



La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo. Rispondendo a *LLI*

ORSOLA RAZZOLINI

Università di Milano

Professoressa Associata di Diritto del lavoro

orsola.razzolini@unimi.it

ABSTRACT

In spite of the technological changes experienced by the economic organisations, the concept of employment continues to be a milestone of labour and employment law. The main goal of labour law should be that of enlarging the scope of employment protection as to include blue collar workers such as food delivery riders and app-drivers. Genuine self-employment plays nonetheless a central role while the number of working poor has substantially increased in the self-employment sector. These changes enhance the need to increase the level of social security protection and to guarantee decent minimum wages, collective bargaining, right to strike

Keywords: employment; self-employment; gig economy; collective bargaining for self-employed; right to strike; minimum wage.

La subordinazione ritrovata e la lunga marcia del lavoro autonomo. Rispondendo a *LLI*

1. Il primo quesito

I quesiti proposti vanno al cuore del problema della subordinazione. Il primo prende le mosse dalla diffusione della *platform economy*, che ha catalizzato l'attenzione di giuristi e sociologi, riproponendo un dilemma classico: la dicotomia subordinazione/autonomia è ancora «congiuntamente esaustiva e reciprocamente esclusiva» delle forme di lavoro esistenti⁽¹⁾ o sarebbe auspicabile introdurre categorie intermedie, il *tertium genus*? Nel concentrarsi troppo sulle fattispecie si rischia però di dimenticare che la vera posta in gioco sono gli effetti o, meglio, le tutele.

La subordinazione è anzitutto un criterio di imputazione delle tutele di diritto del lavoro, è la porta di accesso all'intero mondo delle protezioni concepite, forse a torto, come «un blocco unico e inscindibile»⁽²⁾ collegato alla fattispecie fondamentale. Dunque, quando ci interroghiamo sulla fattispecie e sui suoi confini, ci stiamo in realtà domandando chi abbia il diritto alle tutele o, per usare una metafora culinaria utilizzata da Pedrazzoli a scopi didattici, chi abbia il diritto di mangiare «un piatto fumante di tortellini»⁽³⁾. Nel proporre l'introduzione di un *tertium genus*, non si sta tanto (o solo) fornendo una classificazione più razionale e moderna delle forme di lavoro, ma si sta specialmente individuando chi mangerà un piatto di tortellini più piccolo o non mangerà affatto. Efficacemente, Benjamin Sachs ha osservato che, prima di introdurre categorie nuove, bisogna chiedersi se l'effetto sarà quello di un

⁽¹⁾ N. Bobbio, *Dell'uso delle grandi dicotomie nella teoria del diritto*, in Id., *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Editori Laterza, 1977, 123 ss.; Id., *La grande dicotomia*, in *ibidem*, 145 ss. L'espressione venne ripresa da M. Pedrazzoli, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in Aa.Vv., *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Salerno, 22-23 maggio 1998*, Giuffrè, 1999, 95.

⁽²⁾ B. Caruso - R. Del Punta - T. Treu, *Manifesto. Per un diritto del lavoro sostenibile*, WP CSDLE, it., n. 21/2020 21 che criticano giustamente tale impostazione.

⁽³⁾ V. M. Pedrazzoli, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status*, in *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Vita e pensiero, 2003, 349, qui 371 nt. 43, in cui l'P.A., per spiegare il problema della subordinazione, ricostruisce un nesso di imputazione tra l'essere bolognese (la fattispecie) e il piatto di tortellini (gli effetti) domandandosi poi se soltanto i bolognesi che abitano dentro le mura ne abbiano diritto.

“*leveling up*” o, come purtroppo è più spesso avvenuto, un “*leveling down*” delle protezioni a cui il lavoratore avrebbe accesso *senza* la nuova categoria⁽⁴⁾.

