamento di tali persone o enti, [...] che offre sul mercato la realizzazione di lavori o opere, la fornitura di prodotti o la prestazione di servizi».

⁹⁵³ La direttiva 2014/24/UE, infatti, al considerando n. 14 reputa «opportuno precisare che la nozione di 'operatori economici' dovrebbe essere interpretata in senso ampio, in modo da comprendere qualunque persona e/o ente che offre sul mercato la realizzazione di lavori, la fornitura di prodotti o la prestazione di servizi, a prescindere dalla forma giuridica nel quadro della quale ha scelto di operare» (cc.nn.).

⁹⁵⁴ Sul confine tra autonomia e imprenditorialità ai fini dell'individuazione dell'ambito di applicazione dello Statuto v. *supra*, Cap. II, § 5 ss.

dei lavoratori autonomi, e «appalti pubblici di lavori» (art. 3, comma 1, lett. II)), dai quali essi sono invece esclusi.

Se si è visto che nella prospettiva dell'applicazione della parte generale dello Statuto l'*actio finium regundorum* si effettua guardando alla prevalenza o meno del lavoro personale del prestatore rispetto all'organizzazione di cui si vale, nella prospettiva funzionalistica della previsione in materia di accesso agli appalti pubblici la linea di confine si individua, al contrario, avendo riguardo all'oggetto del contratto, posto che devono considerarsi «appalti pubblici di servizi», i contratti «aventi per oggetto la prestazione di servizi diversi» da quelli che formano oggetto degli «appalti pubblici di lavori».

Come dire che il legislatore, nella disciplina in esame, si è spinto a stravolgere i criteri di individuazione delle fattispecie già adottati per definire l'ambito di applicazione della parte generale dello Statuto, al fine di promuovere il lavoro autonomo nel contesto di discipline altamente specializzate e settoriali, il che rileva un approccio pragmatico che pare piuttosto significativo nella prospettiva di futuri interventi regolativi.

4.3. Il tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo

Il Capo I della l. 81/2017, dedicato alla tutela del lavoro autonomo «non imprenditoriale» si chiude con l'art. 17, che istituisce presso il Ministero del Lavoro un «tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo», composto da rappresentanti designati dallo stesso Ministero, dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dalle associazioni di settore comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di individuazione tutt'altro che semplice, ancorché in alcuni settori soccorrano espresse previsioni di fonte regolamentare interna⁹⁵⁵. A tale tavolo cui viene devoluto il compito di coordinare e monitorare gli interventi in materia di lavoro autonomo, nonché di formulare proposte e indirizzi operativi in materia di politiche del lavoro autonomo con particolare riferimento ai modelli previdenziali e di welfare e alla formazione professionale.

Sebbene l'istituzione di organi con funzioni di monitoraggio non sia affatto nuova nel contesto delle riforme del diritto del lavoro⁹⁵⁶, deve essere rilevato che

⁹⁵⁵ È il caso delle associazioni forensi maggiormente rappresentative, che il CNF ha disciplinato con apposito regolamento (regolamento CNF 16 luglio 2014, n. 4), che detta i criteri per la loro individuazione, anche ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 3, l. 247/2012, secondo cui i decreti ministeriali attuativi della legge professionale forense devono essere adottati previo parere del CNF, che deve sentire anche le associazioni individuate come maggiormente rappresentative. Sul punto, per tutti, R. DANOVI, *Ordinamento forense e deontologia*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 27 s.

⁹⁵⁶ Cfr., ad esempio, le ipotesi di monitoraggio previste dall'art. 86, d.lgs. 276/2003, e dall'art. 1, comma 2, l. 92/2012.

la novella presenta elementi di novità rispetto alle esperienze del passato, in quanto il tavolo che viene istituito sembrerebbe essere concepito «non come mero organismo di supporto esterno, bensì come sede permanente di concertazione tecnica»⁹⁵⁷, avente come protagonisti esponenti del (*rectius*, designati dal⁹⁵⁸) mondo dell'associazionismo sindacale e delle professioni, secondo un disegno già sperimentato in altri ordinamenti⁹⁵⁹, così come nell'ambito della nostra legislazione regionale⁹⁶⁰.

A prescindere dalla capacità del tavolo di rispondere efficacemente ai compiti affidatigli, su cui ancora una volta si scontrano le problematiche relative all'adeguatezza delle risorse (non) messe a disposizione⁹⁶¹, la previsione pone una serie di questioni in relazione al problema della rappresentanza, sia per quanto concerne la dimensione della rappresentanza datoriale, che da qualche tempo a questa parte è al centro di un vivace dibattito scientifico, del quale non è possibile dare conto in questa sede⁹⁶², sia soprattutto, per quanto qui interessa, in relazione alla dimensione dell'associazionismo e/o della rappresentanza del variopinto mondo del lavoro autonomo, anche ordinistico.

Si tratta di un tema che, nella previsione di chiusura dello Statuto del lavoro autonomo, finalmente compare – appena accennato, quasi di sfuggita – suggerendo così all'interprete di “cogliere la palla al balzo”, e di varcare il sipario che divide le tutele individuali (dentro e fuori dal rapporto), ormai

⁹⁵⁷ Così R. DEL PUNTA, *Commento all'art. 17, l. 22 maggio 2017, n. 81*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 161.

⁹⁵⁸ Lo sottolinea R. ZUCARO, *Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 442, la quale ipotizza che, in assenza di previsioni ostative, «il Tavolo potrebbe avere al contempo una composizione costante e una 'geografia variabile', in virtù della precipua esigenza su cui è consultato».

⁹⁵⁹ Il riferimento è al *Consejo del Trabajo Autónomo*, istituito dall'art. 22 dell'*Estatuto* quale «organo consultivo del governo in materia socio-economica e professionale del lavoro autonomo», su cui, da ultimo J. GARCÍA VIÑA, *Representación colectiva/sindical. Especial atención a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos*, in J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno (Dirs.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Comares, Granada, 2017, p. 427 ss., il quale denuncia tuttavia che l'esperienza è stata fallimentare, rilevando che nei dieci anni trascorsi dalla sua istituzione il Consiglio non si è riunito nemmeno una volta (p. 444).

⁹⁶⁰ Il riferimento è alla Consulta dei lavoratori atipici, iscritti alla gestione separata dell'Inps e dei libero professionisti della Regione Lazio, istituita presso l'Assessorato del Lavoro Regionale dalla l.r. 14 luglio 2014, n. 7.

⁹⁶¹ Definisce «immane» la clausola d'invarianza finanziaria, prevista anche dall'art. 17, l. 81/2017, S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 491.

⁹⁶² Si rinvia, pertanto, tra gli ultimi, a V. PAPA, *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali*, Giappichelli, Torino, 2017; L. BELLARDI, *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, in *DLRI*, 2016, n. 3, p. 403 ss.; A. MARCIANÒ, *L'associazionismo imprenditoriale nel moderno sistema di relazioni industriali*, Giappichelli, Torino, 2016; M. BIASI, *Appunti sulla rappresentatività delle organizzazioni datoriali in Italia*, in F. CARINCI (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, ADAPT University Press, Modena, 2014, p. 229 ss.

«statutarie», da quelle collettive, che lottano per vedere compiutamente la luce in un contesto ancora ebollizione, per tentare di verificare l'ipotesi di una ricostruzione in via interpretativa di un profilo (quasi) del tutto trascurato dalla novella.

Sezione III

LE TUTELE COLLETTIVE

SOMMARIO: 1. Premessa: un nodo problematico. – 2. La prospettiva interna: le tutele collettive dalla fase espansiva... – 3. ... al nodo dello «sciopero» dei lavoratori autonomo. – 4. La prospettiva sovranazionale: il problema della compatibilità della contrattazione collettiva relativa al mondo del lavoro autonomo con la disciplina *antitrust*. – 5. Quali modelli organizzativi per il «sindacato» dei lavoratori autonomi?

1. Premessa: un nodo problematico

La norma di chiusura del Capo I della l. 81/2017, recante misure «per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale», nel fare riferimento alle «associazioni di settore comparativamente più rappresentative a livello nazionale»⁹⁶³, apre, come è stato osservato, «una serie di interrogativi strategici sul mondo della rappresentanza» e, più in generale, dell'associazionismo e delle forme di lotta e di pressione collettiva dei lavoratori autonomi⁹⁶⁴.

Si tratta di un tema che, benché oggetto di alcune trattazioni rivolte però soprattutto a esaminare il mondo dei «nuovi lavori»⁹⁶⁵ e le prospettive di sindacalizzazione dei «lavoratori atipici» (questi ultimi, peraltro, non sempre riconducibili solamente all'esperienza del lavoro autonomo⁹⁶⁶) e più raramente

⁹⁶³ Di «associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali» parla invece l'art. 10, l. 81/2017, al fine di individuare i soggetti che dovrebbero, nelle intenzioni del legislatore, collaborare con i centri per l'impiego per offrire servizi di orientamento, riqualificazione e ricollocazione ai lavoratori autonomi.

⁹⁶⁴ R. ZUCARO, *Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo*, cit., p. 458.

⁹⁶⁵ Oltre alle monografie di C. LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Giappichelli, Torino, 2005, e di A.M. GRIECO, *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Jovene, Napoli, 2005, v., in ordine cronologico, F. SCARPELLI, *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, in *LD*, 1999, n. 4, p. 553 ss.; A. VALLEBONA, *Lavoro autonomo coordinato e diritto sindacale*, *ivi*, 2000, n. 4, p. 311 ss.; L. BELLARDI, *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*, in *DRI*, 2005, n. 1, p. 70 ss.; S. FERRARIO, *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, in *RGL*, 2009, n. 1, I, p. 47 ss.; M. MONDELLI, *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, in *DRI*, 2010, n. 3, p. 674 ss.

⁹⁶⁶ Significativo, in proposito, che una delle prime organizzazioni dei lavoratori «atipici», vale a dire il Nidil, istituito nel 1998 in seno alla CGIL, si rivolga parimenti ai lavoratori dipendenti delle agenzie di somministrazione e alla vasta platea dei collaboratori autonomi. Sul punto T. VETTOR, *Le ricerche empiriche sul lavoro autonomo coordinato e continuativo e le nuove strutture di rappresentanza sindacale Nidil, Alai e Cpo*, in *LD*, 1999, n. 4, p. 619 ss., e M. MASCINI, *I nuovi soggetti delle relazioni industriali: Cgil-Nidil*, in *Lav. inf.*, 2000, n. 4, p. 11 ss.

al mondo del lavoro autonomo libero professionale⁹⁶⁷, non ha mai ottenuto dagli studiosi del diritto del lavoro (o del diritto sindacale) un'attenzione paragonabile a quella destinata alle dinamiche delle relazioni industriali del lavoro subordinato⁹⁶⁸.

In effetti, la dottrina ha messo sotto i riflettori il tema principalmente spinta dalle contingenze del momento, in concomitanza con interventi innovativi delle Corti superiori o del legislatore: così in relazione alle prese di posizione della giurisprudenza costituzionale in materia di «sciopero» (*rectius*, «astensione collettiva») degli avvocati⁹⁶⁹; agli arresti della Corte di Giustizia in riferimento all'oggi superato sistema delle tariffe obbligatorie⁹⁷⁰; all'introduzione di previsioni in materia di call center *out-bound*⁹⁷¹, poi sostanzialmente estese alla vasta platea delle collaborazioni etero-organizzate⁹⁷²; nonché, *last but not least* alla lettura restrittiva del diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, da ultimo operata dal Giudice di Lussemburgo sulla scorta di un'interpretazione quanto mai estensiva dei divieti previsti dalla disciplina concorrenziale stabilita dai Trattati⁹⁷³.

Sembrerebbe tuttavia che lo Statuto del lavoro autonomo, per quanto sia pressoché del tutto silente sul punto (al di là delle previsioni di cui si è già dato conto), al contrario di altre esperienze straniere pur tenute presente dal

⁹⁶⁷ A. TOPO, *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, cit., p. 205 ss.; M.T. CARINCI, *Attività professionali, rappresentanza collettiva, strumenti di autotutela*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 69/2008.

⁹⁶⁸ Lo rilevano, *inter alia*, B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 326/2017, p. 3; R. ZUCARO, *Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo*, cit., p. 452, nt. 30.

⁹⁶⁹ A partire da Corte cost. 27 maggio 1996, n. 171, tra l’altro in RGL, 1997, n. 1, II, p. 61 ss., con nota di L. MENGHINI, *L’astensione dalle udienze da parte degli avvocati e il problema dell’estensibilità del diritto di sciopero oltre il limite della subordinazione*, e in *Giust. Civ.*, 1996, n. 9, I, p. 2188, con nota di G. PERA, *Sullo sciopero degli avvocati*, non a caso definita un «vero e proprio *turning point*» da B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post moderno: lo “sciopero” dei lavoratori autonomi*, cit., p. 16.

⁹⁷⁰ Per tutti, per il momento, B. NASCIBENE, S. BASTIANON, *Avvocati, diritto comunitario e diritto nazionale: recenti orientamenti della Corte di Giustizia*, in *Corr. giur.*, 2002, n. 5, p. 581 ss.

⁹⁷¹ S. CASSAR, *La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center: “a passo di gambero” sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti sociali*, in *DRI*, 2014, n. 1, p. 159 ss.

⁹⁷² *Supra*, Cap. II, § 3.3.

⁹⁷³ Il riferimento è evidentemente a CGUE 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, in *RIDL*, 2015, II, p. 566, con nota di P. ICHINO, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, e in *RGL*, 2015, II, p. 301, con nota di S. ZITTI, *Contrattazione collettiva e concorrenza: il “prezzo” dell’armonia*.

legislatore⁹⁷⁴, abbia prodotto un'accelerazione del dibattito⁹⁷⁵. Ciò, probabilmente, anche a causa della contestuale e prepotente emersione del problema nell'ambito del più ampio tema della tutela del lavoro nella c.d. *gig economy*, nel quale il profilo delle tutele collettive ha già formato oggetto di ampia letteratura⁹⁷⁶.

Il problema della rappresentanza dei lavoratori autonomi e degli eventuali limiti alla piena titolarità dei diritti sindacali – *in primis*, contrattazione collettiva e sciopero – in effetti, rappresenta un ulteriore terreno nel quale sondare l'adeguatezza del diritto vigente (e «vivente») rispetto alle esigenze di tutela promananti dal mondo del lavoro autonomo, che sembrerebbe peraltro rappresentare un terreno nel quale tornano a profilarsi primigenie istanze di «coalizione»⁹⁷⁷, mentre nel mondo del lavoro subordinato si assiste ad un marcato processo di decentralizzazione, quando non di parcellizzazione, delle

⁹⁷⁴ Ai *derechos colectivos del trabajador autónomo* è infatti dedicato l'intero titolo III dell'*Estatuto spagnolo* (art. 19-23). Sul punto, per tutti, P. RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, *Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos*, in J. CRUZ VILLALÓN, F. VALDÉS DAL-RÉ (Dir.), *El Estatuto del trabajo autónomo*, cit., p. 331 ss.

⁹⁷⁵ AA.VV., *Dove va il lavoro autonomo?*, numero monografico di *Quad. rass. sind.*, 2017, n. 1; M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo*, cit.

⁹⁷⁶ Limitatamente al contesto italiano, fatto salvo quanto si di dirà *infra*, Cap. IV, v. M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *DRI*, 2016, n. 3, p. 664 ss.; ID., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 179 ss.; A. ROTA, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, *ivi*, p. 197 ss.; M. FAIOLI, *Jobs «App»*, *Gig economy e sindacato*, in *RGL*, 2017, n. 2, I, p. 291 ss.; S. ENGBLOM, *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, *ivi*, p. 357 ss.; M. MENSI, *Lavoro digitale e sindacato*, *ivi*, n. 3, I, p. 525 ss.; A. LASSANDARI, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, Ediesse, Roma, 2017, p. 59 ss.; P. TERRANOVA, *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide per la contrattazione*, *ivi*, p. 123 ss. Al tema è stata dedicata anche la sessione *Rappresentanza e azione collettiva nella sharing economy* nell'ambito del Convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017, con interventi di S. BORELLI, J.M. SERRANO GARCÍA, *Il necessario riconoscimento dei diritti sindacali ai lavoratori dell'economia digitale*; M. FORLIVESI, *Interessi collettivi sul web e rappresentanza del lavoro digitale*; S. BINI, *Appunti sulla rappresentanza sindacale dei contingent workers*; G. RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, di prossima pubblicazione negli atti del convegno. Da ultimo, v. il numero 1/2018 di *L&LI*, con contributi di A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, *ivi*, p. I ss.; P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, *ivi*, p. 1 ss.; F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, *ivi*, p. 16 ss.; M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, *ivi*, p. 35 ss.

⁹⁷⁷ Nel senso individuato da B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post moderno: lo sciopero" dei lavoratori autonomi*, cit., p. 3, di «fenomeno riassuntivo di tutte le azioni mirate ad incidere collettivamente (il boicottaggio, la messa all'indice, il *closed shop*)», che come tale «segna l'alba dei moderni sistemi sindacali».

dinamiche del confronto (e del conflitto) collettivo⁹⁷⁸, accompagnato da un deciso ridimensionamento dello sciopero “classico” come strumento di pressione⁹⁷⁹.

Il tutto, peraltro, in un contesto in cui alcune categorie di lavoratori autonomi conoscono da tempo una dimensione di tutela collettiva, come nel caso degli accordi economici collettivi degli agenti di commercio, che da sempre – con l’esplicito avallo normativo rappresentato dall’art. 2113 c.c. – assolvono una funzione analoga a quella dei contratti collettivi nel lavoro subordinato⁹⁸⁰, e in cui altre categorie di lavoratori autonomi di seconda e di terza generazione non hanno atteso né concessioni del legislatore né l’intervento degli attori sindacali “tradizionali” per organizzarsi in secondo inediti (ma non troppo) schemi neo-mutualistici estremamente eterogenei, che possono variare da modelli di “sindacalismo associativo” (*associational unionism*) a modelli vere e proprie *umbrella companies*⁹⁸¹.

Fatta questa premessa di carattere generale, la presente sezione si soffermerà in primo luogo sui fondamenti di carattere costituzionale che sottostanno alle tutele collettive dei lavoratori autonomi – variabili, come si avrà modo di vedere, a seconda della natura del rapporto – e sui limiti entro cui esse devono eventualmente trovare esercizio. In questa prospettiva, che possiamo definire di diritto interno, particolare attenzione verrà dedicata alla giurisprudenza costituzionale in materia di «sciopero» dei lavoratori non subordinati, e ai successivi interventi di adeguamento messi in atto dal legislatore (con particolare riferimento alla disciplina dello sciopero nei servizi essenziali).

In secondo luogo, si affronterà la questione dal punto di vista del diritto europeo, al fine di verificare la compatibilità o meno dell’assetto interno con la disciplina europea della concorrenza (v. oggi l’art. 101 TFUE), con particolare riferimento al mondo della contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi, etero-organizzati e non.

Infine, si esamineranno i più recenti modelli di associazionismo provenienti dal mondo del lavoro autonomo, anche al fine di valutarne gli eventuali profili di tensione con la disciplina interna ed europea.

⁹⁷⁸ Da ultimo, B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, cit.

⁹⁷⁹ Su tutti questi temi, da ultimo, G. NICOSIA, *Coalizione e protezione. Il bilanciamento possibile nello sciopero del lavoro indipendente*, Giappichelli, Torino, 2017.

⁹⁸⁰ Per tutti, G. GHEZZI, *Del contratto di agenzia*, cit., spec. p. 23 ss. Agli AEC si è già fatto riferimento *supra*, Cap. I, § 6 e Cap. III, Sez. I, § 3.1.

⁹⁸¹ M. AVOGARO, *New Perspectives for Workers’ Organizations in a Changing Technological and Societal Environment*, cit., p. 11 ss. Sul punto *infra*, § 5.

2. La prospettiva interna: le tutele collettive dalla fase espansiva...

Come si è già avuto modo di rilevare⁹⁸², a estendere l'ambito di applicazione soggettivo dell'art. 40 Cost. oltre l'ambito della subordinazione fu per prima la giurisprudenza costituzionale⁹⁸³, in parte anticipata da alcune indicazioni del Cnel risalenti ai primi anni '60⁹⁸⁴.

Chiamata a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale dell'art. 505 c.p., che puniva la serrata degli «esercenti di piccole aziende industriali o commerciali che non hanno lavoratori alla loro dipendenza», la Corte aveva operato una vera e propria riqualificazione dell'astensione del lavoro posta in essere dai piccoli imprenditori privi di dipendenti in termini di sciopero⁹⁸⁵ – scelta peraltro non obbligata⁹⁸⁶ – con conseguente (e a quel punto scontata) declaratoria di incostituzionalità «per contrasto con l'art. 40 della Costituzione che riconosce il diritto di sciopero».

Che non si trattasse tuttavia di una compiuta equiparazione dei lavoratori autonomi ai lavoratori subordinati in materia di diritti sindacali, la stessa Corte avrebbe avuto modo di precisarlo a distanza di pochi mesi, quando, chiamata a pronunciarsi sulla legittimità delle disposizioni c.d. promozionali dello Statuto dei lavoratori, nella parte in cui non si applicano a rapporti di lavoro non subordinato, avrebbe ritenuto la questione non fondata⁹⁸⁷, rilevando che «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, ed altro è il diritto di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro», e che «la essenziale differenza che intercorre tra lavoro subordinato e lavoro autonomo

⁹⁸² *Supra*, Cap. I, § 5.

⁹⁸³ Corte cost. 8 luglio 1975, n. 222, in *Foro it.*, 1975, I, c. 1569, con nota di richiami, e in *RGL*, 1975, II, p. 981, con nota di P. GIORDANO.

⁹⁸⁴ CNEL, *Osservazioni e proposte del C.N.E.L. sull'attuazione degli artt. 39 e 40 Cost.*, 24 giugno 1960, riportate in *Foro it.*, 1961, IV, c. 154 ss., ove si legge che «il C.N.E.L. è del parere che il diritto di sciopero sia attribuito dalla Costituzione a tutti i lavoratori, siano lavoratori subordinati in senso proprio [...] siano lavoratori autonomi legati da rapporti che si concretino in una prestazione d'opera coordinata e continuativa» (p. 167).

⁹⁸⁵ Sulla base del rilievo che «impropriamente quindi la norma in esame definisce serrata la sospensione del lavoro dei piccoli esercenti che personalmente gestiscono un'azienda industriale o commerciale nel campo di una professione, di un'arte o un mestiere. La realtà dimostra che ci si trova pur sempre di fronte ad una categoria di lavoratori, definibili autonomi in quanto svincolati da ogni rapporto di dipendenza, la cui forma di autotutela, strutturata dallo stesso codice sul modello di quella dei lavoratori dipendenti, non può non essere compresa in quel più ampio concetto di sciopero che ha trovato modo di esprimersi nell'attuale mondo del lavoro».

⁹⁸⁶ Delle due ordinanze di remissione, solo quella del Pretore di Pontedera sollevava la questione di legittimità costituzionale in riferimento all'art. 40 Cost., laddove il Pretore di Paternò aveva dubitato della legittimità della norma in riferimento agli artt. 35 e 41 Cost.

⁹⁸⁷ Corte cost. 17 dicembre 1975, n. 241, in *RGL*, 1975, II, p. 977, con nota di F.F., relativa al caso degli scrutinatori di schedine legati al CONI-Totocalcio da rapporti di collaborazione autonoma.

giustifica pienamente [...] il diverso regime di tutela delle due categorie di lavoratori per quanto attiene all'esercizio delle attività sindacali».

Ciononostante, l'intervento della Corte costituzionale realizzato con la sentenza n. 222/1975, insieme al positivo riconoscimento e alla promozione, da parte del legislatore, della contrattazione collettiva relativa al mondo del lavoro parasubordinato (a partire dalla legge Vigorelli, e fino all'art. 2113 c.c.)⁹⁸⁸, avevano esercitato – in sintonia con l'allora dominante «tendenza espansiva» del diritto del lavoro⁹⁸⁹ – un influsso estremamente significativo sia sulla giurisprudenza, che sarà propensa a riconoscere come «sciopero» forme di astensione organizzata da parte di lavoratori non subordinati⁹⁹⁰, innovando così i precedenti orientamenti contrari⁹⁹¹, così come sulla dottrina successiva, che non mancherà di sostenere che, quantomeno in presenza di una condizione di «debolezza» del prestatore⁹⁹² (elemento cui tuttavia la Corte costituzionale non aveva fatto riferimento), «appaiono pertanto ammissibili anche per i lavoratori parasubordinati forme di coalizione o di azione sindacale»⁹⁹³, secondo una linea interpretativa che si consoliderà nei decenni successivi⁹⁹⁴, sino a entrare a pieno titolo, a cavallo tra i due millenni, nelle trattazioni di carattere manualistico⁹⁹⁵.

⁹⁸⁸ *Supra*, Cap. I, § 5.

⁹⁸⁹ Rilevano tale sintonia B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post moderno*, cit., p. 14.

⁹⁹⁰ Cass. 29 giugno 1978, n. 3278, in *Foro It.*, 1978, I, c. 1626, che ha qualificato come sciopero l'azione esercitata dai medici convenzionati con gli enti mutualistici, volta a conseguire migliori condizioni economiche e normative nella convenzione, sulla base del rilievo che «il diritto di sciopero può essere esercitato non solo nell'ambito del rapporto di lavoro in senso tecnico-giuridico, ma tutte le volte in cui si verifichi una posizione di debolezza del prestatore [...] dalla quale deriva la "predisposizione al conflitto" che da luogo a quel "diritto al conflitto" costituente il fondamento stesso dell'organizzazione sindacale e, quindi, dello sciopero». Nello stesso senso già Cass. 5 novembre 1975, *Zoppo*, in *Foro it.*, Rep. 1976, voce *Sciopero*, n. 24.

⁹⁹¹ V. ad es. Cass., sez. III pen., 24 maggio 1951, *Corpaci*, in *Foro it.*, 1951, II, c. 178; App. Torino 20 luglio 1973, in *Foro it.*, Rep. 1975, voce *Sanitario*, n. 322, cassata dalla prima pronuncia citata alla nota precedente.

⁹⁹² Ma nel senso che invece la libertà sindacale ex art. 39 Cost. spetta a *tutti* i lavoratori autonomi v. M. NAPOLI, *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, cit., p. 71, secondo cui «è fuori discussione [...] l'estensione a tutte le forme di lavoro autonomo del principio di libertà sindacale».

⁹⁹³ Così G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., p. 122.

⁹⁹⁴ Nel senso che i lavoratori parasubordinati sono titolari del diritto – e non solo della libertà – di scioperare, v., *inter alia*, A. TOPO, *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, cit., p. 210; F. SANTONI, *Continuità e innovazione nella disciplina degli scioperi nei servizi essenziali*, in *RIDL*, 2000, n. 4, I, p. 378; M.T. CARINCI, *L'improbabile rilievo costituzionale dell'autotutela collettiva di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori. A proposito dell'art. 2 bis, l. 146/1990*, in *ADL*, 2001, n. 3, p. 965, e *ivi* ulteriori riferimenti (nt. 127); EAD., *Attività professionali, rappresentanza collettiva, strumenti di autotutela*, cit., p. 26, ove si reputa l'orientamento ormai consolidato.

⁹⁹⁵ V. ad es. G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2001, p. 219 s.; R. SCOGNAMIGLIO, *Diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 2000, p. 386 ss.; G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 1997, p. 201 s.; M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Cedam, Padova, 2000, p. 158.

D'altronde, sotto diverso ma connesso profilo, anche prima degli interventi (giurisprudenziali e legislativi) cui si è fatto riferimento, la dottrina non ha pressoché mai ubitato della piena applicabilità della libertà di organizzazione sindacale (art. 39 Cost.) al mondo del lavoro autonomo⁹⁹⁶ – anche in ragione del nesso con la generale libertà di associazione di cui all'art. 18 Cost. – e dunque della possibilità di costituire associazioni a tutela dei propri interessi di categoria, anche al di là della dimensione degli ordini professionali, strettamente pubblicistica⁹⁹⁷ e quindi «scarsamente idone[a] a funzionare da strumento attivo e soddisfacente degli interessi professionali dei singoli professionisti»⁹⁹⁸ (ancorché la giurisprudenza più risalente non mancasse di consacrare l'Ordine professionale come «gruppo eretto in persona»⁹⁹⁹).

3. ... al nodo dello «sciopero» dei lavoratori autonomi

Tale lineare, e tutto sommato “rassicurante”, processo evolutivo avrebbe segnato una decisa battuta d'arresto in concomitanza con l'emersione di forme di azione collettiva da parte di categorie diverse di lavoratori autonomi, impattanti, per la loro natura e le loro modalità, su interessi della collettività muniti di copertura costituzionale (i famosi «servizi essenziali»), che nel

⁹⁹⁶ C. LEGA, *La coesistenza di ordini e sindacati professionali*, in *RDL*, 1960, I, p. 12 ss.; R. FLAMMIA, *Organizzazione delle professioni e tutela sindacale*, in *Dir. Lav.*, 1969, I, p. 3 ss. Successivamente M.T. CARINCI, *Attività professionali, rappresentanza collettiva, strumenti di autotutela*, cit., p. 5 s., e, da ultimo, R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, 9° ed., Giuffrè, Milano, 2017, p. 199.

⁹⁹⁷ La natura pubblicistica degli Ordini e delle casse professionali, se in passato aveva consentito di superare i dubbi di costituzionalità, in riferimento all'art. 18 Cost. nella sua dimensione negativa del diritto a non associarsi, delle ipotesi di iscrizione obbligatoria (Corte cost. 18 luglio 1997, n. 248, in *Foro it.*, 1997, I, c. 2755, con nota redazionale), in tempi più recenti non ha impedito all'AGCM di sanzionare alcuni ordini, considerati alla stregua di associazioni di imprese (cfr., in particolare, il provvedimento AGCM 22 ottobre 2014, n. 25154, in *agcm.it*, che ha pesantemente sanzionato il CNF per avere «posto in essere un'intesa, unica e continuata, restrittiva della concorrenza, consistente nell'adozione di due decisioni volte a limitare l'autonomia dei professionisti rispetto alla determinazione del proprio comportamento economico sul mercato, stigmatizzando quale illecito disciplinare la richiesta di compensi inferiori ai minimi tariffari») con l'avallo della giurisprudenza amministrativa. (Cons. St., sez. VI, 22 marzo 2016, n. 1164, in *personaedanno.it*, 24 marzo 2016, con nota di M.A. MAZZOLA, *Il Consiglio di Stato conferma la sanzione di AGCM v CNF*, sulla base del rilievo per cui è possibile che «uno stesso soggetto possa avere la natura di ente pubblico a certi fini e rispetto a certi istituti, e possa invece non averla ad altri fini, conservando rispetto ad altri istituti regimi normativi di natura privatistica»).

⁹⁹⁸ R. FLAMMIA, *Organizzazione delle professioni e tutela sindacale*, cit., p. 8, secondo cui dunque «sarebbe irragionevole precludere l'attività di 'promozione' degli interessi in gioco». Sul punto anche A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., p. 389, il quale rileva che poiché il regime ordinistico «è quello di un'amministrazione pubblica autogovernata, parzialmente rappresentativa della categoria», l'Ordine «non assorbe l'area propriamente sindacale».

⁹⁹⁹ Cass., Sez. Un., 14 marzo 1961, n. 579, in *Foro it.*, 1961, I, c. 399, con nota redazionale.

frattempo avevano riconosciuto l'apposita garanzia da parte del legislatore con la l. 146/1990.

Se in precedenza il riconoscimento del diritto di sciopero a categorie di lavoratori non subordinati, che era passato attraverso sentenze di accoglimento totale delle questioni di legittimità costituzionale delle norme incriminatrici del codice Rocco, non aveva generato particolari problemi, così come non li aveva generati la sostanziale equiparazione ai lavoratori subordinati dei collaboratori coordinati e continuativi, a porre problemi inediti è invece il contesto delle “nuove” dinamiche dei conflitti collettivi¹⁰⁰⁰. Tali conflitti, come è stato osservato, «non sono monocausali, non si spiegano soltanto sulla base di logiche di settorializzazione o corporativizzazione degli interessi, ma sono spesso determinati dalle complesse interazioni tra i gruppi, dai continui stravolgimenti di assetti consolidati indotti dalla globalizzazione, da processi di razionalizzazione dei mercati nazionali e sovranazionali, da esternalità negative prodotte dal mercato, da inefficienze della p.a., da motivazioni *lato sensu* politiche»¹⁰⁰¹.

Il problema sarebbe emerso di prepotenza in riferimento allo “sciopero” degli avvocati, di cui si sarebbe occupata, in diverse occasioni, la Corte costituzionale, dando luogo ad un vivace dibattito che culminerà con l'introduzione, ad opera del legislatore, dell'art. 2bis nel *corpus* della legge in materia di sciopero nei servizi essenziali¹⁰⁰².

Inizialmente la Corte, investita della questione di legittimità costituzionale dell'art. 159, primo comma, c.p. – nella parte in cui non prevede la sospensione del corso della prescrizione per il tempo della durata della sospensione e del rinvio del dibattimento conseguenti a «mancata presentazione, allontanamento o mancata partecipazione del difensore dell'imputato, dovuti alla astensione dalle udienze deliberata dalla categoria professionale» – non si pronuncia direttamente sulla natura giuridica di tale astensione¹⁰⁰³.

¹⁰⁰⁰ Se il caso dello «sciopero» degli avvocati, di cui si tratterà nel prosieguo del presente paragrafo, è emblematico, il problema riguarda altre categorie, come i tassisti, gli autotrasportatori, i farmacisti, i medici convenzionati con il SSN, i concessionari di carburanti.

¹⁰⁰¹ Così B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post moderno*, cit., p. 6.

¹⁰⁰² Per un'approfondita ricostruzione, E. GIANFRANCESCO, “*Sciopero*” degli avvocati e *Costituzione*, Giuffrè, Milano, 2002.

¹⁰⁰³ Corte cost. 31 marzo 1994, n. 114, in *Il nuovo diritto*, 1994, II, p. 620, con nota di M. NUNZIATA, *Sciopero degli avvocati e mancata sospensione dei termini di prescrizione dei reati: rilevante presa di posizione del “giudice delle leggi”*, la quale dichiarava la questione inammissibile, sia per l'impossibilità, da un lato, di sollecitare la Corte a pronunciare una sentenza additiva *in malam partem*, volta ad introdurre una nuova ipotesi di sospensione del corso della prescrizione al di fuori dei casi previsti dalla legge, sia per la possibilità, dall'altro, che avrebbe avuto il giudice *a quo* di addivenire alla soluzione della sospensione della prescrizione in via interpretativa.

Successivamente, con la nota pronuncia del 1996¹⁰⁰⁴, la Corte sarebbe entrata invece nel merito della questione, considerando che sebbene «l'astensione da ogni attività defensionale non può configurarsi come diritto di sciopero e non ricade sotto la specifica protezione dell'art. 40», essa trova comunque copertura costituzionale nella «libertà di associazione, che è oggetto di salvaguardia costituzionale ed è significativamente più estesa rispetto allo sciopero».

Conseguentemente, rilevato che la legge 146/1990, nel limitarsi a regolare l'esercizio del diritto di sciopero in senso stretto, «non appresta una razionale e coerente disciplina che includa tutte le *altre* manifestazioni collettive» capaci comunque di comprimere i diritti fondamentali della persona, la Corte concludeva nel senso dell'illegittimità costituzionale della legge «nella parte in cui non prevede, nel caso dell'astensione collettiva dall'attività giudiziaria degli avvocati e dei procuratori legali, l'obbligo d'un congruo preavviso e di un ragionevole limite temporale dell'astensione e non prevede altresì gli strumenti idonei a individuare e assicurare le prestazioni essenziali, nonché le procedure e le misure conseguenziali nell'ipotesi di inosservanza».

Da un lato, dunque, la precisazione che l'astensione degli avvocati – ma, come è stato osservato, «il principio è senza dubbio suscettibile di applicazione all'area del lavoro autonomo in genere»¹⁰⁰⁵ – è costituzionalmente protetto, sicché non può formare oggetto di una pretesa punitiva dello Stato, secondo una linea interpretativa che verrà prontamente recepita dalla giurisprudenza penale¹⁰⁰⁶.

Dall'altro, un sollecito al legislatore a prendere atto della necessità di regolare l'esercizio di tale “facoltà” – che si tratti di diritto o di libertà lo vedremo a breve – sulla falsariga del modello realizzato con la legge in materia di servizi pubblici essenziali¹⁰⁰⁷.

¹⁰⁰⁴ Corte cost. 27 maggio 1996, n. 171, cit., su cui v., oltre ai commenti già citati alla nt. 969, anche le critiche di A. VALLEBONA, *Lo sciopero degli avvocati sotto l'arbitraria mannaia della Corte costituzionale*, in *Dir. Lav.*, 1996, II, p. 172.

¹⁰⁰⁵ Così M.T. CARINCI, *Il diritto di azione di lavoratori autonomi e professionisti intellettuali è tutelato dalla Costituzione? Le domande di un giuslavorista ai costituzionalisti*, in *Quad. cost.*, 2001, n. 3, p. 609. Sostanzialmente in tal senso, più di recente, M. FERRARESI, *Le astensioni collettive degli avvocati: fattispecie, responsabilità e sanzioni*, in *ADL*, 2017, n. 6, p. 1441 ss., secondo cui «il settore forense, per il particolare intreccio di interessi privati e pubblici [...], costituisce non a caso un ambito privilegiato per continuare a testare il (controverso) fondamento costituzionale del diritto di astensione collettiva dei lavoratori autonomi».

¹⁰⁰⁶ Cass., Sez. pen., 27 febbraio 1997, in *Cass. pen.*, 1998, n. 2, p. 456, con nota di P. DINICOLA, G. GUZZETTA, “*Esercizio del diritto*” e suo abuso. *L'astensione degli avvocati tra disciplina costituzionale e ordinamento penale*, la quale ha escluso nelle ipotesi di astensione dalle udienze la configurabilità del reato di cui all'art. 340 c.p. (interruzione di pubblico servizio).

¹⁰⁰⁷ Molto esplicitamente, «nel sottolineare che l'astensione di avvocati e procuratori da ogni attività defensionale non rientra compiutamente, per la sua morfologia, nei meccanismi procedurali previsti dagli artt. 8, 9, 10, 12, 13 e 14 della legge n. 146, la Corte non può che lasciare al legislatore di definire in modo organico le misure atte a realizzare l'equilibrata tutela

Il sollecito sarebbe stato prontamente raccolto da legislatore, che ha dedicato alle astensioni dei lavoratori autonomi l'art. 2bis l. 146/1990 (introdotto dalla l. 83/2000)¹⁰⁰⁸, consentendo così anche l'introduzione del «diritto ad astenersi dal partecipare alle udienze e alle altre attività giudiziarie» nel vigente codice deontologico forense (art. 60)¹⁰⁰⁹. Rimangono invece aperte – posto che la Corte non se n'è occupata¹⁰¹⁰, né lo farà il legislatore – due questioni di grande rilievo. In primo luogo quella relativa alla latitudine – e quindi della qualificazione in termini di vero e proprio diritto ovvero di mera libertà – della posizione soggettiva dei lavoratori autonomi che esercitino azioni collettive, le quali, peraltro, nella pratica si concretizzano spesso, non solo da noi¹⁰¹¹, in condotte di carattere non solo omissivo (si pensi ai casi dei “tir lumaca”¹⁰¹² e del “taxi selvaggio”¹⁰¹³, ma non solo¹⁰¹⁴), ancorché la Commissione di garanzia non abbia

dei beni coinvolti, essendole preclusa l'individuazione nel dettaglio delle soluzioni» (ancora Corte cost. 27 maggio 1996, n. 171).

¹⁰⁰⁸ «L'astensione collettiva dalle prestazioni, a fini di protesta o di rivendicazione di categoria, da parte di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, che incida sulla funzionalità dei servizi pubblici di cui all'articolo 1, è esercitata nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili di cui al medesimo articolo». Sul punto, L. MENGHINI, *Le regole per il lavoro autonomo*, in A. VALLEBONA, L. MENGHINI, M. MISCIONE (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Cedam, Padova, 2000, p. 43; L. NOGLER, *Proteste collettive dei lavoratori autonomi nei servizi essenziali: una disciplina con due anime?*, in *QDLRI*, 2001, p. 87; G. NICOSIA, *Il conflitto dei lavoratori autonomi, dei professionisti e dei piccoli imprenditori: la «sostenibile» leggerezza del confine tra sciopero e astensione collettiva (commento all'art. 2 bis legge n. 146/1990 nuovo testo)*, in *RIDL*, 2004, n. 1, I, p. 121 ss.; V. MAIO, *Astensione dal servizio dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori*, cit., p. 210 ss.

¹⁰⁰⁹ Ove comunque l'esercizio del diritto è subordinato al rispetto delle disposizioni del codice di autoregolamentazione «e alle norme vigenti».

¹⁰¹⁰ Lo rileva F. SANTONI, *Lo “sciopero degli avvocati” nel giudizio della Corte costituzionale*, in *MGL*, 1996, p. 566.

¹⁰¹¹ Cfr. da ultimo M.N. MORENO VIDA, *Los instrumentos de «presión colectiva» y su singularidad en el trabajo autónomo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno (Dirs.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cit., p. 633 ss., ma già H. SINAY, J.C. JAVILLIER, *La grève*, Dalloz, Paris, 1984, spec. p. 57.

¹⁰¹² App. Roma 31 maggio 2012, n. 2604, in *DRI*, 2013, n. 1, p. 173, con nota di V. MAIO, *La «posizione di garanzia» delle associazioni di categoria nelle ipotesi di astensione dal servizio dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori*, che ribaltando le conclusioni raggiunte da Trib. Roma 28 maggio 2007, n. 10226, inedita a quanto consta, ha accertato l'illegittimità del blocco senza preavviso del servizio taxi, sfociato anche in blocchi stradali, attuato sull'onda delle proteste della categoria contro il c.d. decreto Bersani nel 2006.

¹⁰¹³ Trib. Roma 10 dicembre 2008, n.20118, in *DRI*, 2010, n. 1, p. 210, con nota di V. MAIO, *Astensione dal servizio dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori, efficacia degli accordi di settore valutati idonei dalla Commissione di garanzia e responsabilità per omesso esercizio del dovere di influenza sindacale*; App. Roma 29 maggio 2012, n. 3685, in *RIDL*, 2013, II, p. 443, con nota di A. ROTA, *Dovere d'influenza sulle astensioni collettive dal lavoro: una “maliziosa” strategia smascherata o una rigorosa decisione?*, sui blocchi stradali attuati dai c.d. padroncini nel dicembre del 2007.

¹⁰¹⁴ Sul caso dei medici convenzionati con il SSN che si facevano pagare le visite, e su quello dei farmacisti che richiedevano il prezzo pieno dei farmaci, v. B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post moderno*, cit., p. 33.

dato molto peso a tale profilo di differenziazione¹⁰¹⁵. La questione, inoltre, richiede anche di individuare il senso da attribuire al riferimento mosso alla finalizzazione della condotta di astensione «a fini di protesta o di rivendicazione di categoria».

Sul primo profilo, la dottrina maggioritaria non dubita che l'astensione non formi oggetto, al contrario dello sciopero, di un vero e proprio diritto, rappresentando piuttosto una posizione di libertà che può essere fatta valere (solo) nei confronti dei poteri pubblici, sicché il suo esercizio continua a configurare un inadempimento sul piano privatistico¹⁰¹⁶. La conclusione, peraltro, pare essere condivisa anche da chi – forse provocatoriamente – ha proposto, anche per fugare i dubbi di legittimità costituzionale del citato art. 2bis¹⁰¹⁷, di rinvenire il fondamento costituzionale della facoltà in parola nella libertà di iniziativa economica privata¹⁰¹⁸.

La soluzione per cui l'astensione forma oggetto di una libertà, e non di un vero e proprio diritto soggettivo, pare convincente, a dispetto delle più recenti

¹⁰¹⁵ Lo rileva M. MURGO, *Le astensioni collettive dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori nell'interpretazione giudiziaria e della Commissione di garanzia*, in *ADL*, 2018, n. 1, p. 350.

¹⁰¹⁶ Molto esplicitamente, M.T. CARINCI, *Attività professionali, rappresentanza collettiva, strumenti di autotutela*, cit., p. 28, secondo cui tal libertà «non riveste il contenuto del diritto potestativo sul piano privatistico (e il suo esercizio configura un inadempimento dell'obbligazione assunta dal professionista)». In tal senso anche M. MONDELLI, *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, cit., p. 691 s.; B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post moderno*, cit., p. 26, i quali rilevano che il rispetto dei vincoli di legge «non estende oltre l'ombrello dell'immunità civile» e portano a titolo di esempio la responsabilità risarcitoria dell'avvocato nei confronti di un assistito che in ragione dell'astensione abbia subito un danno da perdita di *chance*, oltre che quello dei dipendenti del professionista, che avranno diritto alla retribuzione anche per la durata dell'astensione. *Contra*, tuttavia, M. FERRARESI, *Le astensioni collettive degli avvocati*, cit., p. 1449, il quale sostiene che «la plausibilità della qualificazione come diritto deriva però, in primo luogo, da esigenze di carattere sistematico», rilevando che comunque, alla luce della disciplina, «un danno alla controparte contrattuale potrebbe dunque immaginarsi solo per il ritardo nella trattazione dell'affare, sempre che sia provato il nesso causale».

¹⁰¹⁷ Sollevati da chi (M.T. CARINCI, *Il diritto di azione di lavoratori autonomi e professionisti intellettuali è tutelato dalla Costituzione?*, cit., p. 611) ha ritenuto che la norma presenti il rischio «di dotare indiscriminatamente qualsiasi gruppo organizzato di uno straordinario strumento di pressione a difesa di proprie rivendicazioni corporative [...] di superare, dunque, l'impianto costituzionale che è ispirato, viceversa, ad una selezione dei singoli e dei gruppi meritevoli di una particolare protezione in ragione della loro sostanziale debolezza» oltre che «di dotare di particolare risalto lo strumento di lotta proprio dei datori di lavoro - la serrata - rispetto al quale invece il legislatore costituente ha mantenuto un significativo silenzio».

¹⁰¹⁸ E. GIANFRANCESCO, *Il fondamento costituzionale del diritto di azione collettiva di lavoratori autonomi e professionisti: in risposta a Maria Teresa Carinci*, in *Quad. cost.*, 2002, p. 103 ss., il quale rileva che inoltre lo «sciopero» dei liberi professionisti «presenta la diversità essenziale, rispetto alla serrata, di non essere rivolta nei confronti di lavoratori subordinati, spesso del tutto assenti».

indicazioni terminologiche della giurisprudenza costituzionale¹⁰¹⁹, anche perché è l'unica che consente di evitare il paradosso per cui il lavoratore autonomo, potendo astenersi per «fini di protesta o di rivendicazione di categoria» (art. 2bis cit.), finirebbe per godere di una tutela garantita in misura maggiore rispetto a quella accordata agli stessi lavoratori subordinati, per i quali, come noto, lo «sciopero politico» rappresenta il contenuto di una posizione di mera libertà, inidoneo a fondare un'immunità sul piano privatistico nei confronti del datore di lavoro¹⁰²⁰.

Sotto diverso profilo, il riferimento teleologico contenuto nell'art. 2bis citato, consente di evitare un utilizzo distorto della libertà accordata ai professionisti, come nel caso di avvocati che fossero tentati dallo «scioperare» per ragioni di strategia processuale¹⁰²¹, come facilitare il decorso della prescrizione¹⁰²², ovvero per altre ragioni non inerenti l'agitazione collettiva, ipotesi oggi espressamente presa in considerazione dal vigente codice deontologico forense, che prevede che «l'avvocato non può aderire o dissociarsi dalla proclamata astensione a seconda delle proprie contingenti convenienze» (art. 60, comma 3).

Merita infine soffermarsi, nell'ambito della presente trattazione, nella quale ci si è dilungati sull'ambiguo confine intercorrente tra mondo del lavoro autonomo e mondo dell'imprenditorialità¹⁰²³, sul senso da attribuire alla compiuta equiparazione, nell'art. 2bis citato, di lavoratori autonomi e piccoli imprenditori, da un lato, e, dall'altro, alla mancanza di alcun riferimento alle medie e grandi imprese.

