
S A G G I

GUIDO VIDIRI

già Presidente della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione

LA GIG ECONOMY E LE NUOVE FORME DI TUTELA DEL LAVORO TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE

SOMMARIO: 1. Le nuove tipologie di contratti di lavoro e la loro classificazione. 2. La lettura dell'art. 2, comma 1, d. lgs n. 81/2015 tra subordinazione ed autonomia. 3. L'attuale atipicità dei nuovi contratti dei lavoratori delle piattaforme digitali. 4. La ratio dell'art. 2 del d. lgs. n. 81/2015. 5. Segue. Ed il difficile approccio ermeneutico nella interpretazione della norma. 6. L'affannosa ricerca delle tutele nei nuovi contratti di lavoro autonomo. 7. Qualche riflessione conclusiva.

1. Le nuove tipologie di contratti di lavoro e la loro classificazione.

Il contratto di lavoro subordinato ha rappresentato per lungo tempo nel diritto del lavoro oltre che una definizione giuridica negoziale anche un referente sociale sul quale il legislatore ha modellato un apparato di tutele e di garanzie volte a privilegiare sul lavoro autonomo quello dipendente assicurando allo stesso, specialmente se a tempo indeterminato, uno specifico ed efficiente trattamento sia sul versante economico che su quello normativo ⁽¹⁾.

La tematica della qualificazione dei rapporti lavorativi nel passato – lungi dall'essere relegata nell'ambito delle problematiche di natura meramente dogmatica attesa la sua rilevanza pratica – si è assestata rigidamente sull'entità del binomio fattispecie/effetti, fondandosi su indirizzi dottrinari e giurisprudenziali consolidati o in via di consolidamento, che hanno costituito per tali rapporti dei riferimenti affidabili in sede applicativa.

A partire però dagli anni novanta del secolo scorso il mercato del lavoro ha mostrato una notevole forza espansiva per l'emergere di nuove tipologie contrattuali che, per porsi ai confini tra autonomia e subordinazione lavorativa, e per non

(1) Sul trattamento riservato nel mercato del lavoro agli *outsiders* a cui l'accesso regolare ad esso è stato per lungo tempo negato mentre agli *insiders* è stata assicurata l'inamovibilità dal posto di lavoro cfr. per tutti P. ICHINO, *Il lavoro ed il mercato*, Ed. Mondadori, Milano, 2006, il quale ha mosso anche severe critiche sull'operato delle organizzazioni sindacali la cui capacità rivendicativa è stata indirizzata alla costruzione di un sistema di tutele per i soli lavoratori *operanti nell'impresa* e non per quelli esterni ad essa per i quali invece non è stato predisposto alcun efficace apparato garantistico.

essere di agevole classificazione, hanno visto opinioni diversificate in ordine alla scelta della normativa deputata a disciplinarli ⁽²⁾.

Tutto ciò ha causato sostanziali modifiche ordinamentali con diretti riflessi sull'intero contesto socio-economico, non soltanto nel nostro Paese ma anche in altri Stati con dirette ricadute sull'intero mercato del lavoro. Ed infatti accanto alle c.d. figure di frontiera (operatori di *call center*, *pony express*, animatori dei villaggi turistici, addetti al ricevimento delle giocate presso le agenzie ippiche e le "sale scommesse", consulenti finanziari o immobiliari, ecc.) ⁽³⁾, sono apparse, come si è detto, nuovi lavoratori (*riders* di Amazon o di Foodora, tassisti di Uber, lavoratori delle piattaforme digitali, ecc.), che tuttora non hanno ricevuto una compiuta ed efficace tutela dei loro diritti nè a livello legislativo sovente per la mancanza di Codici dei lavori, né a livello sindacale per essere nella materia in esame i contratti (o accordi) collettivi di ridotta portata applicativa per la limitata rappresentatività delle organizzazioni sindacali stipulanti ⁽⁴⁾.