Ne sono chiara dimostrazione l’esperienza non fortunata delle collaborazioni coordinate e continuative, che hanno finito con l’alimentare il dualismo del mercato del lavoro restringendo l’accesso alle tutele e frenando la cosiddetta tendenza espansiva del diritto del lavoro, e il più recente dibattito dottrinale, giurisprudenziale e legislativo che si è scatenato sui *riders* del *Food delivery* e sugli autisti di Uber⁽⁵⁾. Si pensi alle risposte normative elaborate in Francia e da ultimo in California, dove è stata di recente approvata con il 58% dei voti favorevoli la *Proposition 22*, che mira a definire gli *app-based drivers* come *independent contractors*, all’evidente fine di porre un freno alla giurisprudenza californiana orientata a qualificare i *drivers* come lavoratori subordinati⁽⁶⁾. L’iniziativa è stata supportata da giganti come Uber, Lyft, DoorDash e Instacart ed è stata accompagnata dalla campagna più costosa della storia (circa 200.000.000 di dollari contro i 20.000.000 spesi dagli oppositori) fatta anche di video realizzati dagli stessi lavoratori: resta emblematico quello in cui uno di

(4) B. Sachs, *Thinking About A Third Category Of Work In The Trump Years*, in <https://www.onlabor.org/the-right-and-wrong-strategy-for-gig-work-in-the-trump-years/>, 14 febbraio 2017.

(5) Non è questa la sede per ripercorrere il vasto dibattito in materia. Basti qui citare la sentenza della Corte di cassazione, 24 gennaio 2020, n. 1663 e alcuni dei più recenti contributi dottrinali: ad esempio, O. Mazzotta, *L’inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, *Labor*, 2020, 5; M. Magnani, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia: tra ambiguità normativa e operazioni creative della giurisprudenza*, *DRI*, 2020, 105 ss.; A. Maresca, *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, *RIDL*, 2020, I, 73 ss.; S. D’Ascola, *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, *LD*, 2020, 3 ss.; G. Vidiri, *I nuovi rapporti di lavoro tra leggi oscure e soggettivismo giudiziario*, *ADL*, 2020, 100 ss.; S. Giubboni, *Le nuove frontiere di diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, *VTDL*, 2020, 243 ss.; A. Perulli, *Collaborazioni eterorganizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come “orientarsi nel pensiero”*, *DRI*, 2020, 267 ss.; O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo: una rilettura*, *DRI*, 2020, 345 ss.; M.T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema di contratti in cui è dedotta un’attività di lavoro*, *DRI*, 2020, 488 ss.; G. Proia, *Le “collaborazioni organizzate” dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, *DRI*, 2020, 499 ss.; G. Santoro-Passarelli, *L’interpretazione dell’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e i riders nella sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, *DRI*, 2020, 512 ss.; M. Persiani, *Ancora sul concetto di coordinamento*, *RIDL*, 2020, I, 337 ss.; G. Ferraro, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, *RIDL*, 2020, I, 349 ss.; F. Martelloni, *La tutela del lavoro nel prisma dell’art. 35 Cost.*, *RIDL*, 2020, I, 399 ss. Con riferimento ai lavori monografici, v. A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019; P. Tullini, a cura di, *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, Giappichelli, 2017.

(6) Da ultimo, nell’ottobre 2020, lo ha affermato la California First District Court of Appeal su cui v. <https://www.nytimes.com/2020/10/22/technology/uber-lyft-california.html>.

loro implora di votare a favore per consentirgli di continuare a conciliare le esigenze di vita personale con il lavoro.

Si tratta di una vicenda sconcertante che dà ragione a quanti da tempo osservano che molte imprese globali sono ormai in grado di imporre la loro agenda economica su quella politica e che solo limitando il loro potere di mercato e introducendo adeguati contrappesi, si potrà ridurre la forbice delle disuguaglianze sociali e tutelare la democrazia⁽⁷⁾. Ma al di là di questa notazione, il video del lavoratore che prega di lasciargli l'autonomia e la flessibilità, cela un equivoco di fondo: essere lavoratori subordinati non significa non avere autonomia esecutiva e gestionale e non godere di ampie dosi di flessibilità. Lo scambio non è e non deve essere autonomia *vs.* tutele. Non si spiegherebbe come altrimenti possano essere qualificati come lavoratori subordinati alti dirigenti e *managers*, professori universitari che godono indubbiamente di elevati margini di autonomia e flessibilità; e persino il caso dello *smart working*, dove (come a suo tempo nel lavoro a domicilio) la prestazione è misurata dall'adempimento dei compiti assegnati più che dalla durata e dalla disponibilità nel tempo del lavoratore⁽⁸⁾, dovrebbe far riflettere. La flessibilità negli orari, l'autonomia gestionale ed esecutiva non è incompatibile con il lavoro subordinato. Sarah O'Connor ha centrato il punto quando ha affermato che «non c'è nessuna ragione per cui la *gig economy* non possa mantenere la flessibilità per i lavoratori offrendo nel contempo protezioni lavoristiche adeguate. Accettare che esista una terza via significa codificare il concetto per cui, al fine di ottenere flessibilità, i *blue collar workers* debbono rinunciare ai propri diritti»⁽⁹⁾.