L'equiparazione tra lavoratore autonomo e piccola impresa parrebbe spiegarsi innanzitutto alla luce del carattere eminentemente funzionale della disciplina contenuta nella l. 146/1990, finalizzata a contemperare la libertà di astensione dei soggetti «non subordinati» con i diritti di rango costituzionale che potrebbero venire compromessi dalle condotte di questi ultimi. Una finalità, a

¹⁰¹⁹ Corte cost. 27 luglio 2018, n. 180, la quale – nel dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'art. 2bis, nella parte in cui consente che i codici di autoregolamentazione interferiscano con la disciplina della libertà personale dell'imputato, oggetto della riserva di legge di cui all'art. 13 Cost. – ha riconosciuto che l'art. 2bis «riconosce il diritto (sindacale) di “astensione collettiva dalle prestazioni, a fini di protesta o di rivendicazione di categoria”» come manifestazione della dinamica associativa, «in relazione alla quale è identificabile, più che una mera facoltà di rilievo costituzionale, un vero e proprio diritto di libertà» (cc. nn.).

¹⁰²⁰ Corte cost. 27 dicembre 1974, n. 290, tra l'altro in *Dir. lav.*, 1974, II, p. 397, con nota di G. PERA, *La Corte costituzionale e lo sciopero politico*.

¹⁰²¹ A. PILATI, *Il conflitto collettivo nell'area del lavoro autonomo*, in P. PASCUCCI (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Ipsoa, Milano, 2000, p. 78 s.; B. CARUSO, G. NICOSIA, *Il conflitto collettivo post moderno*, cit., p. 31.

¹⁰²² A. CONFALONIERI, *La prescrizione come causa di elusione del diritto al difensore di fiducia*, in *Cass. pen.*, 1994, p. 2461.

¹⁰²³ *Supra*, Cap. II, § 5 e ss.

ben vedere, rispetto alla quale è del tutto indifferente la qualificazione giuridica dei soggetti agenti, tanto più considerando che il problema si è posto (e si pone) tanto per i liberi professionisti, come appunto gli avvocati, quanto per soggetti dotati di una propria (micro)organizzazione, come i farmacisti, gli autotrasportatori, i tassisti e i concessionari di vendita di carburanti. Ciononostante, non è mancato chi ha ravvisato in tale equiparazione un'ulteriore "spia" del processo di avvicinamento delle varie forme di lavoro «personalmente personale»¹⁰²⁴, che ha subito una battuta d'arresto con lo Statuto del lavoro autonomo, che come si è detto esclude espressamente i piccoli imprenditori dal novero dei beneficiari delle nuove tutele, salvo in alcuni passaggi¹⁰²⁵.

In quest'ultima prospettiva, d'altronde, si spiega l'esclusione delle medie e grandi imprese, che se per alcuni è frutto di una criticabile¹⁰²⁶ dimenticanza del legislatore¹⁰²⁷, alla quale sarebbe comunque possibile rimediare in via interpretativa¹⁰²⁸, può essere proprio ricondotta al diverso rilievo che assume nel nostro ordinamento il lavoro (prevalentemente personale) rispetto all'impresa. Solo il primo, infatti, ha una dignità tale «da divenire comparabile con un circoscritto numero di diritti fondamentali della persona di rango costituzionale»¹⁰²⁹; dal che si spiega l'esclusione dall'ambito di applicazione della legge degli imprenditori medi e grandi, i quali, peraltro, non necessitano di particolari forme di sostegno ulteriore per condizionare il decisore politico¹⁰³⁰.

4. La prospettiva sovranazionale: il problema della compatibilità della contrattazione collettiva relativa al mondo del lavoro autonomo con la disciplina *antitrust*

Se nella prospettiva del diritto interno i principali nodi critici relativi alla latitudine delle tutele collettive dei lavoratori autonomi si sono posti in riferimento alla compatibilità di alcune forme di protesta messe in atto da questi ultimi con la disciplina in materia di servizi pubblici essenziali, nella prospettiva

¹⁰²⁴ O. RAZZOLINI, *L'azione e l'astensione collettiva dei piccoli imprenditori nel quadro dei diritti costituzionali della persona. Appunti per un dibattito*, intervento al Convegno *Rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni imprenditoriali*, Verona, 2-3 dicembre 2011, p. 6 s. del dattiloscritto.

¹⁰²⁵ Come nel caso della promozione dell'accesso ai finanziamenti europei (*supra*, Cap. III, sez. III, § 4.2).

¹⁰²⁶ L. NOGLER, *Proteste collettive dei lavoratori autonomi nei servizi essenziali*, cit., p. 97.

¹⁰²⁷ G. NICOSIA, *La sostenibile leggerezza del confine fra sciopero e astensione collettiva dei lavoratori autonomi*, cit., p. 153.

¹⁰²⁸ L. MENGHINI, *Le regole per il lavoro autonomo*, cit., p. 58 ss.

¹⁰²⁹ Così O. RAZZOLINI, *L'azione e l'astensione collettiva dei piccoli imprenditori nel quadro dei diritti costituzionali della persona*, cit., p. 9 del dattiloscritto.

¹⁰³⁰ Come osserva M.T. CARINCI, *L'improbabile rilievo costituzionale dell'autotutela collettiva di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori*, cit., p. 980.

del diritto europeo, invece, è la contrattazione collettiva dei lavoratori (non solo) autonomi che viene posta sul “banco degli imputati”.

È noto che il processo di integrazione europea si è sviluppato a partire da una logica mercantilista nella quale i “diritti sociali”, in genere, hanno a lungo tardato prima di trovare un (parziale) riconoscimento¹⁰³¹. In tale prospettiva, persino la legittimità della contrattazione collettiva dei lavoratori subordinati, quale strumento storico di limitazione della concorrenza¹⁰³², era finita “nel mirino” della Corte di Giustizia, la quale, a partire dal terzetto *Albany*¹⁰³³, pur accordando una *antitrust immunity* agli «accordi collettivi stipulati tra organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori», ne definito rigorosamente i confini, sia attraverso il riferimento di carattere teleologico alla «ricerca comune di misure volte a migliorare le condizioni di occupazione e di lavoro»¹⁰³⁴, sia attraverso l'implicita delimitazione del perimetro della suddetta immunità al solo mondo del lavoro subordinato¹⁰³⁵.

¹⁰³¹ La letteratura sul punto è sterminata, *inter alia*, nella prospettiva della dottrina giuslavoristica nazionale, v. S. GIUBBONI, *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Cedam/Wolters-Kluwer, Milano, 2017, spec. p. 1-112; M. MAGNANI, *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, Torino, 2017, spec. p. 10 ss.; M. ROCCELLA, T. TREU, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, 7° ed. con la collaborazione di D. IZZI, M. AIMO, Cedam/Wolters-Kluwer, Milano, 2016, spec. p. 3-52; V. BRINO, *Diritto del lavoro, concorrenza e mercato, Le prospettive dell'Unione Europea*, Cedam, Padova, 2012, spec. p. 29 ss.; A. PIZZOFERRATO, *Libertà di concorrenza e diritti sociali nell'ordinamento UE*, in *RIDL*, 2010, n. 3, I, spec. p. 527 s.; L. DI VIA, *Antitrust e diritti sociali. Contributo ad una teoria dell'abuso del diritto*, Esi, Napoli, 2004, spec. p. 55 ss.; S. GIUBBONI, *Diritti sociali e mercato. La dimensione sociale dell'integrazione europea*, Il Mulino, Bologna, 2003.

¹⁰³² Lo ricordano A. PERULLI, *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, in ID. (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Wolters Kluwer – Cedam, Milanofiori Assago, 2016, p. XLIX; R. DE LUCA TAMAJO, *Concorrenza e diritto del lavoro*, *ivi*, p. 13 ss.; P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, II, Giuffrè, Milano, 2000, p. 150; L. DI VIA, *Antitrust e diritti sociali*, *cit.*, p. 83 ss.

¹⁰³³ CGUE 21 settembre 1999, C-67/96, *Albany*; in *RIDL*, 2000, II, p. 209, con nota di M. PALLINI, *Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario e nazionale*, nonché in *Lav. giur.*, 2000, n. 1, p. 22, con nota di A. ALLAMPRESE, *Diritto comunitario della concorrenza e contratti collettivi*; CGUE 21 settembre 1999, C-115/97 a C-117/97, *Brentjens*, in *EDP*, 2000, p.171, con nota di A. RIZZO, *Fondipensione integrativi e regole di concorrenza*; CGUE 21 settembre 1999, C-219/97, *Bokken*. Nello stesso senso, successivamente, CGUE 21 settembre 2000, C-222/98, *Van der Woude*, punto 22; CGUE 11 dicembre 2007, C-438/05, *Viking*, tra l'altro in *RIDL*, 2008, n. 2, II, p. 249, con nota di M. CORTI, *Le decisioni ITF e Laval della Corte di giustizia: un passo avanti e due indietro per l'Europa sociale*, punto 49; CGUE 9 luglio 2009, C-319/07, *3F c. Commissione*, punto 50; CGUE 3 marzo 2011, C-437/09, *AG2R Prévoyance*, in *Revue Lamy de la Concurrence*, 2011, n. 28, p. 37, con nota di S. DESTOURS, *Licéité de l'affiliation obligatoire à un régime complémentaire de soins de santé*, punto 29.

¹⁰³⁴ Lo rileva M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo*, *cit.*, p. 9.

¹⁰³⁵ S. SCIARRA, *Diritto del lavoro e regole della concorrenza in alcuni casi esemplari della Corte di Giustizia Europea*, in *DML*, 2000, n. 3, p. 597 s.

Gli accordi relativi al lavoro autonomo, infatti, non menzionati dal terzo *Albany*, rientrerebbero a pieno titolo nell'ambito di operatività dell'art. 101 TFUE, posto che i lavoratori autonomi sono considerati dal diritto europeo delle «imprese», ai fini dell'applicazione dell'art. 101, comma 6, TFUE, nella misura in cui offrono i propri servizi dietro corrispettivo in un determinato mercato¹⁰³⁶, esercitando la propria attività come operatori economici indipendenti rispetto ai loro committenti¹⁰³⁷, circostanza da valutare tenendo conto dell'assunzione o meno del relativo rischio d'impresa¹⁰³⁸.

Su tali assunti si fonda l'*iter* argomentativo della nota pronuncia *Kunsten*, con cui la Corte di giustizia ha ritenuto che la disposizione di un contratto collettivo di lavoro contenente tariffe minime per i prestatori autonomi di servizi, affiliati a una delle organizzazioni di lavoratori parti del contratto, che svolgono per un datore di lavoro, in forza di un contratto d'opera, la stessa attività dei lavoratori subordinati di tale datore di lavoro, esula dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE «solo qualora tali prestatori siano «falsi autonomi», ossia prestatori che si trovano in una situazione paragonabile a quella di detti lavoratori»¹⁰³⁹.

In questo modo, come è stato osservato, la Corte «ha chiuso ogni spazio di immunità dalle regole della concorrenza alla contrattazione collettiva nell'ambito del lavoro autonomo, disconoscendo così le esigenze di protezione sociale del cd. lavoro 'parasubordinato'»¹⁰⁴⁰, limitando l'esclusione dall'ambito di applicazione della disciplina della concorrenza solo il lavoro subordinato – inteso peraltro in modo particolarmente restrittivo, sulla base di una lettura «forte» dell'eterodirezione quale elemento caratteristico della fattispecie¹⁰⁴¹ –

¹⁰³⁶ CGUE 28 febbraio 2013, C-1/12, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas*, in *GDir.*, 2013, p. 55, con nota di M. CASTELLANETA, *Professioni: sul sistema di formazione obbligatoria gli Ordini sono tenuti a rispettare le regole antitrust. A rischio il sistema che attribuisce al Cnf il potere di disciplinare l'aggiornamento*, punti 36 e 37.

¹⁰³⁷ CGUE 14 dicembre 2006, C-217/05, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, in *Revue des contrats*, 2007, p. 763, con nota di C. PRIETO, *Droit spécial du contrat. L'applicabilité de l'article 81 CE aux contrats d'agence commerciale suppose un comportement indépendant du distributeur*, punti 43 ss.

¹⁰³⁸ CGUE 24 ottobre 1995, C-266/93, *Volkswagen e VAG Leasing*, secondo cui un intermediario «perde la qualifica di operatore economico indipendente soltanto quando non sopporta i rischi conseguenti ai contratti procurati per conto del committente e opera come ausiliario integrato nell'impresa del committente». In tal senso già CGUE 16 dicembre 1975, cause riunite 40/73, 48/73, 50/73, 54/73, 55/73, 56/73, 111/73, 113/73, e 114/73, *Coöperatieve Vereniging «Suiker Unie»*, e successivamente, CGUE 14 dicembre 2006, C-217/05, cit.

¹⁰³⁹ CGUE 4 dicembre 2014, C-413/13, cit., punto 42 e dispositivo.

¹⁰⁴⁰ Così G. ORLANDINI, voce *Rapporti di lavoro internazionali*, in *Enciclopedia del Diritto online*, Treccani, 2017.

¹⁰⁴¹ La nozione di «lavoratore» viene infatti individuata sulla base della circostanza che il soggetto «agisca sotto la direzione del suo datore di lavoro, per quanto riguarda in particolare la sua libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro, non partecipi ai rischi commerciali di tale datore di lavoro e sia integrata nell'impresa di detto datore di lavoro per la

assoggettando alle regole *antitrust* qualunque pattuizione collettiva concernente il lavoro autonomo economicamente dipendente, ma genuino¹⁰⁴².

Tale conclusione, se importata nell'ambito nazionale, potrebbe portare a esiti stravolgenti e «pericolosi»¹⁰⁴³: non solo verrebbe completamente mutilata la contrattazione collettiva relativa al mondo degli agenti e rappresentanti di commercio, ma anche quella che funge da limite alla riconduzione alla disciplina della subordinazione delle collaborazioni organizzate dal committente (art. 2, comma 2, lett. a), d.lgs. 81/2015), con il paradossale cortocircuito per cui i lavoratori coinvolti da tali accordi «dovrebbero avere giuridicamente una natura anfibia: essere 'veri autonomi' – come affermato dagli accordi – per consentire l'esclusione del lavoro subordinato ai fini del diritto nazionale, essere 'falsi autonomi' per 'salvare' gli accordi sindacali dalla violazione della disciplina della concorrenza ai fini del diritto europeo»¹⁰⁴⁴.

In realtà, come è stato osservato¹⁰⁴⁵, si potrebbe sostenere che la Corte ha confuso i criteri utilizzati per l'individuazione della fattispecie del lavoratore autonomo rispetto a quello subordinato, laddove avrebbe dovuto valutare semplicemente la ricorrenza o meno degli estremi della nozione di impresa a fini *antitrust*, incentrato non già sul dato della etero-direzione ma sul livello di indipendenza dell'operatore economico sul mercato¹⁰⁴⁶. In questa prospettiva, dunque, è fuorviante il riferimento al “falso” lavoro autonomo, posto che la Corte «avrebbe potuto (o meglio dovuto) esprimersi in termini di 'falsa impresa',

durata del rapporto di lavoro, formando con essa un'unità economica» (CGUE 11 settembre 2014, C-413/13, cit., punto 36).

¹⁰⁴² Rispetto al quale la validità degli accordi collettivi potrebbe tuttalpiù derivare dal ricorso alle deroghe ammesse dallo stesso diritto *antitrust*, come quella prevista dall'art. 101, par. 3, TFUE, che fa salvi gli accordi «che contribuiscano a migliorare la produzione o la distribuzione dei prodotti o a promuovere il progresso tecnico o economico». Sul punto, tuttavia, v. le perplessità di M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo*, cit., p. 29 ss., secondo cui la possibilità di invocare tale deroga in riferimento alla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi si scontra con la prevalente lettura dell'*antitrust immunity* in parola quale mezzo di correzione delle *market failures*, più che come strumento di tutela dei diritti sociali.

¹⁰⁴³ M. CORTI, *Concorrenza e lavoro: incroci pericolosi in attesa di una svolta*, in *DLRI*, 2016, n. 3, p. 505 ss.

¹⁰⁴⁴ Così L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *DRI*, 2016, n. 2, p. 424 s. Nello stesso senso anche V. NUZZO, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 280/2015, p. 14 s.

¹⁰⁴⁵ M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo*, cit., p. 14 s.

¹⁰⁴⁶ Molto esplicitamente, nel caso dei concessionari spagnoli di vendita di carburanti (i quali non possono certo essere considerati dei lavoratori etero-diretti), CGUE 14 dicembre 2006, C-217/05, cit., punto 44, ha stabilito che il concessionario non ricade nel divieto di cui all'art. 85 (oggi 101) del Trattato, in quanto, «sebbene in possesso di una personalità giuridica distinta, non determin[a] in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, *dipendendo interamente dal suo committente*».

o, semplicemente di ‘non impresa’ ai fini *antitrust*, lasciando così la definizione della ‘falsa autonomia’ al campo semantico e concettuale della qualificazione del rapporto di lavoro»¹⁰⁴⁷.

D'altronde, un'interpretazione conforme con il diritto internazionale – dove è pacifico che le convenzioni OIL in materia di libertà sindacale trovano applicazione anche al di là del lavoro subordinato in senso stretto¹⁰⁴⁸ – e armonica con il progressivo riconoscimento dei diritti sindacali come diritti umani¹⁰⁴⁹ – per loro natura non assoggettabili a bilanciamento con le libertà economiche – imporrebbe di concludere che il lavoro autonomo personale non possa essere privato degli strumenti apprestati dal diritto sindacale in ragione di istanze di natura pro-concorrenziale.

Pertanto, se ciò dovesse verificarsi nell'ambito del diritto europeo, l'ordinamento nazionale ben potrebbe reagire invocando nei diritti costituzionalmente garantiti di organizzazione sindacale e di sciopero un vero e proprio controlimita all'applicazione della normativa europea che pretendesse comprimerli¹⁰⁵⁰.

5. Quali modelli organizzativi per il «sindacato» dei lavoratori autonomi?

Se dunque, con buona pace di alcune tendenze “mercantiliste” del Giudice di Lussemburgo, non vi sono ostacoli al pieno esercizio da parte dei lavoratori autonomi dei diritti sindacali, resta da chiedersi attraverso quali schemi sia possibile perseguire un'organizzazione «sindacale» di tali lavoratori che sia rispettosa delle peculiarità che contraddistinguono il mondo del lavoro

¹⁰⁴⁷ Ancora M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo*, cit., p. 15.

¹⁰⁴⁸ In riferimento alla Convenzione 87/1948, in materia di libertà sindacale, lo stesso *Committee on Freedom of Association* dell'OIL ha avuto modo di precisare che «*the criterion for determining the persons covered by that right, therefore, is not based on the existence of an employment relationship, which is often non-existent, for example in the case of agricultural workers, self-employed workers in general or those who practise liberal professions, who should nevertheless enjoy the right to organize*» (Cfr. ILO, *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO Geneva*, International Labour Office, Fifth (revised) edition, 2006, para. 254). Sul punto J. UNTERSCHÜTZ, *Digital Work - Real Bargaining. How to Ensure Sustainability of Social Dialogue in Digital Era?*, di prossima pubblicazione in I. FLORCZAK, M. OTTO, J. KENNER (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar, 2018, forthcoming.

¹⁰⁴⁹ Nella prospettiva della Convenzione EDU, M. FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, cit., p. 189 s., e ivi riferimenti alla giurisprudenza. Nella prospettiva delle convenzioni OIL, V. DE STEFANO, *Non-standard workers and freedom of association: a critical analysis of restrictions to collective rights from a human rights perspective*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT – 123/2015.

¹⁰⁵⁰ In tal senso M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo*, cit., p. 18.

autonomo da quello del lavoro subordinato, nonché, all'interno del primo, le varie categorie di lavoratori autonomi.

In proposito, se la linea di intervento seguita dai sindacati confederali si è dimostrata, a distanza di un ventennio dai primi tentativi di sindacalizzazione dei lavoratori atipici¹⁰⁵¹, sostanzialmente fallimentare, maggiore attenzione sembrerebbero meritare i fenomeni di auto-organizzazione “dal basso” dei *freelance* che si sono sviluppati nell'ultimo decennio in diverse realtà europee ed extra-europee. Ciò, peraltro, anche per apprezzare la pluralità di approcci adottati, che spaziando da modelli di tipo essenzialmente associativo, dove la funzione dell'associazione è tipicamente di *advocacy*, oltre che di fornitura di servizi interni di assistenza, a modelli di tipo para-cooperativo, dove si assiste invece a un'inedita contaminazione tra schemi sindacali e imprenditoriali.

In particolare, come è stato osservato¹⁰⁵², tali nuovi modelli pur potendosi ricondurre alla più ampia nozione di “neo-mutualismo”¹⁰⁵³ – nella misura in cui si rifanno a modelli propri dell'originaria esperienza mutualistica¹⁰⁵⁴, nella quale i lavoratori si associavano (*rectius*, si riunivano)¹⁰⁵⁵ per soddisfare i propri bisogni elementari, in un contesto in cui lo Stato sociale era ancora lungi dal realizzarsi¹⁰⁵⁶ – possono essere divisi in due categorie principali: lo schema delle *umbrella companies* e quello dell'*associational unionism*¹⁰⁵⁷.

¹⁰⁵¹ Cfr. *supra*, in questa sezione, il § 1, spec. le nt. 665 ss.

¹⁰⁵² M. AVOGARO, *New Perspectives for Workers' Organizations in a Changing Technological and Societal Environment*, cit., p. 11.

¹⁰⁵³ Nel senso individuate da S. HOROWITZ, *What is New Mutualism?*, in *huffingtonpost.com*, 23 gennaio 2014, la quale afferma che il termine rimanda a un'esperienza di via (e non solo di lavoro) fondata su almeno tre principi chiave: *Do It Ourselves; Driven By a Social Mission; Do Together What You Can't Do Alone*. Con l'avvertenza che «*New Mutualism goes beyond a list of principles. The essence of New Mutualism is that it's a movement. It's about a spirit of collaboration and mutual support. It's about building meaningful connected lives and thriving local communities*».

¹⁰⁵⁴ S. BOLOGNA, *SMart, mutualismo del XXI secolo*, in *Ilmanifesto.it*, 2 settembre 2017.

¹⁰⁵⁵ Merita ricordare che lo Statuto albertino introdusse il solo diritto di riunione («è riconosciuto il diritto di adunarsi pacificamente e senza armi», art. 32), e non invece quello di associazione.

¹⁰⁵⁶ Sull'esperienza originaria delle società di mutuo soccorso, v., *inter alia*, P. PASSANITI, *Il mutuo soccorso nell'ordine liberale. Il sotto-sistema della solidarietà: la legge 3818 del 15 aprile 1886*, in G. SILEI (a cura di), *Volontariato e mutua solidarietà. 150 anni di previdenza in Italia*, Manduria-Bari-Roma, Lacaita, 2001, spec. p. 69 s., e, più recentemente, M. STRONATI, *Solidarietà relazione e solidarietà universale: la “liberazione dal bisogno” tra Otto e Novecento*, in G. CANAVESI, E. ALES (a cura di), *Il sistema previdenziale italiano*, cit., spec. p. 5 ss., la quale ricorda come le società di mutuo soccorso «sopperivano all'indifferenza del diritto comune e dello Stato realizzando una solidarietà mutualistica (tra i soci) organizzata per far fronte ai cambiamenti epocali [...] Agli scopi principali di assistenza in caso di malattia, infortunio e invalidità permanente, comprese le pensioni di vecchiaia, si accompagnavano spesso altri scopi facoltativi, ma di rilievo come la scolarizzazione, corsi professionali, biblioteche, corsi itineranti di alfabetizzazione economica ed altro» (p. 6).

¹⁰⁵⁷ Termine coniato da C.C. HECKSCHER, *The New Unionism. Employee Involvement in the Changing Corporation*, Basic Books, New York, 1988, p. 177 ss.

Le prime, tra cui può essere annoverata, insieme ad altre esperienze¹⁰⁵⁸, quella di SMart, piattaforma operativa in 9 paesi europei, dove opera con forme giuridiche differenti offrendo servizi a oltre 120.000 affiliati¹⁰⁵⁹, sono costituite da soggetti muniti di personalità giuridica, generalmente sotto forma di società cooperativa, che stipulano con i propri soci – *freelance* ma anche piccole imprese – veri e propri contratti di lavoro, che consentono loro di accedere alle relative protezioni di legge, anche in materia previdenziale. I soci continuano a offrire i propri servizi sul mercato come lavoratori autonomi, ma la relativa fattura viene emessa dalla società, che trattiene una percentuale per il finanziamento dei servizi interni. Se originariamente, nel caso di Smart, la funzione del modello era principalmente quella di consentire un pagamento tempestivo dei lavoratori anche in caso di ritardi o di inadempimenti da parte del committente, i servizi si sono ampliati, comprendendo anche servizi assicurativi, di formazione e di assistenza e consulenza legale di vario tipo¹⁰⁶⁰.

Alla categoria del “sindacalismo associativo”, oltre ad alcune esperienze nordamericane¹⁰⁶¹, può essere ricondotta anche quella di ACTA (Associazione Consulenti Terziario Avanzato)¹⁰⁶², che si è già visto essere stata uno dei promotori delle iniziative che hanno portato all’introduzione dello Statuto del lavoro autonomo¹⁰⁶³.

In tale modello, contrariamente a quanto avviene nelle *umbrella company*, il soggetto collettivo è giuridicamente strutturato come un’associazione – sicché gli associati restano a tutti gli effetti lavoratori autonomi – e le funzioni sono principalmente di *advocacy*, ancorché vi sia uno spazio significativo per l’offerta di servizi di consulenza legale di vario tipo in favore degli associati, oltre che per la stipula di convenzioni con vari soggetti per offrire agli associati beni e servizi a condizioni di favore¹⁰⁶⁴.

Senza dilungarsi ulteriormente sulle caratteristiche specifiche delle singole esperienze di tipo neo-mutualistico, vale la pena di osservare le potenzialità insite nei vari modelli di tutela collettiva che sono stati adottati dai lavoratori

¹⁰⁵⁸ Cfr. M. AVOGARO, *New Perspectives for Workers’ Organizations in a Changing Technological and Societal Environment*, cit., p. 12, nt. 32, ove riferimenti ad altre *umbrella companies* francesi, e p. 15 ss., ove riferimenti all’italiana DocServizi.

¹⁰⁵⁹ S. GRACEFFA, *Rifare il mondo... del lavoro*, DeriveApprodi, Roma, 2017, spec. p. 103 ss. Sul punto anche S. BOLOGNA, *SMart, mutualismo del XXI secolo*, cit.

¹⁰⁶⁰ Per approfondimenti, v. SMART FRANCE, *Des services mutualisés*, in *smartfr.fr*.

¹⁰⁶¹ Il riferimento è alla *Freelancers Union*, fondata a New York nel 1995, che conta oggi 350.000 affiliati negli Stati Uniti. Sul punto, FREELANCERS UNION, *Frequently Asked Questions*, in *freelancersunion.org*.

¹⁰⁶² Per approfondimenti, ACTA, *Acta, l’associazione che mette in rete i freelance*, in *actainrete.it*.

¹⁰⁶³ *Supra*, nt. 536.

¹⁰⁶⁴ Per i riferimenti, v. M. AVOGARO, *New Perspectives for Workers’ Organizations in a Changing Technological and Societal Environment*, cit., p. 20 ss.

autonomi¹⁰⁶⁵, spesso nel silenzio, se non nel disinteresse, del legislatore, almeno fino a qualche anno a questa parte¹⁰⁶⁶. Si tratta, peraltro, di modelli che ben potrebbero essere esportati, in prospettiva, anche al di là del solo lavoro autonomo c.d. di seconda generazione, per abbracciare la dimensione del lavoro autonomo libero-professionale, nonché, perché no, lo stesso mondo del lavoro subordinato.

¹⁰⁶⁵ P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 4, I, p. 525 ss.

¹⁰⁶⁶ A. SORU, *Statuto del lavoro autonomo. Il punto di vista di ACTA*, cit., p. 166, ove riferimenti alla proposta Ichino di integrazione dello Statuto del lavoro autonomo (progetto di legge n. 2934/2018).

CAPITOLO IV

IL BANCO DI PROVA DELLA GIG ECONOMY

SOMMARIO: 1. Premessa: le ragioni di una ricerca. – 2. Introduzione: il lavoro “digitale” nell’economia “delle piattaforme”. – 3. “Nuove forme” di lavoro nella *gig economy*: “*work-on-demand-via-app*” vs. “*crowdwork*”... – 4. ... e “vecchi” schemi contrattuali: le *independent contractor clauses*. – 5. La *gig economy* nella prima giurisprudenza d’oltreoceano e d’oltremarica. – 5.1. «*Square pegs into round holes*». Genesi e sviluppi del contenzioso negli Stati Uniti. – 5.2. Il ricorso al *tertium genus* nella giurisprudenza britannica: gli autisti di Uber come *workers*. – 5.3. Il contenzioso in altre giurisdizioni extraeuropee. Cenni. – 6. Il contenzioso in Europa continentale e a livello eurounitario: l’originaria prospettiva di *competition law*. – 7. Le prospettive nel segno della riqualificazione del rapporto in Italia. – 7.1. Il caso Foodora – 7.2. Il nodo della qualificazione dei *rider*. – 7.3. Le posizioni della dottrina nell’attesa del pronunciamento del Tribunale di Torino. – 7.4. La lunga vita della giurisprudenza in materia di *pony express*. – 7.5. La decisione del Tribunale di Torino. – 8. Oltre la riqualificazione: la tutela civilistica del *platform worker*. – 8.1. Il nodo del recesso. – 8.2. La misura del compenso e la sua esigibilità. – 9. Le prospettive dell’intervento legislativo e la promozione della regolamentazione di carattere collettivo. – 10. Una considerazione conclusiva .

1. Premessa: le ragioni di una ricerca

Nell’ambito di una ricerca dedicata al tema del lavoro autonomo, la scelta di dedicare un capitolo al tema del lavoro nella *gig economy* potrebbe apparire l’indice di una precisa scelta di campo: quella di ricondurre senza riserve il «variopinto mondo»¹⁰⁶⁷ dei rapporti di lavoro che si instaurano nell’“economia delle piattaforme” all’area dell’autonomia – o, ancor peggio, all’area del lavoro non protetto – disattendendo così le numerose voci dottrinali che altrove nel mondo¹⁰⁶⁸, ma anche da noi¹⁰⁶⁹, si sono levate in senso contrario, pur senza il

¹⁰⁶⁷ Volendo mutuare l’espressione di M. PEDRAZZOLI, *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, in ID. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004, p. 663.

¹⁰⁶⁸ V. soprattutto, per il momento, J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *CLL&PJ*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 619 ss., ma anche G. DAVIDOV, *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, in *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 2017, n. 6, p. 6 ss.

¹⁰⁶⁹ Tra le posizioni più esplicite quelle di M.L. BIRGILLITTO, *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell’impresa Uber*, *L&LI*, 2016, vol. 2, n. 2, p. 58 ss.; S. AURIEMMA, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *RGL*, 2017, n. 2, p. 281 ss.; E. GRAMANO, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy*, in *ADL*, 2018, n. 3, p. 730 ss.; G. PACELLA, *Alienità del risultato, alienità dell’organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *L&LI*, 2018, n. 1, p. 59 ss.; A. CONSIGLIO, *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, *ivi*, p. R.78 ss.

conforto della giurisprudenza, quantomeno quella di casa nostra¹⁰⁷⁰, ma forse con un futuro (e ben più significativo) avallo del nuovo legislatore¹⁰⁷¹.

Pare quindi opportuno anticipare che chi scrive intende muoversi in una prospettiva, per così dire, di sano agnosticismo – trovandosi peraltro in buona compagnia¹⁰⁷² – cui si è spinti soprattutto dalla convinzione che le questioni di qualificazione del rapporto richiedono inevitabilmente di confrontarsi con le specifiche caratteristiche di ogni caso concreto, e ciò tanto più considerato che è dato riscontrare profonde differenze tra i diversi modelli organizzativi adottati dalle numerose piattaforme del settore, con riferimento sia alle condizioni contrattuali sia alle effettive modalità di svolgimento del rapporto, e ciò non solo nel vasto mondo della *gig economy* a stelle e strisce¹⁰⁷³, ma persino nel ben più ristretto ambito della consegna immediata *via app*, in Italia, che coinvolge poche migliaia di lavoratori¹⁰⁷⁴ distribuiti nei principali centri urbani¹⁰⁷⁵.

In questa prospettiva, la scelta di destinare il capitolo conclusivo della presente trattazione al tema del lavoro “digitale” si spiega con il fatto che esso, *nella misura in cui viene ricondotto, a ragione o a torto, al mondo dell'autonomia* – opzione per nulla scontata, e certamente non generalizzabile, per le ragioni che si è appena detto, ma pare sia questa la direzione imboccata dalla nostra giurisprudenza – si candida a costituire il prototipo di quel lavoro economicamente debole¹⁰⁷⁶, che, orfano delle tutele del lavoro a progetto (*in*

¹⁰⁷⁰ Il riferimento è evidentemente a Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, su cui *infra*, § 7.5, nonché a Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, inedita.

¹⁰⁷¹ Il riferimento è alla bozza di decreto recante «norme in materia di lavoro subordinato anche tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi», circolata tra gli addetti ai lavori nel giugno del 2018, ma poi non trasfusa nel c.d. decreto dignità, nella quale si proponeva un indiretto, ma “pesante”, intervento sulla stessa nozione di subordinazione di cui all’art. 2094 c.c. (sul punto *infra*, § 9, in fine).

¹⁰⁷² Nel senso dell’opportunità di un approccio «laico» al problema, molto esplicitamente, V. DE STEFANO, *Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law*, in *CLL&PJ*, 2016, v. 37, n. 3, p. 461 ss.

¹⁰⁷³ J.W. MCHUGH, *Looking through the (Mis)Classifieds: Why Taskrabbit Is Better Suited than Uber and Lyft to Succeed against a Worker Misclassification Claim*, in *Cleveland State Law Review*, 2018, Vol. 66, n. 3, p. 649 ss., che sottolinea come la diversità dei modelli organizzativi delle piattaforme (in specie, Uber e Lyft, da un lato, e Taskrabbit, dall’altro) si rifletta sulla possibilità di riqualificare o meno i rapporti di lavoro intercorrenti con i lavoratori.

¹⁰⁷⁴ Per tale dato M. GABANELLI, R. QUERZÈ, *Sono 8.000 i rider non assicurati*, in *CdS*, 13 giugno 2018, p. 27.

¹⁰⁷⁵ Come rileva M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L’attualità del binomio subordinazione autonomia (e del relativo metodo d’indagine) quale alternativa all’affannosa ricerca di inedite categorie*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018, spec. p. 75 ss. Sul punto, se vuoi, G. CAVALLINI, *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.

¹⁰⁷⁶ W. DÄUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *DLRI*, 2016, n. 3, spec. p. 474.

primis in materia di compenso), non può guardare *che non alle nuove tutele statutarie*, rappresentando quindi, un privilegiato “banco di prova” per saggiarne le potenzialità applicative¹⁰⁷⁷.

Ed è in questa prospettiva, che non è quindi contrapposta bensì *complementare* rispetto a quella di chi cerca di inseguire i tratti caratteristici della subordinazione «a tutti i costi»¹⁰⁷⁸, talvolta non senza tradire un certo affanno¹⁰⁷⁹, che ci si cercherà di muovere in questo capitolo.

2. Introduzione: il lavoro “digitale” nell’economia “delle piattaforme”

Sul lavoro nella *gig economy*, o *platform economy*, o ancora *on-demand economy*¹⁰⁸⁰ – ma non anche *sharing economy*, o economia collaborativa, come si avrà modo di vedere, ancorché non manchino autori che ricorrono a quest’ultima terminologia¹⁰⁸¹, anche oltre i nostri confini¹⁰⁸² – negli ultimi anni è stato detto moltissimo.

Il tema, nelle sue molteplici declinazioni, ha formato oggetto di numerosi convegni e seminari, a livello nazionale (o comunque nell’ambito di Università

¹⁰⁷⁷ In questo senso non stupirà che il tema del lavoro nella *gig economy* sia stato incluso nell’ambito delle più recenti ricerche relative al “nuovo” lavoro autonomo: cfr. A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018; G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., in riferimento alla parte II, dedicata a *Subordinazione, autonomia e “nuovi” lavori*).

¹⁰⁷⁸ A. PERULLI, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in ID. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., p. 124, ove riferimenti alle diverse proposte interpretative che si pongono in tale direzione.

¹⁰⁷⁹ Lo rileva P. TULLINI, *C’è lavoro sul web?*, in *L&LI*, 2015, n. 1, p. 11 s.

¹⁰⁸⁰ Sul proliferare degli anglicismi nell’ambito della materia di cui si tratta v. le osservazioni di M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora*, cit., p. 67 s.

¹⁰⁸¹ G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell’era della share-economy*, in *RIDL*, 2016, n. 1, III, p. 75 ss.; A. ALOISI, *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme “online” della “collaborative economy”: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *L&LI*, 2016, n. 2, p. 41 ss.; G. MARCHI, *Il diritto ad un salario minimo per i lavoratori nella sharing economy*, paper presentato al convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.

¹⁰⁸² Ad es. A. TODOLÍ SIGNÉS, *El trabajo en la era de la economía colaborativa: la clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

ed enti di ricerca italiani)¹⁰⁸³ oltre che internazionale¹⁰⁸⁴, e ad esso sono stati già dedicati diversi studi monografici di autori di diversa estrazione¹⁰⁸⁵, oltre che numerose opere collettanee¹⁰⁸⁶ e numeri monografici di riviste di settore, nazionali¹⁰⁸⁷ e internazionali¹⁰⁸⁸.

Complice la rapidità della trasmissione delle informazioni resa possibile da quello stesso processo di digitalizzazione che tende a finire sotto la lente d'ingrandimento degli interpreti, a pronunce emesse da Tribunali di remote province d'oltreoceano è stata dedicata un'attenzione che mai prima d'ora era stata riservata alla giurisprudenza straniera, neppure a quella proveniente dagli scranni più alti¹⁰⁸⁹.

¹⁰⁸³ Dalla *XV International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi: Digital and Smart Work*, Modena, 20-21 marzo 2017, al già menzionato convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017, a quello organizzato dalla CGIL dal titolo *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, Roma, 20 ottobre 2017, solo per menzionarne alcuni, ma il tema ha aleggiato anche il congresso Aidlass di Cassino, trovando spazio nella relazione di D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, ora in AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, Giuffrè, Milano, 2018, spec. p. 163 ss., e negli interventi di L. RATTI, *La somministrazione di lavoro come modello di disciplina del lavoro tramite piattaforma digitale*, *ivi*, p. 305 ss.; A. DONINI, *ivi*, p. 443 ss.; A. INGRAO, *Algoritmi e qualificazione del rapporto di lavoro*, *ivi*, p. 469 ss. Da ultimo, il tema sarà al centro del convegno AGI di Bologna, 25-27 ottobre 2018, dal titolo *Innovazione digitale: categorie giuridiche alla prova*.

¹⁰⁸⁴ Ricorda M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora*, cit., p. 66, nt. 1, che significativamente al tema è stata dedicata la gran parte delle relazioni e delle tavole rotonde della III Conferenza Internazionale del *Labour Law Research Network*, svoltasi a Toronto, 25-27 giugno 2017.

¹⁰⁸⁵ J. PRASSL, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford 2018; E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018; A. TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, cit.; A. SUNDARAJAN, *The Sharing economy. The End of Employment and the Rise of Crowd Base Capitalism*, Cambridge, Cambridge University Press, 2016; G. DANENDUC, P. VENDRAMIN, *Le travail dans l'économie digitale: continuités e ruptures*, WP ETUI, 2016.03, Bruxelles 2016.

¹⁰⁸⁶ P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017; B. WAAS ET AL., *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2017; AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, Ediesse, Roma, 2017; L. MELLA MÉNDEZ (Dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*, I, Peter Lang, Bern, 2017; E. ALES ET AL. (eds.), *Working in Digital and Smart Organizations. Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave Macmillan, 2018; A. TODOLÍ SIGNES, M. HERNÁNDEZ BEJARANO (Dirs.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Aranzadi, Cizur Menor, 2018; A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit.

¹⁰⁸⁷ Da ultimo *RGL*, 2017, n. 2, dedicato al tema *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, senza poter dimenticare il costante monitoraggio di *L&LI*, a partire dal suo primo numero uscito nel 2015.

¹⁰⁸⁸ Merita segnalare quello di *CLL&PJ*, 2016, vol. 37, n. 3.

¹⁰⁸⁹ Si pensi alla risonanza avuta dal contenzioso brasiliano relativo alla qualificazione del rapporto di lavoro dei *driver* di Uber (G. PACELLA, *Lavoro e piattaforme: una sentenza*

La ragione, d'altronde, è semplice, quasi banale: i modelli adottati dalle piattaforme della *gig economy*, in breve, «sfidano»¹⁰⁹⁰ la prospettiva protettiva del diritto del lavoro, nella misura in cui pretendono di strutturarsi secondo inediti schemi organizzativi del fattore lavoro i quali, pur consentendo un controllo sulla prestazione lavorativa paragonabile a quello proprio dei modelli tayloristi¹⁰⁹¹, introducono elementi di rottura con le nozioni tradizionali di lavoratore (e, specularmente, di datore di lavoro), determinando così l'apparente possibilità di «fuggire»¹⁰⁹² dal diritto del lavoro subordinato, con tutti i vantaggi che ne derivano in capo al “gestore” della piattaforma (volendo per il momento utilizzare un termine neutro), ma anche – va in parte riconosciuto – allo stesso prestatore, che potrebbe – il condizionale è d'obbligo – trovarsi a godere di un'invidiabile «*freedom to choose when and where to work, how long to spend, and what work to perform*»¹⁰⁹³.

Le piattaforme che “forniscono e/o intermediano” prestazioni di lavoro, nello sfidare la capacità di tenuta del diritto del lavoro, interrogano nel contempo altre scienze sociali, dove la *gig economy* è già da alcuni anni al centro delle narrative legate alla precarizzazione del lavoro, della quale rappresenterebbe infatti l'ultimo e più insidioso capitolo¹⁰⁹⁴.

In una diversa prospettiva, la *gig economy* rappresenta anche un aspetto del generale fenomeno dell'economia collaborativa (o *sharing economy*), relativo allo sviluppo di quelli che la Commissione Europea, in una nota comunicazione del 2016¹⁰⁹⁵, aveva definito «modelli imprenditoriali in cui le attività sono

brasiliiana qualifica subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti, in *RIDL*, 2017, n. 3, II, p. 560 ss.; A. INGRAO, *Uberlabour: l'organizzazione “uberiana” del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?*, in *DRI*, 2018, n. 2, p. 705 ss.).

¹⁰⁹⁰ M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 2016, n. 3, p. 651 ss.

¹⁰⁹¹ Soprattutto B. ROGERS, *Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics*, *Harvard Law & Policy Review*, 2016, n. 10, p. 479 ss., nonché, da noi, R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 336/2017, spec. p. 9 s.

¹⁰⁹² W. DÄUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?*, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2015, p. 1032 ss. L'idea della «fuga» dal diritto del lavoro (subordinato), peraltro, è risalente, se è vero che la stessa espressione, da noi, si deve a F. LISO, *La fuga dal diritto del lavoro*, in *Ind. Sind.*, 1998, n. 28, p. 1 ss.

¹⁰⁹³ A. FELSTINER, *Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, in *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, 2011, vol. 32, n. 1, qui p. 155.

¹⁰⁹⁴ AA.VV., *Digital Labour. Workers, Authors, Citizens*, numero monografico di *Ephemera, Theory & Politics in Organisation*, 2010, vol. 10, n. 3/4; S. O'CONNOR, *When your Boss is an Algorithm*, in *ft.com*, 8 settembre 2016; R. STAGLIANO, *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Einaudi, Torino, 2018; S. KESSLER, *Gigged: The Gig Economy, the End of the Job and the Future of Work*, St. Martin's Press, 2018.

¹⁰⁹⁵ COM(2016) 356 final, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, 2 giugno 2016.

facilitate da piattaforme di collaborazione che creano un mercato aperto per l'uso temporaneo di beni o servizi spesso forniti da privati»¹⁰⁹⁶.

Quand'anche non hanno ad oggetto prestazioni di lavoro – si pensi alla piattaforma Airbnb, che consente a privati di affittare beni immobili per brevi periodi, o alla piattaforma di *car sharing* BlaBlaCar – le piattaforme della *sharing economy* rappresentano una sfida per altri settori dell'ordinamento, dal diritto della concorrenza¹⁰⁹⁷ al diritto tributario¹⁰⁹⁸, dal diritto dei consumatori¹⁰⁹⁹ a quello dei contratti¹¹⁰⁰, con particolari implicazioni sul piano del diritto delle locazioni¹¹⁰¹ e dei trasporti¹¹⁰², ma non solo¹¹⁰³, senza tacere infine il campo della tutela dei dati personali, che presenta ovunque evidenti ricadute di carattere giuslavoristico¹¹⁰⁴, tanto più a seguito della riscrittura dell'art. 4 St. lav. e del rinvio in esso contenuto alla disciplina *privacy*¹¹⁰⁵, a sua volta oggetto di una significativa evoluzione in virtù dell'entrata in vigore del c.d. GDPR nel maggio del 2018¹¹⁰⁶.

Con riferimento al diritto del lavoro, nondimeno, la sfida del “lavoro digitale” pare assumere una dimensione diversa. Non si tratta infatti solo di adeguare inedite fattispecie al diritto vigente, quanto di salvaguardare l'essenza di quest'ultimo, le sua *ratio* di tutela che affonda le proprie radici nel principio

¹⁰⁹⁶ *Ivi*, p. 3.

¹⁰⁹⁷ V. *infra* l'apposito § 6.

¹⁰⁹⁸ F. BOCCA, R. LEONARDI (Eds.), *The Challenge of the Digital Economy. Markets, Taxation and Appropriate Economic Models*, Palgrave Macmillan, 2016; G. BERETTA, *Taxation of Individuals in the Sharing Economy*, in *Intertax*, 2017, n. 1, p. 2 ss.

¹⁰⁹⁹ A. QUARTA, *Il diritto dei consumatori ai tempi della “peer economy”*. *Prestatori di servizi e “prosumers”*: primi spunti, in *EDP*, 2017, n. 2, p. 667 ss.

¹¹⁰⁰ D. DI SABATO, *La prassi contrattuale nella “sharing economy”*, in *Riv. dir. imp.*, 2016, n. 3, p. 451 ss.; G. SMORTO, *I contratti della “sharing economy”*, in *Foro it.*, 2015, n. 4, V, c. 222 ss.

¹¹⁰¹ N. FERNÁNDEZ PÉREZ, *El alojamiento colaborativo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, in riferimento alle complesse questioni, legate anche allo scottante nodo della c.d. *gentrification*, sollevate dalle attività della piattaforma Airbnb.

¹¹⁰² Per una ricerca non limitata alle questioni di diritto concorrenziale legate alle controversie tra i tassisti e piattaforme a la Uber, A. BOIX PALOP, A.M. DE LA ENCARNACIÓN, G. DOMÉNECH PASCUAL (eds.), *La regulación del transporte colaborativo*, Aranzadi, Pamplona, 2017.

¹¹⁰³ Per una panoramica sui diversi ambiti giuridici toccati dal fenomeno, N. DAVIDSON, M. FINCK, J. INFRANCA (eds.), *Cambridge Handbook on Law and Regulation of the Sharing Economy*, forthcoming 2018; G. SMORTO, *Critical Assessment of European Agenda for the Collaborative Economy, on behalf of European Parliament. In-Depth Analysis for the IMCO Committee*, European Parliament, Bruxelles, 2017.

¹¹⁰⁴ M. OTTO, *The Right to Privacy in Employment. A Comparative Analysis*, Hart Publishing, Oxford, 2016.

¹¹⁰⁵ I. ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della “privacy”*, in *L&LI*, 2016, n. 1, p. 45 ss. Da ultimo, con specifico riferimento al tema profilazione, A. DONINI, *Tecniche avanzate di analisi dei dati e protezione dei lavoratori*, in *DRI*, 2018, n. 1, p. 222 ss.

¹¹⁰⁶ *Funditus*, A. INGRAO, *Il controllo a distanza dei lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018.

fondamentale per cui «il lavoro non è una merce»¹¹⁰⁷. È infatti la tendenza verso una progressiva «commodificazione del lavoro»¹¹⁰⁸ – spesso richiamata con il neologismo «uberizzazione»¹¹⁰⁹ – a venire individuata come il tratto insieme più caratteristico e più pericoloso dell’economia delle piattaforme, dove le persone sembrano diventare nulla di più che un «servizio» come tanti altri¹¹¹⁰.