(2) Cfr. in dottrina sulle diverse tematiche relative alle *gig economy*, cfr. A. PERULLI, (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, e nel volume vedi: A. PERULLI, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele*, Milano-Padova 2018, pag. 115 e segg.; P. TULLINI, *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino nella regolazione*, pag. 171 e segg. Sul tema cfr. anche T. TREU, *Trasformazione del lavoro: sfide per i sistemi nazionali del diritto del lavoro e di emergenza sociale*, in WP CISDLE "Massimo D'Antona".it – 371/2018; M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, ivi – 360/2018; M. SACCAGNI, *La sentenza Foodora: i rider come i pony express, sono liberi di non lavorare*, in Boll. Adapt, 14 maggio 2018 n. 18, e più di recente G. VIDIRI, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro che cambia: riflessioni sul "caso Foodora"*, in *LavoroDiritti Europa*, n. 1, 2019, nonché R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, e sempre nello stesso numero della suddetta Rivista: P. TULLINI, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*.

(3) Ritene G. VIDIRI, *Subordinazione e autonomia*, op. cit., pag. 3, che a fronte di tali figure lavorative il giuslavorista debba individuare nuovi giusti equilibri tra, da un lato, la libertà di impresa volta ad incrementare i profitti e la produttività dell'azienda ed a migliorarne i prodotti e, dall'altro, il diritto di ciascun lavoratore alla tutela della propria sicurezza, libertà e dignità umana.

(4) Per l'assunto che le tradizionali elaborazioni teoriche visualizzavano una realtà sociale (e contrattuale) diversa dall'attuale perché se prima, nel quadro organizzativo fordista, il binomio impresa-subordinazione sembrava necessario e totalizzante, ora quel binomio si è allentato e può essere sostituito da altri contratti a combinazioni sofisticate cfr. sul punto: M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato* cit., 3, la quale rimarca anche come una parte di quello che è stato chiamato post-fordismo si concretizza nella condotta dell'impresa che, per competere, si concentra sul *core business* – vale a dire su quello che è meglio fare, mentre compra tutto il resto – per cui dopo un secolo il processo di integrazione industriale prima realizzato in verticale dentro l'impresa ha preso ora la direzione opposta e si è realizzato in orizzontale tra le imprese. Per R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Milano 2018, pagg. 75-83, dopo l'impresa *taylorista-fordista*, orientata alla produzione di massa e organizzata all'interno su distribuzioni rigide di mansioni, ha preso piede l'impresa *post-fordista*, che è perennemente alla ricerca di innovazioni, incentrata su manodopera mediamente più qualificata o comunque indotta ad una continua riqualficazione ed orientata a fornire risposte rapide e flessibili a fronte dei mutamenti delle richieste del mercato.

Come è stato di recente ricordato ⁽⁵⁾ in un documentato studio di diritto comparato con riferimento alla materia qui scrutinata si è detto: che i temi della qualità dei rapporti di lavoro e della produttività in azienda hanno assunto una dimensione inedita e potenzialmente dirompente per la materia giuslavoristica per effetto dei frequenti processi di decentramento che hanno investito le relazioni industriali, come più in generale, i sistemi produttivi e sociali ⁽⁶⁾; e che pertanto devono essere oggetto di specifica attenzione «il concetto stesso di lavoro e le categorie giuridiche in cui inquadrarlo» perché le riflessioni che impegnano la disciplina del lavoro «sono incentrate sulle molteplici forme di lavori diversi da quelle prevalenti nel 900 su cui si è costruita la nostra materia, cioè il lavoro subordinato (in particolare quello inserito nell'impresa) ⁽⁷⁾.

Il confrontarsi con forme nuove di lavoro rendendo flessibile il confine tra subordinazione ed autonomia ha finito per mettere in discussione la validità delle tradizionali categorie qualificatorie tanto che in presenza di analoghe fattispecie si sono prospettate posizioni differenziate poi sfociate sia in dottrina che in giurisprudenza in indirizzi contrapposti come attestato significativamente in tema di controversie riguardanti dapprima i *pony express* e ora i c.d. *riders* ⁽⁸⁾.