Per venire senza ulteriori indugi al primo quesito, ritengo che specialmente nell'area del lavoro manuale o del lavoro semplice e ripetitivo, più facilmente soggetto ad abusi (i c.d. *blue collar*), sia importante, da un punto di vista di giustizia sociale ed equità, pervenire ad un allargamento della nozione di subordinazione ampliando l'accesso al mondo delle protezioni. A tale risultato è possibile giungere utilizzando la nozione classica di subordinazione e i suoi due requisiti fondamentali: la dipendenza personale e

⁽⁷⁾ È una delle tesi di fondo dell'ultimo volume di J.E. Stiglitz, *Popolo, potere e profitti*, Einaudi, 2020.

⁽⁸⁾ Lo sottolinea P. Ichino, *I riders tra subordinazione e autonomia*, *Lavoce.info*, 11 novembre 2020. Sul tema v., da ultimo, i diversi contributi raccolti in *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, a cura di M. Martone, Quaderni di argomenti di diritto del lavoro, Cedam, 2020.

⁽⁹⁾ S. O'Connor, *The Gig Economy is a symptom of bigger problems*, *Financial Times*, 10 novembre 2020 (traduzione libera di chi scrive).

l'etero-direzione stemperata in etero-organizzazione (la c.d. subordinazione attenuata)⁽¹⁰⁾. In quest'ottica, non mi sembra che, almeno nell'area dei *blue collar workers*, la *app-based economy* abbia modificato il modo di lavorare in modo così dirompente da rendere la sussistenza di tali due requisiti irrintracciabile. Attraverso le nuove tecnologie è possibile raggiungere una capillare etero-organizzazione della prestazione che si svolge al di fuori del perimetro aziendale di cui vengono unilateralmente determinate le modalità di esecuzione anche con riferimento ai tempi e ai luoghi. Mentre la dipendenza personale – vale a dire la disponibilità pressoché permanente del lavoratore che risponde ad un interesse duraturo del datore di lavoro – si può celare dietro una libertà di accettare o rifiutare la chiamata che, attraverso un complesso sistema di incentivi e penalità, appare spesso formale e fittizia. Basti pensare che, secondo una ricerca condotta sul territorio milanese, il 54% dei ciclofattorini lavora in media 40 ore settimanali⁽¹¹⁾: difficile negare in un caso simile la dipendenza vale a dire una duratura e continuativa disponibilità del lavoratore, accettata dal creditore della prestazione, al di là dell'assetto di poteri e di interessi formalmente dichiarato nel contratto.

In questa direzione si muove d'altra parte la recentissima sentenza del Tribunale di Palermo che riconosce, finalmente, la natura subordinata del rapporto poiché se il ciclofattorino lavora mediamente 38 ore la settimana significa che sussiste, oltre alla etero-organizzazione, la dipendenza cioè «la messa a disposizione del datore di lavoro delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali» e che la libertà formalmente dichiarata nel contratto è solo apparente⁽¹²⁾. Nel medesimo senso si sono già pronunciati il *Tribunal Supremo* spagnolo, la *Cour de cassation* francese e, proprio in questi giorni, la Corte federale del lavoro tedesca che, in un caso di *crowdworking*, ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto di lavoro intercorrente tra una piattaforma e un *freelance* valorizzando sia l'etero-organizzazione della prestazione con riferimento al contenuto, ai tempi e ai luoghi della sua

⁽¹⁰⁾ Sul significato di etero-organizzazione e dei suoi indici denotativi v., tra i tantissimi, L. Nogler, *Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo*, ADL, 2014, 884 ss.; Id., *Mono e multi-datorialità tra debito e garanzie patrimoniali dei crediti di lavoro*, ADL, 2018, 639 qui 647 ss.; M. Pallini, *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, RGL, 2016, n. 1, I, 65 qui 71; G. Bolego, *Intelligenza artificiale e regolazione delle condizioni di lavoro*, Labor, 2019, 51 qui 61 ss.