Sempre emblematica l’affermazione del CEO della piattaforma Crowdfunder, Lukas Biewald: «*Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don’t need them anymore*»¹¹¹¹.

L’*Economist* ha parlato in proposito di «lavoratori alla spina»¹¹¹² dedicando una propria copertina alla suggestiva immagine di una serie di lavoratori che fuoriescono da un rubinetto per finire a volare nel cielo, richiamando l’iconografia di Magritte.

3. “Nuove forme” di lavoro nella *gig economy*: “*work-on-demand-via-app*” vs. “*crowdwork*”...

Il quadro cui si è appena fatto riferimento può essere riferito a entrambe le categorie di “lavoro digitale” individuate dalla dottrina: il “*work-on-demand-via-app*” e il “*crowdwork*”¹¹¹³, sulle cui caratteristiche principali pare opportuno

¹¹⁰⁷ Sulla genesi della dichiarazione di Philadelphia, da ultimo, A. PERULLI, *The Declaration of Philadelphia*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT – 143/2018.

¹¹⁰⁸ B. BERGVALL-KÅREBORN, D. HOWCROFT, *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, in *New Technology, Work and Employment*, 2014, vol. 29, n. 3, p. 213 ss.; A. ALOISI, *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of “On-Demand/Gig Economy” Platforms*, in *CLL&PJ*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 653 ss.

¹¹⁰⁹ S. GRACEFFA, *Rifare il mondo... del lavoro. Un’alternativa alla uberizzazione dell’economia*, trad. it., DeriveApprodi, Roma, 2017; M. ZOU, *The Regulatory Challenges of ‘Uberization’ in China: Classifying Ride-Hailing Drivers*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2017, vol. 33, n. 2, p. 269 ss.; M.C. ESCANDE-VARNIOL, *L’ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé*, in *Revue du Droit de Travail*, 2017, p. 171 ss.

¹¹¹⁰ J. PRASSL, *Humans as a Service*, cit., che richiama nel titolo la nota *catchphrase* del CEO di Amazon, Jeff Bezos.

¹¹¹¹ Citato da M.Z. MARVIT, *How Crowdworkers became the Ghosts in the Digital Machine*, in *thenation.com*, 4 febbraio 2014.

¹¹¹² *The Economist*, 30.12.2014, *Workers on tap*.

¹¹¹³ V. DE STEFANO, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig-Economy”*, in *CLL&PJ*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 474 ss.; E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *L&LI*, 2015, n. 2, p. 90; A. DONINI, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e Web*, cit., p. 93 ss. Diversi autori, tuttavia, utilizzano il secondo termine in senso ampio, comprensivo di tutte le forme di “lavoro

spendere alcune parole al fine di apprezzarne i tratti distintivi, da un lato, e, dall'altro, gli elementi comuni che consentono di ricondurli a un fenomeno unitario, suscettibile di essere affrontato in termini giuridici non dissimili.

In estrema sintesi, con l'espressione "work-on-demand-via-app" si fa riferimento alle prestazioni di lavoro, rese nell'ambito dell'attività di intermediazione svolta dagli algoritmi propri delle varie piattaforme, aventi ad oggetto attività "tradizionali" – attività di trasporto di persone (Uber, Lyft) o di merci (Foodora, Deliveroo), *in primis*, ma anche servizi di vario genere (Helpling, Taskrabbit) – svolte perlopiù nelle realtà dei grandi centri urbani, caratterizzati da una maggiore presenza di domanda¹¹¹⁴.

Del "crowdwork", al contrario, è stato detto che esso mobilita una forza lavoro «virtuale»¹¹¹⁵, nella misura in cui oggetto della prestazione sono le c.d. *human intelligence tasks* – vale a dire quelle micro-mansioni che, allo stato, un'intelligenza umana è in grado di svolgere meglio di un'intelligenza artificiale, potendosi includere sia attività monotone e ripetitive (come effettuare un riconoscimento facciale, trascrivere un *file audio*), sia attività di elevato contenuto professionale (come traduzioni e lavori di grafica e *design*¹¹¹⁶) – che possono essere svolte da persone collocate in qualsiasi parte del mondo, purché sia disponibile una connessione internet.

Se il "work-on-demand-via-app" si rivolge principalmente a un'utenza composta da consumatori finali, al "crowdwork", il cui esempio più importante è dato dalla piattaforma statunitense Amazon Mechanical Turk¹¹¹⁷, fanno ricorso soprattutto imprese e altri enti pubblici e privati (inclusi gli istituti di ricerca), che integrano i risultati delle attività svolte dai *crowdworkers* all'interno del proprio ciclo produttivo, sicché, in questa prospettiva, il *crowdsourcing* può essere visto come l'ultima tappa di quel processo di esternalizzazione dei processi produttivi al centro delle attenzioni dei giuslavoristi già da diversi decenni¹¹¹⁸.

digitale": J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit and Co.*, cit.; W. DÄUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: Die neue Form der Arbeit*, cit.

¹¹¹⁴ G. SMORTO, *The Sharing Economy as a Means to Urban Commoning*, in *Comparative Law Review* 2016, vol. 7, n. 1, p. 1 ss.

¹¹¹⁵ E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy*, cit., p. 90.

¹¹¹⁶ Sul punto, S. SILBERMAN, L. IRANI, *Stories We Tell About Labor: Turkopticon and the Trouble with "Design"*, in AA.VV., *Proceedings of Special Interest Group in Human Computer Interaction*, San Jose, 7-12 maggio 2016, p. 4573 ss.

¹¹¹⁷ Su cui B. BERGVALL-KÅREBORN, D. HOWCROFT, *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, cit.; A. GINÈS I FABRELLAS, *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk*, in *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, n. 6, p. 66 ss.

¹¹¹⁸ In questo senso EAD., *Crowdsourcing y contratación on-demand: ¿una modalidad lícita de externalización productiva en el nuevo entorno digital?*, in L. MELLA MÉNDEZ (Dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales*, cit., p. 185 ss.

Ad accomunare queste due forme di lavoro, al punto da suggerirne una trattazione in gran parte unitaria, sono sia elementi di carattere metagiuridico, dati dalle comuni opportunità e rischi insite nei relativi modelli organizzativi, sia elementi prettamente giuridici, dati dai modelli contrattuali adoperati dalle piattaforme,

Quanto ai primi, le nuove forme di lavoro nella *gig economy* presentano indubbiamente una serie di opportunità: se si è già detto che esse offrono al lavoratore un'inedita flessibilità temporale e/o spaziale, consentendo la prima di conciliare il lavoro su piattaforma con altre attività principali (come nel caso degli studenti universitari) e la seconda di sperimentare modalità di *homeworking* particolarmente interessanti per lavoratori diversamente abili, o per chi non possa muoversi da casa per incombenze familiari¹¹¹⁹, deve essere altresì rilevato che l'economia delle piattaforme offre inedite possibilità occupazionali a chi non abbia una particolare qualificazione professionale, semplificando più in generale l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e abbattendo i costi per i consumatori finali.

Nel contempo, anche in ragione dei modelli contrattuali che vengono adoperati, e che si esamineranno nel prosieguo, l'occupazione che viene creata dalle piattaforme è quanto mai precaria e instabile, presentando inoltre i modelli organizzativi delle stesse piattaforme elevati rischi di sfruttamento del lavoro, anche minorile¹¹²⁰, di autosfruttamento del lavoratore, tanto più a fronte della misura dei corrispettivi, oltre che di discriminazioni su base etnica o di genere¹¹²¹, facilitate dall'anonimato dell'utente e dall'assenza di meccanismi di controllo dei *feedback* reputazionali lasciati dai destinatari del servizio, che impattano in modo estremamente significativo la posizione del lavoratore, posto che recensioni negative possono condurre a una diminuzione degli incarichi e finanche alla disattivazione dell'*account*, che rappresenta in qualche misura l'ultima frontiera del licenziamento nell'era digitale¹¹²². Il tutto, poi, senza tacere la dimensione della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, particolarmente sentita, soprattutto con riferimento al mondo dei

¹¹¹⁹ Tanto più in aree geografiche, come quelle del continente nordamericano, caratterizzate da grandi distanze. Non a caso, d'altronde, è da tali realtà che era nata l'esperienza del telelavoro, come ricordano L. GAETA, P. PASCUCI (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998, spec. p. 10 ss, e F. TOFFOLETTO, *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Giuffrè, Milano, 2006, spec. p. 58 s.).

¹¹²⁰ V. DE STEFANO, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce"*, cit. p. 498 ss.

¹¹²¹ G. CENTAMORE, L. RATTI, *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand*, paper presentato al convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.

¹¹²² A. ALOISI, *Commoditized workers*, cit., p. 664; M.L. BIRGILLITTO, *Lavoro e nuova economia*, cit., p. 72. Sul punto *infra*, § 8.1.

ciclofattorini¹¹²³, anche a seguito di gravi incidenti balzati all'onore delle cronache¹¹²⁴.

4. ... e “vecchi” schemi contrattuali: le *independent contractor clauses*

Chi si limitasse a leggere i regolamenti contrattuali predisposti dalle piattaforme della *gig economy* penserebbe, a prima vista, che il margine per l'applicazione del diritto del lavoro (subordinato) sia strettissimo.

Nonostante le differenze, anche profonde, relative all'oggetto della prestazione¹¹²⁵, in tutti i casi quello tra la piattaforma e il lavoratore è concepito come un rapporto tra pari e i singoli contratti contengono specifiche *independent contractor clauses*. Esse, a volte, si spingono a negare addirittura l'esistenza stessa di alcun rapporto giuridico tra il lavoratore e la piattaforma, come nel caso di Uber, che cerca di negare persino di avere un ruolo di intermediario, qualificandosi come semplice *marketplace* virtuale: molto esplicitamente i termini e le condizioni di Uber specificano che il lavoratore (*rectius*, il «partner») «accetta e riconosce che una relazione giuridica diretta intercorre esclusivamente con il cliente»¹¹²⁶. Anche fuori di questi casi, le piattaforme si premurano comunque di sottolineare la natura autonoma del rapporto di lavoro.

¹¹²³ Solo per le co.co.co. la legge prevede a carico del committente l'obbligo di iscrizione all'Inail (art. 5, d.lgs. 38/2000), assente invece nei contratti di collaborazione occasionale. Eppure, muoversi in bicicletta è un'attività che presenta alcuni rischi, e se a ciò si aggiunge che i *rider* si muovono in contesti urbani caratterizzati da un'elevata densità di traffico e da strade spesso poco *bike-friendly* – si pensi al temibile *pavé* milanese – stupisce che i contratti dedichino un'attenzione marginale ai profili della sicurezza sul lavoro, al punto da prevedere appena l'affidamento in comodato di un dispositivo di protezione individuale: il caschetto da ciclista. Anche sull'onda delle preoccupazioni manifestate da strati della società civile – e, quindi, dalla platea dei potenziali clienti – alcune piattaforme hanno cominciato ad attivare apposite polizze assicurative con le principali compagnie assicurative private, che tuttavia prevedono in favore dei *rider* infortunati (o, peggio, degli eredi dei *rider* deceduti in servizio) la corresponsione di importi di gran lunga inferiori alle indennità previste dall'assicurazione obbligatoria: appena 30.000 Euro in caso di morte (A. MAGNANI, *Uber Eats e l'assicurazione ai suoi corrieri: solo 30mila euro in caso di morte*, in *S24*, 15 dicembre 2017).

¹¹²⁴ Si fa riferimento alla tragica vicenda di Massimiliano, ragazzo 28enne che ha subito l'amputazione di una gamba in seguito a un grave incidente avvenuto il 17 maggio 2018 a Milano (E. TATA, *Rider di Just Eat perde la gamba in un incidente, gli scrivevano: “Quando arrivi? Ci metti troppo”*, in *milano.fanpage.it*, 18 maggio 2018).

¹¹²⁵ A. ALOISI, *Commoditized workers*, cit., p. 688 ss.; B. WAAS ET AL., *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, cit., p. 13 ss.

¹¹²⁶ «*The Partner accepts, agrees and acknowledges that a direct legal relationship is created and assumed solely between the Partner and the Customer*», citata in Employment Tribunal, Central London, 26 ottobre 2016, Caso n. 2202551/2015, *Aslam, Farrar et al. vs. Uber et al.*, da noi in *DRI*, 2017, n. 2, p. 575, con nota di D. CABRELLI, *Uber e il concetto giuridico di “worker”*: la prospettiva britannica (testo integrale reperibile in <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>), § 33). Non a caso, lo *spin off* di Uber in Italia, Uber Eats, non sottoscrive alcun contratto con i propri fattorini,

E così, rimanendo nell'esperienza della contrattualistica anglosassone, i termini e le condizioni di Amazon Mechanical Turk evidenziano che «il contratto non crea nessun [...] rapporto di lavoro tra i prestatori e i clienti, o tra i prestatori e AMT»¹¹²⁷, mentre il *Supplier Agreement* di Deliveroo si rivolge direttamente al lavoratore, cui rivolge un vero e proprio *memento*: «sei un fornitore indipendente e come tale riconosci di non essere né un lavoratore subordinato né un lavoratore dipendente ai sensi di qualsivoglia legislazione del lavoro»¹¹²⁸.

Anche in Italia, nonostante le diverse piattaforme del settore della *food delivery* ricorrano a schemi contrattuali e organizzativi sorprendentemente diversi tra loro¹¹²⁹, i contratti convergono nel sancire la natura autonoma del rapporto di lavoro, con clausole modellate sulla falsariga delle *independent contractor clauses* della *gig-economy* anglosassone.

Emblematico il contratto Foodora, che prevede che il *rider* «agirà in piena autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere»¹¹³⁰. Il contratto Deliveroo, poi, presenta anche una *independent*

ricorrendo allo schema – o, se si preferisce, alla *fictio* – per cui essi stipulerebbero ad ogni consegna singoli contratti di lavoro autonomo occasionale con i relativi clienti.

¹¹²⁷ «*This Agreement does not create an [...] employer/employee relationship between Providers and requesters, or Providers and AMT*» (AMT Participation Agreement, § 3.d, reperibile in <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>).

¹¹²⁸ «*You are a self-employed supplier and therefore acknowledge that you are neither an employee of Deliveroo, nor a worker within the meaning of any employment rights legislation*» (Deliveroo Supplier Agreement, § 2.1, reperibile in http://www.parliament.uk/documents/commons-committees/work-and-pensions/Written_Evidence/Deliveroo-scooter-contract.pdf).

¹¹²⁹ Sono essenzialmente due le forme contrattuali utilizzate dalle piattaforme italiane: la collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, n. 3, c.p.c. (Foodora, JustEat) e la collaborazione occasionale c.d. ritenuta d'acconto (sottoscritta direttamente con il lavoratore da Deliveroo e Glovo e presente anche nel modello di UberEats e Foodracers, dove tuttavia il committente si identificherebbe, rispettivamente, nel ristorante e nel cliente finale). Le differenze tra i due schemi riguardano prevalentemente il piano fiscale, previdenziale e assicurativo: per le collaborazioni coordinate e continuative è prevista (art. 2, commi 26 e ss., l. 335/1995) l'iscrizione alla gestione separata Inps; per le collaborazioni occasionali di lavoro autonomo, invece, ai sensi dell'art. 44, c. 2, d.l. 269/03, l'obbligo di iscrizione alla gestione separata scatta solo qualora il reddito annuo derivante da tali attività sia superiore ai 5.000 Euro, sicché sotto quella soglia la contribuzione non è dovuta ma il committente, quale sostituto d'imposta, effettua una trattenuta del 20%, a titolo di acconto Irpef. Inoltre, solo per i contratti di co.co.co. la legge prevede a carico del committente l'obbligo di iscrizione all'Inail (art. 5, d.lgs. 38/2000), sicché solo le piattaforme che utilizzano tale forma contrattuale ne fanno menzione, assente invece nei contratti di collaborazione occasionale. Sul punto, se vuoi, G. CAVALLINI, *Foodora, Deliveroo & Co.*, cit.

¹¹³⁰ Art. 1 Contratto Foodora (marzo 2016). In termini equivalenti e la premessa d) e l'art. i) del Contratto Glovo (febbraio 2017), nonché la premessa 3 e l'art. 3.1. del contratto Deliveroo (marzo 2017).

contractor clause “rafforzata”, in quanto eleva la volontà di costituire un rapporto di natura autonoma a «elemento determinante del consenso»¹¹³¹.

Memori degli orientamenti della giurisprudenza in tema di *pony express*¹¹³², evocata in dottrina nel pieno del caso Foodora¹¹³³, alcuni contratti tengono poi a sottolineare che il collaboratore «sarà libero di candidarsi o non candidarsi per una specifica corsa»¹¹³⁴, e che il prestatore «resta libero di determinare luoghi e tempi della propria disponibilità»¹¹³⁵.

Più in generale, anche al di là delle clausole contrattuali, le piattaforme sono estremamente attente al linguaggio. Nell’aprile del 2017 il *Guardian* ha divulgato un protocollo interno di Deliveroo destinato ai *manager* della piattaforma, contenente una *black list* di termini e espressioni da non utilizzare nei rapporti con il personale, nella curiosa forma del “*dos and don’ts*” (ad esempio, non dire «*working for Deliveroo*», bensì «*working with Deliveroo*») ¹¹³⁶

Tali “giochi di parole”, peraltro, non sembrerebbero avere raccolto particolare credito da parte della giurisprudenza straniera, propensa a ravvisarvi «*fictions, twisted language and even brand new terminology [that] merits, we think, a degree of scepticism*»¹¹³⁷, né dalla dottrina, propensa a rilevarne il carattere spesso inconsistente¹¹³⁸.

Che le piattaforme siano ben consapevoli di trovarsi in una situazione *border-line*, d’altronde, lo si evince dalle stesse clausole che predispongono nei confronti della clientela, che viene avvertita che «benché i prestatori abbiano convenuto di svolgere i servizi in qualità di fornitori indipendenti e non di lavoratori subordinati, la prestazione di servizi reiterata e frequente da parte dello stesso prestatore potrebbe portare alla riqualificazione del rapporto»¹¹³⁹, declinando in tal caso ogni responsabilità¹¹⁴⁰.

¹¹³¹ Art. 8.1. Contratto Deliveroo (marzo 2017).

¹¹³² *Infra*, § 7.4.

¹¹³³ P. ICHINO, *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, in *pietroichino.it*, 20 ottobre 2016.

¹¹³⁴ Art. 1 Contratto Foodora (marzo 2016); in tal senso anche l’art. c) Contratto Glovo (febbraio 2017).

¹¹³⁵ Premessa 3 Contratto JustEat (giugno 2017).

¹¹³⁶ S. BUTLER, *Deliveroo accused of ‘creating vocabulary’ to avoid calling couriers employees*, in *theguardian.com*, 5 aprile 2017

¹¹³⁷ Employment Tribunal, Central London, 26 ottobre 2016, cit., § 87.

¹¹³⁸ V. DE STEFANO, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”*, cit., p. 485.

¹¹³⁹ «*While Providers are agreeing to perform Services for you as independent contractors and not employees, repeated and frequent performance of Services by the same Provider on your behalf could result in reclassification of that employment status*» (AMT Participation Agreement, § 3, non più reperibile sul sito della piattaforma ma citato *inter alia* in V. DE STEFANO, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”*, cit., p. 487)

¹¹⁴⁰ Taskrabbit Terms of Service, § 12, reperibile in <https://www.taskrabbit.com/terms>.

5. La *gig economy* nella prima giurisprudenza d'oltreoceano e d'oltremarina

Che nel bene e nel male la natura subordinata del rapporto rappresenti storicamente nel nostro ordinamento, come in molti altri¹¹⁴¹, la porta d'accesso alle garanzie proprie del diritto del lavoro, o, se si preferisce, allo «statuto protettivo» del lavoro subordinato, è un fatto noto¹¹⁴², sul quale peraltro abbiamo già avuto modo di soffermarci in precedenza, così come abbiamo già avuto modo di ribadire che secondo l'insegnamento della giurisprudenza costituzionale non è consentito qualificare come autonomo un rapporto che presenti contenuto e modalità di esecuzione propri del rapporto di lavoro subordinato¹¹⁴³.

Non stupirà quindi che la presenza delle *independent contractor clauses* non abbia scoraggiato molti lavoratori ad agire avanti alle più svariate giurisdizioni – dall'America all'Asia – per l'accertamento della natura subordinata del rapporto¹¹⁴⁴.

5.1. «*Square pegs into round holes*». Genesi e sviluppi del contenzioso negli Stati Uniti

Il compito non era, e non è, affatto agevole, posto che come rilevato da una delle prime pronunce d'oltreoceano circa lo *status* dei lavoratori della *gig economy*, essi «a prima vista, non sembrano granché lavoratori subordinati [...] ma neppure lavoratori autonomi»¹¹⁴⁵, avvertendo che tentare di ricondurli

¹¹⁴¹ A. PERULLI, *Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, European Commission, Bruxelles, 2003, spec. p. 6 s.

¹¹⁴² Nel senso che la subordinazione è l'elemento «che riconduce, non a tutti i lavori, ma a certi lavori, un ordinamento garantistico, un insieme di normative protettive», tradizionalmente, 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. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, p. 44. Nello stesso senso, per cui essa rappresenta il «*gate keeper* delle normative protettive di diritto del lavoro», M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze, Vita e pensiero, Milano, 2003, p. 379.*

¹¹⁴³ Corte cost. 29 marzo 1993, n. 121, tra l'altro in *Foro it.*, 1993, I, c. 2432, e Corte cost. 31 marzo 1994, n. 115, tra l'altro in *RIDL*, 1995, II, p. 227, con nota di A. AVIO, *La subordinazione ex lege non è costituzionale*, secondo cui, rispettivamente, «non sarebbe comunque consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura» e «a maggior ragione non sarebbe consentito al legislatore di autorizzare le parti ad escludere direttamente o indirettamente, con la loro dichiarazione contrattuale, l'applicabilità della disciplina inderogabile».

¹¹⁴⁴ Per una panoramica sintetica del quadro internazionale V. CAGNIN, *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltre confine*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., p. 31 ss.

¹¹⁴⁵ U.S. District Court, Northern District of California, 3 marzo 2015, caso n. 13-cv-04065-VC, *Order Denying Cross-Motions For Summary Judgment, Cotter et al. vs. Lyft* (reperibile in http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf), p. 1, che nel

univocamente all'una o all'altra delle tradizionali categorie del diritto del lavoro è un po' come «cercare di incastrare una forma quadrata in due fori rotondi»¹¹⁴⁶, dal momento che l'utilizzo dei *test* tradizionali, in riferimento ai modelli organizzativi della *platform economy* «crea notevoli sfide»¹¹⁴⁷.

Le difficoltà nel raggiungere una chiara conclusione circa lo *status* dei *platform workers* ha dato luogo, negli Stati Uniti, a un significativo contenzioso¹¹⁴⁸, facilitato dalle potenzialità insite nelle regole in materia di *class action* previste in tale ordinamento¹¹⁴⁹, che a un certo punto è parso persino minare le stesse fondamenta del modello di *business* adottato dalle piattaforme¹¹⁵⁰.

Se si è appena dato conto dell'approccio dubitativo seguito da una parte dei giudici statunitensi, il *Labor Commissioner* è stato più netto, riconoscendo la sussistenza di una *employment relationship* tra Uber e i suoi autisti, valorizzando la predisposizione unilaterale delle condizioni contrattuali ad opera della piattaforma, e la titolarità in capo a quest'ultima della *app*, che consente un controllo puntuale e pervasivo della prestazione, anche attraverso il sistema reputazionale che demanda agli utenti la valutazione della corsa mediante l'assegnazione di un certo numero di “stelle”¹¹⁵¹.

negare la sussistenza delle condizioni per un *summary judgement* ha rilevato come «a reasonable jury could conclude that the plaintiff Lyft drivers were employees. But [...] a reasonable jury could also conclude that they were independent contractors».

¹¹⁴⁶ *Ivi*, p. 19.

¹¹⁴⁷ U.S. District Court, Northern District of California, 3 novembre 2015, *Order Denying Defendant Uber Technologies, Inc.'s Motion For Summary Judgment, O'Connor et al. vs. Uber Technologies Inc. et al.*, caso n. 3:13-cv-03826-EMC (reperibile in <https://www.cand.uscourts.gov/EMC/OConnorUberTechnologies>), p. 27.

¹¹⁴⁸ Per una panoramica, M. CHERRY, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *CLL&PJ*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 577 ss.; W. B. LIEBMAN, A. LYUBARSKY, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work: the U.S.*, in B. WAAS ET AL., *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, cit., p. 51 ss. Da ultimo, J.W. MCHUGH, *Looking through the (Mis)Classifieds*, cit., p. 658 ss.; S.D. HARRIS, *Workers, Protections, and Benefits in the U.S. Gig Economy*, di prossima pubblicazione in *Global Law Review*, 2018. Per un'analisi del dibattito nordamericano da una prospettiva italiana, T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 2017, n. 3-4, p. 367 ss.

¹¹⁴⁹ Sulla *homepage* del sito appositamente creato www.lyftdriverlawsuit.com campeggia l'invito ad aderire alla relativa *class action*: «if you used the Lyft smartphone application to give rides to passengers in California between May 25, 2012, and July 1, 2016, you could get a payment from a class action settlement».

¹¹⁵⁰ S. KESSLER, *The Gig Economy Won't Last Because It's Being Sued to Death*, in *fastcompany.com*, 17 maggio 2015; C. DEAMICIS, *Homejoy Shuts Down After Battling Worker Classification Lawsuits*, in *recode.net*, 17 luglio 2015.

¹¹⁵¹ California Labor Commissioner 10 March 2015, caso n. 11-46739, *Berwick vs. Uber Technologies Inc. et al.* Uber ha impugnato la decisione avanti la Superior Court of California di San Francisco (caso n. 15-546378, pendente dal 16 giugno 2015). La decisione del Labor Commissioner è reperibile in <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>.

Nonostante l'ampio risalto ricevuto dal contenzioso statunitense, dal momento che diverse piattaforme hanno accettato di scendere a compromessi, addivenendo a *settlement* milionari¹¹⁵², nell'ambito dei quali sono stati previsti anche miglioramenti delle condizioni normative, con particolare riferimento alla predisposizione di alcune elementari garanzie procedurali in caso di "disattivazione"¹¹⁵³, e altre hanno persino alzato "bandiera bianca", risolvendosi a "regolarizzare" le posizioni dei lavoratori che intendessero operare come *employees*¹¹⁵⁴, anche per ottenere alcuni vantaggi di tipo organizzativo¹¹⁵⁵, la questione relativa allo *status* dei lavoratori della *gig economy* resta ancora aperta¹¹⁵⁶.

Pare, tuttavia, che da ultimo, nell'ambito di una generale evoluzione giurisprudenziale nel senso della svalutazione del *control test*¹¹⁵⁷ in favore del criterio imperniato sull'integrazione della prestazione nell'*usual business* della controparte (c.d. ABC¹¹⁵⁸), esplicitamente sposato in alcuni recenti arresti delle Corti superiori¹¹⁵⁹, l'ago della bilancia verrebbe a pendere maggiormente verso la sussistenza di una *employment relationship*¹¹⁶⁰, mentre sullo sfondo si registra l'attivismo dei legislatori locali¹¹⁶¹.

¹¹⁵² M. ISAAC, N. SCHEIBER, *Uber Settles Cases With Concessions, but Drivers Stay Freelancers*, in *nytimes.com*, 21 aprile 2016.

¹¹⁵³ M. CHERRY, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, cit., p. 583 s.

¹¹⁵⁴ D. ALBA, *Instacart Shoppers Can Now Choose to be Real Employees*, in *wired.com*, 22 giugno 2015, riportando le parole del CEO della piattaforma Instacart che aveva avviato l'operazione di conversione dei contratti per consentire di impartire specifici corsi di formazione ai lavoratori.

¹¹⁵⁵ Lo sottolinea NELP, *Employers in the On-Demand Economy. Why Treating Workers as Employees is Good for Business*, in *nelp.org*, marzo 2016.

¹¹⁵⁶ M. CHERRY, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, cit., p. 583, che osserva, in riferimento al *settlement* raggiunto nel procedimento *O'Connor vs. Uber* case, che tale esito risulta «*disappointing for those who saw this as a case that would most likely set a precedent*».

¹¹⁵⁷ Il c.d. *Borello test* è stato tuttavia recentemente riaffermato da U.S. District Court, Northern District of California, 8 febbraio 2018, caso n. 3:15-cv-05128-JSC (reperibile in <https://www.courthousenews.com/wp-content/uploads/2018/02/grubhub-ruling.pdf>), che ha rigettato la domanda di un fattorino della piattaforma *GrubHub*, sulla base del rilievo che nei quattro mesi di attività la piattaforma non aveva esercitato pressoché alcun controllo sulle modalità di esecuzione della prestazione.

¹¹⁵⁸ A. DEKNATEL, L. HOFF-DOWNING, *ABC on the Books and in the Courts: An Analysis of Recent*

Independent Contractor and Misclassification Statutes, in *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, 2015, Vol. 18, n. 2, p. 53 ss.; J.A. PEARCE II, J.P. SILVA, *The Future of Independent Contractors and Their Status as Non-Employees: Moving on from a Common Law Standard*, di prossima pubblicazione in *Hastings Business Law Journal*, 2018, vol 14, n. 14.

¹¹⁵⁹ In tal senso Supreme Court of California 30 aprile 2018, n. S222732, *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County*, reperibile in <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>.

¹¹⁶⁰ Lo rileva N. SCHEIBER, *Gig Economy Business Model Dealt a Blow in California Ruling*, in *nytimes.com*, 30 aprile 2018.

¹¹⁶¹ *Infra*, § 9.

5.2. Il ricorso al *tertium genus* nella giurisprudenza britannica: gli autisti di Uber come *workers*

A conclusioni ben più nette era pervenuto, nell'ottobre del 2016, l'*Employment Tribunal* di Londra¹¹⁶², nella decisione, ormai celebre¹¹⁶³, relativa allo status dei *driver* di Uber attivi nella capitale britannica. Con ampia motivazione – ricca di richiami a precedenti di *common law*, ma anche ad opere letterarie e artistiche – recentemente confermata dalla Corte d'Appello¹¹⁶⁴. Il Giudice londinese ha stabilito in modo inequivoco che il livello di controllo esercitato da Uber sui *driver* è tale da smentire la *contractual label* di *independent contractors* – o, nel lessico predisposto da Uber, di *partners* – dovendosi qualificare gli stessi, per il tempo in cui sono a disposizione della piattaforma (vale a dire, in cui sono *loggati* all'applicazione e in attesa di ordini), come *workers*, ai sensi della sezione 230 (3) (b) dell'*Employment Rights Act* del 1996, con conseguente accesso a importanti garanzie lavoristiche come il *minimum wage*, il riposo settimanale e le ferie retribuite.

Deve essere precisato che quella di *worker* è una nozione intermedia tra quella di *employee* e quella di *independent contractor*. Si tratta di una nozione di fonte legislativa, introdotta per mitigare il rigore degli *employment test* sviluppati dalla *common law*, che comprende i lavoratori che prestano la propria attività in modo esclusivamente personale in favore di una parte terza che non corrisponde al cliente o beneficiario della prestazione. In particolare, per accertare lo *status* di *worker* la giurisprudenza britannica verifica il livello di integrazione dell'attività lavorativa con quella del committente, per valutare se si tratta di attività integrate nel ciclo produttivo di quest'ultimo ovvero di operazioni commerciali indipendenti¹¹⁶⁵.

Analizzando il funzionamento della piattaforma, entrambi i gradi di merito della giustizia britannica hanno ravvisato la discrepanza tra i *Partner Terms* e le concrete modalità di esecuzione del rapporto di lavoro dei *driver* londinesi, rilevando, in particolare, che una volta che i *driver* hanno effettuato l'accesso

¹¹⁶² Employment Tribunal, Central London, 26 ottobre 2016, cit.

¹¹⁶³ Tra i primi commentatori, I. LLOYD, *Uber Drivers in London: "To Be Or Not To Be" an Employee?*, in *Computer Law Review International*, 2016, n. 6, p. 161 ss.; G. DAVIDOV, *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, cit., p. 6 ss.

¹¹⁶⁴ Employment Appeal Tribunal, England and Wales, 10 novembre 2017, Case n. UKEAT/0056/17/DA, *Uber et al vs. Aslam, Farrar et al.*, da noi in *RIDL*, 2018, n. 1, II, p. 46 ss., con nota di A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*.

¹¹⁶⁵ Sul punto, con specifico riferimento al ricorso alla figura ai fini della qualificazione dei rapporti di lavoro nella *gig economy*, e non solo in riferimento al caso Uber, J. PRASSL, *Pimlico Plumbers, Uber Drivers, Cycle Couriers, and Court Translators: Who is a Worker?*, in *Oxford Legal Studies Research Paper No. 25/2017*; J. KENNER, *"Uber drivers are workers" – the expanding scope of the 'worker' concept into the 'gig economy' in the United Kingdom*, di prossima pubblicazione in I. FLORCZAK, M. OTTO, J. KENNER (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar, 2018.

alla *app* e si sono resi disponibili a effettuare le corse, essi si trovano di fatto vincolati ad accettare almeno l'80% delle corse offerte per non incorrere nella disattivazione temporanea dell'*account*, la quale viene peraltro espressamente indicata come *penalty*¹¹⁶⁶.

Nella parte centrale delle motivazioni, poi, vengono rilevate una lunga serie di circostanze che depongono contro il *nomen iuris* di lavoratori autonomi¹¹⁶⁷, che denotano come nell'adottare un approccio particolarmente antiformalistico, il giudice londinese ha fatto propria la prospettiva elaborata da chi aveva suggerito di determinare l'applicazione delle garanzie del diritto del lavoro in una logica di selettività delle tutele secondo le rispettive esigenze, ipotizzandone anche la non necessaria concomitanza¹¹⁶⁸, nonché quella di chi ha proposto di selezionarle sulla base di un approccio funzionale ai *poteri* del datore di lavoro¹¹⁶⁹, anziché ricorrere alla *figura* (o, se si preferisce, al *tipo*) del lavoratore subordinato, affinando poi tale metodo con specifico riferimento al lavoro tramite piattaforma¹¹⁷⁰.

È tuttavia opportuno precisare che la dopo la “vittoria” dei *driver* di Uber, altri lavoratori della *gig economy* londinese, peraltro in condizioni di maggiore debolezza – non foss’altro che perché muniti di sola bicicletta, oltre che pagati meno – si sono visti rifiutare lo *status* di *workers*, in virtù della possibilità di farsi sostituire prevista dal modello organizzativo di Deliveroo¹¹⁷¹. Ciò, peraltro, quasi a suffragare la posizione di chi aveva rilevato che la prospettiva del *tertium*

¹¹⁶⁶ Employment Tribunal, Central London, 26 ottobre 2016, cit., § 52; Employment Appeal Tribunal, England and Wales, 10 novembre 2017, cit., § 121.

¹¹⁶⁷ Quali «il fatto che Uber organizza colloqui e ingaggia i fattorini; il fatto che Uber controlla le informazioni chiave (in particolare, i dettagli del passeggero e dell'itinerario) e non le condivide con il driver; il fatto che Uber richiede ai driver di accettare le corse e/o di non cancellarle e fa rispettare tali richieste disattivando i driver che non le rispettano; il fatto che Uber determina l'itinerario e che il driver se ne può discostare a proprio rischio; il fatto che Uber determina la tariffa e il driver non può pattuire una tariffa maggiore con il passeggero; il fatto che Uber impone numerose condizioni di servizio ai driver, li istruisce sulle modalità lavorative e controlla l'esecuzione della prestazione» (Employment Tribunal, Central London, 26 ottobre 2016, cit., § 92; Employment Appeal Tribunal, England and Wales, 10 novembre 2017, cit., punto 70, traduzione di chi scrive).

¹¹⁶⁸ G. DAVIDOV, *A Purposive Approach To Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.

¹¹⁶⁹ J. PRASSL, *The Concept of the Employer*, Oxford, Oxford University Press, 2015, spec. p. 34 ss.

¹¹⁷⁰ J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit, and Co.*, cit., spec. p. 636 ss., dove tale *functional approach* viene applicato a Uber, che emerge come un «*sole employer*» e a Taskrabbit, nel quale invece le principali prerogative datoriali vengono condivise tra la piattaforma e i clienti, secondo lo schema del *joint employment*.

¹¹⁷¹ S. BUTLER, *Deliveroo wins right not to give riders minimum wage or holiday pay*, in *theguardian.com*, 14 novembre 2017. A seguito del riconoscimento dell'ammissibilità dell'impugnazione, tuttavia, la piattaforma è scesa a compromessi con i lavoratori, con i quali è avvenuta a un *settlement* dai contenuti riservati (EAD., *Deliveroo couriers win six-figure payout in employment rights case*, *ivi*, 28 giugno 2018).

genus, altrove proposta – in una prospettiva *de iure condendo* – come strumento di «modernizzazione» del diritto del lavoro e di superamento della sua logica binaria¹¹⁷², non può essere considerata di per sé stessa come una sorta di panacea¹¹⁷³, provocando anzi il rischio di creare ulteriori incertezze applicative¹¹⁷⁴.

5.3. Il contenzioso in altre giurisdizioni extraeuropee. Cenni

Ancor prima che della questione della qualificazione dei rapporti di lavoro nella *gig economy* avesse ad occuparsi la giurisprudenza europea – che, come vedremo nel paragrafo precedente, si è inizialmente concentrata principalmente sui profili di diritto *antitrust* – il contenzioso in materia aveva raggiunto le giurisdizioni più imprevedibili, con esiti alterni e non senza sfaccettature.

In Brasile, diversi giudici di prima istanza hanno riconosciuto la sussistenza di un vero e proprio *vínculo de emprego* tra Uber e i suoi autisti, alla luce delle concrete modalità di esecuzione della prestazione¹¹⁷⁵. I giudici superiori, tuttavia, investiti del gravame, non hanno sposato tale ricostruzione, ritenendo che le istruzioni rivolte al *driver* non potessero considerarsi tali da configurare un effettivo potere di controllo in capo alla piattaforma¹¹⁷⁶, secondo una linea interpretativa che parrebbe in via di consolidamento¹¹⁷⁷.

In Cina, dove la piattaforma Didi Chuxing ha rilevato i servizi di Uber nell'agosto del 2016, sebbene la giurisprudenza si sia mostrata poco propensa a riqualificare i rapporti di lavoro degli autisti, è comunque giunta a configurare

¹¹⁷² S.D. HARRIS, A.B. KRUEGER, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, The Hamilton Project Discussion Paper 2015-10, December 2015.

¹¹⁷³ V. DE STEFANO, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce"*, cit., p. 497; M. CHERRY, A. ALOISI, *"Dependent Contractors" in the Gig Economy. A Comparative Approach*, in *American University Law Review*, 2017, vol. 66, p. 688.

¹¹⁷⁴ E. MENEGATTI, *A Fair Wage for Workers On-demand via App*, in E. ALES ET AL. (Eds.), *Working in Digital and Smart Organizations*, cit., p. 78.

¹¹⁷⁵ 33° Vara do Trabalho do Belo Horizonte, 13 febbraio 2017, in *RIDL*, 2017, n. 3, II, p. 560, con nota di G. PACELLA, *Lavoro e piattaforme*, cit., nonché in *DRI*, 2018, n. 2, p. 705, con nota di A. INGRAO, *Uberlabour*, cit. (testo integrale reperibile in <https://d2f17dr7ourrh3.cloudfront.net/wp-content/uploads/2017/02/uber-sentenc3a7a.pdf>); 13° Vara do Trabalho de São Paulo, 20 aprile 2017, reperibile in <https://d2f17dr7ourrh3.cloudfront.net/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>.

¹¹⁷⁶ Tribunal Regional do Trabalho da 3° Região, 23 maggio 2017, anch'essa in *DRI*, 2018, n. 2, p. 705, con nota di A. INGRAO, *Uberlabour*, cit. (testo integrale reperibile in <https://d2f17dr7ourrh3.cloudfront.net/wp-content/uploads/2017/05/Aco%CC%81rda%CC%83o-RO-Uber-x-Rodrigo-Leonardo-Silva-Ferreira-proc.-0011359-34.2016.5.03.0112-2.pdf>).

¹¹⁷⁷ C. TOZETTO, *Justiça de São Paulo nega vínculo empregatício a motorista do Uber*, in link.estadao.com.br, 6 giugno 2017, in riferimento alla quinta decisione brasiliana favorevole a Uber.

un certo margine di responsabilità in capo alla piattaforma, accogliendo richieste risarcitorie formulate nei suoi confronti da parte di terzi danneggiati nell'ambito di incidenti stradali occorsi a causa di condotte negligenti dei suoi autisti¹¹⁷⁸. Ciò, peraltro, a riprova del fatto che la riqualificazione del rapporto non rappresenta l'unica alternativa rispetto alla completa deresponsabilizzazione di una piattaforma come Uber, che non può quindi "spacciarsi" per un mero intermediario, o *marketplace* virtuale, a prescindere dalla natura giuridica dei rapporti di lavoro intercorrenti con i *driver*, come d'altronde è stato espressamente affermato dalla Corte di Giustizia, all'esito di quel nutrito contenzioso di diritto concorrenziale che Uber ha dovuto affrontare un'Europa continentale, dove i principali avversari della piattaforma non sono certo stati gli autisti, ma i tassisti muniti di licenza.

6. Il contenzioso in Europa continentale e a livello eurounitario: l'originaria prospettiva di *competition law*

In Europa continentale, il contenzioso relativo all'emersione dell'economia delle piattaforme è insorto inizialmente, e di prepotenza, in materia di diritto della concorrenza¹¹⁷⁹, con le azioni, legali e di protesta, intraprese contro Uber dai tassisti muniti di regolare licenza¹¹⁸⁰.

Il primo obiettivo di tali azioni era il servizio Uber-pop, che avrebbe consentito a qualsiasi privato cittadino munito di un autoveicolo di improvvisarsi tassista, e che è stato prontamente bloccato dalla giustizia¹¹⁸¹, non solo in Italia¹¹⁸², sulla base del rilievo che il ruolo di intermediazione svolto dalla piattaforma, lungi dall'esaurirsi nella messa in contatto di autisti e passeggeri, era piuttosto «volto ad organizzare e stimolare la presenza di autisti abusivi sulla piazza e a trarre da detta attività dei proventi» e risulta certamente indissolubilmente connesso all'attività dei singoli autisti che con il loro

¹¹⁷⁸ M. ZOU, *The Regulatory Challenges of 'Uberization' in China*, cit., p. 269 ss., ove riferimenti alla giurisprudenza cinese.

¹¹⁷⁹ Cfr. V. HATZOPOULOS, S. ROMA, *Caring for Sharing? The Collaborative Economy under EU Law*, in *Common Market Law Review*, 2017, vol. 54, p. 81 ss.; N. DUNNE, *Competition Law (and its Limits) in the Sharing Economy*, in N. DAVIDSON, M. FINCK, J. INFRANCA (eds.), *Cambridge Handbook on Law and Regulation of the Sharing Economy*, cit.

¹¹⁸⁰ Per una panoramica sul contenzioso in Europa, N. RAMPAZZO, *Rifkin e Uber. Dall'età dell'accesso all'economia dell'eccesso*, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2015, p. 957 ss.

¹¹⁸¹ Trib. Milano 25 maggio 2015, confermato da Trib. Milano 2 luglio 2015, entrambe in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2015, n. 6, rispettivamente a p. 1053 e 1068. In seguito, Trib. Torino 24 marzo 2017, in *Foro it.*, 2017, I, c. 2082, con osservazioni di M. CAPUTI (c. 2139 ss.), ove ulteriori riferimenti giurisprudenziali.

¹¹⁸² Nei Paesi Bassi il servizio Uber Pop è stato bloccato dal College van Beroep voor het bedrijfsleven 8 dicembre 2014, caso n. AWB 14/726, reperibile in <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:CBB:2014:450>.

comportamento violano la normativa di legge che regola il servizio di taxi e ne sfrutta, ampliandole esponenzialmente, le capacità di alterazione del mercato soggetto a regolamentazione»¹¹⁸³. Un rilievo, peraltro, che era stato d'altronde già espresso dalla giurisprudenza lavoristica d'oltreoceano, che aveva sottolineato che «*Uber does not simply sell software; it sells rides*»¹¹⁸⁴.

In seguito, è stata la legittimità del servizio Uberblack (svolto in Italia da autisti muniti di licenza NCC) a venire posta in dubbio da una parte della giurisprudenza, che – sulla base della considerazione che il titolare di licenza NCC non può stazionare sulla pubblica via ma può raccogliere le chiamate solo una volta rientrato al deposito – era arrivata a ordinare il blocco integrale della attività di Uber¹¹⁸⁵, con una decisione che è stata tuttavia prontamente riformata in sede di reclamo¹¹⁸⁶.

La questione relativa alla compatibilità del modello Uber con le discipline che sottopongono lo svolgimento di attività di trasporto pubblico a speciali regimi autorizzativi – e, in seconda battuta, della compatibilità di queste ultime con il diritto eurounitario della concorrenza – è stata rimessa da non pochi giudici europei al giudice di Lussemburgo, con varie richieste di decisioni pregiudiziali emesse tra il 2015 e il 2016¹¹⁸⁷.

Sin dalla prima decisione¹¹⁸⁸, la Corte non ha dubitato che un servizio di intermediazione «avente 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», è «indissolubilmente legato a un

¹¹⁸³ Trib. Milano 2 luglio 2015, cit. Nello stesso senso, *College van Beroep voor het bedrijfsleven* 8 dicembre 2014, cit., secondo cui Uber partecipa della violazione commessa dagli autisti dal momento che «collabora strettamente» con gli stessi.

¹¹⁸⁴ California Northern District Court 3 November 2015, *O'Connor et al. vs. Uber Technologies Inc. et al.*, cit., p. 10.

¹¹⁸⁵ Trib. Roma 7 aprile 2017, in *Foro it.*, 2017, I, c. 2082, con osservazioni di M. CAPUTI (c. 2139 ss.), la quale, in accoglimento del ricorso cautelare d'urgenza promosso da una serie di sigle di tassisti, ha inibito alle società del gruppo Uber di porre in essere il servizio di trasporto pubblico non di linea con l'uso della *app* Uber Black.

¹¹⁸⁶ Trib. Roma 25 maggio 2017, pubblicata e annotata insieme alla pronuncia citata alla nota precedente. Sul contenzioso promosso dai tassisti contro Uber, da ultimo, P. TULLIO, *In tema di concorrenza sleale tra Uber e le cooperative di Radiotaxi*, in *Dir. trasp.*, 2017, n. 3, p. 917 ss.

¹¹⁸⁷ Vedi le richieste di pronuncia pregiudiziale di cui ai procedimenti C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain, S.L.*, rimessa dal Juzgado Mercantil di Barcellona; C-526/15, *Uber Belgium BVBA vs. Taxi Radio Bruxellois NV*, rimessa dal Nederlandstalige rechtbank van koophandel di Bruxelles; C-320/16, *Uber France SAS*, rimessa dal Tribunal de grand instance di Lille.

¹¹⁸⁸ CGUE 20 dicembre 2017, C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain, S.L.* tra l'altro in *Revue des affaires européennes*, 2017, p.757 s., con nota di C. CARTA, *Uber face à la compétition économique et au respect des règles de droit*.

servizio di trasporto»¹¹⁸⁹ e rientra, pertanto, nella definizione di “servizi nel settore dei trasporti” ai sensi dell’articolo 58, paragrafo 1, TFUE, con relativa esclusione dall’ambito di applicazione dell’articolo 56 TFUE, della direttiva 2006/123 e della direttiva 2000/31¹¹⁹⁰. Pertanto, come la Corte ha avuto modo di ribadire poco tempo dopo, gli Stati Membri sono liberi di vietare lo svolgimento di una tale attività in difetto delle necessarie licenze richieste dalla legge nazionale, e di porre a presidio di tale divieto le sanzioni che ritengano più opportune, ivi incluse quelle di carattere penale¹¹⁹¹.

Viene così confermato quanto era stato già evidenziato dalla dottrina lavoristica – che alla vicenda Uber aveva dedicato una particolare attenzione anche prima che ne emergessero i profili di diritto del lavoro¹¹⁹² – circa il fatto che quand’anche si possa attribuire alla piattaforma un ruolo di intermediazione, si tratta di un intermediario oltremodo «ingombrante»¹¹⁹³.