Invero con riferimento a quei lavoratori che operano tramite piattaforme digitali si è in dottrina sostenuto che il diniego di subordinazione non può essere fondato unicamente sulla asserita libertà di tali lavoratori di dare o meno la propria disponibilità per uno dei vari turni indicati dal committente per essere tale libertà solo un elemento formale, che non assume alcun rilievo qualificatorio in presenza di altri elementi che comprovano l'esistenza di un potere direttivo ed

(5) Cfr. sul punto G. VIDIRI, *Subordinazione ed autonomia*, op. cit., pagg. 3-4.

(6) Così T. TREU, *Trasformazione del lavoro*, op. cit., pag. 5, per il quale tendono ad accentuarsi gli aspetti aziendalistici delle relazioni di lavoro collettivi ma anche individuali con implicazioni *far reaching* più che mai su tematiche di frontiera come il *welfare* e i legami fra lavoro e produttività.

(7) In tali termini ancora T. TREU, *Trasformazione del lavoro*, op. cit., pag. 6, il quale precisa che anche nelle economie c.d. avanzate si rinvencono settori e lavori informali.

(8) Per una esauriente analisi delle decisioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei *pony express* cfr. L. NOGLER, *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Riv. Dir. Ind.*, 1991, pag. 107 e spec. pag. 121, nonché Cass. 25 gennaio 1993, n. 811, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1993, II, pag. 425. Con riferimento al rapporto lavorativo dei *riders* cfr. per soluzioni differenziate Trib. Milano 10 settembre 2018, in *Arg. Dir. Lav.* 2019, II, pag. 151 e segg. con nota di E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla via "giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia* e Trib. Torino 7 maggio 2018, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1, 2018, pag. 1 e segg. con nota di commento di P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, e altra nota di commento di M. BIASI, *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, in *LavoroDirittiEuropa*, n. 2, 2018. Cfr. più di recente Corte Appello Torino 4 febbraio 2019 n. 26, *ivi*, n. 1 del 2019, unitamente a numerose note di commento.

organizzativo del committente e di un suo potere seppure latamente disciplinare⁽⁹⁾. Da qui l'assunto volto a non assegnare un rilevante peso indiziario e qualificatorio alla libertà dei *riders*, per non avere, da un lato, costoro alcuna possibilità di condizionare o di influire sull'organizzazione aziendale e per esercitare, dall'altro, la piattaforma digitale un potere sanzionatorio «attraverso un meccanismo di *bonus malus* ed un penetrante controllo sull'attività svolta dai lavoratori tramite la geolocalizzazione»⁽¹⁰⁾.

Nell'avanzare riserve verso quanto sostenuto dal descritto orientamento si è ritenuto in contrario che propedeutico alla soluzione della problematica scrutinata è l'esame del disposto dell'art. 2, comma 1, del d. lgs 81 del 2015 al fine di stabilire se l'eterorganizzazione regolata da tale disposizione assuma o meno una propria autonomia concettuale e giuridica sia rispetto all'art. 2094 c.c. che alle collaborazioni continuative e coordinate di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c..

Al riguardo si è osservato che, una volta ridotte alla stregua del dato normativo a tre solo le categorie cui ricondurre ogni tipo di attività lavorativa (*Autonomia c.d. pura* disciplinata dai Capi I e II, del Titolo III del Libro V del codice civile-*Collaborazioni organizzate dal committente*, disciplinate dall'art. 2 del d. lgs n. 81 /20157 – ed infine *Subordinazione*, disciplinata dal Capo I, Sezioni II e III, del Titolo II, del Libro V del codice civile)⁽¹¹⁾, ne consegue poi che acclarata «la piena disponibilità del *platform worker* in ordine alla eventualità ed ai tempi della pre-

(9) In tal senso cfr. P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora"*, op. cit., pag. 7 e segg.