⁽¹¹⁾ M. Fasano - P. Natale, *I riders: una ricerca di carattere ricognitivo*, Università degli Studi di Milano, 2019, disponibile in www.lavorodiritteuropa.it.

⁽¹²⁾ Si tratta della recentissima sentenza pronunciata dal Tribunale di Palermo il 24 novembre 2020 sul caso Foodinho (Glovo) che trae largamente spunto dalla giurisprudenza spagnola in materia.

esecuzione, sia la particolare struttura organizzativa, concepita in modo tale da incentivare il lavoratore ad accettare «pacchetti di ordini» e, nella sostanza, a svolgere un'attività continuativa nell'interesse della committente (20 ore alla settimana per più di un anno)⁽¹³⁾.

Se poi la dipendenza personale può essere effettivamente esclusa, entra in gioco l'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015 che attribuisce alla sola etero-organizzazione, combinata ai requisiti della continuità e della personalità della prestazione, idoneità selettiva delle tutele tipiche del lavoro subordinato che potranno tuttavia essere oggetto di deroga da parte di una contrattazione collettiva “qualificata” (art. 2, co. 2).

Nel contesto descritto, l'avvento delle nuove tecnologie richiede una riflessione che investe, più che la nozione di subordinazione, la perdurante validità del principio della assoluta indisponibilità delle tutele. L'esigenza che, non da oggi, sembra emergere non è superare la fattispecie, ma introdurre quote crescenti di flessibilità, rimodulazione e deroga allo statuto protettivo, da affidare a soggetti collettivi particolarmente qualificati ed entro precisi confini legislativi e costituzionali (si pensi alla disciplina in materia di orario di lavoro, retribuzione, riposi). E, forse, almeno per quei lavoratori che godono di un elevato potere economico di mercato, si potrebbe riscoprire la volontà individuale⁽¹⁴⁾ consentendo loro di rinunciare ad alcune tutele tradizionali in cambio di protezioni più a misura delle proprie specifiche esigenze.

2. Il terzo quesito

Vengo al terzo quesito – accantonando per un momento il secondo – al quale mi sento di rispondere in senso affermativo: sì, l'eterodirezione, intesa come esercizio puntuale e costante del potere direttivo sulla prestazione di lavoro, è uno strumento sempre meno essenziale e tale tendenza si può estendere oltre il microcosmo della *app-based economy*. Che un'impresa possa governare il proprio processo produttivo senza esercitare una stringente eterodirezione sui fattori produttivi è evidente già a partire dagli anni Novanta con

⁽¹³⁾ In Spagna, con riferimento al caso Glovo, v. da ultimo STS, 23 settembre 2020, su ricorso n. 4746/2019; in Francia, sul caso Uber, v. Cass. soc., 4 marzo 2020, n. 374, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374; in Germania v. la Corte federale del lavoro, 1° dicembre 2020, AZR 102/20 che si pronuncia su un rapporto di lavoro piuttosto insolito intercorrente tra una piattaforma che opera in *crowdsourcing* e un *freelance* incaricato di svolgere attività di controllo sul modo di esposizione a scopo pubblicitario delle merci di proprietà di alcuni marchi (clienti della piattaforma) nei negozi di vendita al dettaglio e nelle stazioni di rifornimento.