Tuttavia, sebbene una parte significativa della dottrina abbia voluto ricavare dalle considerazioni della giurisprudenza *antitrust* conseguenze in ordine alla natura necessariamente subordinata del rapporto di lavoro dei *driver* di Uber¹¹⁹⁴, la Corte non ha espresso alcuna posizione sul punto. Anzi, le conclusioni presentate dall’Avvocato Generale Szpunar, cui la Corte ha aderito integralmente, si sono premurate di precisare che la conclusione per cui Uber costituisce un’impresa di trasporto, e non di intermediazione, «non significa però che i conducenti di Uber debbano essere necessariamente considerati come suoi dipendenti», posto che Uber «può perfettamente erogare le sue prestazioni

¹¹⁸⁹ E non rientra quindi nella nozione di «servizio della società dell’informazione», come sostenuto da Uber.

¹¹⁹⁰ Sull’impatto della decisione, tra i primi commentatori, G. SMORTO, *Caso Uber, l’impatto su tutta la sharing economy*, in *ilsole24ore.com*, 15 maggio 2017. Per un commento alla decisione della Corte, e un raffronto con la giurisprudenza statunitense ed europea, L. BELVISO, *Il caso Uber negli Stati Uniti e in Europa fra mercato, tecnologia e diritto. Obsolescenza regolatoria e ruolo delle Corti*, in *Riv. dir. media*, 2018, n. 1, p. 1 ss.

¹¹⁹¹ CGUE 10 aprile 2018, C-320/16, *Uber France SAS*.

¹¹⁹² A. DONINI, *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*, in *RIDL*, 2016, n. 1, I, p. 46 ss., in commento alle citate pronunce del Tribunale delle imprese di Milano; E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, in *DRI*, 2016, p. 137 ss. Da ultimo V. BRINO, *Il caso Uber, tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 135 ss.

¹¹⁹³ A. DONINI, *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *L&LI*, 2015, n. 1, p. 59. Nello stesso senso, Cons. St., parere 23 dicembre 2015, n. 3586, secondo cui l’attività delle piattaforme informatiche che mettono in relazione soggetti richiedenti e offerenti un servizio di trasporto non «si può ritenere sia di mera mediazione tra prestazione e offerta di lavoro, infatti dalla dinamica contrattuale emerge che la prestazione del trasporto sia un’obbligazione diretta della società».

¹¹⁹⁴ V. soprattutto S. AURIEMMA, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, cit., p. 281 ss.; J.M. SERRANO GARCÍA, *La “uberización” del trabajo: una forma más de violencia laboral*, en L. MELLA MÉNDEZ (Dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales*, cit., p. 209 ss.

servendosi di imprenditori indipendenti che agiscono a suo nome come subcontraenti»¹¹⁹⁵.

7. Le prospettive nel segno della riqualificazione del rapporto in Italia

In Europa continentale, come abbiamo appena avuto modo di vedere, la giurisprudenza si è concentrata inizialmente, e diffusamente, sui profili di diritto concorrenziale legati all'attività di Uber e delle altre piattaforme che forniscono servizi di trasporto passeggeri a livello locali.

Contrariamente a quanto avvenuto nelle giurisdizioni di *common law*, lo status dei *driver* di Uber non è stato oggetto di indagine da parte della giurisprudenza. In effetti, i collaboratori di Uber in Europa continentale non hanno ritenuto di promuovere una causa di lavoro nei confronti della piattaforma, con la sola eccezione di un procedimento proposto da una sigla sindacale francese, peraltro subito naufragato per un vizio di forma¹¹⁹⁶. Anzi, non solo i *driver* di Uber non hanno aperto un secondo fronte giudiziario contro la piattaforma, ma ne hanno anzi sostenuto le ragioni nell'ambito dei procedimenti promossi dai tassisti. In effetti, i *driver* di Uber, in gran parte dell'Europa continentale, sono muniti di speciali licenze – in Italia la licenza NCC –, che costituiscono un *asset* dall'ingente valore economico, necessarie per fornire gli unici servizi di Uber ammessi, vale a dire quelli di categoria “lusso” (UberBlack), da cui un *driver* può ottenere dei ricavi estremamente interessanti, ben superiori ai minimi tabellari previsti per settori affini¹¹⁹⁷. D'altronde, in Italia la professione di tassista gode di una reputazione – e di una remuneratività – ben superiore rispetto a quella propria dell'esperienza statunitense, da cui non a caso è originato il contenzioso in materia di qualificazione del rapporto (si pensi al classico caso del *taxi driver* newyorkese, spesso un immigrato da poco arrivato nella grande mela)¹¹⁹⁸.

Tale differenza sociologica, prima che giuridica, spiega perché in Europa continentale il *driver* di Uber non solo non si presta a fungere da prototipo del lavoratore “debole” della *gig economy*, ma non si presenta neppure come un

¹¹⁹⁵ Conclusioni dell'AG Szpunar nel procedimento C-134/15, 11 maggio 2017, § 54, ove si rimarca che «la polemica relativa allo status dei conducenti nei confronti di Uber, sfociata già in decisioni giudiziali in taluni Stati membri è del tutto estranea alle questioni di cui siamo chiamati ad occuparci nell'ambito della presente causa».

¹¹⁹⁶ C ALIS, *Devant la justice, l'Urssaf perd face à Uber*, in *liberation.fr*, 17 marzo 2017.

¹¹⁹⁷ Si consideri che in Italia una corsa con Uber costa mediamente più che effettuare lo stesso tragitto con un taxi (*inter alia*, P. FIOR, *Taxi contro Uber? Tra sfruttamento e falsi miti*, in *ilfattoquotidiano.it*, 22 febbraio 2017).

¹¹⁹⁸ Sul punto, per un'interessante analisi sociologica e giuridica su oltre un secolo di storia della professione di tassista a San Francisco, V.B. DUBAL, *The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, & Labor: Advocacy in San Francisco's Taxi & Uber Economies*, in *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 2017, vo. 38, n. 1, p. 73 ss.

soggetto particolarmente bisognoso delle tutele proprie del lavoro subordinato, che anzi in alcuni casi potrebbe essere tentato dal rifiutare, ove potessero pregiudicare la sua capacità di agire sul mercato come un attore indipendente.

Quantomeno in Italia, quindi, non sono certo i *driver* di Uber a simboleggiare il lavoro sottoprotetto e “sfruttato” dal “capitalismo delle piattaforme”. Lo sono, piuttosto, i *rider* delle piattaforme attive nel servizio di consegna immediata di pasti a domicilio *via-app*, che vediamo sempre più spesso sfrecciare nei principali centri urbani del nostro paese, come la comunità scientifica, insieme all’opinione pubblica, avrebbe avuto modo di scoprire durante il “caso Foodora”.

7.1. Il caso Foodora

La piattaforma tedesca Foodora, attiva nel servizio della consegna di pasti a domicilio previa prenotazione tramite *app* ha aperto i battenti in Italia nell’autunno del 2015 (a settembre a Milano e a novembre a Torino), quando ha lanciato una massiccia campagna pubblicitaria per affermarsi come *leader* del settore, già in parte occupato in gran parte dal colosso JustEat (presente dal 2011) e da altri *player* di minori dimensioni (le *startup* nostrane PizzaBo e Foodinho, poi rilevate rispettivamente dalla stessa JustEat e da Glovo).

Operando tramite una s.r.l. con sede a Milano¹¹⁹⁹, Foodora stipula da subito con i fattorini contratti espressamente qualificati come collaborazioni coordinate e continuative – appena “liberate” dai vincoli del progetto¹²⁰⁰ – aventi ad oggetto la disponibilità del collaboratore a rendersi disponibile a ricevere in via telematica richieste di consegna di pasti a domicilio, con il diritto di «candidarsi o non candidarsi per una specifica corsa».

Fino all’ottobre del 2016, il compenso era determinato su base orario, nella misura di 5,60 Euro «per ciascuna ora di disponibilità»¹²⁰¹. Il “caso Foodora” ha portato la piattaforma al centro dell’attenzione mediatica nell’ottobre del 2016, quando i *rider* si sono mobilitati contro la decisione dell’azienda di passare allo schema del cottimo puro – nella misura di 3 Euro lordi a consegna – organizzando *sit in* di protesta davanti alla sede dell’azienda e lanciando numerose iniziative sul *web*, contro le nuove condizioni contrattuali e per

¹¹⁹⁹ La società è indirettamente controllata dalla *subholding* tedesca Foodora GmbH, la quale a sua volta fa parte da settembre 2015 del gruppo internazionale Delivery Hero, capeggiato dalla tedesca Delivery Hero AG, che opera in oltre 40 paesi del mondo, con diversi marchi oltre a quello Foodora (PedidosYa/PedidosJá in America latina e Foodpanda in diversi paesi dell’Asia), come risulta da *Wikipedia* e da numerosi contributi *on-line*.

¹²⁰⁰ *Supra*, Cap. II, § 4 ss.

¹²⁰¹ Art. 9 Contratto Foodora (marzo 2016).

denunciare l'irregolarità del loro inquadramento nel mondo del lavoro autonomo¹²⁰².

Foodora ha gestito la vicenda in modo piuttosto spregiudicato, rifiutando ogni confronto con i lavoratori e disattivando gli *account* di alcuni *rider*¹²⁰³, contestualmente rimossi anche dalle *chat* di gruppo, lo strumento con cui, in una prima fase, le piattaforme gestivano l'organizzazione delle consegne¹²⁰⁴.

Nel pieno del "caso Foodora", poi, i *country manager* di Foodora avrebbero imboccato la discutibile strategia della "delegittimazione" del lavoro dei *rider*, arrivando a sostenere che l'attività dei *rider* non doveva essere considerata un lavoro ma appena «un'opportunità per chi ama andare in bici, guadagnando anche un piccolo stipendio»¹²⁰⁵.

In tale contesto, la vertenza, che ha anche funto da apripista per successive mobilitazioni contro altre piattaforme¹²⁰⁶, ha da subito ricevuto l'attenzione dei media¹²⁰⁷ e l'interesse della comunità lavoristica¹²⁰⁸, già d'altronde allertata dagli sviluppi del contenzioso nel mondo anglosassone, poc'anzi menzionati. Si è resa necessaria anche la discesa in campo del Ministero del Lavoro¹²⁰⁹, a seguito della quale l'azienda avrebbe aumentato il compenso a consegna di un

¹²⁰² Per una ricostruzione nella prospettiva dei *rider* v. S. CAUSARANO, *Foodora et Labora: caporalato 2.0*, in *Vulcano Statale*, 30 novembre 2016 (rivista degli studenti dell'Università degli Studi di Milano, testo reperibile al sito: <http://vulcanostatale.it/2016/11/foodora-et-labora/>).

¹²⁰³ Lo riportano P. COCCORESE, *Bloccare l'accesso all'app dei lavoratori di Foodora è la nuova frontiera del licenziamento*, in *lastampa.it* 10 ottobre 2016; D. LONGHIN, *Torino, "sloggati" i quindici rider di Foodora protagonisti della rivolta contro le paghe*, in *repubblica.it*, 20 febbraio 2017.

¹²⁰⁴ Le *chat* di gruppo (Whatsapp, Telegram) erano aperte a tutti i *rider* e moderate da dei *dispatcher* che cercavano di risolvere "alla buona" i problemi della turnistica, arrivando anche ad avallare le richieste di "scambio turno" formulate spontaneamente sulla *chat*. Il modello della *chat* di gruppo è stata via via superato, anche per quanto riguarda altre piattaforme, dal sistema di notifiche tramite Bot, nel quale il lavoratore comunica "a senso unico" con l'*account* impersonale dell'azienda. A tale evoluzione organizzativa, peraltro, potrebbe aver concorso anche il timore delle potenzialità *latu sensu* sindacali delle *chat* di gruppo, in cui i *rider* avevano modo di comunicare tra loro (e, ancor prima, di "vedersi" e di "contarsi").

¹²⁰⁵ G. BALLESTRERI, *"Il lavoro è un'opportunità per chi ama la bici", ma soprattutto per i conti di Foodora*, in *repubblica.it*, 9 ottobre 2016.

¹²⁰⁶ L. BARATTA, *"Alza la bicicletta al cielo!": i fattorini di Deliveroo scioperano a Milano*, in *linkiesta.it*, 14 luglio 2017. La vertenza contro Deliveroo ha anche visto l'occupazione degli *headquarter* della Società a Bruxelles (*Deliveroo: occupation of Brussels head office proceeds*, in *Brusselstimes*, 25 gennaio 2018).

¹²⁰⁷ D. DI VICO, *Foodora, Deliveroo e JustEat: la vita da pony express hi tech*, in *corriere.it*, 16 ottobre 2016; G. MOSCA, *Lo sciopero contro Foodora è il sogno infranto della sharing economy*, in *wired.it*, 11 ottobre 2016, contestuali all'uscita del numero di *Internazionale* (1174, 7-13 ottobre 2016) e del reportage di copertina *Il mio capo è un algoritmo* (p. 44), con la traduzione di S. O'CONNOR, *When your Boss is an Algorithm*, cit.

¹²⁰⁸ P. ICHINO, *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, cit.; V. DE STEFANO, A. ALOISI, *Testa bassa e pedalare? No, i lavoratori di Foodora meritano rispetto*, in *linkiesta.it*, 11 ottobre 2016

¹²⁰⁹ F. SAVELLI, *Foodora, salta l'incontro tra azienda e fattorini. Il ministero avvia le ispezioni*, in *corriere.it*, 14 ottobre 2016.

euro, portandolo a 4 euro lordi complessivi¹²¹⁰, senza però aprire spazi di trattativa rispetto al nodo della (ri)qualificazione del rapporto, che avrebbe costituito l'oggetto prevalente¹²¹¹, ma non esclusivo, della riflessioni della dottrina prima e dopo la sentenza emessa dal Tribunale di Torino del 7 maggio 2018, cui si erano rivolti alcuni dei *rider* "licenziati" da Foodora nell'autunno del 2016.

7.2. Il nodo della qualificazione dei *rider*

Davanti alla figura – anzi, alle molteplici figure – del *rider*, e del lavoratore nella *gig economy* in generale, il giuslavorista italiano fatica non poco a cercare di addivenire a una risposta appagante dal punto di vista tecnico-giuridico, fermo restando la percezione di uno stato di sottoprotezione sociale del lavoratore.

I rapporti di lavoro dei fattorini di Foodora – ma un discorso in gran parte analogo¹²¹² vale per le altre piattaforme del settore (Deliveroo, JustEat, Glovo e UberEats) – così come quello dei tassisti di Uber, presentano alcuni elementi che depongono nel senso della subordinazione e altri che militano nel senso dell'autonomia del rapporto.

Da un lato, infatti, i *rider* spesso indossano una divisa, sono funzionalmente integrati nel ciclo produttivo di un committente principale, che fissa unilateralmente la misura del compenso (stabilito in alcuni casi quale corrispettivo, su base oraria, della messa a disposizione di energie lavorative) e le altre condizioni contrattuali; predispone meccanismi per l'elaborazione della turnistica; monitora la prestazione controllandone l'adempimento tramite la *app* e giungendo a penalizzare, in vario modo, i *rider* meno attivi.

Dall'altro lato, però, i pur diversi moduli organizzativi delle varie piattaforme lasciano spesso – ma non sempre – liberi i lavoratori di proporsi per i vari turni e di candidarsi o meno per una singola corsa, non avendo l'obbligo giuridico di rispondere alla chiamata¹²¹³; possiedono il mezzo che utilizzano per

¹²¹⁰ ID., *Foodora: «Quattro euro a consegna, contributi e assicurazione infortuni: vi spieghiamo perché paghiamo così»*, in *corriere.it*, 4 novembre 2016.

¹²¹¹ Lo rileva M. BARBERA, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *DLRI*, 2018, n. 2, p. 403 ss.

¹²¹² Ma non del tutto, cfr. M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora*, cit., p. 85 ss, spec. nt. 85.

¹²¹³ V. però già E. GRAMANO, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy*, cit., p. 754, secondo cui «l'assenza di un obbligo di rendere la prestazione è talvolta solo apparente [...] la pura volontarietà della prestazione dei providers delle piattaforme è ampiamente smentita dalla presenza di clausole contrattuali che impongono ai lavoratori di garantire un numero minimo di prestazioni e di rimanere disponibili online per un numero minimo di ore alla settimana». In riferimento a Uber, tuttavia, è stato lo stesso giudice inglese a rilevare che «*there is no prohibition against 'dormant' drivers*» (Employment Tribunal, Central London, 26 ottobre 2016, cit., § 85). Sul punto V. DE STEFANO, *The Rise of the "Just-in-Time-Workforce"*, cit., p. 483.

effettuare le consegne; non sono soggetti ad obblighi di esclusiva e possono prestare la propria attività anche in modo estremamente saltuario.

Non a caso, nel pieno del caso Foodora, vi era stato sia chi aveva osservato che «l'azienda «impartisce ordini, impone una divisa, monitora la prestazione, valuta la performance, premia i migliori, rimprovera gli inefficienti, chiude gli account»¹²¹⁴, sia chi aveva replicato che, in fondo, «se un fattorino vuole, spegne tutto e arrivederci»¹²¹⁵, facoltà preclusa a qualsiasi lavoratore dipendente.

7.3. Le posizioni della dottrina nell'attesa del pronunciamento del Tribunale di Torino

Prima che il caso Foodora agitasse le acque, la dottrina che si era interessata al dibattito giuridico emerso oltreoceano si era posta perlopiù nel senso di un approccio dubitativo rispetto alla questione della qualificazione del rapporto di lavoro dei *platform workers*, ammettendo che in molti casi la qualificazione in termini di lavoro autonomo poteva dirsi corretta dal punto di vista del diritto positivo¹²¹⁶, ferma restando la necessità di un'attenta verifica dell'effettivo grado di libertà del lavoratore¹²¹⁷.

L'animato dibattito dottrinale che ha accompagnato gli sviluppi della vicenda Foodora ha invece visto la presenza di un gran numero di voci a sostegno della tesi della subordinazione, fondate spesso in via cumulativa sulla valorizzazione delle posizioni di potere che fanno capo alla piattaforma¹²¹⁸; sulla sovrapposizione tra attività lavorativa e oggetto sociale che si realizza nell'ambito di quella che è a tutti gli effetti un'organizzazione d'impresa¹²¹⁹; sul riconoscimento di una condizione di doppia alienità del *platform worker* nei confronti della piattaforma¹²²⁰, sull'onda degli approdi della giurisprudenza spagnola¹²²¹; sulla valorizzazione, ancora, della disciplina, anche eurounitaria,

¹²¹⁴ V. DE STEFANO, A. ALOISI, *Testa bassa e pedalare? No, i lavoratori di Foodora meritano rispetto*, cit.

¹²¹⁵ A. ROCIOLA, S. COSIMI, *Se lo chiamate "lavoro" non avete capito cosa è Foodora (né la sharing economy)*, in *startupitalia.eu*, 12 ottobre 2016.

¹²¹⁶ B. BERGVALL-KÄREBORN, D. HOWCROFT, *Amazon Mechanical Turk*, cit., p. 218; E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy*, cit., p. 91; W. DAUBLER, *Challenges to labour law*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro. Oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam-Wolters Kluwer, 2016, p. 501 ss.

¹²¹⁷ V. DE STEFANO, *The Rise of the "Just-in-Time-Workforce"*, cit., spec. p. 478 ss.

¹²¹⁸ M.L. BIRGILLITTO, *Lavoro e nuova economia: un approccio critico*, L&LI, 2016, vol. 2, n. 2, p. 58 ss.; G. PACELLA, *Il lavoro nella "gig economy" e le recensioni "on line": come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, ivi, 2017, n. 1, p. 34 ss.

¹²¹⁹ S. AURIEMMA, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, cit.; E. GRAMANO, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy*, cit.; A. CONSIGLIO, *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, cit.

¹²²⁰ G. PACELLA, *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione*, cit.

¹²²¹ Juzgado de lo Social de Valencia 1 giugno 2018, n. 244, testo reperibile in <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la->

in materia di somministrazione di lavoro¹²²²; il tutto combinato con le potenzialità insite nella regola in materia di collaborazioni etero-organizzate¹²²³.

Altra parte della dottrina, pur senza negare la necessità di un'attenta valutazione delle circostanze del caso concreto, aveva ritenuto di poter ricondurre una gran parte delle fattispecie della *gig economy* al mondo del coordinamento di cui al novellato art. 409, n. 3, c.p.c.¹²²⁴ – pur riconoscendo l'esistenza di un *deficit* di tutela da colmare¹²²⁵, anche attraverso interventi normativi in materia di salario minimo legale¹²²⁶ – se non a escludere in modo assoluto la sussistenza dei caratteri dell'etero-direzione nell'ambito dei rapporti di lavoro nella *gig economy*¹²²⁷.

Tali letture, d'altronde, risultavano quasi obbligate dal consolidato orientamento giurisprudenziale in materia di *pony express*. il quale, consolidatosi negli anni, sembrò rappresentare un vero e proprio “asso nella manica” per le piattaforme prima di essere compiutamente applicato dal Tribunale di Torino.

7.4. La lunga vita della giurisprudenza in materia di *pony express*

Mutatis mutandis, la posizione contrattuale di un *rider* di oggi non differisce poi tanto da quella dei *pony express* che sfrecciavano per le strade delle nostre città collegati alla centrale tramite *walkie talkie*, uno dei simboli dei ruggenti anni '80¹²²⁸, come una parte della dottrina aveva immediatamente rilevato allo scoppiare del caso Foodora¹²²⁹.

Il modello dei *pony express* ha rappresentato a partire dai primi anni '80 l'oggetto di un ampio dibattito dottrinale e di un nutrito contenzioso

[laboralidad-del-rider/](#), con commento adesivo di A. TODOLÍ SIGNES, *Primera Sentencia que Condena a Deliveroo y declara la Laboralidad del Rider*.

¹²²² L. RATTI, *Online platforms and crowdwork in Europe: a two-step approach to expanding agency work provisions?*, in *CLL&PJ*, 2017, n. 38, p. 477 ss. In termini non dissimili M. FAIOLI, *Jobs App, Gig economy e sindacato*, in *RGL*, 2017, n. 2, p. 291 ss.

¹²²³ A. ALOISI, *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme “online” della “collaborative economy”*: *nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *L&LI*, 2016, n. 2, p. 46 ss. Sull'art. 2, d.lgs. 81/2015, *supra*, Cap. II, § 3 ss.

¹²²⁴ M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora*, cit., spec. p. 85 ss.; E. MENEGATTI, *On-Demand Workers by Application, autonomia o subordinazione?*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 98 ss.; F. CARINCI, *Prefazione*, ivi p. VII.

¹²²⁵ A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo*, cit., p. 43 ss.

¹²²⁶ E. MENEGATTI, *A Fair Wage for Workers On-demand via App*, cit., spec. p. 78 ss.

¹²²⁷ Molto netta la posizione di F. LUNARDON, *Le reti d'impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, in *ADL*, 2018, n. 2, p. 375 ss.

¹²²⁸ Al punto da meritare un ruolo nel cinema: è del 1986 la pellicola *Il ragazzo del pony express*, di Franco Amurri con Jerry Calà nel ruolo di protagonista

¹²²⁹ P. ICHINO, *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, cit.

giudiziario¹²³⁰. Numerosi pretori avevano infatti riconosciuto la sussistenza di un vincolo di subordinazione nei confronti dell'azienda, in procedimenti promossi direttamente dal lavoratore¹²³¹ o dall'Inps¹²³², così come nell'ambito di procedimenti penali¹²³³. Tali decisioni avevano rappresentato, nel già rilevato contesto di "crisi" della subordinazione¹²³⁴, un tentativo di reinterpretare la nozione di subordinazione valorizzando il rinvio mosso dall'art. 2094 c.c. alla «realità economico-sociale del fenomeno considerato, nella sua articolata varietà e nella sua dinamica storica»¹²³⁵.

Enfatizzando la condizione di dipendenza economica del lavoratore, il suo stabile inserimento nell'ambito di un'altra organizzazione d'impresa e il controllo comunque esercitato dalla centrale, tali pronunce avevano reputato irrilevante la circostanza che i lavoratori erano liberi di non rispondere alle chiamate, che rappresentava il principale argomento difensivo delle società. È interessante rilevare come l'argomento svolto più di trent'anni fa secondo cui «non è infatti realistico sostenere che i messaggeri siano liberi di accettare o non accettare il singolo incarico» posto che «una volta scelto di lavorare per guadagnare il messaggero è per forza di cose costretto a rispondere alla chiamata»¹²³⁶, ricorda alcune delle considerazioni svolte dalla pronuncia britannica relativa allo *status* dei *driver* di Uber¹²³⁷.

I giudici del gravame e le corti superiori, tuttavia, non avevano ritenuto di abbracciare questa proposta interpretativa, individuando precisamente nella

¹²³⁰ L. DE ANGELIS, *I pony express tra subordinazione e autonomia*, in G.G. DEODATO, E. SINISCALCHI (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Milano, 1988, p. 57 ss.; L. NOGLER, *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *DLRI*, 1991, n. 1, p. 121 ss.; M. ROCCELLA, *Intervento sul tema: Il lavoro e i lavori*, in *LD*, 1989, n. 1, p. 28 ss.

¹²³¹ Pret. Milano 20 giugno 1986, in *RIDL*, 1987, II, p. 70, con nota di P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, e in *OGL*, 1986, p. 978, con nota di L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e impresa*.

¹²³² Pret. Milano 7 ottobre 1988, in *Foro it.*, 1989, II, c. 2908, con nota di M. DE LUCA, *Autonomia e subordinazione nella giurisprudenza di legittimità: la risposta della giurisprudenza alla «sfida post-industriale», aspettando... Godot*; Pret. Torino 12 febbraio 1996, in *RIDL*, 1997, II, p. 290, con nota di L. ZANOTELLI, *Il caso dei pony express ancora al centro della disputa sul metodo della qualificazione dei rapporti di lavoro*.

¹²³³ Pret. Milano 27 aprile 1987, in *Lavoro* 80, 1987, p. 1025, con nota di S. CHIUSOLO, *Il lavoro subordinato e le nuove forme di organizzazione del lavoro*.

¹²³⁴ *Supra*, Cap. I, § 7.

¹²³⁵ Pret. Milano 20 giugno 1986, cit., p. 71.

¹²³⁶ *Ivi*, p. 73 s., dal che la conclusione che «sostenere che si tratta di prestazioni autonome [...] significherebbe non solo travisarne la valenza giuridica, attraverso la formalistica utilizzazione dei canoni tradizionali di qualificazione, ma costituirebbe anche una valutazione socialmente e storicamente inadeguata» (p. 75).

¹²³⁷ Employment Tribunal, Central London, 26 ottobre 2016, cit., § 85, secondo cui è irrilevante il fatto che i driver «are never under any obligation to switch on the App or, even if logged on, to accept any driving assignment».

libertà del lavoratore di non rispondere alla chiamata l'elemento sufficiente a escludere la sussistenza del vincolo di subordinazione¹²³⁸, sulla scorta di una lettura del requisito della continuità del rapporto in termini esclusivamente tecnico-formali, sulla scorta delle indicazioni di una parte della dottrina¹²³⁹.

Dal momento che la giurisprudenza di legittimità non si era mai discostata da tale orientamento, e l'aveva ribadito anche in tempi recenti¹²⁴⁰, era impossibile non ravvisarvi il principale ostacolo per la riqualificazione del rapporto di lavoro dei *rider*¹²⁴¹, ancorché non siano mancate voci tese a sottolineare che «la forte somiglianza del caso dei *riders* di Foodora a quello dei *pony express* degli anni Ottanta non deve condurre l'interprete a considerare scontata l'applicazione ai primi delle soluzioni giurisprudenziali che vennero elaborate per i secondi»¹²⁴².

7.5. La decisione del Tribunale di Torino

A conclusioni del tutto analoghe giunge oggi il Tribunale di Torino¹²⁴³ che ha negato la ricorrenza dell'elemento della subordinazione del *rider* a Foodora sulla base del rilievo essenziale che «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»¹²⁴⁴.

In particolare, il Tribunale considera in primo luogo che la circostanza che ciascun *rider* poteva dare la propria disponibilità per i vari *slot* (turni) pubblicati settimanalmente dall'azienda, ma non era obbligato a farlo – così come Foodora

¹²³⁸ Trib. Milano 10 ottobre 1987, in *RIDL*, 1987, II, p. 688, con nota redazionale; Cass. 10 luglio 1991, n. 7608; in *Giust. civ.*, 1992, I, p. 108, con nota di L. NOGLER, *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro*, e in *RIDL*, 1992, II, p. 370, con nota di B. VIGANÒ, *Sulla subordinazione la giurisprudenza di merito si allinea con quella di Cassazione*; Cass. 25 gennaio 1993, n. 811, in *RIDL*, 1993, II, p. 425, con nota redazionale.

¹²³⁹ P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore*, cit., p. 80, secondo cui la continuità (eventualmente) propria dei rapporti dei *pony express* non coincide con la «l'affidamento del creditore sul protrarsi nel tempo della prestazione [...] secondo uno schema inizialmente concordato». Sulle diverse accezioni del requisito della continuità, *supra*, Cap. II, § 4.1.1, anche per ulteriori riferimenti.

¹²⁴⁰ Cass. 20 gennaio 2011, n. 1238, in *DeJure*.

¹²⁴¹ G. RECCHIA, *Gig Economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *Lav. giur.*, 2018, n. 7, p. 721 s.; P. ICHINO, *Foodora: come si protegge il lavoro nella gig economy*, in *pietroichino.it*, 13 aprile 2018, che sottolinea come i *rider* avrebbero goduto delle tutele del lavoro subordinato nella vigenza dell'art. 69bis, d.lgs. 276/2003, su cui *supra*, Cap. I, § 9.

¹²⁴² M. DEL CONTE, O. RAZZOLINI, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *DLRI*, 2018, n. 3, spec. p. 679.

¹²⁴³ Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, integrale in *RIDL*, 2018, n. 2, II, p. 283, con nota di P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy* (p. 294 ss.), ma anche in *Lav. giur.*, 2018, n. 7, p. 721 ss., con nota di G. RECCHIA, *Gig Economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*; in *Ilgiuslavorista*, 20 luglio 2018, con nota di F. MEIFFRET, *La natura autonoma(?) del rapporto di lavoro dei riders di Foodora*.

¹²⁴⁴ Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, cit., p. 287.

poteva accettare o meno la disponibilità dei lavoratori – esclude la possibilità di configurare un potere direttivo in capo alla piattaforma.

La libertà di determinazione temporale della prestazione vale così a escludere la sussistenza del vincolo di subordinazione, come affermato poco tempo prima dalla giurisprudenza francese in relazione alla piattaforma Deliveroo¹²⁴⁵, e ribadito a distanza di pochi mesi dal Tribunale di Milano in un procedimento promosso contro la piattaforma Glovo¹²⁴⁶.

Né, precisa poi il Tribunale, potrebbe configurarsi un potere direttivo a partire dal momento in cui i lavoratori cominciano il turno *loggandosi* alla piattaforma: il controllo esercitato a partire dal momento dell'attivazione del profilo (comprensivo della possibilità di verificare in tempo reale la posizione del *rider* mediante geolocalizzazione) viene infatti ricondotto dal giudice al coordinamento di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., non valendo a integrare quella «assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni», richiesta dal più rigoroso orientamento della giurisprudenza in materia di eterodirezione¹²⁴⁷.

Allo stesso modo, il Tribunale esclude che i lavoratori fossero sottoposti al potere disciplinare di Foodora, che secondo i ricorrenti si era concretizzato nel richiamo verbale o nell'esclusione temporanea o definitiva dalla chat aziendale o dai turni di lavoro. Il Tribunale ritiene che tale allegazione sia stata in parte smentita dalle risultanze istruttorie, dalle quali sarebbe emerso che i *rider* potevano revocare la propria disponibilità utilizzando la funzione c.d. *swap* e che potevano anche non presentarsi senza comunicazioni di sorta (c.d. *no show*), e che in ogni caso l'esclusione dalla chat o dai turni non può considerarsi una vera e propria sanzione disciplinare «perché non priva i lavoratori di un loro diritto: i ricorrenti non avevano infatti diritto né ad essere inseriti nella chat aziendale, né ad essere inseriti nei turni di lavoro»¹²⁴⁸.

In riferimento alla possibilità, sostenuta in dottrina¹²⁴⁹, di ricondurre la fattispecie al lavoro etero-organizzato, inoltre, si è già avuto modo di rilevare

¹²⁴⁵ Cour d'Appel de Paris 22 novembre 2017, n. 16/12875, in *RIDL*, 2018, n. 1, II, p. 46, con nota di A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali* (p. 63 ss.), secondo cui è sufficiente a escludere la sussistenza di *une relation salariale* la «*liberté totale de travailler ou non dont a bénéficié [il lavoratore] qui lui permettait, sans avoir à en justifier, de choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier mais aussi par voie de conséquence de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée*».

¹²⁴⁶ Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, inedita, secondo cui è incompatibile con il vincolo di subordinazione la libertà del lavoratore «nella determinazione dell'*an*, del *quando* e del *quantum* della prestazione».

¹²⁴⁷ *Supra*, Cap. II, § 2.1.

¹²⁴⁸ Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, cit., p. 291.

¹²⁴⁹ A. ALOISI, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme "online" della "collaborative economy"*, cit., p. 46 ss.

come il Tribunale abbia adottato un approccio di sostanziale chiusura rispetto alle potenzialità insite nell'art. 2, d.lgs. 81/2015¹²⁵⁰. Secondo il giudice, infatti, se anche nelle intenzioni del legislatore la norma avrebbe dovuto ampliare l'ambito della subordinazione, così non è stato, in quanto essa «non ha un contenuto capace di produrre nuovi effetti giuridici sul piano della disciplina applicabile alle diverse tipologie di rapporti di lavoro».¹²⁵¹ Anzi, facendo proprio una delle tesi che erano emerse in riferimento alla natura delle collaborazioni etero-organizzate¹²⁵², l'estensore arriva ad affermare che l'art. 2, d.lgs. 81/2015, presenta persino un ambito di applicazione più ristretto di quello dell'art. 2094 c.c., perché richiederebbe che il potere direttivo e organizzativo del datore si estrinsechi *anche* in riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, e non *soltanto* con riferimento a essi, secondo un'interpretazione particolarmente restrittiva che ha da subito destato diverse critiche in dottrina¹²⁵³.

Se nell'*iter* logico-argomentativo della decisione torinese è dunque questo criticabile postulato teorico ad avere impedito di approfondire la questione relativa all'eventuale sussistenza dell'elemento dell'etero-organizzazione, la successiva decisione del Tribunale di Milano sarebbe pervenuta per altra via al medesimo esito, sulla base, ancora una volta, della riconosciuta libertà di determinazione del *quando* e del *quantum* della prestazione¹²⁵⁴.

In riferimento a entrambe le fattispecie – e dunque al rapporto dei *rider* di Foodora e a quelli di Glovo – parrebbe tuttavia possibile proporre una lettura diversa, che valorizza i vincoli che vengono di fatto a essere imposti al collaboratore, anche con riferimento alla dimensione temporale¹²⁵⁵.

In particolare, deve essere registrata la fondamentale distinzione tra le piattaforme che prevedono un sistema di turnistica predeterminata “a

¹²⁵⁰ *Supra*, Cap. II, § 3.2.

¹²⁵¹ Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, cit., p. 292.

¹²⁵² P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit., p. 1117.

¹²⁵³ P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *LDE*, 2018, n. 1, p. 7; M. FAIOLI, *Il caso Foodora. "Anche", "anche soltanto", l'abnorme interpretazione del giudice di Torino*, in *Linkedin*, 9 maggio 2018; M. DEL CONTE, O. RAZZOLINI, *La gig economy alla prova del giudice*, cit., spec. p. 678.

¹²⁵⁴ Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, cit., che, pur non investito della domanda, ha ritenuto comunque necessario verificare d'ufficio l'eventuale sussistenza dell'elemento dell'etero-organizzazione spaziale e temporale, che è stata comunque esclusa in quanto «le modalità di esecuzione della prestazione, per quanto precedentemente evidenziato, non possono ritenersi 'organizzate dal committente con riferimento ai tempi [...] di lavoro', poiché la scelta fondamentale in ordine ai tempi di lavoro e di riposo era rimessa all'autonomia del ricorrente, che la esercitava nel momento in cui manifestava la propria disponibilità a lavorare in determinati giorni e orari e non in altri».

¹²⁵⁵ Quanto alla dimensione spaziale, non pare potersi dubitare della sussistenza dell'elemento dell'etero-organizzazione del luogo della prestazione, considerato che l'applicazione finisce per imporre al *rider* un itinerario che, benché formalmente solo “suggerito”, potrà essere disatteso dal lavoratore a suo rischio e pericolo.

calendario” (c.d. *slot*) – come per l’appunto Foodora e Glovo, ma anche Deliveroo – da quelle che ammettono che il lavoratore possa collegarsi all’applicazione in qualsiasi momento.

Mentre in questo secondo modello ad “aggiudicazione immediata” il prestatore gode di un ampio margine di autonomia nel decidere quando e se lavorare, tale da denotare un’effettiva libertà di autodeterminare il tempo della prestazione, nel modello a *slot*, invece, tale libertà viene a essere di fatto limitata dal modulo organizzativo della piattaforma. Quest’ultima, infatti, attraverso la predisposizione e la gestione del calendario è in grado di imporre al lavoratore la dimensione temporale della prestazione già in fase di aggiudicazione dei turni, e ciò tantopiù in riferimento a quelle piattaforme (in particolare Glovo e Deliveroo) che prevedono che i lavoratori con un *rating* elevato siano privilegiati nella prenotazione degli *slot*¹²⁵⁶.

A ciò si aggiunga che una volta prenotato il turno il lavoratore ha ristretti margini di revoca della disponibilità (Deliveroo prevede che tale *ius poenitendi* debba essere esercitato con una settimana di preavviso¹²⁵⁷), che Foodora richiede espressamente un minimo di consegne (cinque a trimestre), a pena di risoluzione del contratto¹²⁵⁸ e che tutti i modelli organizzativi prevedono un tempo massimo entro il quale deve essere effettuata la consegna¹²⁵⁹.

In questa prospettiva ecco che la libertà di determinare l’*an*, il *quando* e il *quantum* della prestazione finisce per diventare una chimera, e la dimensione temporale della prestazione lavorativa viene a essere – se non *etero-determinata* dalla piattaforma (il lavoratore che non si prenoti per gli *slot*, infatti, non è per ciò stesso inadempiente) – quantomeno *etero-organizzata*, ai sensi e per gli effetti dell’art. 2, d.lgs. 81/2015, in quanto la piattaforma è in grado, pur senza l’esercizio di prerogative tipicamente datoriali, di «formattare il substrato materiale della prestazione»¹²⁶⁰, imponendo di fatto al lavoratore di osservare, se non un orario di lavoro, un *ritmo* di lavoro.

¹²⁵⁶ In tale sistema, un *riders* con un *rating* non elevato, all’atto della prenotazione dei turni per la settimana successiva, troverebbe la gran parte degli *slot* già occupati, e, se intendesse lavorare, sarebbe “costretto” a prenotare i pochi *slot* rimasti disponibili.

¹²⁵⁷ Contratto Deliveroo (marzo 2017), art. 3.2.

¹²⁵⁸ Art. 7 Contratto Foodora (marzo 2016): «La committente, altresì, si riserva la facoltà di risolvere il presente contratto, previa semplice comunicazione scritta e senza preavviso, nei casi in cui il collaboratore effettui meno di cinque corse nell’arco di tre mesi».

¹²⁵⁹ Art. 6 Contratto Foodora (marzo 2016): «Il collaboratore, una volta candidatosi per una corsa, si impegna ad effettuare la consegna tassativamente entro 30 minuti dall’orario indicato per il ritiro del cibo».

¹²⁶⁰ Secondo la formula di A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, cit., p. 173. Sulla lettura dell’art. 2, d.lgs. 81/2015, che si è ritenuto di abbracciare nella presente trattazione v. *supra*, Cap. II, § 3.4.

8. Oltre la riqualificazione: la tutela civilistica del *platform worker*

Solo il tempo (e l'esito del preannunciato giudizio di appello avverso la decisione del Tribunale di Torino) consentiranno di valutare quale delle due soluzioni interpretative finirà per prevalere, in un contesto complesso e frastagliato nel quale da più parti si invoca un salvifico intervento del legislatore.

Nel frattempo, tuttavia, pare opportuno ricercare meccanismi di tutela diversi rispetto alla sola strada della riqualificazione del rapporto (in termini di subordinazione o di etero-organizzazione), posto che questa – tanto più alla luce degli esiti dei primi contenziosi – può spesso risultare impercorribile.

Lo stesso Tribunale di Londra aveva tenuto a sottolineare che Uber «*could have devised a business model not involving [it] employing drivers*»¹²⁶¹ e si è già avuto modo di rilevare nel procedimento avanti la Corte di Lussemburgo l'Avvocato Generale non aveva mancato di precisare che Uber «può perfettamente erogare le sue prestazioni servendosi di imprenditori indipendenti che agiscono a suo nome come subcontraenti»¹²⁶².

In questo contesto, pare necessario svolgere una riflessione relativa alla possibilità di elaborare, prima di tutto in via interpretativa, meccanismi di tutela idonei a rispondere alle esigenze provenienti dal mondo dei *platform worker*¹²⁶³ – quanto meno in via sussidiaria, vale a dire nei casi in cui per qualsiasi ragione non sia possibile procedere nel senso della riqualificazione del rapporto – e quindi di individuare schemi protettivi rivolti a tutti gli individui che lavorano sul *web*, a prescindere dal tipologia contrattuale¹²⁶⁴.

Nel terzo capitolo si è avuto modo di sottolineare come negli ultimi decenni il diritto dei contratti ha mostrato notevoli aperture verso il riconoscimento delle esigenze di tutela del contraente debole¹²⁶⁵, al punto che vi è chi ha osservato provocatoriamente che il “nuovo” diritto civile sia diventato, persino più dello stesso diritto del lavoro¹²⁶⁶, il terreno fertile per «declinare in modo adeguato la valutazione etica dei comportamenti che vengono svolti nell'ambito di un'organizzazione imprenditoriale»¹²⁶⁷. Nello stesso capitolo, si è rilevato che è al sistema della tutela civilistica del contraente debole che guarda lo Statuto del lavoro autonomo nell'ambito delle disposizioni che si riferiscono alla

¹²⁶¹ Employment Tribunal, Central London, 26 ottobre 2016, cit., § 97.

¹²⁶² Conclusioni dell'AG Szpunar nel procedimento C-134/15, 11 maggio 2017, § 54.

¹²⁶³ A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo*, cit., p. 46 s.

¹²⁶⁴ P. TULLINI, *C'è lavoro sul web?*, cit., p. 9.

¹²⁶⁵ *Supra*, Cap. III, sez. I, § 1.

¹²⁶⁶ A. PERULLI, *Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente*, in *RIDL*, 2015, n. 1, I, p. 107.

¹²⁶⁷ A. NICOLUSSI, *Etica del contratto e “contratti di durata per l'esistenza della persona”*, in L. NOGLER, U. REIFNER (eds.), *Life Time Contracts: Social Long-term Contracts in Labour, Tenancy and Consumer Credit Law*, Eleven International Publishing, The Hague, 2014, p. 152.

dimensione del rapporto di lavoro autonomo, disciplinata in gran parte mediante rinvio diretto o indiretto a discipline settoriali come la legge sulla subfornitura o il decreto in materia di termini di pagamento¹²⁶⁸.

Si tratta quindi di verificare se dalla combinazione tra le nuove disposizioni a tutela del lavoro non imprenditoriale e dei principi generali del codice civile nella lettura datane dalla più recente giurisprudenza non sia possibile elaborare un nucleo minimo di tutele applicabili ai lavoratori della *gig-economy* oltre il dilemma qualificatorio¹²⁶⁹.

A tal fine, può essere utile ragionare intorno ad alcuni dei principali nodi critici emersi nell'ambito dello stesso contenzioso in materia di riqualificazione del rapporto, quali la disciplina del recesso (o "disattivazione"), il funzionamento dei meccanismi reputazionali e l'esiguità dei compensi.

8.1. Il nodo del recesso

L'obiettivo di realizzare la massima flessibilità in uscita viene perseguito dalle piattaforme mediante la stipulazione di collaborazione a termine di brevissima durata¹²⁷⁰ nonché mediante l'attribuzione – giuridica o di fatto – di procedure alla disattivazione dell'*account* del lavoratore. La rilevanza del tema, peraltro, può apprezzarsi tenendo conto che una delle condizioni previste dal *settlement* raggiunto nell'ambito del contenzioso *Cotter v. Lyft*¹²⁷¹ ha istituito un apposito *iter* procedimentale che deve essere esperito prima della disattivazione¹²⁷², prevedendo un sistema a garanzia della difesa del lavoratore per certi versi simile a quello di cui all'art. 7, St. lav.

Rispetto alla disattivazione dell'*account* la dottrina si è interrogata rispetto alla necessità di chiedersi se esso possa essere in qualche misura assimilato al licenziamento¹²⁷³, questione che tuttavia dipende in via pregiudiziale dalla qualificazione del rapporto, arrivando anche a ravvisato nella disattivazione l'ultima e più violenta manifestazione del potere di licenziamento del datore di lavoro, tale da fungere anche da indice della subordinazione¹²⁷⁴.

¹²⁶⁸ A. PERULLI, *Le tutele civilistiche: il ritardo nei pagamenti; le clausole e le condotte abusive (artt. 2 e 3)*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 36, secondo cui «la matrice di riferimento dell'art. 3 è, senza ombra di dubbio, proprio la legge sulla subfornitura».

¹²⁶⁹ In una prospettiva *de iure condito* cfr. G. CENTAMORE, L. RATTI, *Oltre il dilemma qualificatorio*, cit., nonché P. ICHINO, *Foodora: come si protegge il lavoro nella gig economy*, cit., che sottolineano l'opportunità di valorizzare il diritto antidiscriminatorio.

¹²⁷⁰ Nell'ordine anche di un mese, come risulta dall'art. 5 Contratto Foodora (marzo 2016), e dall'art. 5 Contratto JustEat (giugno 2017).

¹²⁷¹ *Supra*, § 5.1.

¹²⁷² M. CHERRY, *Beyond Misclassification*, cit., 583.

¹²⁷³ A. ALOISI, *Commoditized workers*, cit., p. 674.

¹²⁷⁴ M.L. BIRGILLITTO, *Lavoro e nuova economia*, cit., p. 72.

Se nell'ambito dei modelli organizzativi adottati dalle piattaforme che sottoscrivono direttamente un contratto di collaborazione con il lavoratore (come Foodora e Deliveroo) è scontato che si debba fare riferimento alla disciplina relativa al recesso dal rapporto di lavoro autonomo, risultante dall'integrazione tra l'art. 2227 c.c. e le nuove previsioni statutarie in materia di «congruo preavviso» – ma quest'ultime solo in caso di collaborazione a carattere continuativo – più problematico individuare meccanismi di tutela nell'ambito delle piattaforme che riescano a sostenere il carattere di mero intermediario tra lavoratori e singoli committenti/clienti (come nel caso di Uber e di AMT).

In particolare, uno dei nodi critici concerne la possibilità che l'esclusione dalla piattaforma possa avvenire a seguito di una diminuzione del tasso di gradimento risultante dai *feedback* dell'utenza, secondo il sistema a “cinque stelle” – adottato tra l'altro da Uber – mediante cui la piattaforma finisce per delegare i singoli clienti l'esercizio di un penetrante potere di controllo, con un notevole impatto sulla posizione soggettiva del lavoratore¹²⁷⁵.

In proposito, parrebbe potersi proficuamente attingere dalle riflessioni svolta da una parte della nostra giurisprudenza di merito in relazione a due casi di disattivazione dell'*account* operati dalla piattaforma di commercio elettronico *Ebay* nei confronti di due rivenditori a causa del notevole numero di *feedback* negativi ricevuti¹²⁷⁶.

La prima decisione¹²⁷⁷, partendo dal rilievo che la piattaforma, in quanto intermediario, non può opporre al rivenditore eventuali illeciti contrattuali commessi a danno dell'acquirente, ha considerato che la clausola che attribuiva alla piattaforma il diritto di disattivare l'*account* in presenza di *feedback* negativi è soggetta a doppia sottoscrizione ai sensi dell'art. 1341 c.c., mancante nel caso di specie¹²⁷⁸.