⁽¹⁴⁾ Il riferimento è a S. Simitis, *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, DLRI, 1990, 87.

il fenomeno del decentramento produttivo che si è manifestato nell'esternalizzazione di segmenti produttivi sia ad imprese sia a lavoratori autonomi⁽¹⁵⁾. Più di due decadi di studi ci hanno portato a concludere che l'impresa riesce tuttavia a mantenere in molti casi il pieno controllo e il coordinamento delle attività svolte dai propri *partners* commerciali, siano essi imprese o lavoratori autonomi. Si spiega così la scelta compiuta da molti ordinamenti di "riaccentrare", entro certi limiti, le responsabilità sull'impresa *leader* attraverso gli strumenti della solidarietà, della codatorialità e, più di recente, del dovere di vigilanza (*devoir de vigilance*) sulle violazioni extraterritoriali dei diritti umani nelle catene globali⁽¹⁶⁾. L'idea di fondo comunemente sottesa a tutte queste prospettive è che, per raggiungere la "organized irresponsibility"⁽¹⁷⁾ e liberarsi delle responsabilità nei confronti dei lavoratori che concorrono al processo produttivo, non è più sufficiente spogliarsi formalmente del potere direttivo attraverso la conclusione di contratti commerciali (quali l'appalto e il contratto d'opera), la creazione di gruppi e reti, l'esternalizzazione di funzioni e fasi al di fuori del territorio nazionale ed europeo. Il dibattito autonomia vs. subordinazione ha, in fondo, il medesimo obiettivo: evitare che il datore di lavoro, modificando i confini della propria organizzazione e rinunciando formalmente all'esercizio del potere direttivo e alla struttura gerarchica interna, eluda le proprie responsabilità, i rischi e i costi del lavoro.

Ad ogni modo, non credo si possa dire che la subordinazione giuridica abbia smarrito «la caratteristica di essere una soluzione tecnica necessaria per l'efficiente gestione del fattore lavoro nell'impresa». In definitiva, il contratto di lavoro subordinato, aggiornato nei suoi contenuti, continua ad essere il fondamentale strumento giuridico di cui l'impresa dispone per acquisire e organizzare il lavoro.

⁽¹⁵⁾ È scontato il riferimento a due convegni A.i.d.la.s.s. del 1998 e del 1999 che, su questo tema, hanno avuto un ruolo centrale: Aa.Vv., *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Salerno, 22-23 maggio 1998*, Giuffrè, 1999; Aa.Vv., *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Trento, 4-5 giugno 1999*, Giuffrè, 2000.

⁽¹⁶⁾ Sul tema v., per tutti, V. Brino, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, 2020. Il dibattito è stato analizzato anche in *DLRI*, 2020, n. 2, 3, 4 con contributi di L. Nogler e F. Guarriello, W. Sanguineti Raymond, V. Brino, C. Malberti.

⁽¹⁷⁾ Questa efficace espressione è stata utilizzata da H. Collins, *A Review of the Concept of Employer by Dr. Jeremias Prassl*, disponibile al sito <https://www.law.ox.ac.uk/content/labour-law-0/blog/2015/11/review-concept-employer-dr-jeremias-prassl>.

Con ciò non intendo affatto sottostimare l'importanza del lavoro autonomo genuino. Sotto quest'aspetto, il dibattito assorbente sui *riders* ha lasciato troppo sullo sfondo il problema del progressivo impoverimento di molti lavoratori autonomi della conoscenza: professionisti iscritti o non iscritti ad albi, *freelance* con elevate conoscenze e *skills* il cui reddito annuale medio si è drasticamente ridotto, complice da ultimo la pandemia, e che si trovano in una condizione di vulnerabilità crescente o «soggezione economica»⁽¹⁸⁾. La pandemia ha contribuito a svelare definitivamente la situazione di grande fragilità di molti di questi lavoratori ed ha fornito la spinta politica che era sin qui mancata per affrontare più convintamente il tema del rafforzamento della loro protezione sociale (dalla maternità ai cali di fatturato dovuti alla crisi, dalla malattia alla pensione), colmando le lacune della l. n. 81 del 2017 che si concentra solo sulle tutele contrattuali.

3. Il secondo quesito

Vengo così al secondo quesito: le tutele costruite intorno al lavoro subordinato – contrattuali e di *welfare* – non devono più essere concepite come un blocco inscindibile. Se per le tutele contrattuali resta fondamentale l'analisi relativa alla distribuzione dei poteri e dei rischi (contrattuali) tra le parti, per le tutele di *welfare* viene in considerazione una “situazione” in cui si trova il lavoratore: la malattia, la maternità e la paternità, la disoccupazione o il calo del fatturato, la vecchiaia. Certo, l'eterodirezione continua a costituire una valida e semplice giustificazione per l'allocazione della parte più considerevole dei costi sulle imprese e sui datori di lavoro. In assenza di eterodirezione si tratta di individuare altri criteri per legittimare il trasferimento di una porzione crescente dell'aliquota contributiva su committenti e clienti (oltre che sui lavoratori). Il principio guida in materia mi sembra quello, affermato dalla Corte di cassazione, della «universalizzazione della copertura assicurativa obbligatoria»⁽¹⁹⁾ in base al quale ogni attività umana per la quale viene corrisposta una forma di remunerazione deve comprendere una quota di contribuzione. Questo indipendentemente dal tipo contrattuale in base al quale l'attività viene svolta.

Come è stato suggerito, al lavoro prevalentemente personale, considerato in termini a-negoziali, cioè a prescindere dal tipo contrattuale di

⁽¹⁸⁾ V., da ultimo, R. Semenza - A. Mori, *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, Fondazione Giacomo Feltrinelli, 2020.

⁽¹⁹⁾ Cass., 12 dicembre 2018, n. 32167.

riferimento (contratto d'opera o contratto di lavoro subordinato), deve collegarsi una «garanzia generale d'istituto»⁽²⁰⁾ comprensiva di tutele minime di carattere costituzionale come la tutela previdenziale e assistenziale, la tutela della maternità, la tutela antidiscriminatoria, alla tutela della *privacy*. Probabilmente, si potrebbe aggiungere il diritto ad un compenso minimo dignitoso superando finalmente la chiusura della giurisprudenza che, come noto, circoscrive l'ambito applicativo dell'art. 36 Cost. al solo lavoro subordinato⁽²¹⁾.

Un cenno particolare merita infine, in questa sede, la tutela sindacale e, in particolare, il diritto alla contrattazione collettiva e allo sciopero. Mi sembra che anche questi due diritti fondamentali, a proiezione collettiva, si ricolleghino non al contratto né alla subordinazione tecnico-funzionale ma ad una situazione di soggezione economia e vulnerabilità che colpisce una certa categoria di lavoratori nel mercato e in presenza della quale il ricorso alla coalizione risulta giustificato socialmente ed economicamente in base agli artt. 3 e 35 della Costituzione.

Non c'è ragione di negare al lavoratore autonomo, la cui attività, a differenza dell'impresa, conserva carattere prevalentemente personale, il ricorso allo strumento del contratto collettivo quando ciò sia necessario per il perseguimento di «obiettivi di politica sociale»⁽²²⁾ che includono il miglioramento delle condizioni di lavoro e il ristabilimento di una condizione di uguaglianza sostanziale, messa a repentaglio dalla diseguale distribuzione dei poteri economici di mercato.

Si tratta di un punto che anche nell'Unione europea, dove sino ad oggi il lavoratore autonomo è stato ostinatamente equiparato all'impresa sotto il profilo dell'applicazione del diritto della concorrenza, si sta finalmente riconsiderando⁽²³⁾ e che è stato chiarito e sottolineato dal Comitato europeo dei diritti sociali (CEDS) in una recente decisione in cui ha giudicato

⁽²⁰⁾ V. M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, *ADL*, 63 ss. qui 89; M. Pedrazzoli, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, cit., 132; da ultimo, F. Martelloni, *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, cit., 425 ss.

⁽²¹⁾ Tra le tantissime, v. Cass., 28 giugno 2017, n. 16213; Trib. Roma, 14 gennaio 2020, n. 228. V. tuttavia le considerazioni di M. Napoli, *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, *Jus*, 2008, 59.

⁽²²⁾ V. CgUE, 21 settembre 1999, C-67/96, *Albany*, ECLI:EU:C:1999:430 e CgUE, 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten*, ECLI:EU:C:2014:241.