¹²⁷⁵ A. ROSENBLAT, L. STARK, *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*, in *International Journal of Communication*, 2016, 10, p. 3758 ss.; J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit & Co.*, cit., p. 626; A. INGRAO, *Assessment by Feedback in the On-Demand Era*, in E. ALES ET AL. (Eds.), *Working in Digital and Smart Organizations*, cit., p. 93 ss.; EAD., *Il controllo a distanza dei lavoratori e la nuova disciplina privacy*, cit., p. 68 ss.

¹²⁷⁶ E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 18.

¹²⁷⁷ Trib. Messina 7 luglio 2010, in *Dir. inf. inf.*, 2011, p. 118, con nota di I.P. CIMINO, *Sospensione dell'account di vendita nel marketplace di ebay, tutela del contratto e della libertà di impresa nel commercio elettronico*.

¹²⁷⁸ Peralto, secondo I.P. CIMINO, *Sospensione dell'account di vendita*, cit., p. 132, la clausola dovrebbe considerarsi radicalmente nulla, a prescindere dalla doppia sottoscrizione, nella misura in cui è in grado di realizzare l'imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose, ai sensi dell'art. 9 della legge della subfornitura, oggi applicabile anche ai rapporti di lavoro autonomo (art. 3, c. 4, l. 81/2017).

La seconda decisione¹²⁷⁹ si è soffermata invece maggiormente sulla dimensione sociale ed economica della questione e ha attribuito rilevanza alla struttura essenzialmente oligopolistica del *marketplace* gestito da *Ebay*. Il giudice ha infatti riconosciuto il requisito del *periculum*, necessario per l'accesso alla tutela cautelare d'urgenza, considerando come «l'esclusione a tempo indeterminato da eBay non si traduce semplicemente in una perdita di clienti, ma abbia un'incidenza molto più pesante che può arrivare sostanzialmente ad escludere l'impresa dal mercato»¹²⁸⁰.

Per quanto in entrambi i giudizi venga espressamente esclusa l'applicabilità della legge sulla subfornitura in assenza del dato dell'inserimento del subfornitore nel processo produttivo dell'impresa¹²⁸¹, merita evidenziare come entrambe le decisioni, pur rimanendo nell'ambito del diritto generale dei contratti, arrivino ad applicare una tutela dal carattere sostanzialmente reale: la «reintegrazione» nell'*account*. Un esito sorprendente, che supera persino le – già rivoluzionarie – conclusioni fatte proprie dalla Cassazione nell'ambito del caso Renault, ove l'abusività del recesso era stata sì sanzionata, ma solo con misure di carattere risarcitorio¹²⁸².

Tanto più all'indomani dell'espressa previsione di applicabilità del divieto di abuso di dipendenza economica a *tutti* i lavoratori autonomi (art. 3, comma 4, l. 81/2017)¹²⁸³, si potrebbe quindi fare tesoro degli insegnamenti della giurisprudenza appena richiamata per sindacare efficacemente le estromissioni dal servizio arbitrarie o discriminatorie – ivi incluse quelle di carattere *latu sensu* sindacale – o comunque contrarie a buona fede e correttezza, senza necessità di scomodare il dilemma qualificatorio¹²⁸⁴.

In questo senso, si ritiene che sia l'estromissione dei *rider* di Foodora di cui si è occupato il Tribunale di Torino, sia quella del *driver* di Glovo oggetto della pronuncia milanese, avrebbero potuto essere efficacemente contestate – senza alcuna necessità di una previa riqualificazione del rapporto – nella prospettiva del divieto di abuso di dipendenza economica, *sub specie* di «interruzione *arbitraria* delle relazioni in atto».

¹²⁷⁹ Trib. Catanzaro 30 aprile 2012, in *Dir. inf. inf.*, 2012, p. 1174, con nota di G. ARANGUENA. *Sospensione di un "account" su "ebay": il contratto telematico B2B tra accettazione "point and click" e tutela dell'accesso al mercato del commercio elettronico.*

¹²⁸⁰ *Ivi*, p. 1180.

¹²⁸¹ *Ivi*, p. 1176.

¹²⁸² Cass. 18 settembre 2009, n. 20106, tra l'altro in *Foro it.*, 2010, n. 1, I, c. 85, con nota di A. PALMIERI, R. PARDOLESI, *Della serie "a volte ritornano": l'abuso del diritto alla riscossa* (c. 95 ss.).

¹²⁸³ *Supra*, Cap. III, sez. I, § 4 ss.

¹²⁸⁴ P. TULLINI, *C'è lavoro sul web?*, cit., p. 15, secondo cui «il complesso delle regole antiabuso dettate per il regime della sub-fornitura potrebbe offrire indicazioni appropriate anche per i lavoratori del *web*»; W. DÄUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, cit., spec. p. 489.

8.2. La misura del compenso e la sua esigibilità

Un discorso in parte analogo può essere svolto in riferimento alla questione della determinazione del compenso corrisposto ai lavoratori della *gig-economy*¹²⁸⁵, che le cronache ci insegnano essere spesso ben al di sotto dei minimi contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva.

Fuori dei casi di riqualificazione, infatti, il divieto in questione, per la sua natura aperta e teleologicamente orientata, potrebbe persino – il condizionale è d’obbligo¹²⁸⁶ – costituire una via, sia pure tortuosa¹²⁸⁷, per garantire un compenso minimo per i *platform worker* autonomi¹²⁸⁸.

La dottrina civilistica riconosce infatti che l’abuso possa concretizzarsi nell’eccessiva disparità economica delle prestazioni¹²⁸⁹ e la giurisprudenza, in tali casi, ammette la possibilità di una rimodulazione giudiziale del corrispettivo¹²⁹⁰, conformemente all’ampliato ruolo assegnato alla clausola generale di buona fede oggettiva (art. 1175 e 1375 c.c.), che da criterio meramente interpretativo-integrativo del contratto (art. 1366 c.c.) ha acquisito anche una valenza finanche demolitorio-sostitutiva delle pattuizioni negoziali¹²⁹¹.

I principi generali possono inoltre svolgere una preziosa funzione di tutela anche rispetto a quelle clausole che autorizzano il cliente della prestazione di rifiutarne l’accettazione, senza necessità di motivare il rifiuto, prevedendo che

¹²⁸⁵ Il nodo dell’equo compenso per i lavoratori autonomi in generale è già stato affrontato *supra*, Cap. III, sez. I, § 8 ss.

¹²⁸⁶ M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all’indomani della l. n. 81 del 2017*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 358/2018, p. 3, che ritiene improbabili balzi in avanti della giurisprudenza.

¹²⁸⁷ Di «spiraglio normativo» parla P.P. FERRARO, *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., spec. p. 341.

¹²⁸⁸ In tal senso A. PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in RIDL, n. 2, I, p. 187; ID., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in RGL, n. 2, I, p. 214.

¹²⁸⁹ Così F. PROSPERI, *Il contratto di subfornitura e l’abuso di dipendenza economica: profili ricostruttivi e sistematici*, Esi, Napoli, 2002, p. 307, secondo cui l’abuso vietato può anche concernere «l’eccessiva disparità economica delle prestazioni imposte alla parte debole». In tal senso già V. PINTO, *L’abuso di dipendenza economica «fuori dal contratto» tra diritto civile e diritto antitrust*, in Riv. dir. civ., 2000, II, p. 389, e A. BARBA, *L’abuso di dipendenza economica: profili generali*, in V. CUFFARO (a cura di), *La subfornitura nelle attività produttive*, Jovene, Napoli, 1998, p. 339.

¹²⁹⁰ Trib. Massa 26 febbraio 2014 e Trib. Massa 15 maggio 2014, in NGCC, 2015, n. 3, pag. 218, con nota di V. BACHELET, *La clausola squilibrata è nulla per abuso di dipendenza economica e il prezzo lo fa il giudice: note a margine di un caso pilota* (p. 222 ss.) hanno ritenuto «ingiustificatamente gravosa» la clausola di un rapporto di somministrazione di carburanti che prevedeva che il prezzo sarebbe stato di volta in volta determinato dal gestore.

¹²⁹¹ E. NAVARRETTA, *Buona fede oggettiva, contratti di impresa e diritto europeo*, in Riv. dir. civ., 2005, n. 5, p. 511.

in tal caso nulla spetti al lavoratore¹²⁹². Se l'art. 2227 c.c. stabilisce che il committente che receda dal contratto prima dell'esecuzione dell'*opus* deve tenere indenne il lavoratore del mancato guadagno, parrebbe che a maggior ragione non possa essere rifiutata, fuori dei casi previsti dal codice o dal contratto, una prestazione già conclusa.

9. Le prospettive dell'intervento legislativo e la promozione della regolamentazione di carattere collettivo

Se il tema della qualificazione del rapporto di lavoro dei *platform workers* ha rappresentato l'oggetto prevalente delle attenzioni della giurisprudenza, altrettanto non può dirsi con riferimento ai legislatori nazionali, che si sono concentrati principalmente, almeno fino ad oggi, su un approccio di tipo diverso alla regolazione del fenomeno.

Anziché provvedere all'introduzione di un complesso organico di regole volte alla tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme, pur auspicata da una parte della dottrina¹²⁹³, i legislatori sono intervenuti con norme specificamente indirizzate alla disciplina di determinati aspetti, con particolare attenzione alla valorizzazione delle dinamiche sindacali, da subito attentamente esaminate dalla dottrina¹²⁹⁴.

Sull'onda dell'esperienza positiva di alcuni modelli di aggregazione *latu sensu* sindacali sviluppatasi da tempo in riferimento ad Amazon Mechanical Turk¹²⁹⁵, nel dicembre del 2015 che il *City Council* di Chicago ha approvato un'ordinanza che ha stabilito in favore dei lavoratori inquadrati come

¹²⁹² AMT Participation Agreement, § 3, che non a caso è stato modificato nell'ottobre del 2017 nel senso di prevedere la necessità che sussista una *good cause* di rifiuto della prestazione (<https://www.mturk.com/participation-agreement>).

¹²⁹³ A. ALOISI, V. DE STEFANO, M. SILBERMAN, *A Manifesto to Reform the Gig Economy*, in *pagina99.it*, 29 maggio 2017.

¹²⁹⁴ Limitatamente al contesto italiano, *inter alia*, M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *DRI*, 2016, n. 3, p. 664 ss.; ID., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, cit., p. 179 ss.; A. ROTA, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, *ivi*, p. 197 ss.; A. LASSANDARI, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, cit., p. 59 ss.; P. TERRANOVA, *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide per la contrattazione*, *ivi*, p. 123 ss.; P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *L&LI*, 2018, n. 1, p. 1 ss.; F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, *ivi*, p. 16 ss.

¹²⁹⁵ Si veda l'esperienza di Turkopticon (<https://turkopticon.ucsd.edu/>), un *software* sviluppato dalla UCSD che «*helps the people in the 'crowd' of crowdsourcing watch out for each other—because nobody else seems to be*», consentendo ai lavoratori di AMT di condividere commenti relative all'affidabilità dei *requester* allo scopo di evitare di incorrere in *shady employers*. Sul punto M. SILBERMAN, L. IRANI, *Operating an employer reputation system: lessons from Turkoptikon, 2008-2015*, in *CLL&PJ*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 505 ss.

independent contractors il diritto di costituire organizzazioni sindacali, secondo uno schema in parte costruito sulla falsariga del *Wagner Act*¹²⁹⁶. Benché la suddetta ordinanza sia stata impugnata avanti alla giustizia federale, sulla base della presunta incompatibilità con la disciplina *antitrust* e dell'incompetenza del livello municipale a regolare la materia, essa resta comunque estremamente significativa, rappresentando emblematicamente un provvedimento innovativo adottato da autorità locali di indirizzo progressista che "testano" la propria autorità regolamentare¹²⁹⁷.

Una tecnica in parte analoga è stata adoperata, su scala nazionale, dalla *Loi travail* francese del 2015¹²⁹⁸, che ha attribuito ai «*travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique*», in presenza di una serie di circostanze – in primo luogo, la determinazione unilaterale del prezzo da parte della piattaforma (implicitamente ritenuta dunque compatibile con la natura autonoma del rapporto)¹²⁹⁹ – una serie di diritti di natura sindacale¹³⁰⁰, incluso il diritto di costituire apposite organizzazioni (art. L. 7342-6) e di promuovere azioni collettive comprendenti anche una sorta di diritto di sciopero (art. L. 7342-5)¹³⁰¹.

Nello stesso senso, da noi, si erano poste nella scorsa legislatura alcune iniziative legislative di provenienza parlamentare¹³⁰² così come l'esperienza avviata a livello locale dall'amministrazione comunale di Bologna, che ha promosso una «Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano»¹³⁰³, applicabili «indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro» (art. 1), che è stata sottoscritta dal Comune, dalla Riders Union Bologna

¹²⁹⁶ N. WINGFIELD, M. ISAAC, *Seattle Will Allow Uber and Lyft Drivers to Form Unions*, in *nytimes.com*, 14 dicembre 2015.

¹²⁹⁷ W. B. LIEBMAN, A. LYUBARSKY, *Crowdworkers, the Law and the Future of Work: the U.S.*, cit., p. 124.

¹²⁹⁸ Loi n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016, *Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*.

¹²⁹⁹ P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano 1984, p. 38; R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie del lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989, p. 155; A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, cit., p. 206.

¹³⁰⁰ Sul punto V. CAGNIN, *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltre confine*, cit.

¹³⁰¹ La disposizione, che non menziona il termine *grève*, fa riferimento ai «*mouvements de refus concerté de fournir leurs services*».

¹³⁰² V. la rassegna in E. DAGNINO, *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 207 ss., nonché A. SORU, *Statuto del lavoro autonomo. Il punto di vista di ACTA, associazione dei freelance*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., p. 166, ove riferimenti alla proposta Ichino di integrazione dello Statuto del lavoro autonomo (progetto di legge n. 2934/2017).

¹³⁰³ Testo reperibile in http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf.

e da alcune società attive nel settore, con l'assenza tuttavia dei *player* più importanti¹³⁰⁴, e che ha funto da apripista per altre iniziative, tra cui la recente proposta di legge regionale della Giunta Regionale del Lazio¹³⁰⁵.

Che si tratti di una linea di intervento particolarmente significativa lo ha dimostrato anche l'esperienza di *Smart*, piattaforma di auto-organizzazione dei lavoratori autonomi operativa in nove paesi europei¹³⁰⁶, che è arrivata a negoziare un accordo con Deliveroo, volto a garantire alcuni diritti fondamentali ai *rider*¹³⁰⁷.

In effetti, nel frastagliato contesto che si è tentato sin qui di esaminare, caratterizzato dalla previsione di trattamenti economici e normativi estremamente diversi – da piattaforma a piattaforma e da *rider* a *rider* – probabilmente sono soprattutto i diretti interessati che meglio possono valutare quali siano le esigenze di tutela meritevoli di formare oggetto di rivendicazione e di riconoscimento.

Sullo sfondo, tuttavia, come da più parti osservato¹³⁰⁸, si collocano sia il nodo del potenziale contrasto delle esperienze di confronto e conflitto collettivo con la disciplina concorrenziale europea, nei termini che si è già avuto modo di esaminare dal punto di vista generale¹³⁰⁹, sia l'ostacolo rappresentato dall'indisponibilità di molte piattaforme a inserirsi nell'ambito delle dinamiche contrattual-collettive, tale da rendere sostanzialmente inutili – in assenza di interventi a monte sul piano della qualificazione del rapporto – iniziative pur lodevoli come quella assunta dalle parti collettive sottoscrittrici del CCNL Logistica e Trasporti con accordo del 18 luglio 2018, contenente apposite previsioni a tutela dei ciclofattorini¹³¹⁰, le quali, tuttavia, risultano sostanzialmente inesigibili nei confronti delle principali piattaforme, le quali non

¹³⁰⁴ Sul punto F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, cit.

¹³⁰⁵ Proposta di legge regionale del 15 giugno 2018, «Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali», testo reperibile in http://www.regione.lazio.it/binary/rl_main/tbl_news/Norme_per_la_tutela_e_la_sicurezza_dei_lavoratori_digitali.pdf.

¹³⁰⁶ S. GRACEFFA, *Rifare il mondo... del lavoro. Un'alternativa alla uberizzazione dell'economia*, DeriveApprodi, Roma, 2017, p. 101 ss. e, per approfondimenti, *supra*, Cap. III, sez. III, § 5.

¹³⁰⁷ P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 4, I, p. 529, il quale rileva gli «ostacoli ordinamentali» che si frappongono a un'esperienza del genere in Italia.

¹³⁰⁸ M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo*, cit., *passim*.

¹³⁰⁹ *Supra*, Cap. III, sez. III, § 4.

¹³¹⁰ Reperibile in *Ilgiuslavorista*, 23 luglio 2018, con nota redazionale *Riders: siglato l'accordo tra le parti del CCNL Logistica e Trasporti che disciplina l'attività dei fattorini della Gig economy*. In particolare, l'accordo introduce due nuovi appositi livelli contrattuali per i lavoratori addetti alla «distribuzione di merci con cicli, ciclomotori e motocicli (c.d. riders)», stabilendo altresì alcune misure di tutela con particolare riferimento all'orario di lavoro.

hanno aderito all'accordo e continuano a inquadrare i *rider* secondo lo schema contrattuale della collaborazione autonoma.

Da ultimo, nell'ambito delle vicende politiche che hanno visto l'affermazione di un'inedita maggioranza parlamentare e l'insediamento di un nuovo titolare del dicastero del lavoro, nell'estate del 2018 è circolata una bozza di decreto recante «norme in materia di lavoro subordinato anche tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi»¹³¹¹, che, intervenendo direttamente sull'art. 2094 c.c., avrebbe consentito di qualificare agevolmente la gran parte dei lavoratori della *gig economy* come lavoratori subordinati¹³¹².

Il testo, che mirava tra l'altro a realizzare l'integrale abrogazione dell'art. 2, d.lgs. 81/2015, non è stato trasfuso nel corpo del c.d. decreto dignità (d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla l. 9 agosto 2018, n. 96)¹³¹³, sicché non è dato sapere se il governo sia ancora intenzionato a coltivare la strada dell'intervento *hard* anche dopo aver saggiato le reazioni di alcune piattaforme, che hanno dapprima pubblicato una sorta di controproposta¹³¹⁴ prima di annunciare l'abbandono del mercato italiano¹³¹⁵. Al momento, voci informate hanno evidenziato come la strada da ultimo caldeggiata dal legislatore sarebbe quella di arrivare, grazie al tavolo tecnico appositamente istituito presso il Ministero, alla stesura di un apposito accordo collettivo in deroga (ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. 81/2015), anche per "disinnescare" il rischio dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato¹³¹⁶.

¹³¹¹ Testo reperibile in <http://www.rivistalabor.it/decreto-dignita-tutele-riders/>.

¹³¹² L'art. 1 della bozza di decreto prevedeva espressamente che «è considerato prestatore di lavoro subordinato, ai sensi dell'art 2094 del codice civile, chiunque si obblighi, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale, alle dipendenze e secondo le direttive, almeno di massima e anche se fornite a mezzo di applicazioni informatiche, dell'imprenditore, pure nei casi nei quali non vi sia la predeterminazione di un orario di lavoro e il prestatore sia libero di accettare la singola prestazione richiesta, se vi sia la destinazione al datore di lavoro del risultato della prestazione e se l'organizzazione alla quale viene destinata la prestazione non sia la propria ma del datore di lavoro».

¹³¹³ Sul punto, F. SCARPELLI, *Convertito in legge il "decreto dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *giustiziacivile.com*, 3 settembre 2018, p. 5, il quale parla di un'operazione «dettata più da esigenze di immagine che dalla volontà di selezionare rappresentanze sociali efficaci ed effettive».

¹³¹⁴ Foodora ha giocato d'anticipo rispetto alla bozza di decreto pubblicando a sorpresa una propria «carta dei diritti», imperniata tuttavia sulla contrattualizzazione mediante collaborazione autonoma: cfr. L. ZORLONI, *Foodora presenta la sua contro-carta dei diritti dei fattorini*, in *wired.it*, 29 giugno 2018.

¹³¹⁵ R. PIOL, *Foodora lascia l'Italia: "mercato difficile, meglio vendere"*, in *huffingtonpost.it*, 3 agosto 2018.

¹³¹⁶ Lo riferiscono M. DEL CONTE, O. RAZZOLINI, *La gig economy alla prova del giudice*, cit., p. 681.

10. Una considerazione conclusiva

È oltremodo difficile fornire delle compiute conclusioni rispetto a un fenomeno recente e in continua evoluzione, che vede pressoché quotidianamente la nascita e la morte di nuove e vecchie piattaforme, la trasformazione dei modelli organizzativi e contrattuali, gli interventi, spesso eterogenei, di giudici e legislatori d'ogni parte del mondo.

Nel corso del capitolo si è cercato di mettere in luce come siano molteplici i possibili approcci per ovviare alla condizione di sottoprotezione dei lavoratori delle piattaforme: la riqualificazione del rapporto, con tutte le conseguenze che ne derivano, rappresenta senz'altro uno strumento potente, ma sconta le difficoltà messe in luce dal contenzioso italiano e presuppone l'attivazione di una parte – il lavoratore – che è spesso restia ad affrontare i costi e le alee del processo; la valorizzazione della nuova disciplina del lavoro autonomo e degli strumenti del diritto civile di seconda generazione può svolgere un ruolo importante, ma non pare da solo in grado di apprestare una tutela esauriente delle condizioni contrattuali e presenta in ogni caso tutte le debolezze proprie delle soluzioni di carattere interpretativo; gli interventi legislativi richiedono un consenso politico di fondo, spesso mancante, e possono essere valutati solo nel medio e lungo periodo; gli strumenti di lotta collettiva sono preziosi, ma scontano un contesto in cui si registra la progressiva perdita di forza e di legittimazione del sindacato tradizionale, non compensata dall'affermazione di nuove forme di rappresentanza sindacale.

Pare dunque che solo un approccio capace di articolarsi contemporaneamente lungo tutte queste linee di intervento possa ambire a realizzare l'obiettivo della più efficace tutela per i lavoratori che si dibattono nel capitalismo delle piattaforme.

NOTE CONCLUSIVE

Giunti ormai all'epilogo della trattazione – e con esso di un percorso umano, prima ancora che professionale, durato tre anni intensi e appassionati – il compito di tirare le fila del discorso si presenta arduo e ingrato, al punto che verrebbe la tentazione di scansarlo, magari adducendo il carattere autoconclusivo delle diverse partizioni in cui si suddivide il presente lavoro.

Tale “scusa”, peraltro, non sarebbe del tutto pretestuosa, posto che effettivamente su molte delle questioni che sono state affrontate le rispettive conclusioni sono state già rassegnate al termine del relativo esame.

Non si ritiene quindi proficuo dilungarsi qui nel ripetere quanto si è già avuto modo di sostenere, con maggiore dovizia di argomenti e di riferimenti, in relazione ad alcuni punti qualificanti della presente trattazione.

Ci si limiterà quindi a svolgere alcuni richiami, a beneficio del lettore, per rilevare conclusivamente:

– come debba ritenersi ancora di perdurante attualità, nonostante l'inarrestabile processo di trasformazione che investe i modi di lavorare e produrre, la *summa divisio* lavoro autonomo / lavoro subordinato rispetto alla quale parrebbe doversi registrare un approccio abbastanza conservatore della giurisprudenza, nonostante le sollecitazioni provenienti da una parte della dottrina;

– come tale primo confine esterno della fattispecie «lavoro autonomo» tenda oggi a traslarsi lungo la nuova linea di confine intercorrente tra l'etero-organizzazione e il coordinamento, imperniata sulla sussistenza o meno del dato dell'autonomia organizzativa del prestatore, che può considerarsi genuinamente autonomo solo nella misura in cui sia davvero, per usare le parole di Fernando Pessoa, «padrone delle sue ore, nel tempo diurno della sua vita»;

– come, in riferimento al secondo confine esterno della fattispecie, l'attributo «non imprenditoriale», adoperato dal legislatore per individuare l'ambito di applicazione delle nuove tutele del lavoro autonomo, non debba essere inteso nel senso di escludere dal novero dei beneficiari dello Statuto i professionisti che facciano un ricorso limitato e strumentale a un'organizzazione di mezzi e di lavoro altrui, a pena di circoscrivere eccessivamente l'ambito di applicazione oggettivo della novella;

– come l'approccio univocalistico adottato dal legislatore della l. 81/2017 sia foriero di vantaggi e di svantaggi, dovendosi sottolineare in particolare come l'efficacia protettiva delle disposizioni che disegnano quella che si è definita la tutela contrattuale del lavoro autonomo, modellata in gran parte sugli schemi di tutela civilistica del contraente debole, dipenderà in gran parte dall'interpretazione che si vorrà dare delle nuove clausole aperte previste dalla

legge (*in primis*, del divieto di abuso di dipendenza economica), anche per riempire gli spazi di tutela lasciati vuoti dal legislatore, come in tema di equo compenso;

– come le novità in materia previdenziale non possano dirsi ancora rispondenti alle esigenze provenienti dal frastagliato mondo del lavoro autonomo, complice la perdurante esistenza di un complesso normativo articolato e spesso indecifrabile, ben lontano dal costituire un *corpus* unitario;

– come sia necessaria una precisazione sull’operatività delle tutele di carattere collettivo, le quali, soprattutto in riferimento al mondo delle collaborazioni coordinate e continuative, dovrebbero essere dal legislatore salvaguardate e incoraggiate, anche a costo di disattendere le indicazioni di segno proibizionista provenienti da una lettura rigorosa del diritto europeo della concorrenza;

– come la sfida del lavoro mediante piattaforma digitale rappresenti un formidabile banco di prova per saggiare le potenzialità applicative delle disposizioni statutarie, soprattutto in relazione alla tutela contrattuale, dovendosi quindi rifuggire l’equivoco per cui fuori dai capaci fianchi del lavoro subordinato non vi sarebbe alcuna tutela del *facere* per altri.

Di fronte al piccolo “sisma” determinato dall’intreccio delle novità apportate dal d.lgs. 81/2015 e dalla l. 81/2017 occorrerà attendere gli sviluppi della giurisprudenza, e, in generale, della comunità degli interpreti, studiosi e operatori, per verificare se, al di là dei buoni propositi, possa dirsi realizzato l’intento del legislatore di disegnare una tutela realmente efficace per il lavoro autonomo, nella consapevolezza che l’imperativo costituzionale di tutelare il lavoro «in tutte le sue forme e applicazioni» impone di configurare l’esistenza «un nucleo centrale di ampio respiro che giustifichi e la denominazione e i limiti di un diritto del lavoro che non ripudia da sé i lavoratori autonomi; un nucleo intorno al quale deve ruotare tutto l’ordinamento giuridico del lavoro e che informa di sé i vari istituti, pur senza livellarli entro un unico schema o legarli a uno stesso principio, ma anzi presentandoli differenziati, a seconda che debbano rispondere alle diverse esigenze dei rapporti economico-sociali, cosicché si possano considerare germinati da un unico tronco» (C. LEGA, *Il diritto del lavoro e il lavoro autonomo*, in *Dir. lav.*, 1950, I, p. 120).

BIBLIOGRAFIA

A

- AA.VV., *Dove va il lavoro autonomo?*, numero monografico di *Quad. rass. sind.*, 2017, n. 1.
- AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, Ediesse, Roma, 2017.
- AA.VV., *Il diritto europeo e la «giustizia contrattuale»*, numero monografico di *EDP*, 2015, n. 2.
- AA.VV., *Digital Labour. Workers, Authors, Citizens*, numero monografico di *Ephemera, Theory & Politics in Organisation*, 2010, vol. 10, n. 3/4.
- AA.VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1999.
- AA.VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, in *QDLRI*, n. 21, 1998.
- ABELLO L., *Della locazione*, II, *Locazione di opere*, Marghieri – Unione Tipografica Torinese, Napoli – Torino 1910.
- ACCORNERO A., *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006.
- ACTA, *Acta, l'associazione che mette in rete i freelance*, in *actainrete.it*. s.d.
- ACTA, *Lettera aperta al Governo*, in *actainrete.it*, 29 novembre 2011.
- ADI, *DIS-COLL, illegittima la richiesta del modulo UNILAV per il dottorato da parte dell'INPS*, in *dottorato.it*, 30 gennaio 2018.
- AFFERNI G., *Buona fede e responsabilità nella formazione del contratto*, in A. GAMBARO, U. MORELLO (a cura di), *Lezioni di diritto civile*, 2° ed., Giuffrè, Milano, 2013, p. 1 ss.
- AGOSTINI M., *Subordinazione e metodo di qualificazione del rapporto di lavoro*, in *RIDL*, 2002, II, p. 274 ss.
- AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Cassino, 18-19 maggio 2017, Giuffrè, Milano, 2018.
- AIDLASS, *Clausole generali e diritto del lavoro*. Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro. Roma, 29-30 maggio 2014, Giuffrè, Milano, 2015.
- AIDLASS, *Il diritto del lavoro nel sistema giuridico privatistico*. Atti del XVII Congresso nazionale di diritto del lavoro, Parma 4-5 giugno 2010, Giuffrè, Milano 2011.
- AIDLASS, *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*, Atti del XVI Congresso nazionale di diritto del lavoro, Catania 21-23 maggio 2009, Giuffrè, Milano 2010.
- AIDLASS, *Il diritto del lavoro alla fine del secolo*. Atti delle giornate di studio di Ferrara, di Ferrara, 11-13 maggio 2000, Giuffrè, Milano, 2002.
- AIDLASS, *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro di Salerno, 22-23 maggio 1998, Giuffrè, Milano, 1999.
- ALBA D., *Instacart Shoppers Can Now Choose to be Real Employees*, in *wired.com*, 22 giugno 2015.
- ALES E. ET AL. (eds.), *Working in Digital and Smart Organizations. Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave Macmillan, 2018.

- ALIS C., *Devant la justice, l'Urssaf perd face à Uber*, in *liberation.fr*, 17 marzo 2017.
- ALLAMPRESE A., *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*, in *RGL*, 2007, II, p. 658 ss.
- ALLAMPRESE A., *Diritto comunitario della concorrenza e contratti collettivi*, in *Lav. giur.*, 2000, n. 1, p. 22 ss.
- ALOISI A., DE STEFANO V., SILBERMAN M., *A Manifesto to Reform the Gig Economy*, in *pagina99.it*, 29 maggio 2017.
- ALOISI A., *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms*, in *CLL&PJ*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 653 ss.
- ALOISI A., *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme "online" della "collaborative economy": nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *L&LI*, 2016, n. 2, p. 41 ss.
- ALPA G., *Le tariffe professionali alla luce del decreto Bersani*, in *Corr. mer.*, 2007, n. 1, p. 19 ss.
- ALVINO I., *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della "privacy"*, in *L&LI*, 2016, n. 1, p. 45 ss.
- ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014.
- ALVINO I., *Il lavoro a progetto tra individuazione della fattispecie e presunzione di subordinazione*, in *ADL*, 2009, n. 3, p. 911 ss.
- AMIRANTE L., voce *Locazione (in generale)*, in *NNDI*, IX, Utet, Torino, 1963, p. 994 ss.
- AMIRANTE L., *Ricerche in tema di locazione*, in *Bull. Ist. Dir. Rom.*, 1959, LXII, p. 9 ss.
- AMOROSO G. ET AL. (a cura di), *Diritto del lavoro*, IV, *Il processo*, 3° ed., Giuffrè, Milano, 2016.
- AMOROSO G., voce *Invenzioni del prestatore di lavoro*, in *ED*, Aggiornamento, II, Giuffrè, Milano, 1998, p. 447 ss.
- ANDREONI A., *La nuova disciplina per i collaboratori etero-organizzati: prime osservazioni*, in *RDSS*, 2015, p. 731 ss.
- ANSA, *Giudice, rider no lavoratore subordinato*, in *ansa.it*, 4 luglio 2018.
- ARANGIO-RUIZ V., *Corso di istituzioni di diritto romano*, I, Jovene, Napoli, 1921.
- ARANGUENA G., *Sospensione di un "account" su "ebay": il contratto telematico B2B tra accettazione "point and click" e tutela dell'accesso al mercato del commercio elettronico*, in *Dir. inf. inf.*, 2012, p. 1174 ss.
- ARCIDIACONO D., *Abuso di dipendenza economica e mercato rilevante. Il caso della delocalizzazione produttiva*, in *Giur. Comm.*, 2015, n. 4, II, p. 786 ss.
- ARDAU G., *I lavoratori a domicilio sono autonomi o subordinati?*, in *MGL*, 1953, p. 212 ss.
- ARDAU G., *Corso di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1947.
- ARDAU G., *La Cenerentola delle cattedre di giurisprudenza*, in *Dir. Lav.*, 1947, I, p. 243 ss.
- ARTUSO E., *Finalmente dichiarata incostituzionale la presunzione "prelevamento = compenso" per i professionisti: prime osservazioni a caldo*, in *Riv. dir. trib.*, 2014, n. 6, II, p. 250 ss.
- ASSANTI C., *Le professioni intellettuali e il contratto d'opera*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, vol. 15, II, Utet, Torino, 2001.

AURIEMMA S., *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *RGL*, 2017, n. 2, p. 281 ss.

AVIO A., *La subordinazione ex lege non è costituzionale*, in *RIDL*, 1995, II, p. 227 ss.

AVOGARO M., *New Perspectives for Workers' Organizations in a Changing Technological and Societal Environment*, paper presentato alla *XVI International Conference in Commemoration of Professor Marco Biagi: Assessing Worker Performance in a Changing Technological and Societal Environment: an Interdisciplinary and Multifaceted Perspective*, Modena, 19-20 marzo 2018.

AVONDOLA A., *Lavoro giornalistico e equo (s)compenso*, in *DLM*, 2017, n. 2, p. 369 ss.

AZZARO A.M., voce *Subcontratto*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Civ.*, Aggiornamento, I, Utet, Torino, 2000, p. 67 ss.

B

BACHELET V., *La clausola squilibrata è nulla per abuso di dipendenza economica e il prezzo lo fa il giudice: note a margine di un caso pilota*, in *NGCC*, 2015, n. 3, p. 222 ss.

BAGIANTI E., *Sulla prescrizione dei contributi previdenziali dei liberi professionisti*, in *Giust. civ.*, 2003, I, p. 2589 ss.

BALDI R., VENEZIA A., *Il contratto di agenzia. La concessione di vendita. Il franchising*, Giuffrè, Milano, 2015.

BALLESTRERI G., *"Il lavoro è un'opportunità per chi ama la bici", ma soprattutto per i conti di Foodora*, in *repubblica.it*, 9 ottobre 2016.

BALLESTRERO M.V., DE SIMONE G., *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2015.

BALLESTRERO M.V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *LD*, 1987, n. 1, p. 41 ss.

BARASSI L., *Il diritto del lavoro*, I, Giuffrè, Milano, 1949.

BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, Milano, 1915-1917.

BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano (1901)*, a cura di M. NAPOLI, Vita e pensiero, Milano, 2003.

BARATTA L., *"Alza la bicicletta al cielo!": i fattorini di Deliveroo scioperano a Milano*, in *linkiesta.it*, 14 luglio 2017.

BARBA A., *L'abuso di dipendenza economica: profili generali*, in V. CUFFARO (a cura di), *La subfornitura nelle attività produttive*, cit., p. 297 ss.

BARBERA M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *DLRI*, 2018, n. 2, p. 403 ss.

BARBERA M., *L'idea di impresa Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Wolters Kluwer-Cedam, Assago, 2016, p. 671 ss.

BARBERA M., *Trasformazioni della figura del datore e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *DLRI*, 2010, p. 203 ss.

BARBIERI M., D'ONGHIA M., *La sentenza n. 70/2015 della Corte Costituzionale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 4/2015.

BARBIERI P., *Lavoro autonomo «di seconda generazione»: problemi e prospettive*, in *Polis*, 1999, n. 2, p. 263 ss.

- BARTOLOTTA S., *Il lavoro a progetto senza progetto: una critica all'interpretazione «morbida» dell'art. 69, d.lgs. n. 276/2003*, in *RIDL*, 2007, n. 1, II, p. 40 ss.
- BELLARDI L., *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, in *DLRI*, 2016, n. 3, p. 403 ss.
- BELLARDI L., *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*, in *DRI*, 2005, n. 1, p. 70 ss.
- BELLAVISTA A., *Altri diritti del collaboratore a progetto*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI, (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, Padova, 2004, p. 771 ss.
- BELLOMO S., *Il compenso orario minimo: incertezze ed ostacoli attuativi dell'ipotesi alternativa "leggera" al salario minimo legale*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2016, p. 805 ss.
- BELVISO L., *Il caso Uber negli Stati Uniti e in Europa fra mercato, tecnologia e diritto. Obsolescenza regolatoria e ruolo delle Corti*, in *Riv. dir. media*, 2018, n. 1, p. 1 ss.
- BERETTA G., *Taxation of Individuals in the Sharing Economy*, in *Intertax*, 2017, n. 1, p. 2 ss.
- BERGVALL-KÅREBORN B., HOWCROFT D., *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, in *New Technology, Work and Employment*, 2014, vol. 29, n. 3, p. 213 ss.
- BERTI C., GRIZZANI B., *La disciplina della subfornitura nelle attività produttive*, Giuffrè, Milano, 2005.
- BERTOCCO S., *Indisponibilità del tipo legale tra certezze della giurisprudenza e nuovi orientamenti dogmatici*, in *ADL*, 2016, n. 2, p. 318 ss.
- BESTA E., ZANOBINI G., voce *Statuto*, in *Enciclopedia italiana*, Treccani, Roma, 1936, XXXII, p. 632.
- BIAGI M., *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, 2001, I, p. 257 ss.
- BIAGI M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2001, p. 87 ss.
- BIANCA C.M., *Il contratto*, 2° ed., Giuffrè, Milano, 2000.
- BIASI M., *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 358/2018.
- BIASI M., *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione autonomia (e del relativo metodo d'indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 67 ss.
- BIASI M., *Brevi riflessioni sulla categoria dirigenziale all'indomani del "Jobs Act"*, in *DRI*, 2016, n. 3, p. 760 ss.
- BIASI M., *Il salario minimo legale nel "Jobs Act": promozione o svuotamento dell'azione contrattuale collettiva?*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 241/2015.
- BIASI M., *Appunti sulla rappresentatività delle organizzazioni datoriali in Italia*, in F. CARINCI (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, ADAPT University Press, Modena, 2014, p. 229 ss.
- BIASI M., *Il «salario minimo» per i collaboratori a progetto*, in M. PERSIANI, S. LIEBMAN (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Utet, Torino, 2013, p. 223 ss.
- BIGIAMI W., *La piccola impresa*, Giuffrè, Milano, 1947

- BIGIAMI W., *Sul concetto di agente di commercio*, in *Studi urbinati*, n. 3-4, 1931, p. 38 ss.
- BINI S., *Appunti sulla rappresentanza sindacale dei contingent workers*, paper presentato al convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.
- BIRGILLITTO M.L., *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, *L&LI*, 2016, vol. 2, n. 2, p. 58 ss.
- BOBBIO N., *La grande dicotomia* (1974), in ID., *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Edizioni di Comunità, Milano, 1977, p. 145 ss.
- BOCCA F., LEONARDI R. (Eds.), *The Challenge of the Digital Economy. Markets, Taxation and Appropriate Economic Models*, Palgrave Macmillan, 2016.
- BOIX PALOP A., DE LA ENCARNACIÓN A.M., DOMÉNECH PASCUAL G. (eds.), *La regulación del transporte colaborativo*, Aranzadi, Pamplona, 2017.
- BOLOGNA S., *SMart, mutualismo del XXI secolo*, in *Immanifesto.it*, 2 settembre 2017.
- BOLOGNA S., BANFI V., *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano, 2011.
- BOLOGNA S., *Dieci tesi per la definizione di uno Statuto del lavoro autonomo*, in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, cit., p. 13 ss.
- BOLOGNA S., FUMAGALLI A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997.
- BOLOGNA S., *Sulla natura giuridica del rapporto tra amministratore e società per azioni*, in *RGL*, 2017, n. 3, p. 399 ss.
- BOLOGNINI S., *Artt. 1-2*, in G. DE CRISTOFARO (a cura di), *La disciplina dei ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali*, cit., p. 471 ss.
- BONOMI A., RULLANI E., *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Einaudi, Torino, 2005.
- BORELLI S., SERRANO GARCÍA J.M., *Il necessario riconoscimento dei diritti sindacali ai lavoratori dell'economia digitale*, paper presentato al convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.
- BORGHESI D., *La l. n. 81/2017 inserisce nell'art. 409 c.p.c. una norma omeopatica*, in *Lav. giur.*, 2017, n. 8-9, p. 737 ss.
- BORZAGA M., *Lavorare per progetti. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative di impresa*, Cedam, Padova, 2012.
- BRASIELLO U., *L'unitarietà del concetto di locazione nel diritto romano*, I. in *Rivista italiana di scienza giuridiche*, 1927, p. 529 ss.
- BRINO V., *Il caso Uber, tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 135 ss.
- BRINO V., *Diritto del lavoro, concorrenza e mercato, Le prospettive dell'Unione Europea*, Cedam, Padova, 2012.
- BRONZINI G., *Il diritto a un reddito di base*, Gruppo Abele, Torino, 2017.
- BRONZINI G., *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *RIDL*, 2016, n. 1, III, p. 75 ss.
- BRUSCO C., *La Corte di giustizia cambia opinione sul lavoro portuale?*, in *Foro. it.*, 2000, IV, c. 525 ss.

- BUONOCORE V., voce *Imprenditore (diritto privato)*, in *ED*, XX, Giuffrè, Milano, 1970, p. 516 ss.
- BUTLER S., *Deliveroo couriers win six-figure payout in employment rights case*, in *theguardian.com*, 28 giugno 2018.
- BUTLER S., *Deliveroo wins right not to give riders minimum wage or holiday pay*, in *theguardian.com*, 14 novembre 2017.
- BUTLER S., *Deliveroo accused of 'creating vocabulary' to avoid calling couriers employees*, in *theguardian.com*, 5 aprile 2017.

C

- CABRELLI D., *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica*, in *DRI*, 2017, n. 2, p. 575 ss.
- CAGNASSO O., voce *Opera (contratto di)*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Comm.*, X, Utet, Torino, 1994, p. 326 ss.
- CAGNIN V., *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltre confine*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., p. 31 ss.
- CAGNIN V., *Art. 10, l. 22 maggio 2017, n. 81 ed il nuovo sportello di servizi al lavoro per i lavoratori autonomi: funzioni, soggetti coinvolti e criticità contestuali*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 85 ss.
- CAGNIN V., *Art. 7, l. 22 maggio 2017, n. 81: la conferma della DIS-COLL quale sussidio alla disoccupazione per i collaboratori e la sua estensione ad assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 59 ss.
- CALDERAI V., voce *Giustizia contrattuale*, in *ED Annali*, VII, Giuffrè, Milano, 2014, p. 447 ss.
- CALDERONE M., *Il lavoro autonomo ritrova la sua dignità*, in M. LONGONI (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo*. Guida giuridica Italia oggi, 17 maggio 2017.
- CAMPOBASSO G.F., *La ricodificazione del piccolo imprenditore*, in *Riv. dir. civ.*, 1992, I, p. 343 ss.
- CANAVESI G., *Mercato del lavoro, servizi per l'impiego e lavoro autonomo. Un gap culturale difficile da colmare*, in *ADL*, 2018, n. 3, p. 685 ss.
- CANAVESI G., ALES E. (a cura di), *Il sistema previdenziale italiano. Principi, struttura ed evoluzione*, Giappichelli, Torino, 2017.
- CANAVESI G., *L'automaticità delle prestazioni previdenziali per i lavoratori a progetto*, in *RIDL*, 2014, n. 2, II, p. 439 ss.
- CAPOBIANCO E., *L'abuso di dipendenza economica. Oltre la subfornitura*, in *Conc. merc.*, 2012, p. 619 ss.
- CAPPONI F., *Compenso equo: non si applica ai collaboratori*, in *Boll. ADAPT* 17 dicembre 2017, n. 42.
- CAPURRO F., *Ancora sulla qualificazione del contratto d'appalto*, in *D&L*, 2010, n. 4, p. 1131 ss.
- CARABELLI U., FASSINA L. (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, Roma, 2018
- CARABELLI U., *Il d.lgs. n. 81/2015. Introduzione*, in *RGL*, 2016, n. 1, I, p. 8;

- CARABELLI U., *Dagli ammortizzatori sociali alla rete integrata di tutele sociali: alcuni spunti per una riforma del welfare*, in P.G. ALLEVA ET AL. (a cura di), *Tutela del lavoro e riforma degli ammortizzatori sociali*, Giappichelli, Torino, 2002, p. 49 ss..
- CARBONE L., *Inadempimento contributivo, sanzioni e prescrizione*, in *Prev. forense*, 2016, p. 28 ss.
- CARINCI A., *Il regime fiscale*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 359 ss.
- CARINCI F., *Prefazione*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. III ss.
- CARINCI F., *Dallo statuto al contratto a tutele crescenti: il “cambio di paradigma”*, in *Giur. it.*, 2016, n. 3, p. 776 ss.
- CARINCI F., *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2012, p. 529 ss.
- CARINCI M.T. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015.
- CARINCI M.T., *Il contratto d'opera*, in G. GITTI, M. MAUGERI, M. NOTARI (a cura di), *I contratti per l'impresa*, Il Mulino, Bologna, 2012, p. 175 ss.
- CARINCI M.T., *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity “all'italiana” a confronto*, in *DLRI*, 2012, n. 4, 527 ss.
- CARINCI M.T., *Attività professionali, rappresentanza collettiva, strumenti di autotutela*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 69/2008.
- CARINCI M.T., *Il diritto di azione di lavoratori autonomi e professionisti intellettuali è tutelato dalla Costituzione? Le domande di un giuslavorista ai costituzionalisti*, in *Quad. cost.*, 2001, n. 3, p. 609 ss.
- CARINCI M.T., *L'improbabile rilievo costituzionale dell'autotutela collettiva di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori. A proposito dell'art. 2 bis, l. 146/1990*, in *ADL*, 2001, n. 3, p. 931 ss.
- CARNELUTTI F., *Studi sulle energie come oggetto dei rapporti giuridici*, in *Riv. dir. comm.*, 1913, I, p. 354 ss.
- CARTA C., *Uber face à la compétition économique et au respect des règles de droit*, in *Revue des affaires européennes*, 2017, p.757 ss.
- CARUSO B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 326/2017.
- CARUSO B., NICOSIA G., *Il conflitto collettivo post moderno: lo “sciopero” dei lavoratori autonomi*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 43/2006.
- CASANO L., *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: i limiti della legge n. 81/2017 e l'attualità della legge n. 4/2013*, in *DRI*, 2018, n. 2, p. 430 ss.
- CASANOVA M., *Impresa e azienda*, in F. VASSALLI (diretto da), *Trattato di diritto civile italiano*, X, Utet, Torino, 1974.
- CASO R., PARDOLESI R., *La nuova disciplina del contratto di subfornitura (industriale): scampolo di fine millennio o prodromo di tempi migliori?*, in *Riv. dir. priv.*, 1998, p. 733 ss.
- CASSAR S., *Contratto d'opera: cenni sulla disciplina codicistica e sulle novità “a caldo” della legge 81/2017 (Capo I, artt. 1-17, c.d. “Jobs Act” dei lavoratori autonomi)*, in *LPO*, 2017, n. 5-6, p. 217 ss.

- CASSAR S., *La nuova prestazione di lavoro a progetto nei call center: “a passo di gambero” sul tortuoso percorso interpretativo della disciplina speciale. Il ruolo delle parti sociali*, in *DRI*, 2014, n. 1, p. 159 ss.
- CASTEL R., *Travail et utilité au monde*, in A. SUPIOT (dir.), *Le travail en perspectives*, LGDJ, Paris, 1998, p. 15 ss.
- CASTELLANETA M., *Professioni: sul sistema di formazione obbligatoria gli Ordini sono tenuti a rispettare le regole antitrust. A rischio il sistema che attribuisce al Cnf il potere di disciplinare l'aggiornamento*, in *GDir.*, 2013, p. 55 ss.
- CASTELVETRI L., *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994.
- CASTRONOVO C., *Eclissi del diritto civile*, Giuffrè, Milano, 2015.
- CASTRONOVO C., *Diritto privato generale e diritti secondi. La ripresa di un tema*, in A. PLAIA (a cura di), *Diritto civile e diritti speciali. Il problema dell'autonomia delle normative di settore*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 14 ss.
- CATALANO R., *Profili di convergenza tra “impresa” e “professionista”*, in *Rass. Dir. Civ.*, 2015, n. 4, p. 1173 ss.
- CATTANEO G., *La responsabilità civile del professionista*, Giuffrè, Milano, 1958.
- CAUSARANO S., *Foodora et Labora: caporalato 2.0*, in *Vulcano Statale*, 30 novembre 2016, reperibile in <http://vulcanostatale.it/2016/11/foodora-et-labora/>.
- CAVALLINI G., *Il divieto di abuso di dipendenza economica e gli strumenti del “nuovo” diritto civile al servizio del lavoro autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 285 ss.
- CAVALLINI G., *The Classification of Crowdwork and Work by Platforms: Alternatives and Implications*, in E. ALES ET AL. (eds.), *Working in Digital and Smart Organizations. Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave Macmillan, 2018, p. 113 ss.
- CAVALLINI G., *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*, paper presentato al convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.
- CAZZETTA G., *Scienza giuridica e trasformazioni sociali. Diritto e lavoro in Italia tra Otto e Novecento*, Giuffrè, Milano, 2007.
- CENTAMORE G., RATTI L., *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand*, paper presentato al convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.
- CESSARI A., *Sul campo soggettivo di applicazione del nuovo rito del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1974, I, p. 17 ss.
- CHERRY M., ALOISI A., *“Dependent Contractors” in the Gig Economy. A Comparative Approach*, in *American University Law Review*, 2017, vol. 66, p. 635 ss.
- CHERRY M., *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *CLL&PJ*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 577 ss.
- CHIODI G. (a cura di), *La giustizia contrattuale: itinerari della giurisprudenza italiana tra otto e novecento*, Giuffrè, Milano, 2009.
- CHIUSOLO S., BORALI M., *Il contratto nazionale di lavoro giornalistico*, Quaderni dell'Ordine dei Giornalisti della Lombardia, Milano, 2010.

- CHIUSOLO S., *Il lavoro subordinato e le nuove forme di organizzazione del lavoro*, in *Lavoro* 80, 1987, p. 1025 ss.
- CIMINO I.P., *Sospensione dell'account di vendita nel marketplace di ebay, tutela del contratto e della libertà di impresa nel commercio elettronico*, in *Dir. inf. inf.*, 2011, p. 118 ss.
- CINELLI M., *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 45 ss.
- CIOLLI I., *Le ragioni dei diritti e il pareggio di bilancio*, Aracne, Roma, 2012.
- CIUCCIOVINO S., *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *RIDL*, 2016 n. 3, I, p. 321 ss.
- CNEL, *Osservazioni e proposte del C.N.E.L. sull'attuazione degli artt. 39 e 40 Cost.*, 24 giugno 1960, in *Foro it.*, 1961, IV, c. 154 ss.
- CNF, *Equo compenso*, in *consiglienzaforense.it*, s.d
- COCCORESE P., *Bloccare l'accesso all'app dei lavoratori di Foodora è la nuova frontiera del licenziamento*, in *lastampa.it*, 10 ottobre 2016.
- COLANGELO G., *L'abuso di dipendenza economica tra disciplina della concorrenza e diritto dei contratti. Un'analisi economica e comparata*, Giappichelli, Torino, 2004.
- COLAVITTI G., *"Fondata sui lavori". Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in *Rivista AIC*, 2018, n. 1.
- CONFALONIERI A., *La prescrizione come causa di elusione del diritto al difensore di fiducia*, in *Cass. pen.*, 1994, p. 2461.
- CONSIGLIO A., *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, *L&LI*, 2018, n. 1, p. R.78 ss.
- CORAGGIO F., *Abuso di posizione dominante e obblighi legali di contrarre*, in *NGCC*, 1997, II, p. 188 ss.
- CORAZZA L., *Contractual integration e rapporti di lavoro: uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, Padova, 2004.
- CORTI M., *Concorrenza e lavoro: incroci pericolosi in attesa di una svolta*, in *DLRI*, 2016, n. 3, p. 505 ss.
- CORTI M., *Le decisioni ITF e Laval della Corte di giustizia: un passo avanti e due indietro per l'Europa sociale*, in *RIDL*, 2008, n. 2, II, p. 249 ss.
- CRISAFI M., *Avvocati-dipendenti negli studi legali: la proposta a Montecitorio*, in *studiocataldi.it*, 2 luglio 2017.
- CRISAFI M., *Avvocati in fuga: in ottomila lasciano la toga. Sono "i nuovi poveri"*, in *altalex.it*, 22 gennaio 2016.
- CRUZ VILLALÓN J., *Il lavoro economicamente dipendente in Spagna*, in *DLM*, 2013, p. 287 ss.
- CUFFARO V. (a cura di), *La subfornitura nelle attività produttive*, Jovene, Napoli, 1998.

D

- 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*, cit., p. 43 ss.
- D'ASCOLA S., *Gli apporti originali e le invenzioni del lavoratore autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 301 ss.

- D'ASCOLA S., *Non solo autonomia e subordinazione: uno sguardo alla giurisprudenza sulla qualificazione del contratto di lavoro*, in *ADL*, 2017, n. 1, p. 277 ss.
- D'ASCOLA S., *Sul rapporto di lavoro del collaboratore fisso*, in *ADL*, 2017, n. 6, p. 1568 ss.
- D'EUFEMIA G., *Sul concetto di diritto del lavoro*, in *Riv. it. sc. giur.*, 1935, p. 307 ss.
- D'HARMANT FRANÇOIS A., voce *Lavoro a domicilio*, in *ED*, XXIII, Giuffrè, Milano, 1973, p. 440 ss.
- D'ONGHIA M., *Diritti previdenziali e compatibilità economiche nella giurisprudenza costituzionale*, Cacucci, Bari, 2013.
- DAGNINO E., *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 207 ss.
- DAGNINO E., *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, in *DRI*, 2016, p. 137 ss.
- DAGNINO E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *L&LI*, 2015, n. 2, p. 90.
- DANENDUC G., VENDRAMIN P., *Le travail dans l'économie digitale: continuités e ruptures*, WP ETUI, 2016.03, Bruxelles 2016.
- DANOVI R., *Ordinamento forense e deontologia*, Giuffrè, Milano, 2018.
- DÄUBLER W., *Challenges to labour law*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro. Oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam-Wolters Kluwer, 2016, p. 501 ss.
- DÄUBLER W., KLEBE T., *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *DLRI*, 2016, n. 3, P. 471 ss.
- DÄUBLER W., KLEBE T., *Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?*, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2015, p. 1032 ss.
- DAVIDOV G., *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, in *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 2017, n. 6, p. 6 ss.
- DAVIDOV G., *A Purposive Approach To Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.
- DAVIDOV G., *The Goals of Regulating Work: Between Universalism and Selectivity*, in *University of Toronto Law Journal*, 2014, n. 64, p. 1 ss.
- DAVIDSON N., FINCK M., INFRANCA J. (eds.), *Cambridge Handbook on Law and Regulation of the Sharing Economy*, forthcoming 2018.
- DE ANGELIS L., *I pony express tra subordinazione e autonomia*, in G.G. DEODATO, E. SINISCALCHI (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Milano, 1988, p. 57 ss.
- DE CRISTOFARO G. (a cura di), *La disciplina dei ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali*, in *NLCC*, 2004, p. 461 ss.
- DE GREGORIO C. ET AL., *L'occupazione indipendente alla luce di fonti integrate: eterogeneità, dinamica e trasformazioni*, in ISTAT, *Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*, Roma, 2017, p. 85 ss.
- DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO M., *Régimen profesional común del trabajador autónomo*, en G.L BARRIOS BAUDOR (Dir.), *Tratado del trabajo autónomo*, 2° ed., Aranzadi, Cizur Menor, 2010, p. 102 ss.
- DE LUCA M., *Autonomia e subordinazione nella giurisprudenza di legittimità: la risposta della giurisprudenza alla «sfida post-industriale», aspettando... Godot*, in *Foro it.*, 1989, II, c. 2908 ss.

- DE LUCA S., voce *Autonomia/eteronomia*, in G. BEDESCHI (diretto da), *Filosofia*, Treccani, Roma, 2010, p. 95.
- DE LUCA TAMAJO R., *Concorrenza e diritto del lavoro*, A. PERULLI (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Wolters Kluwer-Cedam, Assago, 2016, p. 13 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 («Riforma Biagi»)*, Cedam, Padova, 2007.
- DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *ADL*, 2005, n. 2, p. 467 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 9/2003.
- DE LUCA TAMAJO R., FLAMMIA R., PERSIANI M., *La crisi della subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in AA. VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, cit., p. 331 ss.
- DE MARCO C., *La gestione della sicurezza nel contratto di somministrazione e nel contratto di lavoro a progetto*, in *RGL*, 2006, n. 2, I, p. 379 ss.
- DE NICOLA A., COLOMBO L., *La subfornitura nelle attività produttive. Il nuovo contratto di subfornitura ex Legge 18 giugno 1998, n. 192. Disciplina civilistica e fiscale*, Il Sole 24 Ore Norme & Tributi, Milano, 1998.
- DE NOVA G. *La subfornitura, una legge grave*, in *Riv. dir. priv.*, 1998, p. 449 ss,
- DE NOVA G., *Il tipo contrattuale*, Cedam, Padova, 1974.
- DE SALVIA A., *La presunzione sul lavoro autonomo cd. «a partita iva»: una norma antifraudolenta o una nuova fattispecie di lavoro autonomo economicamente dipendente?*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., p. 409 ss.
- DE STEFANO V., ALOISI A., *Testa bassa e pedalare? No, i lavoratori di Foodora meritano rispetto*, in *linkiesta.it*, 11 ottobre 2016.
- DE STEFANO V., *Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law*, in *CLL&PJ*, 2016, v. 37, n. 3, p. 461 ss.
- DE STEFANO V., *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-Economy"*, in *CLL&PJ*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 474 ss.
- DE STEFANO V., *Non-standard workers and freedom of association: a critical analysis of restrictions to collective rights from a human rights perspective*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 123/2015.
- DEAMICIS C., *Homejoy Shuts Down After Battling Worker Classification Lawsuits*, in *recode.net*, 17 luglio 2015.
- DEKNATEL A., HOFF-DOWNING L., *ABC on the Books and in the Courts: An Analysis of Recent Independent Contractor and Misclassification Statutes*, in *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, 2015, Vol. 18, n. 2, p. 53 ss.
- DEL BIONDO D., *L'abuso di dipendenza economica nei confronti di lavoratori autonomi*, in M.T. CARINCI, *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., p. 423 ss.

- DEL CONTE M., RAZZOLINI O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *DLRI*, 2018, n. 3, p. 673 ss.
- DEL CONTE M., *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *DRI*, 2015, n. 4, p. 955 ss.
- DEL PUNTA R., *Commento all'art. 17, l. 22 maggio 2017, n. 81*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 159 ss.
- DEL PUNTA R., *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, p. 225 ss.
- DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, 9° ed., Giuffrè, Milano, 2017.
- DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, 7° ed., Giuffrè, Milano, 2015.
- DEL PUNTA R., *Il diritto del lavoro fra due secoli. Dal Protocollo Giugni al decreto Biagi*, in P. ICHINO (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia Repubblicana*, cit., p. 253 ss.
- DEL TORTO A., *La delega al governo per la semplificazione della normativa in tema di salute e sicurezza degli studi professionali*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 389 ss.
- DELLI PRISCOLI L., *Franchising e tutela dell'affiliato*, Giuffrè, Milano 2000.
- DELLI PRISCOLI L., *L'abuso di dipendenza economica nella nuova legge sulla subfornitura: rapporti con la disciplina delle clausole abusive e con la legge antitrust*, in *Giur. comm.*, 1998, I, p. 833 ss.
- DENOZZA F., *Il lavoro nell'impresa neo-liberale*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., p. 65 ss.
- DEODATO G., SINISCALCHI E. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*. Atti del Convegno CSDN di Milano, 10 ottobre 1987, Milano, Giuffrè, 1988.
- DESDENTADO DAROCA E., *Lecciones de trabajo autónomo*, Bomarzo, Albacete, 2015.
- DESOGUS C., *L'estensione della "regola di convergenza" europea alle norme nazionali sulle condotte unilaterali*, in *Giur. Comm.*, 2014, n. 1, p. 133 ss.
- DESTOURS S., *Licéité de l'affiliation obligatoire à un régime complémentaire de soins de santé*, in *Revue Lamy de la Concurrence*, 2011, n. 28, p. 37 ss.
- DEVILLA V., voce *Locazione (diritto romano)*, in *NDI*, VII, Utet, Torino, 1938, p. 997 ss.
- DI BELLA V., *Call center e co.co.pro*, in *DPL*, 2007, p. 1459 ss.
- DI NICOLA P., GUZZETTA G., *"Esercizio del diritto" e suo abuso. L'astensione degli avvocati tra disciplina costituzionale e ordinamento penale*, in *Cass. pen.*, 1998, n. 2, p. 456 ss.
- DI NUNZIO F., *Problemi di disciplina del contratto d'opera*, Giappichelli, Torino, 2000.
- DI SABATO D., *La prassi contrattuale nella "sharing economy"*, in *Riv. dir. imp.*, 2016, n. 3, p. 451 ss.
- DI VIA L., *Antitrust e diritti sociali. Contributo ad una teoria dell'abuso del diritto*, Esi, Napoli, 2004.
- DI VICO D., *Foodora, Deliveroo e JustEat: la vita da pony express hi tech*, in *corriere.it*, 16 ottobre 2016.
- DI VICO D., *Il calvario dei giovani avvocati senza welfare e senza clienti*, in *CdS*, 22 ottobre 2009, p. 39.

- DIAMANTI R., *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *DRI*, 2018, n. 1, p. 105 ss.
- DONINI A., *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in *RIDL*, 2018, n. 1, II, p. 63 ss.
- DONINI A., *Tecniche avanzate di analisi dei dati e protezione dei lavoratori*, in *DRI*, 2018, n. 1, p. 222 ss.
- DONINI A., *Intervento*, in *AIDLASS, Frammentazione organizzativa e lavoro*, cit., p. 443 ss.
- DONINI A., *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*, in *RIDL*, 2016, n. 1, I, p. 46 ss.
- DONINI A., *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e Web*, cit., p. 93 ss.
- DONINI A., *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *L&LI*, 2015, n. 1, p. 52 ss.
- DUBAL V.B., *The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, & Labor Advocacy in San Francisco's Taxi & Uber Economies*, in *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 2017, vo. 38, n. 1, p. 73 ss.
- DUNNE N., *Competition Law (and its Limits) in the Sharing Economy*, in N. DAVIDSON, M. FINCK, J. INFRANCA (eds.), *Cambridge Handbook on Law and Regulation of the Sharing Economy*, cit.

E

- EMILIANI S.P., *Invenzioni di servizio e invenzioni di azienda*, in *ADL*, 2006, n. 6, p. 1578 ss.
- ENGBLOM S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *RGL*, 2017, n. 2, I, p. 357 ss;
- ESCANDE-VARNIOL M.C., *L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé*, in *Revue du Droit de Travail*, 2017, p. 171 ss.

F

- FAIOLI M., *Il caso Foodora. "Anche", "anche soltanto", l'abnorme interpretazione del giudice di Torino*, in *Linkedin*, 9 maggio 2018.
- FAIOLI M., *Jobs App, Gig economy e sindacato*, in *RGL*, 2017, n. 2, I, p. 291 ss.
- FALSONE M., *Tecnica rimediale e art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *LD*, 2017, n. 3/4, p. 565.
- FELLINI I., *Una mappa analitica*, in C. RANCI (a cura di), *Partite Iva*, cit., p. 103 ss.
- FELSTINER A., *Working the Crowd. Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*, in *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, 2011, vol. 32, n. 1, p. 145 ss..
- FERNÁNDEZ PÉREZ N., *El alojamiento colaborativo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.
- FERRANTE E., *Agente di assicurazione e recesso dell'impresa in una nuova prospettiva. Abuso di dipendenza economica? Abuso del diritto?*, in *Assicurazioni*, 2011, p. 684 ss.
- FERRANTI G., *Le novità fiscali per i professionisti introdotte dalla legge di tutela del lavoro autonomo*, in *Il Fisco*, 2017, p. 2433 ss.
- FERRARA M.D., *La sostituzione nelle prestazioni di lavoro autonomo in caso di maternità*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 419 ss.

- FERRARESI M., *L'eredità del lavoro a progetto nel dibattito sul lavoro autonomo coordinato e continuativo*, in *VTDL*, 2016, p. 287 ss.
- FERRARESI M., *Le astensioni collettive degli avvocati: fattispecie, responsabilità e sanzioni*, in *ADL*, 2017, n. 6, p. 1441 ss.
- FERRARI V., *Rischio contrattuale e alea nella qualificazione non giuslavoristica delle prestazioni di lavoro*, in *Foro it.*, 2007, n. 10, I, c. 2726 ss.
- FERRARIO S., *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, in *RGL*, 2009, n. 1, I, p. 47 ss.
- FERRARO G., *La Corte costituzionale nel vortice delle teorie della subordinazione*, in *RGL*, 2016, n. 1, II, p. 10 ss.
- FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2016, n. 1, I, p. 53 ss.
- FERRARO G., *Il lavoro autonomo*, in M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA, *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 139 ss.
- FERRARO G., *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in AIDLASS, *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, cit., p. 3 ss.
- FERRARO P.P., *Le deleghe sulle professioni organizzate in ordini e collegi e le proposte in discussione in materia di tariffe professionali*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., spec. p. 321 ss.
- FERRARO P.P., *Professioni intellettuali e abuso di dipendenza economica*, in *Corriere Giur.*, 2018, n. 2, p. 217 ss.
- FERRI D., MURGIA A., *Senza limiti, ma con passione. Senza riconoscimento, ma con ottimismo. Lavorare con un assegno di ricerca nell'università italiana*, in *Sociologia del lavoro*, 2017, n. 1, p. 184 ss.
- FICARI V., art. 55, in A. FANTOZZI (a cura di), *Commentario breve alle leggi tributarie. TUIR e leggi complementari*, III, Cedam, Padova, 2010, p. 294 ss.
- FILÌ V., *Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 347 ss.
- FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel d.lgs. n. 81/2015*, in *Lav. giur.*, 2015, n. 12, p. 1091 ss.
- FILÌ V., *Il lavoro a progetto in una pronuncia pioniera della giurisprudenza di merito*, in *Lav. giur.*, 2005, p. 665 ss.
- FIOR P., *Taxi contro Uber? Tra sfruttamento e falsi miti*, in *ilfattoquotidiano.it*, 22 febbraio 2017.
- FIORILLO L., *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 368/2018.
- FIORILLO L., *Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del Diritto del lavoro*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 165 ss.
- FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018.
- FLAMMIA R., *Organizzazione delle professioni e tutela sindacale*, in *Dir. Lav.*, 1969, I, p. 3 ss.
- FORLIVESI M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *L&LI*, 2018, n. 1, p. 35 ss.

- FORLIVESI M., *Interessi collettivi sul web e rappresentanza del lavoro digitale*, paper presentato al convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.
- FORLIVESI M., *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *DRI*, 2016, n. 3, p. 664 ss.
- FORLIVESI M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, cit., p. 179 ss.
- FRANCO R., *Il terzo contratto: da ipotesi di studio a formula problematica. Profili ermeneutici e prospettive assiologiche*, Cedam, Assago, 2010.
- FREELANCERS UNION, *Frequently Asked Questions*, in *freelancersunion.org*, s.d.
- FUMAGALLI A., *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quad. ric. art.*, 2015, n. 2, p. 227 ss.

G

- GABANELLI M., QUERZÈ R., *Sono 8.000 i rider non assicurati*, in *CdS*, 13 giugno 2018, p. 27.
- GADALETA F., *In tema di prova dell'eterodirezione: mansioni ed indici della subordinazione*, in *RIDL*, 2015, n. 3, II, p. 684 ss.
- GAETA L., *Lo stato sociale all'assemblea costituente*, in *QF*, 2017, p. 495 ss.
- GAETA L., *Lodovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, in *DLRI*, 2001, n. 2, p. 165 ss.
- GAETA L., *Ludovico Barassi (1873-1961)*, in *LD*, 1997, p. 521 ss.
- GAETA L., PASCUCCI P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998.
- GAETA L., *Un breve profilo storico*, in L. GAETA, P. TESAURO, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, I, *La subordinazione*, Torino, Utet, 1993, p. 20 ss.
- GAETA L., *Intervento sul tema: Il lavoro e i lavori*, in *LD*, 1989, n. 1, p. 217 ss.
- GALLINO L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2007.
- GARCÍA VIÑA J., *Representación colectiva/sindical. Especial atención a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno (Dir.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Comares, Granada, 2017, p. 427 ss.
- GARGIULO U., *Il recesso nel lavoro a progetto tra volontà delle parti e diritto dei contratti*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 26/2004.
- GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro*, cit., p. 17 ss.
- GAROFALO D., *La tutela della disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2016, p. 805 ss.
- GAROFALO D., *La tutela della disoccupazione tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, VI, Cedam, Padova, 2012, p. 544 ss.
- GAROFALO D., *La riforma degli ammortizzatori sociali: l'ipotesi "neocostituzionalista"*, WP Adapt n. 63/2008.

- GASPARRI P., *Il rapporto di lavoro autonomo*, in *Dir. lav.*, 1942, I, p. 110 ss.
- GHERA E., GAROFALO D. (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2016.
- GHERA E., *La tutela dei lavoratori parasubordinati disoccupati: dall'indennità una tantum al DIS-COLL*, in E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act*, Cacucci, Bari, 2015, p. 301 ss.
- GHERA E., *La Corte alle prese con una norma di dubbia compatibilità con il c.d. principio di "indisponibilità del tipo"*, in *Giur. cost.*, 2015, n. 3, p. 690 ss.
- GHERA E., *Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2014, I, p. 501 ss.
- GHERA E., *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte* (1988), ora in ID., *Il nuovo diritto del lavoro. Subordinazione e lavoro flessibile*, Giappichelli, Torino, 2006, p. 212 ss.
- GHERA E., *Prospettive del contratto individuale di lavoro* (1999), ora in ID., *Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2006, p. 167 ss.
- GHEZZI G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004.
- GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 1997.
- GHEZZI G. (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un Testo Unico*, Ediesse, Roma, 1996.
- GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1984.
- GHEZZI G., *I rapporti di diritto privato soggetti al nuovo rito*, in AA. VV., *Il nuovo processo del lavoro*, Atti della tavola rotonda di Firenze, 2 febbraio 1974, Giuffrè, Milano, 1977, p. 37 ss.
- GHEZZI G., *I rapporti di diritto privato soggetti al nuovo «rito del lavoro»*, in *RGL*, 1974, I, p. 99 ss.
- GHEZZI G., *Del contratto di agenzia*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, Zanichelli-II Foro italiano, Bologna-Roma, 1970.
- GHIDINI M., *Disciplina giuridica dell'impresa*, Giuffrè, Milano, 1950.
- GIACOBBE G., GIACOBBE D., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera. Artt. 2222-2228*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, 2° ed., Giuffrè, Milano, 2009.
- GIACOBBE G., voce *Lavoro autonomo*, in *ED*, XXIII, Giuffrè, Milano, 1973, p. 418 ss.
- GIANFRANCESCO E., *"Sciopero" degli avvocati e Costituzione*, Giuffrè, Milano, 2002.
- GIANFRANCESCO E., *Il fondamento costituzionale del diritto di azione collettiva di lavoratori autonomi e professionisti: in risposta a Maria Teresa Carinci*, in *Quad. cost.*, 2002, p. 103 ss.
- GIANOLA A., voce *Terzo contratto*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Civ.*, agg., IV, 2009, p. 571 ss.
- GINÈS I FABRELLAS A., *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk*, in *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, n. 6, p. 66 ss.
- GINÈS I FABRELLAS A., *Crowdsourcing y contratación on-demand: ¿una modalidad lícita de externalización productiva en el nuevo entorno digital?*, in L. MELLA MÉNDEZ (Dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales*, cit., p. 185 ss.
- GIRARDI G., *Requisiti per la sussistenza del rapporto di subordinazione*, in *Lav. giur.*, 2002, n. 12, p. 1164 ss.

- GITTI G., VILLA G. (a cura di), *Il terzo contratto. L'abuso di potere contrattuale nei rapporti tra imprese*, Il Mulino, Bologna, 2008.
- GIUBBONI S., *Autonomia e subordinazione nel diritto del lavoro dell'Unione Europea*, in ID., *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, cit., p. 121 ss.
- GIUBBONI S., *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Cedam-Wolters-Kluwer, Milano, 2017.
- GIUBBONI S., *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *DLRI*, 2017, n. 3, p. 471 ss.
- GIUBBONI S., *Le tutele del welfare per i lavoratori non subordinati*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo*, cit., p. 83 ss.
- GIUBBONI S., *Prime osservazioni sul disegno di legge del Governo in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *MGL*, 2016, n. 4, p. 245 ss.
- GIUBBONI S., *Diritti sociali e mercato. La dimensione sociale dell'integrazione europea*, Il Mulino, Bologna, 2003.
- GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2001.
- GIUGNI G., voce *Sciopero (ordinamento italiano)*, in *EGT*, XXVIII, Treccani, Roma, 1992, p. 1 ss.
- GIUGNI G., *La dottrina giuslavoristica nel 1989*, in *DLRI*, 1990, p. 809 ss.
- GIUGNI G., voce *Lavoro (diritto del)*, in *Enciclopedia del Novecento*, Treccani Roma, 1978, III, p. 947 ss.
- GIUGNI G., *La giungla e il deserto*, in *Pol. dir.*, 1977, n. 4, p. 349 ss.
- GIUGNI G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963.
- GIUGNI G., *La disciplina del trattamento minimo di categoria*, in *RTDPC*, 1959, p. 863 ss.
- GIUGNI G., voce *Lavoro giornalistico*, in *ED*, XXIII, Giuffrè, Milano, 1973, p. 448 ss.
- GODINO REYES M., *Fuentes del régimen profesional*, en A.V. SEMPERE NAVARRO, J.A. SAGARDOY BENGOCHEA (Dirs.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2010, p. 83 ss.
- GOGLIETTINO G.P., *"Jobs Act": i limiti del lavoro autonomo parasubordinato e le plausibili azioni risolutive*, in *DRI*, 2016, n. 2, p. 431 ss.
- GOTTARDI D. (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2016.
- GRACEFFA S., *Rifare il mondo... del lavoro. Un'alternativa alla uberizzazione dell'economia*, trad. it., DeriveApprodi, Roma, 2017.
- GRAGNOLI E., PERULLI A., (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, Padova, 2004.
- GRAMANO E., *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy*, in *ADL*, 2018, n. 3, p. 730 ss.
- GRECO P., *Il contratto di lavoro*, in F. VASSALLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, VII, Utet, Torino, 1939.
- GRIECO A.M., *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Jovene, Napoli, 2005.
- GRIECO A.M., *Lavoro "parasubordinato" e "giusta retribuzione"*, in *L80*, 1986, p. 745 ss.
- GRIECO A.M., *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1983.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO B., LAHERA FORTEZA B., *Ámbito y fuentes de regulación del trabajo autónomo*, en J. CRUZ VILLALÓN, F. VALDÉS DAL-RÉ (Dir.), *El Estatuto del trabajo autónomo*, Wolters Kluwer España, Las Rozas, 2008, p. 63 ss.

H

HARRIS S.D., KRUEGER A.B., *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, The Hamilton Project Discussion Paper 2015-10, December 2015.

HARRIS S.D., *Workers, Protections, and Benefits in the U.S. Gig Economy*, di prossima pubblicazione in *Global Law Review*, 2018.

HATZOPOULOS V., ROMA S., *Caring for Sharing? The Collaborative Economy under EU Law*, in *Common Market Law Review*, 2017, vol. 54, p. 81 ss.

HECKSCHER C.C., *The New Unionism. Employee Involvement in the Changing Corporation*, Basic Books, New York, 1988.

HOROWITZ S., *What is New Mutualism?*, in *huffingtonpost.com*, 23 gennaio 2014

I

ICHINO P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *RIDL*, 2018, n. 2, II, p. 294 ss.

ICHINO P., *Foodora: come si protegge il lavoro nella gig economy*, in *pietroichino.it*, 13 aprile 2018.

ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 4, I, p. 525 ss.

ICHINO P., *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, in *pietroichino.it*, 20 ottobre 2016.

ICHINO P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, in *RIDL*, 2015, II, p. 566 ss.

ICHINO P., *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *RIDL*, 2012, I, p. 59 ss.

ICHINO P., *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36 della Costituzione*, in *RIDL*, 2010, n. 4, I, p. 739 ss.

ICHINO P. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia Repubblicana*, Giuffrè, Milano, 2008.

ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, I, Giuffrè, Milano, 2000.

ICHINO P., *Autonomia privata individuale e qualificazione del rapporto di lavoro*, in AA. VV., *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1993, p. 2 ss.

ICHINO P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1989.

ICHINO P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *RIDL*, 1987, II, p. 76 ss.

ICHINO P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano 1984, p. 38.

ILO, *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO Geneva*, International Labour Office, Fifth (revised) edition, 2006.

IMBERTI L., *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *DRI*, 2016, n. 2, p. 393 ss.

- IMBERTI L., *Il socio lavoratore di cooperativa. Disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Giuffrè, Milano, 2012.
- INGRAO A., *Assessment by Feedback in the On-Demand Era*, in E. ALES ET AL. (Eds.), *Working in Digital and Smart Organizations*, cit., p. 93 ss.
- INGRAO A., *Il controllo a distanza dei lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018.
- INGRAO A., *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?*, in *DRI*, 2018, n. 2, p. 705 ss..
- INGRAO A., *Algoritmi e qualificazione del rapporto di lavoro*, in AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro*, cit., p. 469 ss.
- IRTIN., *La crisi della fattispecie*, in *Riv. dir. proc.*, 2014, n. 1, p. 36 e ss.
- ISAAC M., SCHEIBER N., *Uber Settles Cases With Concessions, but Drivers Stay Freelancers*, in *nytimes.com*, 21 aprile 2016.

J

- JEMOLO A.C., *Prestazione professionale e lavoro subordinato*, in *Riv. dir. civ.*, 1968, II, p. 407 ss.

K

- KËLLEZI P., *Abuse below the Treshold of Dominance? Market Power, Market Dominance, and Abuse of Economic Dependence*, in M. MACKENRODT ET AL. (eds.), *Abuse of Dominant Position: New Interpretation, New Enforcement Mechanisms?*, Springer, Munich, 2008, p. 55 ss.
- KENNER J., *"Uber drivers are workers" – the expanding scope of the 'worker' concept into the 'gig economy' in the United Kingdom*, di prossima pubblicazione in I. FLORCZAK, M. OTTO, J. KENNER (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar, 2018.
- KESSLER S., *Gigged: The Gig Economy, the End of the Job and the Future of Work*, St. Martin's Press, 2018
- KESSLER S., *The Gig Economy Won't Last Because It's Being Sued to Death*, in *fastcompany.com*, 17 maggio 2015.

L

- LA TEGOLA O., *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione*, in *RGL*, 2018, n. 1, II, p. 11 ss.
- LASSANDARI A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *L&LI*, 2018, n. 1, p. I ss.
- LASSANDARI A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, cit., p. 59 ss.
- LASSANDARI A., *Risposta*, in A. VALLEBONA (a cura di), *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, cit., p. 67 ss.
- LASSANDARI A., *Qualificazione del rapporto di lavoro, oneri probatori e rilievo della volontà della parti*, in *RIDL*, 1995, II, p. 483 ss.

- LAZZARI C., *Brevi riflessioni in tema di tutela della salute e della sicurezza nel lavoro autonomo*, in P. PASCUCCI (a cura di), *Il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, Ministero della salute-Ispesl, Roma, 2007, p. 43 ss.
- LAZZARI C., *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Giappichelli, Torino, 2005.
- LECCESE R., voce *Subfornitura*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Comm.*, Aggiornamento, Utet, Torino, 2000, p. 744 ss.
- LEGA C., *Le libere professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1974.
- LEGA C., *Contratto d'opera*, in U. BORSI, F. PERGOLESÌ (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam, Padova, 1960.
- LEGA C., *La coesistenza di ordini e sindacati professionali*, in *RDL*, 1960, I, p. 12 ss.
- LEGA C., *Principi costituzionali in tema di compenso del lavoro autonomo*, in *Giur. it.*, 1960, I, p. 343 ss.
- LEGA C., *In tema di pattuizione privata di onorari professionali in deroga alle tariffe*, in *Giur. it.*, 1956, I, p. 75 ss.
- LEGA C., *Contratto d'opera*, in U. BORSI, F. PERGOLESÌ (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam, Padova, 1955.
- LEGA C., *Disciplina intersindacale dei rapporti economici collettivi*, in *Dir. lav.*, 1953, I, p. 91 ss.
- LEGA C., *Il diritto del lavoro e il lavoro autonomo*, in *Dir. lav.*, 1950, I, p. 116 ss.
- LELLA G., *Il difficile cammino della riforma dei servizi per il lavoro*, in *DLRI*, 2016, n. 1, p. 186 ss.
- LEPORE A., *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, 7° ed., Utet, Milano, 2017, p. 62 ss.
- LIBERTINI M., *La responsabilità per abuso di dipendenza economica: la fattispecie*, in *Contr. Impr.*, 2013, n. 1, p. 1 ss.
- LIEBMAN S., *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, in AIDLASS, *Il diritto del lavoro nel sistema giuridico privatistico*, cit., p. 105 ss.
- LIEBMAN W.B., LYUBARSKY A., *Crowdworkers, the Law and the Future of Work: the U.S.*, in B. WAAS ET AL., *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, cit., p. 51 ss.
- LISO F., *La fuga dal diritto del lavoro*, in *Ind. Sind.*, 1998, n. 28, p. 1 ss.
- LLOYD I., *Uber Drivers in London: "To Be Or Not To Be" an Employee?*, in *Computer Law Review International*, 2016, n. 6, p. 161 ss.
- LONGHIN D., *Torino, "sloggati" i quindici rider di Foodora protagonisti della rivolta contro le paghe*, in *repubblica.it*, 20 febbraio 2017.
- LONGONI M. (a cura di), *Il Jobs At del lavoro autonomo*. Guida giuridica Italia oggi, 17 maggio 2017.
- LOY G., *Diritto del lavoro e nozioni a contenuto variabile*, in AIDLASS, *Clausole generali e diritto del lavoro*, cit., p. 1 ss.
- LOZZI F., *Le novità fiscali introdotte dal Jobs Act: lavoro autonomo*, in *Lav. giur.*, 2017, n. 7, p. 626 ss.
- LUNARDON F., *Le reti d'impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, in *ADL*, 2018, n. 2, p. 375 ss.

- LUNARDON F., *Il lavoro a progetto*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, I, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, II, Utet, Torino, 2007 p. 50 ss.
- LUNARDON F., *La subordinazione*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, I, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, II, 2° ed., Utet, Torino, 2007, p. 1 ss.
- LUNARDON F., *La subordinazione*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, II, Utet, Torino, 1998, p. 1 ss.
- LYON-CAEN A., *Actualité du contrat de travail*, in *Droit Social*, 1988, p. 540 ss.
- LYON-CAEN G., *Le droit du travail non salarié*, Sirey, Paris, 1990.

M

- MAFFEIS D., *Abuso di dipendenza economica*, in G. DE NOVA (a cura di), *La subfornitura: legge 18 giugno 1998, n. 192*, Ipsoa, Milano, 1998, p. 78 ss.
- MAINARDI S., CARINCI A., *Lavoro autonomo e riforma delle professioni*, Cedam, Padova, 2008
- MAGNANI A., *Uber Eats e l'assicurazione ai suoi corrieri: solo 30mila euro in caso di morte*, in *S24*, 15 dicembre 2017.
- MAGNANI M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, Torino, 2017.
- MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 294/2016;
- MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, in *ADL*, 2013, p. 797 ss.
- MAGNANI M., *Il diritto del lavoro alla prova dello Small Business Act*, in *MGL*, 2010, n. 1-2, p. 22 ss.
- MAGNANI M., *Quale «Statuto» per il lavoro autonomo?*, in *DRI*, 2010, n. 3, p. 597 ss.
- MAIO V., *La «posizione di garanzia» delle associazioni di categoria nelle ipotesi di astensione dal servizio dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori*, in *DRI*, 2013, n. 1, p. 173 ss.
- MAIO V., *Astensione dal servizio dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori, efficacia degli accordi di settore valutati idonei dalla Commissione di garanzia e responsabilità per omesso esercizio del dovere di influenza sindacale*, in *DRI*, 2010, n. 1, p. 210 ss.
- MANCINI G.F., *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro. Il recesso ordinario*, Giuffrè, Milano, 1962.
- MARAZZA M., *Il bancario "ibrido" nell'economia collettiva (nuove proposte dall'autonomia collettiva)*, in *DRI*, 2017, n. 3, p. 791 ss.
- MARAZZA M., *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 315/2016.
- MARAZZA M., *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, in *ADL*, 2012, p. 875 ss.
- MARAZZA M., *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*, in *ADL*, 2007, n. 3, p. 736 ss.

- MARAZZA M., *Il mercato del lavoro dopo il caso Atesia. Percorsi alternativi di rientro dalla precarietà*, in *ADL*, 2007, n. 2, p. 327 ss.
- MARCHI G., *Il diritto ad un salario minimo per i lavoratori nella sharing economy*, paper presentato al convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.
- MARCIANÒ A., *L'associazionismo imprenditoriale nel moderno sistema di relazioni industriali*, Giappichelli, Torino, 2016.
- MARESCA A., CAROLLO L., *Il contratto di collaborazione a progetto nel settore call center*, in *DRI*, 2007, n. 3, p. 675 ss.
- MARESCA A., *La determinazione del corrispettivo dovuto al collaboratore a progetto*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Utet, Torino, 2009, p. 95 ss.
- MARINELLI M., *La subfornitura*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, VI, Cedam, Padova, 2012, p. 1645 ss.
- MARINELLI V.M., *La Corte Costituzionale estende il riscatto dei contributi prescritti anche ai collaboratori dell'artigiano*, in *D&L*, 1995, n. 3-4, II, p. 327 ss.
- MARIUCCI L., *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Franco Angeli, Milano, 1979.
- MARTELLONI F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *L&LI*, 2018, n. 1, p. 16 ss.
- MARTELLONI F., *I rimedi nel "nuovo" diritto del lavoro autonomo*, in *LD*, 2017, n. 3-4, p. 517 ss.
- MARTELLONI F., *Risposta*, in A. VALLEBONA (a cura di), *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, cit., p. 73 ss.
- MARTELLONI F., *Uno statuto del lavoro oltre la subordinazione nel solco del disegno costituzionale*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Wolters Kluwer-Cedam, Assago, 2016, p. 225 ss.
- MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna, 2012.
- MARTELLONI F., *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, in *DRI*, 2010, n. 3, p. 647 ss.
- MARTELLONI F., *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, in *LD*, 2006, n. 2-3, p. 339 ss.
- MARTONE M., *Gli apporti originali e le invenzioni del lavoratore autonomo*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 43 ss.
- MARTONE M., *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 461 ss.
- MARTONE M., *La subordinazione: una categoria del Novecento*, in ID. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione I, Contratto e rapporto di lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, IV, Cedam, Padova, 2012, p. 3 ss.
- MARTONE M., *Contratto di lavoro e beni immateriali*, Cedam, Padova, 2002.
- MARVIT M.Z., *How Crowdworkers became the Ghosts in the Digital Machine*, in *thenation.com*, 4 febbraio 2014.

- MASCINI M., *I nuovi soggetti delle relazioni industriali: Cgil-Nidil*, in *Lav. inf.*, 2000, n. 4, p. 11 ss.
- MATTIONI M., *La tutela del lavoro autonomo nelle transazioni commerciali (art. 2) e le clausole e le condotte abusive (art. 3, commi 1-3)*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 265 ss.
- MAZZAMUTO S., *Note minime in materia di autonomia privata alla luce della Costituzione*, in *EDP*, 2005, p. 51 ss.
- MAZZIOTTI DI CELSO A., *Abuso di dipendenza economica*, in G. ALPA, A. CLARIZIA (a cura di), *La subfornitura. Commento alla legge 18 giugno 1998 n. 192*, Giuffrè, Milano, 1999, p. 258 ss.
- MAZZOLA M.A., *Il Consiglio di Stato conferma la sanzione di AGCM v CNF*, in *personaedanno.it*, 24 marzo 2016.
- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro*, in G. IUDICA, P. ZATTI (a cura di), *Trattato di diritto privato*, 6° ed., Giuffrè, Milano, 2016.
- MAZZOTTA O., *Lo strano caso delle «collaborazioni organizzate dal committente»*, in *Labor*, 2016, n. 1-2, p. 7 ss.
- MCCRystal S., *Designing Collective Bargaining Frameworks for Self-Employed Workers: Lessons from Australia and Canada*, in *IJCLLIR*, 2014, n. 2, p. 217 ss.
- MCHUGH J.W., *Looking through the (Mis)Classifieds: Why Taskrabbit Is Better Suited than Uber and Lyft to Succeed against a Worker Misclassification Claim*, in *Cleveland State Law Review*, 2018, Vol. 66, n. 3, p. 649 ss.
- MEIFFRET F., *La natura autonoma(?) del rapporto di lavoro dei riders di Foodora*, in *Igiuslavorista*, 20 luglio 2018.
- MELLA MÉNDEZ L. (Dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*, I, Peter Lang, Bern, 2017.
- MENCHINI S., *Considerazioni sugli orientamenti giurisprudenziali in tema di art. 409 c.p.c.*, in *RTDPC*, 1983, p. 505 ss. MINERVINI G., *L'imprenditore. Fattispecie e statuti*, Morano, Napoli, 1966.
- MENEGATTI E., *On-Demand Workers by Application, autonomia o subordinazione?*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 98 ss.
- MENEGATTI E., *A Fair Wage for Workers On-demand via App*, in E. ALES ET AL. (Eds.), *Working in Digital and Smart Organizations*, cit., p. 67 ss.
- MENEGATTI E., *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2017.
- MENGHINI L., *Le regole per il lavoro autonomo*, in A. VALLEBONA, L. MENGHINI, M. MISCIONE (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Cedam, Padova, 2000, p. 43 ss.
- MENGHINI L., *L'astensione dalle udienze da parte degli avvocati e il problema dell'estensibilità del diritto di sciopero oltre il limite della subordinazione*, in *RGL*, 1997, n. 1, II, p. 61 ss.
- MENGHINI L., *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in AA. VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, cit., p. 143 ss.,
- MENGGONI L., *Contratto di lavoro*, a cura di M. NAPOLI, Vita e pensiero, Milano, 2004.
- MENGGONI L., *L'evoluzione del pensiero di L. Barassi dalla prima alla seconda edizione del «Contratto di lavoro»*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, cit., p. 13 ss.

- MENGONI L., *La direttiva 2000/35/CE in tema di mora debendi nelle obbligazioni pecuniarie*, in *EDP*, 2001, p. 73 ss.
- MENGONI L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *DLRI*, 2000, n. 2, p. 182 ss.
- MENGONI L., *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile*, in *DLRI*, 1990, p. 1 ss.
- MENGONI L., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *RIDL*, 1986, n. 1, I, 5 ss.
- MENGONI L., *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, Milano, 1971.
- MENGONI L., *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA. VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri delle C.E.C.A.*, Giuffrè, Milano, 1965.
- MENGONI L., *Obbligazioni "di risultato" e obbligazioni "di mezzi"*, in *Riv. dir. comm.*, 1954, n. 5-6, p. 185 ss. (parte I) e n. 7-8, p. 280 ss. (parte II).
- MENGOZZI P., *I ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali. L'interpretazione delle norme nazionali di attuazione delle direttive comunitarie*, Cedam, Padova, 2007.
- MENSI M., *Lavoro digitale e sindacato*, in *RGL*, 2017, n. 3, I, p. 525 ss.
- MERCADER UGUINA J.R., *Los derechos basicos régimen profesional comun del trabajador autónomo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno (Dirs.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Comares, Granada, 2017, p. 281 ss.
- MESITI D., *Le modifiche in materia previdenziale contenute nella legge di riforma del lavoro autonomo*, in *Lav. giur.*, 2017, n. 7, p. 621 ss.
- MEZZACAPO D., *Il lavoro autonomo. Il contratto d'opera e il contratto d'opera intellettuale*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, 7° ed., Utet, Milano, 2017, p. 91 ss.
- MIGLIORANZI L.A., *Comprensività del diritto del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1943, I, p. 169 ss.
- MINERVINI E., *L'equo compenso degli avvocati e degli altri liberi professionisti*, Giappichelli, Torino, 2018.
- MISCIONE M., *Le collaborazioni autonome dopo il Jobs Act*, in *DPL*, 2015, n. 14, p. 863 ss.
- MISCIONE M., *Gli ammortizzatori sociali prorogati*, in M. MISCIONE, D. GAROFALO (a cura di), *Il lavoro nella Finanziaria 2007*, Ipsoa, Milano, 2007, p. 1 ss.
- MISCIONE M., *La maternità per le "donne professioniste"*, in *Lav. giur.*, 1998, n. 6, p. 465 ss.
- MONDELLI M., *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, in *DRI*, 2010, n. 3, p. 674 ss.
- MONTALENTI P., *Società tra professionisti, società tra avvocati, associazioni professionali: la montagna e il topolino*, in *Giur. comm.*, 2014, I, p. 268 ss.
- MONTALENTI P., *Il diritto commerciale dalla separazione dei codici alla globalizzazione*, in *RTDPC*, 2012, p. 379 ss.
- MONTANARI A., *I servizi per l'impiego per il lavoratore autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 379 ss.
- MONTESANO L., MAZZIOTTI F., *Le controversie del lavoro e della sicurezza sociale*, Jovene, Napoli, 1974.
- MONTESORI R., TASSINARI G., ALBERTARIO E., voce *Locazione*, in *Enciclopedia Italiana*, 1934, reperibile in *treccani.it*.

- MONTICELLI S., *L'equo compenso dei professionisti fiduciari: fondamento e limiti di una disciplina a vocazione rimediale dell'abuso nell'esercizio dell'autonomia privata*, in *NLCC*, 2018, n. 2, p. 299 ss.
- MONTINI M., *Informazioni e accesso agli appalti pubblici ed ai bandi*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 117 ss.
- MONTUSCHI L., *Sulla discussa "centralità" della fattispecie "contratto di lavoro"*, in AA. VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Milano, Giuffrè, 1995, p. 1025 ss.
- MONTUSCHI L., *Socio, amministratore di società e rapporto di lavoro subordinato*, in *Il diritto dell'economia*, 1969, p. 479 ss.
- MORELLO U., *L'abuso del diritto. La difficile via della concretizzazione*, in A. GAMBARO, U. MORELLO (a cura di), *Lezioni di diritto civile*, 2° ed., Giuffrè, Milano, 2013, p. 685 ss.
- MORENO VIDA M.N., *Los instrumentos de «presión colectiva» y su singularidad en el trabajo autónomo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno (Dirs.), *El trabajo autónomo en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Comares, Granada, 2017, p. 633 ss.
- MOSCA G., *Lo sciopero contro Foodora è il sogno infranto della sharing economy*, in *wired.it*, 11 ottobre 2016.
- MURGO M., *Le astensioni collettive dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori nell'interpretazione giudiziaria e della Commissione di garanzia*, in *ADL*, 2018, n. 1, p. 341 ss.
- MUSOLINO G., *Contratto d'opera professionale. Artt. 2229-2238*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2009.
- MUSSO A., *La subfornitura*, in F. GALGANO, (a cura di), *Commentario del codice civile Scialoja-Branca*, Zanichelli – Il Foro italiano, Bologna – Roma.