⁽²³⁾ V. la recente decisione della Commissione europea di lanciare una consultazione sul tema «*Collective bargaining for the self-employed*» terminata nel Settembre 2020. In dottrina v. I. Lianos - N. Countouris - V. De Stefano, *Re-Thinking the Competition Law/Labour Law Interaction: Promoting a Fairer Labour Market*, *ELLJ*, 10, 2019, 325 ss.

eccessivamente restrittiva e incompatibile con l'art. 6.2 della Carta sociale europea riveduta (1996), in materia di contrattazione collettiva, una legge irlandese che riconosceva il diritto alla contrattazione collettiva, oltre che ai lavoratori subordinati, soltanto ai “falsi” lavoratori autonomi. A parere del Comitato, tale diritto spetta anche ai lavoratori autonomi genuini a condizione che si dimostri *non* che sono assoggettati ad eterodirezione o etero-organizzazione (e cioè che sono “falsi” lavoratori autonomi), ma più semplicemente che, a causa delle condizioni del mercato in cui operano, non hanno il potere economico di negoziare ad armi pari le condizioni di lavoro⁽²⁴⁾.

Resta la questione della “misurazione” della situazione di soggezione e disuguaglianza economica che giustifica il ricorso al contratto collettivo e la sua esenzione dal diritto della concorrenza (*labour exemption*). Si tratta di una verifica che potrebbe essere affidata all’Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM) e condotta con una metodologia *case by case*, sulla falsa riga di quanto già avviene in Australia dove una apposita commissione concede o meno l’esenzione a seconda che l’accordo collettivo risulti o meno nel pubblico interesse “*benefit to the public*” (v. il *Competition and Consumer Act* 2010, art. 90). Potrebbe qui risultare utile l’impiego congiunto di requisiti qualitativi e quantitativi: ad esempio, il livello di compensi mediamente molto basso corrisposti in un determinato settore economico e l’esistenza di reali possibilità di reperire sul mercato alternative soddisfacenti (v. art. 9, l. n. 192 del 1998; art. 3, co. 4, l. n. 81 del 2017).

A conclusioni analoghe si può giungere con riferimento al diritto di sciopero. Già dagli atti dell’Assemblea costituente traspare l’idea che lo sciopero sia un diritto più che del «lavoratore» della «persona» che, in un determinato contesto storico, economico e sociale, si trovi in una condizione di vulnerabilità e disuguaglianza economica che si traduce, inevitabilmente, in disuguaglianza sociale e politica (si pensi al dibattito sul diritto alla resistenza che scaturì proprio dalla discussione sullo sciopero).

D’altra parte, Valente Simi individuava nell’art. 3 Cost. l’essenza del diritto di sciopero, ascritto, al pari del diritto alla contrattazione collettiva, ai «diritti di eguaglianza sociale» intesi come «diritti dati ai lavoratori per la rimozione delle diseguaglianze sociali di fatto»⁽²⁵⁾. Del pari, Gino Giugni ha sempre affermato che ciò che rileva, ai fini del riconoscimento del diritto di

⁽²⁴⁾ CEDS, *Irish Congress of Trade Unions v. Ireland*, Complaint No.123/2016, 12 dicembre 2018, § 111.

⁽²⁵⁾ V. Simi, *Il diritto di sciopero*, Giuffrè, 1956, 90.

sciopero, è il dato dell'eguaglianza sostanziale, non la possibilità o meno di inquadrare la prestazione di lavoro nell'ambito dell'art. 2094 c.c.⁽²⁶⁾.

Va da sé che la contrattazione collettiva e lo sciopero sono strumenti di più difficile utilizzo nell'ambito del lavoro autonomo per una molteplicità di fattori, *in primis* la difficoltà di individuare un chiaro interlocutore negoziale e costringerlo a sedersi al tavolo delle trattative. Una difficoltà che emerge meno nel caso dei *riders*, che pure sono riusciti nell'intento soltanto ricorrendo alle alleanze sociali e, in particolare, al sostegno del sindacato tradizionale e alla mediazione politica, mentre si manifesta con maggiore evidenza in altri settori, ad esempio quello editoriale, dove la disuguaglianza è stata sino ad oggi combattuta, con risultati poco soddisfacenti, attraverso strumenti diversi: manifestazioni pubbliche ad elevato valore simbolico, attività politica e *lobbying*.