N

- NAIMOLI S., *Il rapporto tra amministratore e società di capitali: la svolta "antilavorista" delle Sezioni Unite*, in *RIDL*, 2017, n. 3, II, p. 538 ss.
- NAPOLETANO D., *Il lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1955.
- NAPOLI M., *Lo Statuto dei lavoratori ha quarant'anni, ben portati*, in *LD*, 2010, n. 1, p. 123 ss.
- NAPOLI M., *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, in *Jus*, 2008, p. 59 ss.
- NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, Vita e pensiero, Milano, 2003.
- NAPOLI M., *Ritornare a Barassi?*, in BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano (1901)*, a cura di M. NAPOLI, Vita e pensiero, Milano, 2003, p. vii ss.
- NAPOLI S., ROTISCIANI A., *«I migliori standard europei»? Il confronto con le altre realtà nazionali*, V indagine ADI su Dottorato e Post-Doc, 9 giugno 2015, in *dottorato.it*.
- NASCIMBENE B., BASTIANON S., *Avvocati, diritto comunitario e diritto nazionale: recenti orientamenti della Corte di Giustizia*, in *Corr. giur.*, 2002, n. 5, p. 581 ss.
- NATALINI F., *La riforma dell'Aspi nell'ambito del Jobs Act: nasce la Naspi. Come cambia il sussidio di disoccupazione. Le ulteriori novità: la DIS-COLL e l'Asdi*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 240 ss.

- NATOLI R., *L'abuso di dipendenza economica. Il contratto e il mercato*, Jovene, Napoli, 2004.
- NAVARRETTA E., *Buona fede oggettiva, contratti di impresa e diritto europeo*, in *Riv. dir. civ.*, 2005, n. 5, p. 507 ss.
- NELP, *Employers in the On-Demand Economy. Why Treating Workers as Employees is Good for Business*, in *nelp.org*, marzo 2016.
- NICOLINI G., *Subfornitura e attività produttive*, Giuffrè, Milano, 1999.
- NICOLUSSI A., *Etica del contratto e "contratti di durata per l'esistenza della persona"*, in L. NOGLER, U. REIFNER (eds.), *Life Time Contracts*, cit., p. 137 ss.
- NICOSIA G., *Coalizione e protezione. Il bilanciamento possibile nello sciopero del lavoro indipendente*, Giappichelli, Torino, 2017.
- NICOSIA G., *Il conflitto dei lavoratori autonomi, dei professionisti e dei piccoli imprenditori: la «sostenibile» leggerezza del confine tra sciopero e astensione collettiva (commento all'art. 2 bis legge n. 146/1990 nuovo testo)*, in *RIDL*, 2004, n. 1, I, p. 121 ss.
- NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 267/2015.
- NOGLER L., REIFNER U. (eds.), *Life Time Contracts: Social Long-term Contracts in Labour, Tenancy and Consumer Credit Law*, Eleven International Publishing, The Hague, 2014.
- NOGLER L., *(Ri)scoprire le radici giuslavoristiche del 'nuovo' diritto civile*, in *EDP*, 2013, n. 4, p. 959 ss.
- NOGLER L., *Introduzione al mercato unico delle «attività autonome»*, in ID. (a cura di), *Le attività autonome*, in G. AJANI, A. BENACCHIO (diretto da), *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, VI, Giappichelli, Torino, 2006, p. 1 ss.
- NOGLER L., *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *ADL*, 2002, p. 109 ss.
- NOGLER L., *Proteste collettive dei lavoratori autonomi nei servizi essenziali: una disciplina con due anime?*, in *QDLRI*, 2001, p. 87 ss.
- NOGLER L., *Il lavoro a domicilio. Art. 2128*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2000.
- NOGLER L., *La doppia nozione giuslavoristica di parasubordinazione*, in *MGL*, 2000, n. 10, p. 1024 ss.
- NOGLER L., *Sull'inutilità delle presunzioni legali relative in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, 1997, I, p. 311 ss.
- NOGLER L., PERULLI A., *Il lavoro autonomo. Presentazione*, in *LD*, 1997, n. 2, p. 169 ss.,
- NOGLER L., *Forza contrattuale delle parti e qualificazione del rapporto di lavoro del direttore generale di una s.p.a. con società collegate*, in *RIDL*, 1994, II, p. 317 ss.
- NOGLER L., *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giust. civ.*, 1992, I, p. 108 ss.
- NOGLER L., *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *DLRI*, 1991, n. 1, p. 121 ss.
- NOGLER L., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *RIDL*, 1990, I, p. 182 ss.
- NOVELLA M., *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, in *LD*, 2012, p. 569 ss.

- NUNIN R., *La tutela della gravidanza e la sospensione in ipotesi di maternità, malattia e infortunio*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo*, cit., spec. p. 409 ss.
- NUNIN R., *Diritti e tutele per i genitori liberi professionisti e lavoratori autonomi*, in D. GOTTARDI (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, cit., p. 109 ss.
- NUNIN R., *L'indennità di maternità per le professioniste: le ricadute della sentenza Corte Cost. n. 3/1998*, in *Lav. giur.*, 2002, n. 2, p. 149 ss.
- NUNZIATA M., *Sciopero degli avvocati e mancata sospensione dei termini di prescrizione dei reati: rilevante presa di posizione del "giudice delle leggi"*, in *Il nuovo diritto*, 1994, II, p. 620 ss.
- NUZZO V., *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 280/2015.

O

- O'CONNOR S., *When your Boss is an Algorithm*, in *ft.com*, 8 settembre 2016.
- ODOARDI F., *Esclusa l'Irap per i piccoli imprenditori: spunti per una nuova lettura del presupposto impositivo*, in *Riv. dir. trib.*, 2011, n. 2, II, p. 83 ss.
- OLIVERI G., PRESTI G. (a cura di), *Cinquanta sfumature di impresa*, Il Mulino, Bologna, 2014).
- OLIVIERI A., *Quali politiche attive per i lavoratori autonomi?*, in *MGL*, 2017, p. 866 ss.
- OLIVIERI L., *I servizi pubblici per l'impiego tra inadeguatezza strutturale e scarsità di risorse, in attesa dell'Agenzia nazionale per l'occupazione*, in *DRI*, 2015, n. 1, p. 268 ss.
- OPPO G., voce *Impresa e imprenditore*, in *EGT*, XVI, Treccani, Roma, 1989, p. 1 ss.
- OPPO G., *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 1943, n. 5-6, p. 143 ss., n. 7-12, p. 227 ss., e 1944, n. 1, p. 17 ss.
- ORLANDINI G., voce *Rapporti di lavoro internazionali*, in *Enciclopedia del Diritto on line*, Treccani, 2017.
- OSTI C., *Primo affondo dell'abuso di dipendenza economica*, in *Foro It.*, 2002, n. 7-8, I, c. 2178 ss.
- OTTO M., *The Right to Privacy in Employment. A Comparative Analysis*, Hart Publishing, Oxford, 2016.

P

- PACELLA G., *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *L&LI*, 2018, n. 1, p. 59 ss.
- PACELLA G., *Il lavoro nella "gig economy" e le recensioni "on line": come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *L&LI*, 2017, n. 1, p. 34 ss.
- PACELLA G., *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *RIDL*, 2017, n. 3, II, p. 560 ss.
- PALAZZO P., *La prestazione d'opera professionale e l'art. 36 della Costituzione*, in *RTDPC*, 1973, p. 1643 ss.
- PALLADINI A., VISONÀ S., VALENTINI V., *Il lavoro parasubordinato o a progetto*, in M. PERSIANI (diretto da), *I nuovi contratti di lavoro*, Utet-Wolters Kluwer, Assago, 2010, p. 121 s.

- 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*, cit., p. 229 ss.
- PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, 2016, n. 1, I, p. 65 ss.
- PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013.
- PALLINI M., *Il lavoro a progetto, ritorno al futuro?*, in ID., (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia ed in Europa*, Il Mulino, Bologna, 2003, p. 93 ss.
- PALLINI M., *Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario e nazionale*, in *RIDL*, 2000, II, p. 209 ss.
- PALMIERI A., *Abuso di dipendenza economica: c'è ma non si vede*, in *Foro it.*, 2011, I, c. 271 s.
- PALMIERI A., PARDOLESI R., *Della serie "a volte ritornano": l'abuso del diritto alla riscossa*, in *Foro it.*, 2010, n. 1, I, c. 95 ss.
- PALMIERI A., *Abuso di dipendenza economica: dal "caso limite" alla (drastica) limitazione dei casi di applicazione del divieto?*, in *Foro It.*, 2002, I, c. 3207 ss.
- PALMIERI A., *Rifiuto (tardivo) di fornitura, vessazione del proponente ed eliminazione delle alternative: un caso limite di dipendenza economica*, in *Foro It.*, 2002, n. 7-8, I, c. 2178 ss.
- PANCI M., *La conversione ex art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003: la compressione dell'autonomia privata individuale fra dubbi di legittimità costituzionale e «interpretazioni correttive»*, in *RIDL*, 2011, I, p. 221 ss.
- PAPA V., *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali*, Giappichelli, Torino, 2017.
- PARDOLESI R., *I contratti di distribuzione*, Jovene, Napoli, 1979.
- PASCUCCI P., *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLASS di Palermo, 17-19 maggio 2018, dattiloscritto.
- PASCUCCI P., DELOGU A., *La delega per la semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 97 ss.
- PASCUCCI P., *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 73/2008.
- PASQUARELLA V., *L'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo del d.lgs. 81/2008*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, Milano, 2015, p. 484 ss.
- PASSALACQUA P., *Gli incentivi alla formazione e al collocamento del lavoratore autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 369 ss.
- PASSANITI P., *Il mutuo soccorso nell'ordine liberale. Il sotto-sistema della solidarietà: la legge 3818 del 15 aprile 1886*, in G. SILEI (a cura di), *Volontariato e mutua solidarietà. 150 anni di previdenza in Italia*, Manduria-Bari-Roma, Lacaita, 2001.
- PEARCE II J.A., SILVA J.P., *The Future of Independent Contractors and Their Status as Non-Employees: Moving on from a Common Law Standard*, di prossima pubblicazione in *Hastings Business Law Journal*, 2018, vol 14. n. 14.
- PEDRAZZOLI M., *Prefazione a F. MARTELLONI, Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., p. 7 ss.
- PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004.

- PEDRAZZOLI M., *Il mondo variopinto delle collaborazioni coordinate e continuative*, in ID. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., p. 663 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto di collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in ID. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., p. 685 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in ID. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., p. 657 ss.
- PEDRAZZOLI M., *La disciplina delle collaborazioni ricondotte a progetto e dei contratti di lavoro a progetto*, in ID. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., p. 772 ss.
- PEDRAZZOLI M., *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro*, cit., p. 349 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Dal lavoro autonomo al lavoro subordinato*, in AIDLASS, *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, cit., p. 95 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in RIDL, 1998, I, p. 49 ss.
- PEDRAZZOLI M., *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in AA. VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, cit., p. 9 ss.
- PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989.
- PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985.
- PEDRAZZOLI M., *Collaborazione autonoma e rito del lavoro (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.)*, in RIDL, 1984, I, p. 506 ss.
- PEDRAZZOLI M., voce *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, in NNDI, app. V, Utet, Torino, 1984, p. 472 ss.
- PELLACANI G., *Il contratto di lavoro a progetto al vaglio della giurisprudenza*, in MGL, 2006, p. 149 ss.
- PELLACANI G., *La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1999.
- PERA G., *Noterelle. Diario di un ventennio*, a cura di V.A. POSO, Giuffrè, Milano, 2004.
- PERA G., *Indennità di maternità senza danno?*, in RIDL, 1998, II, p. 226 ss.
- PERA G., *Sullo sciopero degli avvocati*, in Giust. Civ., 1996, n. 9, I, p. 2188 ss.
- PERA G., *Rapporti c.d. di parasubordinazione e rito del lavoro*, in RDP, 1974, p. 422 ss.
- PERA G., *La Corte costituzionale e lo sciopero politico*, in Dir. lav., 1974, II, p. 397 ss.
- PERA G., *Nota a Cass. 11 settembre 1965, n. 1989*, in Foro it., 1966, I, c. 697 s.
- PERFETTI U., *Il compenso dell'avvocato nella recente evoluzione normativa e deontologica*, in Corr. giur., 2014, n. 12, supplemento, p. 31 ss.
- PERGOLESI F., *Diritto del lavoro*, Upep, Bologna, 1949.
- PERGOLESI F., *Introduzione. Nozione, sistema, fonti del diritto del lavoro*, in U. BORSI, F. PERGOLESI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, I, Cedam, Padova, 1938.
- PERINA L., BELLIGOLI G., *Il rapporto di agenzia*, Giappichelli, Torino, 2015.
- PERNICKA S., *Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings*, in EJIR, 2006, n. 2, p. 125 ss.

- PERONE G., *Il nuovo processo del lavoro*, Cedam, Padova, 1975.
- PERRINO A.M., *In tema di imposta regionale sulle attività produttive*, in *Foro it.* 2016, 9, I, c. 2813 ss.
- PERSIANI M., *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *ADL*, 2016, n. 2, I, p. 313 ss.
- PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *ADL*, 2015, n. 6, p. 1257 ss.
- PERSIANI M., *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in *RIDL*, 2013, I, p. 843.
- PERSIANI M., *Crisi economica e crisi del Welfare State*, in *DLRI*, 2013, n. 4, p. 641 ss.
- PERSIANI M., *Diritto sindacale*, Cedam, Padova, 2000.
- PERSIANI M., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. lav.*, 1998, spec. p. 203 ss.
- PERSIANI M., *Art. 38*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Artt. 35-40*, Zanichelli – Il Foro italiano, Bologna e Roma, 1979, p. 232 ss.
- PERSIANI M., *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato*, in AA. VV., *Studi in onore di Francesco Santoro Passarelli*, V, Jovene, Napoli, 1972, p. 841 ss.
- PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966.
- PERSIANI M., *Il sistema giuridico della previdenza sociale*, Cedam, Padova, 1960.
- PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018.
- PERULLI A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in ID. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., p. 124.
- PERULLI A., *The Declaration of Philadelphia*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT – 143/2018.
- PERULLI A., *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*, cit., p. 43 ss.
- PERULLI A., *Le tutele civilistiche: il ritardo nei pagamenti; le clausole e le condotte abusive (artt. 2 e 3)*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 27 ss.
- PERULLI A., *Legge 22 maggio 2017, n. 81*, in R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, 6° ed., Wolters-Kluwer-Cedam, Milano, 2017, p. 3109 ss.
- PERULLI A., *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *RIDL*, 2017, I, p. 173 ss.
- PERULLI A., *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *LD*, 2017, n. 2, p. 251 ss.
- PERULLI A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *RGL*, n. 2, I, p. 214 ss.
- PERULLI A., *L’idea del diritto del lavoro, oggi*, in ID. (a cura di), *L’idea del diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Wolters Kluwer-Cedam, Assago, 2016, p. XLI ss.

- PERULLI A., *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di “paradigma” per il diritto del lavoro?*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 3 ss.
- PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 235/2015.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 272/2015.
- PERULLI A., *Il controllo giudiziale dei poteri dell’imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente*, in *RIDL*, 2015, n. 1, I, p. 83 ss.
- PERULLI A., *La contrattazione collettiva “di prossimità”: teoria, comparazione e prassi*, in *RIDL*, 2013, n. 4, I, p. 919 ss.
- PERULLI A., *Le prospettive del mercato del lavoro italiano dopo la legge n. 92/2012 degli assetti contrattuali. Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del lavoro a progetto*, in *DRI*, 2013, n. 1, p. 1 ss.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, in *LD*, 2012, p. 541 ss.
- PERULLI A., *Per uno statuto del lavoro autonomo*, in *DRI*, 2010, n. 3, p. 621 ss.
- PERULLI A., *Opinioni sul lavoro a progetto*, in *DLRI*, 2006, n. 2, p. 376 ss.
- PERULLI A., *Art. 63. Corrispettivo*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI, (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, cit., p. 750 ss.
- PERULLI A., *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *LD*, 2004, n. 1, p. 87 ss.
- PERULLI A., *Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, European Commission, Bruxelles, 2003.
- PERULLI A., *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *LD*, 1997, n. 2, p. 173 ss.
- PERULLI A., *Locatio operis e lavoro «sans phrase» nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavori*, in AA. VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, cit., p. 73 ss.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo. Contratto d’opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, Milano, 1996.
- PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 282/2015.
- PESSI R., *Alcuni aggiustamenti della Consulta sul riconoscimento dell’indennità di maternità “piena” alle lavoratrici autonome*, in *GCost*, 2013, n. 1, p. 490 ss.
- PESSI R., *Fattispecie ed effetti nel diritto del lavoro*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, I, *Contratto e rapporto di lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, IV, Cedam, Padova, 2012, p. 53 ss.
- PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie del lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989.
- PESSOA F., *Livro do desassossego por Bernardo Soares*, Tinta-da-China, Lisboa, 2014.
- PETINO P., *Rapporto di amministrazione e rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1968.
- PETRACCONI G., *Il lavoro a domicilio e la nuova legge 13 marzo 1958, n. 264 per la sua disciplina*, in *RGL*, 1959, I, p. 157 ss.

- PILATI A., *Il conflitto collettivo nell'area del lavoro autonomo*, in P. PASCUCCHI (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Ipsoa, Milano, 2000, p. 78 ss.
- PINO G., *Il contesto di inizio secolo e la discussione sul contratto di lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, cit., p. 28 ss.
- PINTO G.L., *Lavoratrici autonome e indennità giornaliera di maternità*, in *RIDL*, 1994, II, p. 38 ss.
- PINTO V., *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 34/2005.
- PINTO V., *L'abuso di dipendenza economica «fuori dal contratto» tra diritto civile e diritto antitrust*, in *Riv. dir. civ.*, 2000, II, p. 390 ss.
- PIOL R., *Foodora lascia l'Italia: "mercato difficile, meglio vendere"*, in *huffingtonpost.it*, 3 agosto 2018.
- PISANI C., *La nozione legale di coordinamento introdotta dall'articolo 15 della legge n. 81/2017*, in *DRI*, 2018, n. 3, p. 823 ss.
- PISANI C., *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *RIDL*, 2018, n. 3, I, p. 43 ss.
- PISANI C., *Il subcontratto*, in *NGCC*, 1999, n. 6, p. 245 ss.
- PIZZOFERRATO A., *Libertà di concorrenza e diritti sociali nell'ordinamento UE*, in *RIDL*, 2010, n. 3, I, p. 523 ss.
- POMARES V., *Clasuola "cliente direzionale": una presa di posizione della Corte di cassazione*, in *OGL*, 1998, I, p. 64 ss.
- PRASSL J., *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford 2018.
- PRASSL J., *Pimlico Plumbers, Uber Drivers, Cycle Couriers, and Court Translators: Who is a Worker?*, in *Oxford Legal Studies Research Paper No. 25/2017*.
- PRASSL J., RISAK M., *Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *CLL&PJ*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 619 ss.
- PRIESTLEY T., *À propos du «contrat d'activité» proposé par le rapport Boissonat*, in *Droit social*, 1995, p. 955 ss.
- PRIETO C., *Droit spécial du contrat. L'applicabilité de l'article 81 CE aux contrats d'agence commerciale suppose un comportement indépendant du distributeur*, in *Revue des contrats*, 2007, p. 763 ss.
- PROIA G., *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 177 ss.
- PROIA G., *Riflessioni sulla nozione di coordinazione e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase*, in G. SANTORO PASSARELLI, G. PELLACANI (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Utet, Torino, 2009, p. 141 ss.
- PROIA G., *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *ADL*, 2003, p. 665 ss.;
- PROSPERI F., *Il contratto di subfornitura e l'abuso di dipendenza economica: profili ricostruttivi e sistematici*, Esi, Napoli, 2002.
- PROSPERI F., *Subfornitura industriale, abuso di dipendenza economica e tutela del contraente debole*, in *Rass. Dir. Civ.*, 1999, p. 643 ss.

PROTO PISANI A., *Controversie individuali di lavoro*, Utet, Torino, 1993

PURPURA R., *Lavoratori autonomi e liberi professionisti nel disegno di legge sindacale*, in *RDL*, 1952, I, p. 241 ss.

PUTATURO DONATI F.M., *Agenti e Jobs Act degli autonomi: contraddittorietà sistemiche e incertezze applicative*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 253 ss.

Q

QUARTA A., *Il diritto dei consumatori ai tempi della "peer economy". Prestatori di servizi e "prosumers": primi spunti*, in *EDP*, 2017, n. 2, p. 667 ss.

R

RAMPAZZO N., *Rifkin e Uber. Dall'età dell'accesso all'economia dell'eccesso*, in *Diritto dell'informazione e dell'Informatica*, 2015, p. 957 ss.

RANCI C. (a cura di), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Il Mulino, Bologna, 2012.

RANCI C., *Come cambiano le figure: uno sguardo di lungo periodo*, in ID., *Partite Iva*, cit., p. 69 ss.

RANCI C., *Il lavoro indipendente nella struttura sociale ed economica del nostro paese*, in ID. (a cura di), *Partite Iva*, cit., p. 41 ss.

RATTI L., *La somministrazione di lavoro come modello di disciplina del lavoro tramite piattaforma digitale*, in AIDLASS, *Frammentazione organizzativa e lavoro*, cit., p. 305 ss.

RATTI L., *Online platforms and crowdwork in Europe: a two-step approach to expanding agency work provisions?*, in *CLL&PJ*, 2017, n. 38, p. 477 ss.

RAZZOLINI O., *Jobs Act degli autonomi e lavoro esclusivamente personale. L'ambito di applicazione della legge n. 81/2017*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 13 ss.

RAZZOLINI O., *Il ddl sul lavoro autonomo: dalla tutela della dipendenza alla tutela della persona*, in *nelmerito.com*, 6 maggio 2016.

RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 266/2015.

RAZZOLINI O., *Lavoro e decentramento produttivo nei gruppi di imprese*, in M. AIMO, D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, UTET, Assago, 2014, p. 677 ss.

RAZZOLINI O., *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *DRI*, 2014, n. 4, p. 974 ss.

RAZZOLINI O., *Perché avviare una riflessione su piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, in *DRI*, 2013, n. 4, p. 1080 ss.

RAZZOLINI O., *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giapichelli, Torino, 2012.

RAZZOLINI O., *L'azione e l'astensione collettiva dei piccoli imprenditori nel quadro dei diritti costituzionali della persona. Appunti per un dibattito*, intervento al Convegno *Rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni imprenditoriali*, Verona, 2-3 dicembre 2011.

- RAZZOLINI O., *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell'ordinamento spagnolo*, in *DLRI*, 2011, p. 645 ss.
- RECCHIA G., *Gig Economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *Lav. giur.*, 2018, n. 7, p. 721 ss.
- RECCHIA G., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, paper presentato al convegno *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017.
- RENNA L., *L'abuso di dipendenza economica come fattispecie transtipica*, in *Contr. Impr.*, 2013, n. 2, p. 370 ss.
- REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, II, *Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- RICCI M., *I servizi per l'impiego dopo le modifiche legislative tra luci e ombre*, in *ADL*, 2017, n. 2, I, p. 326 ss.
- RINALDI R., TURITTO F.R., *L'abuso di dipendenza economica*, in P. SPOSATO, M. COCCIA (a cura di), *La disciplina del contratto di subfornitura nella l. n. 192 del 1998*, Giappichelli, Torino, 1999, p. 121 ss.
- RIVA SANSEVERINO L., *Dell'impresa in generale*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, Zanichelli-II Foro italiano, Bologna-Roma, 1969.
- RIVA SANSEVERINO L., *Del lavoro autonomo in generale*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, Zanichelli-II Foro italiano, Bologna-Roma, 1963, p. 151 ss.
- RIZZO A., *Fondi-pensione integrativi e regole di concorrenza*, in *EDP*, 2000, p.171 ss.
- ROCCELLA M., TREU T., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, 7° ed. con la collaborazione di D. IZZI, M. AIMO, Cedam/Wolters-Kluwer, Milano, 2016.
- ROCCELLA M., *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010.
- ROCCELLA M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 65/2008, spec. p. 34 s.
- ROCCELLA M., *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del sig. B*, in *RGL*, 2007, n. 2, II, p. 131 ss.
- ROCCELLA M., *Intervento sul tema: Il lavoro e i lavori*, in *LD*, 1989, n. 1, p. 28 ss.
- ROCCO A., *Principi di diritto commerciale. Parte generale*, Utet, Torino, 1928.
- ROCIOLA A., COSIMI S., *Se lo chiamate "lavoro" non avete capito cosa è Foodora (né la sharing economy)*, in *startupitalia.eu*, 12 ottobre 2016.
- RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO P., *Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos*, en J. CRUZ VILLALÓN, F. VALDÉS DAL-RÉ (Dirs.), *El Estatuto del trabajo autónomo*, Wolters Kluwer España, Las Rozas, 2008, p. 331 ss.
- ROGERS B., *Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics*, *Harvard Law & Policy Review*, 2016, n. 10, p. 479 ss.
- ROLLAND L., «*Qui dit contractuel, dit juste.*» (*Fouillée*) ... *en trois petits bonds, à reculons*, in *Mc Gill Law Journal / Revue De Droit De Mc Gill*, 2006, n. 51, p. 765 ss.
- ROMAGNOLI U., *Arriva un bastimento carico di «A.»*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Esi, Napoli, 1990, p. 31 ss.

- ROMAGNOLI U., *Il diritto del lavoro nel prisma del principio d'eguaglianza*, in *RTDPC*, 1997, n. 3, p. 533 ss.
- ROMAGNOLI U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, Milano, 1967.
- ROMEO C., *L'avvocato in regime di monocommittenza: tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. giur.*, 2018, n. 8-9, p. 774 ss.
- ROMANO V.C., *La natura della responsabilità da abuso di dipendenza economica tra contratto, illecito aquiliano e culpa in contrahendo*, in *NGCC*, 2012, I, p. 298 ss.
- ROPPO V., *Il contratto del duemila*, 3° ed., Giappichelli, Torino, 2012.
- ROPPO V., *Contratto di diritto comune, contratto del consumatore, contratto con asimmetria di potere contrattuale: genesi e sviluppo di un nuovo paradigma*, in ID., *Il contratto del duemila*, cit., p. 65 ss.
- ROPPO V., *Giustizia contrattuale e libertà economiche: verso una revisione della teoria del contratto?*, in *Pol. dir.*, 2007, p. 451 ss.
- ROPPO V., *Parte generale del contratto, contratti del consumatore e contratti asimmetrici (con postilla sul «terzo contratto»)*, in *RDP*, 2007, p. 669 ss.
- ROPPO V., *Il contratto*, Giuffrè, Milano, 2001.
- ROSENBLAT A., STARK L., *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*, in *International Journal of Communication*, 2016, 10, p. 3758 ss.
- 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*, cit., p. 197 ss.
- ROTA A., *Dovere d'influenza sulle astensioni collettive dal lavoro: una "maliziosa" strategia mascherata o una rigorosa decisione?*, in *RIDL*, 2013, II, p. 443 ss.
- ROTISCIANI A. (a cura di), *Del declino e delle occasioni mancate. Numeri e condizione del Dottorato in Italia*, VI indagine ADI su Dottorato e Post-Doc, 6 ottobre 2016, in *dottorato.it*.
- RUSSO E., *Imprenditore debole, imprenditore-persona, abuso di dipendenza economica, "terzo contratto"*, in *Contr. Impr.*, 2009, p. 120 ss.

S

- SAETTA S., *Sui limiti della tutela costituzionale del lavoratore padre*, in *MGL*, 1994, n. 3, p. 297.
- SAGARDOY BENGOCHEA J.A., GIL Y GIL J.L., *Supuestos incluidos*, en A.V. SEMPERE NAVARRO, J.A. SAGARDOY BENGOCHEA (Dirs.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2010, p. 17 ss.
- SAGARDOY DE SIMÓN I., *Forma y duración del contrato*, en A.V. SEMPERE NAVARRO, J.A. SAGARDOY BENGOCHEA (Dirs.), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2010, p. 141 ss.
- SALOMONE R., *Deleghe al Governo in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in Ordini e Collegi, sicurezza e protezione sociale (e relative procedure di adozione)*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 49 ss.
- SALOMONE R., *Le libere professioni intellettuali*, Cedam, Padova, 2010
- SANDULLI P., *Il lavoro autonomo. Disposizioni generali*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, XV, Utet, Torino, 1986.

- SANTONI F., *Continuità e innovazione nella disciplina degli scioperi nei servizi essenziali*, in *RIDL*, 2000, n. 4, I, p. 373 ss.
- SANTONI F., *Lo “sciopero degli avvocati” nel giudizio della Corte costituzionale*, in *MGL*, 1996, p. 566.
- SANTORO C., *La delega “in bianco” alla contrattazione collettiva sulle collaborazioni “etero-organizzate” e prime applicazioni concrete*, in *DRI*, 2015, n. 4, p. 1165 ss.
- SANTORO PASSARELLI F., voce *Opera (Contratto di)*, in *NNDI*, XI, Utet, Torino, 1965, p. 982 ss.
- SANTORO PASSARELLI F., *Spirito del diritto del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1948, I, p. 275 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterorganizzato e l'interpretazione autentica del lavoro coordinato ex art. 15 d.lgs. [sic] n. 81 del 2017*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 433 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 3, I, p. 369 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro subordinato. L'identificazione della fattispecie*, in ID. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, 7° ed., Utet, Milano, 2017, p. 20 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, n. 3, p. 771 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Una fattispecie in via di trasformazione?*, Jovene, Napoli, 2015.
- SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 2)*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt University Press, 2015, p. 9 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., voce *Lavoro subordinato*, in *Enciclopedia del Diritto on line*, Treccani, 2015.
- SARACINI E., TOFFOLETTO F., *Il contratto di agenzia. Artt. 1742-1753*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2014.
- SANTORO PASSARELLI G., *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *RIDL*, 2013, I, p. 103 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., voce *Lavoro autonomo*, in *ED Ann.*, V, Giuffrè, Milano, 2012, p. 711 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Opinioni sul lavoro a progetto*, in *DLRI*, 2006, n. 2, p. 389 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *ADL*, 2005, p. 95 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *ADL*, 2004, n. 1, p. 27 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., voce *Lavoro autonomo*, in *EGT*, XVIII, Treccani, Roma, 1990, p. 1 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro «parasubordinato»*, Franco Angeli, Milano, 1979, p. 41.
- SAVELLI F., *Foodora: «Quattro euro a consegna, contributi e assicurazione infortuni: vi spieghiamo perché paghiamo così»*, in *corriere.it*, 4 novembre 2016.
- SAVELLI F., *Foodora, salta l'incontro tra azienda e fattorini. Il ministero avvia le ispezioni*, in *corriere.it*, 14 ottobre 2016.

- SCARPELLI F., *Convertito in legge il “decreto dignità”: al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *giustiziacivile.com*, 3 settembre 2018.
- SCARPELLI F., *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, in *LD*, 1999, n. 4, p. 553 ss.
- SCARSO A.P., *Abuso di dipendenza economica, autonomia contrattuale e diritto antitrust*, in *Resp. Civ. e Prev.*, 2008, I, p. 261 ss.
- SCHEIBER N., *Gig Economy Business Model Dealt a Blow in California Ruling*, in *nytimes.com*, 30 aprile 2018.
- SCIARRA S., *Diritto del lavoro e regole della concorrenza in alcuni casi esemplari della Corte di Giustizia Europea*, in *DML*, 2000, n. 3, p. 597 s.
- SCIOTTI R., *La subordinazione come fattispecie unitaria complessa*, Giappichelli, Torino, 2014.
- SCOFFERI M., *L'avvocato, ancorché strutturato, non è mai imprenditore*, in *D&G*, 27 giugno 2013.
- SCOGNAMIGLIO C., *Il c.d. Jobs Act dei lavoratori autonomi: verso un'ulteriore articolazione della categoria del contratto?*, in *Corr. giur.*, 2017, n. 10, p. 1181 ss.
- SCOGNAMIGLIO R., *Diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 2000.
- SCOGNAMIGLIO R., voce *Lavoro I) Disciplina costituzionale*, in *EGT*, XVIII, Treccani, Roma, 1989, p. 1 ss.
- SCOTTI U., *Aspetti di diritto sostanziale del d.lgs. 9 ottobre 2002, n. 231*, in *Giur. mer.*, 2003, p. 603 ss.
- SEMENZA R., MORI A., BORGHI P., *Alla ricerca di cittadinanza: il lavoro autonomo professionale in Italia, Germania e Regno Unito*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2017, 18, n. 1, p. 41 ss.
- SERRA M.R., *Generazione call center*, in *D – La Repubblica*, 3 ottobre 2013.
- SERRANI D., *Brevi note in tema di libertà contrattuale e principi costituzionali*, in *Giur. cost.*, 1965, p. 283 ss.
- SERRANO GARCÍA J.M., *La “uberización” del trabajo: una forma más de violencia laboral*, en L. MELLA MÉNDEZ (Dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales*, cit., p. 209 ss.
- SGROI A., *La tutela previdenziale delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RGL*, 2016, n. 1, I, p. 101 ss.
- SIGNORINI E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018.
- SILBERMAN S., IRANI L., *Operating an employer reputation system: lessons from Turkopticon, 2008-2015*, in *CLL&PJ*, 2016, vol. 37, n. 3, p. 505 ss.
- SILBERMAN S., IRANI L., *Stories We Tell About Labor: Turkopticon and the Trouble with “Design”*, in AA.VV., *Proceedings of Special Interest Group in Human Computer Interaction*, San Jose, 7-12 maggio 2016, p. 4573 ss.
- SINAY H., JAVILLIER J.C., *La grève*, Dalloz, Paris, 1984.
- SMART FRANCE, *Des services mutualisés*, in *smartfr.fr*, s.d.
- SMORTO G., *Caso Uber, l'impatto su tutta la sharing economy*, in *ilsole24ore.com*, 15 maggio 2017.
- SMORTO G., *Critical Assessment of European Agenda for the Collaborative Economy, on behalf of European Parliament. In-Depth Analysis for the IMCO Committee*, European Parliament, Bruxelles, 2017.

- SMORTO G., *The Sharing Economy as a Means to Urban Commoning*, in *Comparative Law Review* 2016, vol. 7, n. 1, p. 1 ss.
- SMORTO G., *I contratti della "sharing economy"*, in *Foro it.*, 2015, n. 4, V, c. 222 ss.
- SMORTO G., *La giustizia contrattuale. Contributo alla definizione di un concetto*, in *Materiali per una storia della cultura giuridica*, 2008, n. 1, p. 219 ss.
- SORU A., *Statuto del lavoro autonomo. Il punto di vista di ACTA, associazione dei freelance*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, cit., p. 159 ss.
- SORU A., *Lo Statuto del lavoro autonomo è legge!*, in *actainrete.it*, 10 maggio 2017.
- SPADA P., voce *Impresa*, in *Digesto priv.*, Sez. comm., VII, Utet, Torino, 1992, p. 32 ss.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e impresa*, in *OGL*, 1986, p. 978 ss.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Riflessioni in tema di continuità, impresa, rapporto di lavoro*, in AA. VV., *Studi in onore di Francesco Santoro Passarelli*, V, Jovene, Napoli, 1972, p. 1025 ss.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Morano, Napoli, 1967.
- SPEZIALE V., *Il salario minimo legale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 244/2015.
- STAGLIANO R., *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Einaudi, Torino, 2018.
- STOLFI M., voce *Appalto (contratto di)*, in *ED*, Giuffrè, Milano, II, 1958, p. 631 ss.
- STRONATI M., *Solidarietà relazione e solidarietà universale: la "liberazione dal bisogno" tra Otto e Novecento*, in G. CANAVESI, E. ALES (a cura di), *Il sistema previdenziale italiano*, cit., p. 3 ss.
- SUNDARAJAN A., *The Sharing economy. The End of Employment and the rise of Crowd Base Capitalism*, Cambridge, Cambridge University Press, 2016.
- SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, *DRI*, 2000, n. 2, p. 217 ss.
- SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, Puf, Paris, 1994,
- SUPPA M., voce *Subfornitura (contratto di)*, in *EGT*, XVII, Treccani, Roma, 2001, p. 1 ss.

T

- TAGLIAGAMBE G., *Il futuro dell'art. 36 Cost.*, in *D&L*, 1993, p. 918 ss.
- TATA E., *Rider di Just Eat perde la gamba in un incidente, gli scrivevano: "Quando arrivi? Ci metti troppo"*, in *milano.fanpage.it*, 18 maggio 2018.
- TERRANOVA P., *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide per la contrattazione*, in AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, cit., p. 123 ss.
- TICOZZI M., *Gli obblighi informativi del professionista sono obbligazioni di risultato*, in *Giur. it.*, 2018, n. 2, p. 330 ss.
- TODOLÍ SIGNES A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa: la clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- TODOLÍ SIGNES A., HERNÁNDEZ BEJARANO M. (Dirs.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Aranzadi, Cizur Menor, 2018.

- TOFFOLETTO F., *Quel “pasticcaccio” sul Codice Civile*, in *S24*, 7 giugno 2017.
- TOFFOLETTO F., *Agenti imprenditori, non lavoratori autonomi*, in *S24*, 23 maggio 2017.
- TOFFOLETTO F., *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Giuffrè, Milano, 2006.
- TOPO A., *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in *LD*, 1997, n. 2, p. 205 ss.
- TORRENT RUIZ A., voz *Locatio-conductio operis*, in *Diccionario de derecho romano*, Edisofer, Madrid, 2005, p. 655.
- TORRENTE A., JANNELLI F., RUPERTO C., *Del lavoro*, in AA. VV., *Commentario del Codice Civile*, V, I, Utet, Torino 1961.
- TORRENTE A., SCHLESINGER P., *Manuale di diritto privato*, 23° ed., Giuffrè, Milano, p. 551 s.
- TOSI P., *L’art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 2015, n. 6, p. 1117 ss.
- TOSI P., *Il dirigente d’azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1974.
- TOZETTO C., *Justiça de São Paulo nega vínculo empregatício a motorista do Uber*, in link.estadao.com.br, 6 giugno 2017.
- TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 2017, n. 3-4, p. 367 ss.
- TREU T., *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *DLRI*, 2015, n. 2, p. 155 ss.
- TREU T., *Uno Statuto per il lavoro autonomo*, in *DRI*, 2010, n. 3, p. 603 ss.
- TREU T., *Politiche del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2001.
- TROPLONG R.T., *De l’èchange et du louage*, in ID., *Le droit civil expliqué suivant l’ordre des articles du Codes*, Wahlen, Bruxelles, 1842,
- TULLINI P., *L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo*, in *L&LI*, 2018, n. 1, p. 1 ss.
- TULLINI P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *LDE*, 2018, n. 1, p. 1 ss.
- TULLIO P., *In tema di concorrenza sleale tra Uber e le cooperative di Radiotaxi*, in *Dir. trasp.*, 2017, n. 3, p. 917 ss.
- TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017
- TULLINI P., *C’è lavoro sul web?*, in *L&LI*, 2015, n. 1, p. 1 ss.
- TURSI A., *L’articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *DRI*, 2013, n. 4, p. 977 ss.

U

- UNTERSCHÜTZ J., *Digital Work - Real Bargaining. How to Ensure Sustainability of Social Dialogue in Digital Era?*, di prossima pubblicazione in I. FLORCZAK, M. OTTO, J. KENNER (eds.), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe*, Edward Elgar, 2018.

V

- VALDÉS DAL-RÉ F., VALDÉS ALONSO A., *Lo Statuto del lavoro autonomo nella legislazione spagnola, con particolare riferimento al lavoro autonomo economicamente dipendente*, in *DRI*, 2010, n. 3, p. 705 ss.
- VALDÉS DAL-RÉ F., *El marco jurídico general de la Leta*, en J. CRUZ VILLALÓN, F. VALDÉS DAL-RÉ (Dirs.), *El estatuto del trabajo autónomo*, Wolters Kluwer España, Las Rozas, 2008, p. 27 ss.
- VALENTE L., *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2016.
- VALLAURI M.L., *Tutela della salute e sostegno alla genitorialità*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 125 ss.
- VALLAURI M.L., *La lunga marcia dei genitori adottivi e affidatari verso la parità*, in D. GOTTARDI (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, cit., p. 85 ss.
- VALLEBONA A., *Le Sezioni Unite sull'insussistenza della parasubordinazione (409 n. 3, c.p.c.) nel rapporto tra società e amministratori*, in *MGL*, 2017, n. 3, p. 141 ss.
- VALLEBONA A., *Sulla natura parasubordinata di medici e infermieri occupati nelle strutture carcerarie*, in *MGL*, 2016, n. 1/2, p. 170 ss.
- VALLEBONA A. (a cura di) *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui giuridici sul lavoro*, Il Sole 24 Ore, 2015.
- VALLEBONA A., *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012.
- VALLEBONA A., *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004.
- VALLEBONA A., *Lavoro autonomo coordinato e diritto sindacale*, in *LD*, 2000, n. 4, p. 311 ss.
- VALLEBONA A., *Lo sciopero degli avvocati sotto l'arbitraria mannaia della Corte costituzionale*, in *Dir. Lav.*, 1996, II, p. 172 ss.
- VARVA S., *Informazioni e accesso agli appalti pubblici*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 399 ss.
- VASARRI V., *Liberi professionisti o dipendenti? I giovani avvocati tra indipendenza, collaborazione e salariato*, in *Prev. forense*, 2018, n. 1, p. 17 ss.
- VENETO G., L. COPPOLA, *Legittimità costituzionale della diversità di trattamento minimo pensionistico tra lavoratori autonomi e subordinati*, in *DL*, 1986, II, p. 324 ss.
- VESSIA V., *Tutela cautelare d'urgenza, obblighi di contrarre e competenza giurisdizionale nell'abuso di dipendenza economica*, in *Contr. Impr.*, 2013, n. 6, p. 1293 ss.
- VETTOR T., *Le ricerche empiriche sul lavoro autonomo coordinato e continuativo e le nuove strutture di rappresentanza sindacale Nidil, Alai e Cpo*, in *LD*, 1999, n. 4, p. 619 ss.
- VIGANÒ B., *Sulla subordinazione la giurisprudenza di merito si allinea con quella di Cassazione*, in *RIDL*, 1992, II, p. 370 ss.
- VIOTTO A., *Le disposizioni fiscali, la deducibilità delle spese e l'accesso del lavoratore autonomo alla formazione permanente*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, cit., p. 73 ss.
- VITOLO R., *Del contratto di agenzia*, in D. VALENTINO (a cura di), *Dei singoli contratti*, in E. GABRIELLI (diretto da), *Commentario del codice civile*, Utet, Torino, 2011, p. 509 ss.
- VOLPE F., *I principi Unidroit e l'eccessivo squilibrio del contenuto contrattuale (gross disparity)*, in *Riv. dir. priv.*, 1999, p. 66 ss.
- VOLTOLINA E., *Iniquo compenso per i giornalisti*, in *repubblicadeglistagisti.it*, 25 giugno 2014.

VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 336/2017.

VOZA R., *La modifica dell’art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 318/2017.

W

WAAS B. *ET AL.*, *Crowdwork – A Comparative Law Perspective*, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2017.

WEISS M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 2016, n. 3, p. 651 ss.

WINGFIELD N., ISAAC M., *Seattle Will Allow Uber and Lyft Drivers to Form Unions*, in *nytimes.com*, 14 dicembre 2015.

Z

ZANELLI E., *Storia e teoria del rapporto di agenzia*, in *Studi urbinati*, XXXII, 1963, p. 147 ss.

ZANELLI E., *La nozione di oggetto sociale*, Giuffrè, Milano, 1962.

ZANELLI P. (a cura di), *Il contratto dei giornalisti*, Zanichelli, Bologna, 1980.

ZANOTELLI L., *Il caso dei pony express ancora al centro della disputa sul metodo della qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, 1997, II, p. 290 ss.

ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018.

ZILIO GRANDI G., BIASI M., *Introduzione: la “coda” del Jobs Act o la “testa” del nuovo diritto del lavoro?*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, cit., p. 3 ss.

ZILIO GRANDI G., *Lavoro gestorio e subordinazione. Una ricostruzione storico-critica*, Cedam, Padova, 2007.

ZILIO GRANDI G., *Rapporti di lavoro e attività gestoria nel diritto romano e nelle prime codificazioni*, in *RIDL*, 2001, n. 1, I, p. 139 ss.

ZILIO GRANDI G., *Rapporti di lavoro e attività gestoria tra autonomia, subordinazione e nuove proposte*, in *RIDL*, 2001, I, p. 399 ss.

ZITTI S., *Contrattazione collettiva e concorrenza: il “prezzo” dell’armonia*, in *RGL*, 2015, II, p. 301 ss.

ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 296/2016.

ZOPPOLI A., *Managerialità, dirigenza e contratto di lavoro*, in *LD*, 1993, p. 301 ss.

ZOPPOLI L., *Giustizia distributiva, giustizia commutativa e contratti di lavoro*, in *DLM*, 2017, n. 2, p. 279 ss.

ZOPPOLI L., *L’«equo compenso» tra contratto collettivo e legge*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo*, cit., p. 65 ss.

ZORLONI L., *Foodora presenta la sua contro-carta dei diritti dei fattorini*, in *wired.it*, 29 giugno 2018.

ZOU M., *The Regulatory Challenges of 'Uberization' in China: Classifying Ride-Hailing Drivers*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2017, vol. 33, n. 2, p. 269 ss.

ZUCARO R., *Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 441 ss.

INDICE DELLA GIURISPRUDENZA CITATA

GIURISPRUDENZA COSTITUZIONALE

- Corte cost. 27 luglio 2018, n. 180, in *cortecostituzionale.it*.
- Corte cost. 7 maggio 2015, n. 76, tra l'altro in *Giur. cost.*, 2015, n. 3, p. 680, con nota di E. GHERA, *La Corte alle prese con una norma di dubbia compatibilità con il c.d. principio di "indisponibilità del tipo"* (p. 690 ss.); in *ADL*, 2016, n. 2, p. 318, con nota di S. BERTOCCO, *Indisponibilità del tipo legale tra certezze della giurisprudenza e nuovi orientamenti dogmatici*; in *RGL*, 2016, n. 1, II, p. 10, con nota di G. FERRARO, *La Corte costituzionale nel vortice delle teorie della subordinazione*.
- Corte cost. 30 aprile 2015, n. 70, tra l'altro in *Giur. It.*, 2015, n. 5, p. 1177, con nota di M. PERSIANI, *Perequazione automatica e adeguatezza delle pensioni. Ancora incertezze su adeguatezza e proporzionalità delle prestazioni pensionistiche*.
- Corte cost. 6 ottobre 2014, n. 228, tra l'altro in *Riv. dir. trib.*, 2014, n. 6, II, p. 250, con nota di E. ARTUSO, *Finalmente dichiarata incostituzionale la presunzione "prelevamento = compenso" per i professionisti: prime osservazioni a caldo*.
- Corte cost. 22 novembre 2012, n. 257, in *GCost*, 2013, n. 1, p. 490, con nota di R. PESSI, *Alcuni aggiustamenti della Consulta sul riconoscimento dell'indennità di maternità "piena" alle lavoratrici autonome*.
- Corte cost. 19 marzo 2002, n. 70, in *cortecostituzionale.it*.
- Corte cost. 15 maggio 2001, n. 133, in *cortecostituzionale.it*.
- Corte cost. 29 gennaio 1998, n. 3, tra l'altro in *RIDL*, 1998, II, p. 226, con nota critica di G. PERA, *Indennità di maternità senza danno?*
- Corte cost. 18 luglio 1997, n. 248, tra l'altro in *Foro it.*, 1997, I, c. 2755, con nota redazionale.
- Corte cost. 27 maggio 1996, n. 171, tra l'altro in *RGL*, 1997, n. 1, II, p. 61 ss., con nota di L. MENGHINI, *L'astensione dalle udienze da parte degli avvocati e il problema dell'estensibilità del diritto di sciopero oltre il limite della subordinazione*, e in *Giust. Civ.*, 1996, n. 9, I, p. 2188, con nota di G. PERA, *Sullo sciopero degli avvocati*.
- Corte cost. 5 febbraio 1996, n. 30, oggi anche in L. MENGONI, *Contratto di lavoro*, a cura di M. NAPOLI, Vita e pensiero, Milano, 2004, p. 149.
- Corte cost. 24 luglio 1995, n. 365, in *Giur. cost.*, 1995, p. 2708.
- Corte cost. 19 gennaio 1995, n. 18, tra l'altro in *D&L*, 1995, n. 3-4, II, p. 327, con nota di V.M. MARINELLI, *La Corte Costituzionale estende il riscatto dei contributi prescritti anche ai collaboratori dell'artigiano*.
- Corte cost. 21 aprile 1994, n. 150, tra l'altro in *MGL*, 1994, n. 3, p. 297, con nota di S. SAETTA, *Sui limiti della tutela costituzionale del lavoratore padre*.
- Corte cost. 31 marzo 1994, n. 115, tra l'altro in *RIDL*, 1995, II, p. 227, con nota di A. AVIO, *La subordinazione ex lege non è costituzionale*.
- Corte cost. 31 marzo 1994, n. 114, in *Il nuovo diritto*, 1994, II, p. 620, con nota di M. NUNZIATA, *Sciopero degli avvocati e mancata sospensione dei termini di prescrizione dei reati: rilevante presa di posizione del "giudice delle leggi"*.
- Corte cost. 2 aprile 1993, n. 181, in *RIDL*, 1994, II, p. 38, con nota di G.L. PINTO, *Lavoratrici autonome e indennità giornaliera di maternità*.
- Corte cost. 29 marzo 1993, n. 121, tra l'altro in *Foro it.*, 1993, I, c. 2432.
- Corte cost. 5 febbraio 1986, n. 31, tra l'altro in *DL*, 1986, II, p. 314, con nota di G. VENETO, L. COPPOLA, *Legittimità costituzionale della diversità di trattamento minimo pensionistico tra lavoratori autonomi e subordinati* (p. 324 ss.).
- Corte cost. 26 maggio 1981, n. 76, tra l'altro in *Foro it.*, 1981, I, c. 1779.
- Corte cost. 10 maggio 1978, n. 65, tra l'altro in *Riv. dir. civ.*, 1978, II, p. 586, con nota di C.A. JEMOLO, *Contro il lavoro autonomo*.
- Corte cost. 19 febbraio 1976, n. 29, in *Foro it.*, 1976, I, c. 508.
- Corte cost. 17 dicembre 1975, n. 241, in *RGL*, 1975, II, p. 977, con osservazioni di F.F.

- Corte cost. 8 luglio 1975, n. 222, in *Foro it.*, 1975, I, c. 1569, con nota di richiami, e in *RGL*, 1975, II, p. 981, con nota di P. GIORDANO.
- Corte cost. 27 dicembre 1974, n. 290, tra l'altro in *Dir. lav.*, 1974, II, p. 397, con nota di G. PERA, *La Corte costituzionale e lo sciopero politico*.
- Corte cost. 20 maggio 1970, n. 75, in *Giur. cost.*, 1970, p. 1014.
- Corte cost. 23 aprile 1965, n. 30, in *Giur. cost.*, 1965, p. 283, con nota di D. SERRANI, *Brevi note in tema di libertà contrattuale e principi costituzionali*.
- Corte cost. 7 luglio 1964, n. 75, in *GCost*, 1964, p. 751, e in *RTDPC*, 1973, p. 1643, con nota di P. PALAZZO, *La prestazione d'opera professionale e l'art. 36 della Costituzione*.

GIURISPRUDENZA DELLE SEZIONI UNITE DELLA CORTE DI CASSAZIONE

- Cass. Sez. Un. 20 gennaio 2017, n. 1545, in *RIDL*, 2017, n. 3, II, p. 538, con nota di S. NAIMOLI, *Il rapporto tra amministratore e società di capitali: la svolta "antilavorista" delle Sezioni Unite*, e in *RGL*, 2017, n. 3, p. 399, con nota di S. BOLOGNA, *Sulla natura giuridica del rapporto tra amministratore e società per azioni*.
- Cass. Sez. Un. 10 maggio 2016, n. 9451, in *Foro it.* 2016, 9, I, c. 2813, con nota di A.M. PERRINO, *In tema di imposta regionale sulle attività produttive*.
- Cass. Sez. Un. 25 novembre 2011, n. 24906, tra l'altro in *Foro It.*, 2012, I, c. 805, nonché in *NGCC*, 2012, I, p. 298, con nota di V.C. ROMANO, *La natura della responsabilità da abuso di dipendenza economica tra contratto, illecito aquiliano e culpa in contrahendo*.
- Cass. Sez. Un. 30 giugno 1999, n. 379, in *GCM*, 1999, p. 1517.
- Cass. Sez. Un. 14 dicembre 1994, n. 10680, in *Foro it.*, 1995, n. 5, I, c. 1486, con nota redazionale.
- Cass. Sez. Un. 16 gennaio 1986, n. 224, in *Foro it.*, 1986, I, c. 1575, con nota redazionale.
- Cass. Sez. Un. 14 marzo 1961, n. 579, in *Foro it.*, 1961, n. 3, I, c. 399, con nota redazionale.

GIURISPRUDENZA DELLE SEZIONI SEMPLICI DELLA CORTE DI CASSAZIONE

(in assenza di diversa indicazione le pronunce si intendono riferite alla Sezione Lavoro)

- Cass. 14 giugno 2018, n. 18643, in *DeJure*.
- Cass., sez. II, 4 giugno 2018, n. 14292, in *DeJure*, con titolo redazionale *I criteri normativamente previsti per la quantificazione degli onorari degli ausiliari del magistrato non si pongono in contrasto con l'art. 36 Cost.*
- Cass., sez. VI, 16 maggio 2018, n. 12027, in *DeJure*, con titolo redazionale *IRAP: nell'attività artistica è presunto l'uso delle sole proprie capacità, pertanto avvalersi di un agente non accerta di per sé l'autonoma organizzazione*.
- Cass., sez. VI, 19 aprile 2018, n. 9786, in *DeJure*, con titolo redazionale *IRAP: condizioni ai fini della sussistenza del presupposto impositivo dell'autonoma organizzazione*.
- Cass. 27 marzo 2018, n. 7587, in *DeJure*.
- Cass. 14 marzo 2018, n. 6324, in *DeJure*, con titolo redazionale *Esclusi i benefici del contratto di riallineamento al libero professionista non imprenditore*.
- Cass. 13 febbraio 2018, n. 3457, in *DeJure*.
- Cass. 2 gennaio 2018, n. 1, in *Foro it.*, 2018, n. 2, I, c. 492.
- Cass., sez. VI, 15 dicembre 2017, n. 30286, in *DeJure*, con titolo redazionale *Il Giudice deve indicare i parametri di liquidazione solo in caso di scostamento apprezzabile dai valori medi della tabella ministeriale*.
- Cass., sez. VI, 13 dicembre 2017, n. 29925, in *DeJure*.
- Cass., sez. VI, 27 novembre 2017, n. 28190, in *D&G*, 27 novembre 2017, con titolo redazionale *Ha natura subordinata l'attività svolta in call center con strumenti aziendali, in orari prestabiliti e con obiettivi minimi da raggiungere*.

- Cass. 16 ottobre 2017, n. 24379, in *DeJure*, con titolo redazionale *Nozione di specifico progetto ex art. 61, dlgs 276/2003: apertura di un nuovo punto vendita di scarpe d'alta moda diverse dall'ordinaria produzione.*
- Cass. 13 ottobre 2017, n. 24193, in *DeJure*.
- Cass. 11 ottobre 2017, n. 23846, in *D&G*, 12 ottobre 2017, con titolo redazionale *Lavoro subordinato, in taluni casi l'assoggettamento al potere direttivo del datore va affiancato da altri criteri.*
- Cass. 3 ottobre 2017, n. 23056, in *RGL*, 2018, n. 1, II, p. 11, con nota di O. LA TEGOLA, *L'eterodirezione della prestazione come criterio selettivo della subordinazione.*
- Cass. 2 ottobre 2017, n. 22984, in *D&G*, 3 ottobre 2017, con titolo redazionale *La subordinazione consiste nell'assoggettamento della prestazione lavorativa al potere di disposizione del datore di lavoro.*
- Cass. 21 luglio 2017, n. 18018, in *Foro it.*, 2017, 10, I, c. 3021.
- Cass. 4 luglio 2017, n. 16377, in *DeJure*, con titolo redazionale *Pizza a domicilio: il rapporto di lavoro tra pizzeria e fattorini è subordinato se la prestazione è effettuata secondo le esigenze organizzative della società.*
- Cass. 13 giugno 2017, n. 14660, in *DeJure*.
- Cass. 3 maggio 2017, n. 10685, in *ADL*, 2017, n. 6, p. 1568, con nota di S. D'ASCOLA, *Sul rapporto di lavoro del collaboratore fisso.*
- Cass. 28 aprile 2017, n. 10583, in *DeJure*.
- Cass. 24 aprile 2017, n. 10189, in *DeJure*, con titolo redazionale *Rapporto di lavoro dei medici incaricati presso gli istituti di prevenzione e di pena per le esigenze del servizio di guardia medica.*
- Cass. 10 aprile 2017, n. 9157, in *DeJure*.
- Cass., sez. II, 4 aprile 2017, n. 8700, in *DeJure*.
- Cass., sez. III, 23 marzo 2017, n. 7410, in *Giur. it.*, 2018, n. 2, p. 330, con nota di M. TICOZZI, *Gli obblighi informativi del professionista sono obbligazioni di risultato.*
- Cass. 17 agosto 2016; n. 17127, in *DeJure*, con titolo redazionale *Lavoro a progetto: la mancata specificazione di un progetto ne comporta la conversione in rapporto di lavoro subordinato e indeterminato.*
- Cass. 3 agosto 2016, n. 16210, in *D&G*, 4 agosto 2016, con nota di M. TONETTI, *La subordinazione nei lavori creativi.*
- Cass., sez. VI, 29 luglio 2016, n. 15805, in *DeJure*, con titolo redazionale *Il giudice può decidere il compenso dell'attività professionale "non protetta" basandosi sulle tariffe di analoghe prestazioni professionali "protette".*
- Cass. 15 giugno 2016, n. 12330, in *DeJure*.
- Cass. 17 maggio 2016, n. 10048, in *D&G*, 18 maggio 2016, con nota di M. CORRADO, *Quella del settore giornalistico non è una subordinazione come le altre.*
- Cass. 16 maggio 2016, n. 10004, in *Foro it.*, 2016, n. 7-8, I, c. 2416.
- Cass. 11 maggio 2016, n. 9681, in *DeJure*.
- Cass., Sez. I, 10 maggio 2016, n. 9463, in *GDir.*, 2016, n. 36, p. 78.
- Cass. 24 febbraio 2016, n. 3647, in *DeJure*.
- Cass., sez. trib., 30 dicembre 2015, n. 2606, in *DeJure*.
- Cass., sez. VI, 22 dicembre 2015, n. 25804, in *DeJure*.
- Cass., sez. II, 6 novembre 2015, n. 22701
- Cass., sez. IV, 4 novembre 2015, n. 22584, in *DeJure*.
- Cass. 29 gennaio 2015, n. 1692, in *Ilgiuslavorista*, 21 maggio 2015, con nota di A. SIMONETTI, *Associazione in partecipazione: autonomia e subordinazione, requisiti.*
- Cass. 22 gennaio 2015, n. 1178, in *RIDL*, 2015, n. 3, II, p. 684, con nota di F. GADALETA, *In tema di prova dell'eterodirezione: mansioni ed indici della subordinazione.*
- Cass. 26 settembre 2014, n. 20367, in *DeJure*.
- Cass., sez. II, 7 maggio 2014, n. 9897, in *DeJure*.
- Cass., sez. II, 21 febbraio 2014, n. 4195, in *DeJure*.
- Cass. 9 gennaio 2014, n. 290, in *Lav. giur.*, 2014, n. 4, p. 406, con nota di G. TREGLIA, *Lavoro giornalistico e subordinazione.*

Cass., sez. I, 13 dicembre 2013, n. 27919, in *DeJure*.

Cass., sez. II, 29 novembre 2013, n. 26856, in *DeJure*.

Cass. 26 agosto 2013, n. 19568, in *Pluris*.

Cass. 6 agosto 2013, n. 18710, in *DeJure*.

Cass. 19 luglio 2013, n. 17718, in *DeJure*.

Cass. 26 giugno 2013, n. 16092, in *D&G*, 27 giugno 2013, con nota di M. SCOFFERI, *L'avvocato, ancorché strutturato, non è mai imprenditore*.

Cass. 4 dicembre 2012, n. 21715, in *DeJure*.

Cass., sez. II, 14 agosto 2012 n. 14510, in *GCM*, 2012, n. 7-8, p. 1038.

Cass. 15 maggio 2012, n. 7517, in *Giust. civ.*, 2013, n. 5-6, I, p. 1098, con nota redazionale.

Cass., sez. VI, 29 dicembre 2011, n. 29837, in *DeJure*.

Cass. 27 dicembre 2011, n. 28982, in *DeJure*.

Cass. 2 dicembre 2011, n. 25811, in *DeJure*.

Cass. 16 agosto 2001, n. 11140, in *Giust. civ.*, 2003, I, p. 2589, con nota di E. BAGIANTI, *Sulla prescrizione dei contributi previdenziali dei liberi professionisti*.

Cass., sez. VI, 21 aprile 2011, n. 9273, in *GCM*, 2011, n. 4, p. 650.

Cass. 14 febbraio 2011, n. 3594, in *Foro it.*, 2011, n. 10, I, c. 2788.

Cass. 20 gennaio 2011, n. 1238, in *DeJure*.

Cass., sez. trib., 13 ottobre 2010, n. 21122, in *Riv. dir. trib.*, 2011, 2, II, p. 83, con nota di F. ODOARDI, *Esclusa l'Irap per i piccoli imprenditori: spunti per una nuova lettura del presupposto impositivo*.

Cass., sez. II, 2 settembre 2010, n. 10914, in *D&L*, 2010, n. 4, p. 1131, con nota di F. CAPURRO, *Ancora sulla qualificazione del contratto d'appalto*.

Cass. 5 agosto 2010, n. 18271, in *MGL*, 2011, p. 153.

Cass., sez. II, 21 maggio 2010, n. 12519, in *GCM*, 2010, n. 5, p. 794.

Cass. 8 febbraio 2010, n. 2728, in *GCM*, 2010, n. 2, p. 167.

Cass. 18 settembre 2009, n. 20106, tra l'altro in *Foro it.*, 2010, n. 1, I, c. 85, con nota di A. PALMIERI, R. PARDOLESI, *Della serie "a volte ritornano": l'abuso del diritto alla riscossa* (c. 95 ss.).

Cass. 15 giugno 2009, n. 13858, in *Lav. giur.*, 2009, n. 11, p. 1167.

Cass. 9 febbraio 2009, n. 3113, in *Lav. giur.*, 2009, n. 6, p. 624.

Cass., sez. II, 29 dicembre 2008, n. 30407, in *GDir.* 2009, n. 15, p. 57.

Cass. 15 ottobre 2008, n. 28718, in *GCM*, 2009, n. 2, p. 304.

Cass. 20 luglio 2007, n. 16134, in *GCM*, 2007, n. 7-8.

Cass. 18 aprile 2007, n. 9264, in *Foro it.*, 2007, n. 10, I, c. 2726, con nota di V. FERRARI, *Rischio contrattuale e alea nella qualificazione non giuslavoristica delle prestazioni di lavoro*.

Cass. sez. trib., 16 febbraio 2007, n. 3680, in *Foro it.*, 2007, 3, I, c. 726.

Cass., sez. trib., 16 febbraio 2007, n. 3676, 3677, entrambe in *GCM*, 2007, n. 2.

Cass. 16 gennaio 2007, n. 820, in *RGL*, 2007, II, p. 658 ss., con nota di A. ALLAMPRESE, *Subordinazione e doppia alienità: la Cassazione batte un colpo*.

Cass. 28 dicembre 2006, n. 27576, in *DeJure*.

Cass. 9 ottobre 2006, n. 21646, in *RGL*, 2007, n. 2, II, p. 144, con nota di M. ROCCELLA, *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del sig. B* (p. 131 ss.).

Cass. 11 maggio 2005 n. 9894, in *GCM*, 2005, n. 5.

Cass., sez. II, 6 maggio 2005, in *GCM*, n. 9503, in *GCM*, 2005, n. 5.

Cass. 5 maggio 2005, n. 9343, in *GCM*, 2005, n. 5.

Cass. 23 dicembre 2004, n. 23897, in *Lav. giur.*, 2005, p. 486.

Cass. 21 ottobre 2000, n. 13941, in *NGL*, 2001, p. 154.

Cass. 7 ottobre 2004, n. 20002, in *Foro it.*, 2005, I, c. 2429.

Cass. 1 settembre 2004, n. 17564, in *GCM*, 2004, n. 9.

Cass. sez. trib., 22 luglio 2004, n. 13677, in *DeJure*.

Cass. 21 maggio 2004, n. 9764, *MGC*, 2004, p. 5.

Cass. 25 ottobre 2003, n. 16059, in *GCM*, 2003, n. 10.

Cass. 26 agosto 2003, n. 12517, in *DeJure*.

Cass. 7 marzo 2003, n. 3471, in *GCM*, 2003, n. 4, p. 490.

- Cass. 19 aprile 2002, n. 5698, in *Lav. giur.*, 2002, n. 12, p. 1164, con nota di G. GIRARDI, *Requisiti per la sussistenza del rapporto di subordinazione*.
- Cass. 6 luglio 2001, n. 9167, in *RIDL*, 2002, II, p. 273, con nota di M. AGOSTINI, *Subordinazione e metodi di qualificazione del rapporto*.
- Cass., sez. II, 23 maggio 2000 n. 6732, in *GCM*, 2000, p. 1095.
- Cass. 6 maggio 2000, n. 5738, in *D&G*, 2000, n. 19, p. 73.
- Cass. 2 maggio 2000, n. 5467, in *Corr. giur.*, 2000, n. 8, p. 1029, con nota di F. DI CIOMMO, *L'abuso di potere del preponente nel rapporto di agenzia*.
- Cass. 1 luglio 1999, n. 6761, in *GCM*, 1999, p. 1535.
- Cass. 8 agosto 1998, n. 7799, in *Leggiditalia*.
- Cass. 24 luglio 1998, n. 7288, in *DPL*, 1999, p. 211.
- Cass. 20 maggio 1997, n. 4504, in *OGI*, 1998, I, p. 64, con nota di V. POMARES, *Clasuala "cliente direzionale": una presa di posizione della Corte di cassazione*.
- Cass., Sez. pen., 27 febbraio 1997, in *Cass. pen.*, 1998, n. 2, p. 456, con nota di P. DI NICOLA, G. GUZZETTA, *"Esercizio del diritto" e suo abuso. L'astensione degli avvocati tra disciplina costituzionale e ordinamento penale*.
- Cass. 15 maggio 1996, n. 4501, in *DeJure*.
- Cass. 16 gennaio 1996, n. 326, in *Rep. Foro it.*, 1996, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 416.
- Cass. 2 marzo 1995, n. 2426, in *NGL*, 1995, p., 529.
- Cass. 18 novembre 1994, n. 9775, in *Foro it.*, 1995, n. 5, I, c. 1487, con nota redazionale.
- Cass. 17 novembre 1994, n. 9718, in *Inf. prev.*, 1995, p. 108.
- Cass. 11 agosto 1994, n. 7374, in *RIDL*, 1995, II, p. 480, con nota di A. LASSANDARI, *Qualificazione del rapporto di lavoro, oneri probatori e rilievo della volontà della parti* (p. 483 ss.).
- Cass. 19 maggio 1994, n. 4918, in *Foro it.*, 1995, n. 5, I, c. 1488.
- Cass. 14 luglio 1993, n. 7796, in *RIDL*, 1994, II, p. 317, con nota di L. NOGLER, *Forza contrattuale delle parti e qualificazione del rapporto di lavoro del direttore generale di una s.p.a. con società collegate*.
- Cass. 25 gennaio 1993, n. 811, in *RIDL*, 1993, II, p. 425, con nota redazionale.
- Cass. 10 luglio 1991, n. 7608; in *Giust. civ.*, 1992, I, p. 108, con nota di L. NOGLER, *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro*, e in *RIDL*, 1992, II, p. 370, con nota di B. VIGANÒ, *Sulla subordinazione la giurisprudenza di merito si allinea con quella di Cassazione*.
- Cass. 15 aprile 1991, n. 4030, in *Mass. giur. it.*, 1991.
- Cass. 26 agosto 1990, n. 10382, in *Leggiditalia*.
- Cass. 27 aprile 1990, n. 3532, in *GCM*, 1990, n. 4.
- Cass. 3 aprile 1990, n. 2680, in *RGL*, 1991, II, p. 196
- Cass. 16 luglio 1987, n. 6284, *GCM*, 1987, n. 7.
- Cass. 19 maggio 1987, n. 4565, *GCM*, 1987, n. 5.
- Cass. 25 febbraio 1987, n. 2011, *GCM*, 1987, n. 2.
- Cass. 3 giugno 1985, n. 3310, in *Giur. it.*, 1986, n. 1, I.
- Cass. 21 febbraio 1985, n. 1580, in *RIDL*, 1985, II, p. 551, con osservazioni di S. MENCHINI.
- Cass. 20 aprile 1983 n. 2728, in *RIDL*, 1984, II, p. 302.
- Cass., sez. I, 28 aprile 1982, n. 2645, in *GCM*, 1982, n. 4.
- Cass. 14 novembre 1980, n. 6102, in *Rep. Foro it.*, 1980, voce *Lavoro e previdenza* (controversie), n. 216.
- Cass. 22 dicembre 1978, n. 6167, in *Rep. Foro it.*, 1978, voce *Competenza civile*, n. 203.
- Cass. 29 giugno 1978, n. 3278, in *Foro it.*, 1978, I, c. 1626.
- Cass. 22 luglio 1976, n. 2906, in *Foro pad.*, 1976, I, p. 146.
- Cass. 5 novembre 1975, *Zoppo*, in *Foro it.*, Rep. 1976, voce *Sciopero*, n. 24
- Cass. 4 luglio 1963, n. 1796, in *MGC*, 1963, p. 852.
- Cass. 21 febbraio 1963, n. 590, *RDL*, 1963, II, p. 122.
- Cass. 9 luglio 1959, n. 2212, in *RGL*, 1959, II, p. 543
- Cass., sez. III pen., 24 maggio 1951, *Corpaci*, in *Foro it.*, 1951, II, c. 178.

GIURISPRUDENZA DI MERITO

- Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853, inedita.
- Trib. Torino 7 maggio 2018, n. 778, integrale in *RIDL*, 2018, n. 2, II, p. 283, con nota di P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy* (p. 294 ss.), ma anche in *Lav. giur.*, 2018, n. 7, p. 721 ss., con nota di G. RECCHIA, *Gig Economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*; in *Ilgiuslavorista*, 20 luglio 2018, con nota di F. MEIFFRET, *La natura autonoma (?) del rapporto di lavoro dei riders di Foodora*.
- Trib. Bari 20 aprile 2018, in *Ilgiuslavorista*, 28 giugno 2018, con osservazioni di S. APA, *Criteri rivelatori della natura subordinata del rapporto di lavoro*.
- Trib. Roma 12 marzo 2018, n. 1841, in *DeJure*.
- Trib. Novara 9 gennaio 2018, n. 125, in *DeJure*.
- Trib. Cuneo 13 dicembre 2017, n. 280, in *DeJure*.
- Trib. Bari 4 ottobre 2017, n. 8041, in *DeJure*.
- Trib. Monza 28 settembre 2017, n. 385, inedita a quanto consta.
- Trib. Milano 8 settembre 2017, n. 20146, in *DeJure*.
- Trib. S. Maria Capua Vetere, 13 luglio 2017, n. 2029, in *DeJure*.
- Trib. Venezia 27 giugno 2017, n. 404, in *DeJure*.
- Trib. Roma 25 maggio 2017, in *Foro it.*, 2017, I, c. 2082, con osservazioni di M. CAPUTI (c. 2139 ss.).
- Trib. Roma 8 maggio 2017, n. 4219, in *DeJure*.
- Trib. Roma 3 maggio 2017, n. 4117, in *DeJure*.
- Trib. Forlì 11 aprile 2017, n. 133, in *DeJure*.
- Trib. Roma 7 aprile 2017, in *Foro it.*, 2017, I, c. 2082, con osservazioni di M. CAPUTI (c. 2139 ss.).
- Trib. Torino 24 marzo 2017, in *Foro it.*, 2017, I, c. 2082, con osservazioni di M. CAPUTI (c. 2139 ss.).
- Trib. Milano 11 marzo 2017, n. 740, in *DeJure*.
- Trib. Chieti 9 febbraio 2017, n. 15, in *Ilgiuslavorista*, 5 dicembre 2017, con nota di D. FARGNOLI, *Sui tre requisiti della parasubordinazione: continuità, coordinazione e personalità*.
- App. Milano 31 gennaio 2017, n. 32, inedita a quanto consta.
- Trib. Udine 26 gennaio 2017, n. 29, in *DeJure*.
- Trib. Roma 24 gennaio 2017, in *DeJure*.
- Trib. Roma 9 gennaio 2017, n. 19, in *DeJure*.
- Trib. Udine 10 novembre 2016, n. 1306, in *DeJure*.
- Trib. Roma 5 ottobre 2016, n. 8395, in *DeJure*.
- Trib. Milano 17 giugno 2016, in *Foro it.*, 2016, I, c. 3636, con nota redazionale.
- Trib. Bari 7 giugno 2016, n. 3349, in *DeJure*.
- App. Milano 19 ottobre 2015, n. 653, inedita a quanto consta.
- Trib. Milano 2 luglio 2015, integrale in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2015, n. 6, p. 1068, 1053, nonché in *RIDL*, 2016, n. 1, I, p. 46, con nota di A. DONINI, *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*
- Trib. Milano 25 maggio 2015, integrale in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2015, n. 6, p. 1053, nonché in *RIDL*, 2016, n. 1, I, p. 46, con nota di A. DONINI, *Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber*.
- Trib. Vercelli 14 novembre 2014, in *Foro it.*, 2015, I, c. 3344, con nota redazionale.
- Trib. Milano 17 ottobre 2014, n. 38792, in *DeJure*.
- Trib. Milano 20 agosto 2014, in *DeJure*.

- Trib. Massa 26 febbraio 2014, Trib. Massa 15 maggio 2014, entrambe in *NGCC*, 2015, n. 3, pag. 218, con nota di V. BACHELET, *La clausola squilibrata è nulla per abuso di dipendenza economica e il prezzo lo fa il giudice: note a margine di un caso pilota* (p. 222 ss.).
- Trib. Bergamo 23 dicembre 2013, n. 941, in *DeJure*.
- Trib. Bergamo 12 dicembre 2013, in *RIDL*, 2014, n. 2, II, p. 439, con nota di G. CANAVESI, *L'automaticità delle prestazioni previdenziali per i lavoratori a progetto*.
- Trib. Bassano del Grappa 2 maggio 2013, in *Giur. Comm.*, 2015, n. 4, II, p. 774, con nota di D. ARCIDIACONO, *Abuso di dipendenza economica e mercato rilevante. Il caso della delocalizzazione produttiva* (p. 786 ss.).
- Trib. Milano 30 aprile 2013, n. 1403, in *DeJure*.
- Trib. Modena, sez. I, 23 maggio 2012, n. 873, in *DeJure*.
- App. Roma 31 maggio 2012, n. 2604, in *DRI*, 2013, n. 1, p. 173, con nota di V. MAIO, *La «posizione di garanzia» delle associazioni di categoria nelle ipotesi di astensione dal servizio dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori*.
- App. Roma 29 maggio 2012, n. 3685, in *RIDL*, 2013, II, p. 443, con nota di A. ROTA, *Dovere d'influenza sulle astensioni collettive dal lavoro: una "maliziosa" strategia smascherata o una rigorosa decisione?*
- Trib. Catanzaro 30 aprile 2012, in *Dir. inf. inf.*, 2012, p. 1174, con nota di G. ARANGUENA, *Sospensione di un "account" su "ebay": il contratto telematico B2B tra accettazione "point and click" e tutela dell'accesso al mercato del commercio elettronico*.
- Trib. Bologna 11 aprile 2012, in *ARC*, 2012, n. 3, p. 35
- Trib. Milano 16 febbraio 2012, in *DeJure*.
- Trib. Napoli 19 gennaio 2011, in *Assicurazioni*, 2011, p. 684, con nota di E. FERRANTE, *Agente di assicurazione e recesso dell'impresa in una nuova prospettiva. Abuso di dipendenza economica? Abuso del diritto?*
- Trib. Parma 20 gennaio 2011, n. 58, in *DeJure*.
- Trib. Bari 3 novembre 2010, in *ARC*, 2011, n. 1, p. 36.
- Trib. Forlì 27 ottobre 2010, in *Foro it.*, 2011, I, c. 1578, con nota redazionale.
- Trib. Messina 7 luglio 2010, in *Dir. inf. inf.*, 2011, p. 118, con nota di I.P. CIMINO, *Sospensione dell'account di vendita nel marketplace di ebay, tutela del contratto e della libertà di impresa nel commercio elettronico*.
- Trib. Roma 17 marzo 2010, in *Foro it.*, 2011, I, c. 255, con osservazioni di G. COLANGELO;
- Trib. Torino 12 marzo 2010, in *Foro it.*, 2011, I, c. 271, con nota di A. PALMIERI, *Abuso di dipendenza economica: c'è ma non si vede*.
- Trib. Roma 19 febbraio 2010, in *Foro it.*, 2011, I, c. 255, con osservazioni di G. COLANGELO.
- Trib. Roma 30 novembre 2009, in *Foro it.*, 2011, I, c. 256, con osservazioni di G. COLANGELO.
- Trib. Roma 24 settembre 2009, in *Foro it.*, 2011, I, c. 255, con osservazioni di G. COLANGELO.
- Trib. Roma 2 settembre 2009, n. 17863, in *DeJure*.
- Trib. Roma 5 maggio 2009, in *Foro it.*, 2011, I, c. 255, con osservazioni di G. COLANGELO.
- Trib. Roma 10 dicembre 2008, n.20118, in *DRI*, 2010, n. 1, p. 210, con nota di V. MAIO, *Astensione dal servizio dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori, efficacia degli accordi di settore valutati idonei dalla Commissione di garanzia e responsabilità per omesso esercizio del dovere di influenza sindacale*.
- Trib. Pisa 21 luglio 2008, in *ADL*, 2009, n. 3, p. 911, con nota di I. ALVINO, *Il lavoro a progetto tra individuazione della fattispecie e presunzione di subordinazione*.
- Trib. Roma 3 dicembre 2008, in *DPL*, 2009, p. 1887.
- Trib. Roma 5 febbraio 2008, in *Foro it.*, 2008, I, c. 2326.
- Trib. Roma 28 maggio 2007, n. 10226, inedita a quanto consta.
- Trib. Milano 5 febbraio 2007, n. 1417, in *DeJure*.
- Trib. Milano 18 gennaio 2007, in *DPL*, 2007, p. 1264.
- Trib. Trieste 21 settembre 2006, in *Foro it.*, 2006, I, c. 3513, con osservazioni di G. COLANGELO e di A. PALMIERI.
- Trib. Genova 5 maggio 2006, in *RIDL*, 2007, n. 1, II, p. 40, con nota di S. BARTOLOTTA, *Il lavoro a progetto senza progetto: una critica all'interpretazione «morbida» dell'art. 69, d.lgs. n. 276/2003*.

- Trib. Genova 7 aprile 2006, in *ADL*, 2007, n. 3, p. 736, con nota di M. MARAZZA, *Il concetto di progetto e programma di lavoro nel confronto con la giurisprudenza*.
- Trib. Milano 6 febbraio 2006, n. 356, inedita.
- Trib. Milano 16 dicembre 2005, in *ARC*, 2006, n. 2, p. 46.
- Trib. Ravenna 24 novembre 2005, in *MGL*, 2006, p. 149, con nota di G. PELLACANI, *Il contratto di lavoro a progetto al vaglio della giurisprudenza*.
- Trib. Torino 20 maggio 2005, in *Giur. piem.*, 2006, n. 1, p. 95.
- Trib. Torino, 5 aprile 2005, in *Lav. giur.*, 2005, p. 660, con nota di V. FILÌ, *Il lavoro a progetto in una pronuncia pioniera della giurisprudenza di merito* (p. 665 ss.).
- Trib. Catania 5 gennaio 2004, in *Danno e Resp.*, 2004, p. 426, con nota di A. PALMIERI.
- Trib. Taranto 22 dicembre 2003, in *Foro it.*, 2004, I, c. 262, con osservazioni di G. COLANGELO.
- Trib. Roma 5 novembre 2003, in *Foro it.*, 2003, I, c. 3439, con osservazioni di G. COLANGELO.
- Trib. Bari 2 luglio 2002, in *Foro it.*, 2002, I, c. 3207, con nota di A. PALMIERI, *Abuso di dipendenza economica: dal "caso limite" alla (drastica) limitazione dei casi di applicazione del divieto?*.
- Trib. Bari 6 maggio 2002, in *Foro it.*, 2002, n. 7-8, I, c. 2178, con note di A. PALMIERI, *Rifiuto (tardivo) di fornitura, vessazione del proponente ed eliminazione delle alternative: un caso limite di dipendenza economica*, e di C. OSTI, *Primo affondo dell'abuso di dipendenza economica*.
- Pret. Torino 12 febbraio 1996, in *RIDL*, 1997, II, p. 290, con nota di L. ZANOTELLI, *Il caso dei pony express ancora al centro della disputa sul metodo della qualificazione dei rapporti di lavoro*.
- Pret. Napoli 1 marzo 1993, in *D&L*, 1993, p. 918, con nota di G. TAGLIAGAMBE, *Il futuro dell'art. 36 Cost.*
- Pret. Milano 7 ottobre 1988, in *Foro it.*, 1989, II, c. 2908, con nota di M. DE LUCA, *Autonomia e subordinazione nella giurisprudenza di legittimità: la risposta della giurisprudenza alla «sfida post-industriale», aspettando... Godot*.
- Trib. Milano 10 ottobre 1987, in *RIDL*, 1987, II, p. 688, con nota redazionale.
- Pret. Milano 27 aprile 1987, in *Lavoro* 80, 1987, p. 1025, con nota di S. CHIUSOLO, *Il lavoro subordinato e le nuove forme di organizzazione del lavoro*.
- Pret. Milano 20 giugno 1986, in *RIDL*, 1987, II, p. 70, con nota di P. ICHINO, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, e in *OGL*, 1986, p. 978, con nota di L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e impresa*.
- Pret. Napoli 19 aprile 1985, in *L80*, 1986, p. 852.
- Pret. Venezia 3 luglio 1984, in *L80*, 1984, p. 1117.
- Pret. Cagliari 17 aprile 1982, in *Foro it.*, 1984, I, c. 879, con nota redazionale.
- Pret. Bassano del Grappa 21 giugno 1979, in *RGL*, 1979, II, p. 1132.
- App. Torino 20 luglio 1973, in *Foro it.*, Rep. 1975, voce *Sanitario*, n. 322.
- App. Milano 7 luglio 1961, in *Rep. giust. civ.*, 1963, voce *Lavoro (rapp. di)*, n. 24.

GIURISPRUDENZA AMMINISTRATIVA E TRIBUTARIA

- Cons. St., sez. VI, 22 marzo 2016, n. 1164, in *personaedanno.it*, 24 marzo 2016, con nota di M.A. MAZZOLA, *Il Consiglio di Stato conferma la sanzione di AGCM v CNF*,
- Cons. St., sez. III, 16 marzo 2016, n. 1076, in *giustizia-amministrativa.it*.
- Cons. St., sez. V, 27 gennaio 2016, n. 258, in *Foro it.*, 2016, n. 9, III, c. 457.
- Cons. St., sez. I, parere 23 dicembre 2015, n. 3586, reperibile in <https://www.taxistory.it/wordpress/2016/01/02/il-parere-del-consiglio-di-stato-n-3586-del-23-dicembre-2015/>.
- TAR Lazio, sez. III bis, 30 giugno 2015, n. 8765, in *giustizia-amministrativa.it*.
- TAR Lazio, sez. I, 7 aprile 2015, n. 5054, in *giustizia-amministrativa.it*.
- TAR Lazio, sez. III bis, 7 agosto 2014, n. 8865, in *giustizia-amministrativa.it*.
- Comm. trib. reg. Firenze, (Toscana), sez. VII, 21 novembre 2017, n. 2438, in *DeJure*.

GIURISPRUDENZA EUROPEA

- CGUE 10 aprile 2018, C-320/16, *Uber France SAS*, in *curia.eu*.
- CGUE 20 dicembre 2017, C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain, S.L.* tra l'altro in *Revue des affaires européennes*, 2017, p.757 s., con nota di C. CARTA, *Uber face à la compétition économique et au respect des règles de droit*.
- CGUE 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, in *RIDL*, 2015, II, p. 566, con nota di P. ICHINO, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, e in *RGL*, 2015, II, p. 301, con nota di S. ZITTI, *Contrattazione collettiva e concorrenza: il "prezzo" dell'armonia*.
- CGUE 28 febbraio 2013, C-1/12, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas*, tra l'altro in *GDir.*, 2013, p. 55, con nota di M. CASTELLANETA, *Professioni: sul sistema di formazione obbligatoria gli Ordini sono tenuti a rispettare le regole antitrust. A rischio il sistema che attribuisce al Cnf il potere di disciplinare l'aggiornamento*.
- CGUE 3 marzo 2011, C-437/09, *AG2R Prévoyance*, in *Revue Lamy de la Concurrence*, 2011, n. 28, p. 37, con nota di S. DESTOURS, *Licéité de l'affiliation obligatoire à un régime complémentaire de soins de santé*.
- CGUE 9 luglio 2009, C-319/07, *3F c. Commissione*, in *curia.eu*.
- CGUE 11 dicembre 2007, C-438/05, *Viking*, tra l'altro in *RIDL*, 2008, n. 2, II, p. 249, con nota di M. CORTI, *Le decisioni ITF e Laval della Corte di giustizia: un passo avanti e due indietro per l'Europa sociale*.
- CGUE 14 dicembre 2006, C-217/05, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, in *Revue des contrats*, 2007, p. 763, con nota di C. PRIETO, *Droit spécial du contrat. L'applicabilité de l'article 81 CE aux contrats d'agence commerciale suppose un comportement indépendant du distributeur*.
- CGUE 13 gennaio 2004, C-256/01, *Allonby*.
- CGUE 21 settembre 2000, C-222/98, *Van der Woude*.
- CGUE 21 settembre 1999, C-67/96, *Albany*, in *RIDL*, 2000, II, p. 209, con nota di M. PALLINI, *Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario e nazionale*, nonché in *Lav. giur.*, 2000, n. 1, p. 22, con nota di A. ALLAMPRESE, *Diritto comunitario della concorrenza e contratti collettivi*.
- CGUE 21 settembre 1999, C-115/97 a C-117/97, *Brentjens*, in *EDP*, 2000, p.171, con nota di A. RIZZO, *Fondi-pensione integrativi e regole di concorrenza*.
- CGUE 21 settembre 1999, C-219/97, *Bokken*, in *curia.eu*.
- CGUE 16 settembre 1999, C-22/98, *Becu*, in *Foro. it.*, 2000, IV, c. 525, con nota di C. BRUSCO, *La Corte di giustizia cambia opinione sul lavoro portuale?*.
- CGUE 24 ottobre 1995, C-266/93, *Volkswagen e VAG Leasing*, in *curia.eu*.
- CGUE 14 dicembre 1989, C-3/87, *Aegate*, in *curia.eu*.
- CGUE 16 dicembre 1975, cause riunite 40/73, 48/73, 50/73, 54/73, 55/73, 56/73, 111/73, 113/73, e 114/73, *Coöperatieve Vereniging «Suiker Unie»*, in *curia.eu*.

GIURISPRUDENZA STRANIERA

- Juzgado de lo Social de Valencia 1 giugno 2018, n. 244, testo reperibile in <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>, con commento adesivo di A. TODOLÍ SIGNES, *Primera Sentencia que Condena a Deliveroo y declara la Laboralidad del Rider*.
- Supreme Court of California 30 aprile 2018, n. S222732, *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County*, reperibile in <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>.

- U.S. District Court, Northern District of California, 8 febbraio 2018, caso n. 3:15-cv-05128-JSC, reperibile in <https://www.courthousenews.com/wp-content/uploads/2018/02/grubhub-ruling.pdf>.
- Cour d'Appel de Paris 22 novembre 2017, n. 16/12875, in *RIDL*, 2018, n. 1, II, p. 46, con nota di A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali* (p. 63 ss.).
- Employment Appeal Tribunal, England and Wales, 10 novembre 2017, Case n. UKEAT/0056/17/DA, *Uber et al vs. Aslam, Farrar et al.*, in *RIDL*, 2018, n. 1, I, p. 46 ss., con nota di A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali* (p. 63 ss.).
- Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região, 23 maggio 2017, in *DRI*, 2018, n. 2, p. 705, con nota di A. INGRAO, *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?* (testo integrale reperibile in <https://d2f17dr7ourrh3.cloudfront.net/wp-content/uploads/2017/05/Aco%CC%81rda%CC%83o-RO-Uber-x-Rodrigo-Leonardo-Silva-Ferreira-proc.-0011359-34.2016.5.03.0112-2.pdf>).
- 13º Vara do Trabalho de São Paulo, 20 aprile 2017, reperibile in <https://d2f17dr7ourrh3.cloudfront.net/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%A9nculo.pdf>.
- 33º Vara do Trabalho do Belo Horizonte, 13 febbraio 2017, in *RIDL*, 2017, n. 3, II, p. 560, con nota di G. PACELLA, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, nonché in *DRI*, 2018, n. 2, p. 705, con nota di A. INGRAO, *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?* (testo integrale reperibile in <https://d2f17dr7ourrh3.cloudfront.net/wp-content/uploads/2017/02/uber-sentenc3a7a.pdf>).
- Employment Tribunal, Central London, 26 ottobre 2016, Caso n. 2202551/2015, *Aslam, Farrar et al. vs. Uber et al.*, da noi in *DRI*, 2017, n. 2, p. 575, ., con nota di D. CABRELLI, *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica* (testo integrale reperibile in <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>).
- U.S. District Court, Northern District of California, 3 novembre 2015, *Order Denying Defendant Uber Technologies, Inc.'s Motion For Summary Judgment, O'Connor et al. vs. Uber Technologies Inc. et al.*, caso n. 3:13-cv-03826-EMC, reperibile in <https://www.cand.uscourts.gov/EMC/OConnorvUberTechnologies>.
- California Labor Commissioner 10 March 2015, caso n. 11-46739, *Berwick vs. Uber Technologies Inc. et al.*, reperibile in <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>.
- U.S. District Court, Northern District of California, 3 marzo 2015, caso n. 13-cv-04065-VC, *Order Denying Cross-Motions For Summary Judgment, Cotter et al. vs. Lyft*, reperibile in http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf.
- College van Beroep voor het bedrijfsleven 8 dicembre 2014, caso n. AWB 14/726, reperibile in <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:CBB:2014:450>.
- Tribunal de Relação de Lisboa 10 ottobre 2012, in *dsgi.pt*.

PRASSI

- Circolare Inps 18 settembre 2017, n. 139, *Articolo 8, comma 10, della legge n. 81 del 22 maggio 2017- prestazioni previdenziali di malattia e di degenza ospedaliera ai lavoratori della Gestione separata*, in *inps.it*.
- Circolare Inps 19 luglio 2017, n. 115, *Articolo 7, legge 22 maggio 2017, n. 81 – Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa DIS-COLL. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti*, in *inps.it*.

- Circolare Ministero del Lavoro 1 febbraio 2016, n. 3, *D.Lgs. n. 81/2015 - "discipline organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in lema di mansioni, a norma dell'articolo I, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" - artt. 2 e 54 - collaborazioni coordinate e continuative - indicazioni operative per il personale ispettivo*, in *DeJure*.
- Risposta a interpello 27 gennaio 2016, n. 6, *Art. 9, D.lgs. n. 124/2004 - Sport dilettantistico - Discipline sportive associate ed enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI - Ambito di applicazione art. 2, comma 2 lett.d)*, *D.lgs. n. 81/2015*, in *DeJure*.
- Risposta a interpello 20 gennaio 2016, n. 5, *Art. 9, D.lgs. n. 124/2004 - Applicazione art. 2, comma 1, D.lgs. n. 81/2015 - Rapporti di collaborazione degli intermediari assicurativi*, in *DeJure*
- Risposta a interpello del 22 dicembre 2015, n. 31, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Accesso DIS-COLL - art. 15, D.Lgs. n. 22/2015*, in *DeJure*.
- Risposta a interpello del Ministero del lavoro 15 dicembre 2015, n. 27, *Art. 9, D.lgs. n. 124/2004 - Applicazione art. 2, comma 2, D.lgs. n. 81/2015*, in *DeJure*.
- Provvedimento AGCM 22 ottobre 2014, n. 25154, *Condotte restrittive del CNF*, in *agcm.it*
- Regolamento Consiglio Nazionale Forense 16 luglio 2014, n. 4, *Norme per l'istituzione e le modalità di tenuta dell'elenco delle associazioni forensi maggiormente rappresentative*, in *consigliNazionaleforense.it*.
- Nota Ministeriale 3 dicembre 2008, n. 17286, *Collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto e attività dei call center. Richiesta di chiarimenti dell'Istituto nazionale di previdenza sociale in merito alla corretta applicazione delle circolari n. 1/2004, n. 17/2006 e n. 4/2008*, in *adapt.it*.
- Circolare Agenzia delle Entrate 13 giugno 2008, n. 45/E, *IRAP - assoggettabilità all'imposta degli esercenti arti e professioni - giurisprudenza della Corte di cassazione - istruzioni operative*, in *S24*.
- Circolare 31 marzo 2008, n. 8, *D. L. n. 248/2007 conv. da L. n. 31/2008 e c.p.c. art. 1 commi 1202 e ss.. L. n. 296/2006 trasformazione dei rapporti di collaborazione chiarimenti interpretativi*, in *nidil.cgil.it*.
- Circolare Ministero del Lavoro 14 giugno 2006, n. 17, *Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto. Call center. Attività di vigilanza. Indicazioni operative*, in *adapt.it*.
- Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 gennaio 2004, n. 1, *Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto. Decreto legislativo n. 276/03*, in *fiscoetasse.it*.
- Circolare Inps 26 luglio 2010, n. 101, *Costituzione di rendita vitalizia ex art. 13 legge 12 agosto 1962, n. 1338, a favore dei soggetti iscritti alla Gestione Separata di cui alla legge n. 335/95, art. 2, comma 26, che non siano titolari dell'obbligo contributivo*, in *inps.it*.
- Circolare Ministero delle Finanze 30 aprile 1977, n. 7/1496, in *S24*.

Legenda delle abbreviazioni

ADL – Argomenti di diritto del lavoro
CdS – Corriere della Sera
CLL&PJ– Comparative Labor Law & Policy Journal
Contr. Impr. – Contratto e impresa
Corr. mer. – Il corriere del merito
D&G – Diritto e giustizia
D&L – Rivista critica di diritto del lavoro
Dir. lav. – Il diritto del lavoro
DLM – Diritti lavori mercati
DLRI – Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali
DML – Il diritto del mercato del lavoro
DRI – Diritto delle relazioni industriali
EDP – Europa e diritto privato
Foro it. – Il foro italiano
GCM – Giustizia civile massimario
GCost. – Giurisprudenza costituzionale
GDir – Guida al diritto
Giur. comm. – Giurisprudenza commerciale
Giur. it. – Giurisprudenza italiana
Giur. mer. – Giurisprudenza di merito
Giur. piem. – Giurisprudenza piemontese
Giust. civ. – Giustizia civile
L&LI – Labour & Law Issues
Lav. giur. – Il lavoro nella giurisprudenza
LD – Lavoro e diritto
LDE – Lavoro diritti Europa
MGL – Massimario di giurisprudenza del lavoro
NGCC – La nuova giurisprudenza civile commentata
NGL – Notiziario della giurisprudenza del lavoro
NLCC – Le nuove leggi civili commentate
OGL – Orientamenti della giurisprudenza del lavoro
QDLRI – Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali
Quad. rass. sind. – Quaderni di rassegna sindacale
Resp. Civ. e Prev. – Responsabilità civile e previdenza
RGL – Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
RIDL – Rivista italiana di diritto del lavoro (già **RDL** – Rivista di diritto del lavoro)

Riv. dir. civ. – *Rivista di diritto civile*
Riv. dir. comm. – *Rivista del diritto commerciale*
Riv. dir. impr. – *Rivista di diritto dell'impresa*
Riv. dir. media. – *Rivista di diritto dei media*
Riv. dir. priv. – *Rivista di diritto privato*
Riv. dir. proc. – *Rivista di diritto processuale*
Riv. dir. trib. – *Rivista di diritto tributario*
Riv. it. sc. giur. – *Rivista italiana per le scienze giuridiche*
S24 – Il Sole 24 Ore