Bibliografia

- Aa.Vv., *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Salerno, 22-23 maggio 1998*, Giuffrè, 1999.
- Aa.Vv., *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Trento, 4-5 giugno 1999*, Giuffrè, 2000.
- Bobbio N., *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*, Editori Laterza, 1977.
- Bolego G., *Intelligenza artificiale e regolazione delle condizioni di lavoro*, in *Labor*, 2019, 51.
- Brino V., *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Giappichelli, 2020.
- Carinci M.T., *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema di contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, in *DRI*, 2020, 488.
- Caruso B. - Del Punta R. - Treu T., *Manifesto. Per un diritto del lavoro sostenibile*, in *WP CSDLE*, It. n. 21/2020.
- Collins H., *A Review of the Concept of Employer by Dr. Jeremias Prassl*, disponibile al sito <https://www.law.ox.ac.uk/content/labour-law-0/blog/2015/11/review-concept-employer-dr-jeremias-prassl>.
- D'Antona M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 63.
- D'Ascola S., *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, in *LD*, 2020, 3.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019.
- Fasano M., Natale P., *I riders: una ricerca di carattere ricognitivo*, Università degli Studi di Milano, 2019, disponibile in www.lavorodirittieuropa.it.
- Ferraro G., *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *RIDL*, 2020, I, 2020, 349.
- Giubboni S., *Le nuove frontiere di diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *VTDL*, 2020, 243.
- Giugni G., *Diritto sindacale*, Cacucci, 2000.

⁽²⁶⁾ V. G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2000, 220.

- Ichino P., *I riders tra subordinazione e autonomia*, in *Lavoce.info*, 11 novembre 2020.
- Lianos I. - Countouris N. - De Stefano V., *Re-Thinking the Competition Law/Labour Law Interaction: Promoting a Fairer Labour Market*, in *ELLJ*, 10, 2019, 325.
- Magnani M., *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia: tra ambiguità normativa e operazioni creative della giurisprudenza*, in *DRI*, 2020, 105.
- Maresca A., *Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate*, in *RIDL*, 2020, I, 73.
- Martelloni F., *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, in *RIDL*, 2020, I, 399.
- Martone M. (a cura di) *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, Quaderni di argomenti di diritto del lavoro, Cedam, 2020.
- Mazzotta O., *L'inafferrabile eterodirezione: a proposito di ciclo-fattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 5.
- Napoli M., *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, in *Jus*, 2008, 59.
- Nogler L., *Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo*, in *ADL*, 2014, 884.
- Nogler L., *Mono e multi-datorialità tra debito e garanzie patrimoniali dei crediti di lavoro*, in *ADL*, 2018, 639.
- O'Connor S., *The Gig Economy is a symptom of bigger problems*, in *Financial Times*, 10 novembre 2020.
- Pallini M., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, 2016, n. 1, I, 65.
- Pedrazzoli M., *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in *Aa.Vv., Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Salerno, 22-23 maggio 1998*, Giuffrè, 1999, 95.
- Pedrazzoli M., *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status*, in *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Vita e pensiero, 2003, 349.
- Persiani M., *Ancora sul concetto di coordinamento*, in *RIDL*, 2020, I, 337.
- Perulli A., *Collaborazioni eterorganizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *DRI*, 2020, 267.
- Proia G., *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *DRI*, 2020, 499.
- Razzolini O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo: una rilettura*, in *DRI*, 2020, 345.
- Sachs B., *Thinking About A Third Category Of Work In The Trump Years*, in <https://www.onlabor.org/the-right-and-wrong-strategy-for-gig-work-in-the-trump-years/>, 14 febbraio 2017.
- Santoro-Passarelli G., *L'interpretazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e i riders nella sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *DRI*, 2020, 512.
- Semenza R., Mori A., *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, Fondazione Giacomo Feltrinelli, 2020.
- Simi V., *Il diritto di sciopero*, Giuffrè, 1956.
- Simitis S., *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in *DLRI*, 1990, 87.
- Stiglitz J.E., *Popolo, potere e profitti*, Einaudi, 2020.
- Tullini P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, Giappichelli, 2017.
- Vidiri G., *I nuovi rapporti di lavoro tra leggi oscure e soggettivismo giudiziario*, in *ADL*, 2020, 100.