(10) In tali termini P. TULLINI, *Le collaborazioni etero- organizzate dei riders*, op. cit., pagg. 3-5, che sembra condividere – anche attraverso riferimenti alla giurisprudenza spagnola (*Jusgado de lo Social n. 6 de Valencia*: sentenza 1 giugno 2012 n. 244, e *Jusgado de lo Social n. 33 de Madrid*: sentenza 11 febbraio 2019 n. 53), francese (*Chambre Sociale* della Cassazione francese, *arrêt du* 28.11.2018 n. 1737) e della Corte di Giustizia Europea (sentenza 4.12.2014, C-413/13) – i passaggi motivazionali della sentenza della Corte d'appello di Torino secondo cui la disciplina protettiva del lavoro subordinato viene estesa al collaboratore autonomo quando questo sia inserito nell'(etero)-organizzazione predisposta dal committente che incide significativamente (ed in modo unilaterale) sulle modalità esecutive della prestazione – in particolare sui tempi ed i luoghi della stessa – pur senza sconfinare nell'uso più stringente dei poteri che sostanziano il requisito dell'etero-direzione ex art.2094 c.c. e che caratterizzano esclusivamente il rapporto di lavoro subordinato. Per una rassegna della giurisprudenza comprensiva anche di quella di altri Paesi in ordine alla qualificazione dei rapporti dei lavoratori delle piattaforme vedi: CAGNI, *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*, op. cit., pag. 31 e segg., cui *adde* per richiami a decisioni recenti R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'appello di Torino*, op. cit. pag. 3, nota 6, e pag. 4, note 6-9.

(11) Per una lettura in tali sensi dell'art. 2 del d. lgs n. 81 del 2015 cfr. in dottrina: G. VIDIRI, *Art. 2 d. lgs. n. 81/2015 e lavoro autonomo: verso un diritto del lavoro a formazione giurisprudenziale?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, I, pag. 1216 e segg.; P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs 81/2015: una "norma apparente"*, *ivi*, 2015, I, pag. 1117 e segg., e più di recente: ID., *Le collaborazioni etero-organizzate*, in *Giur. It.*, 2016, pag. 737 e segg. e da ultimo R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'appello di Torino*, op. cit., pagg. 4-8.

stazione» ed espunta dalla fattispecie concreta l'esistenza di un potere disciplinare» deve escludersi la natura subordinata del rapporto. Conclusione questa che è incentrata sulla ragione fondante dell'essere rimessa all'autonomia del lavoratore la scelta in ordine ai tempi di lavoro e di riposo, esercitata nel momento in cui viene manifestata la propria disponibilità di lavorare in determinati giorni ed orari, e non invece in altri.

Circostanze tutte che portano ad escludere che possa configurarsi come del tutto libero – in presenza della suddetta autonomia riconosciuta al lavoratore in sede negoziale – il potere organizzativo del committente facendo leva sulla sua richiesta di svolgimento della prestazione entro un determinato tempo per la consegna, per essere il rispetto di tale termine obiettivamente necessario ad assicurare quell'ordinato coordinamento necessario per la stessa funzionalità del servizio reso ⁽¹²⁾.

In una ottica distinta va rilevato come nell'affrontare le diverse problematiche connesse alla *gig economy* – al fine di accertare se i *riders* di oggi (o i motofattorini di ieri) siano lavoratori subordinati o autonomi – sia necessario in primo luogo qualificare il relativo rapporto lavorativo alla stregua del disposto dell'art. 2, comma 1, d. lgs n. 81/2015 per poi procedere ad individuarne la vera natura all'esito di un esame delle domande e delle allegazioni delle parti e delle prove che le sorreggono ⁽¹³⁾.

2. La lettura dell'art. 2, comma 1, d. lgs n. 81/2015 tra subordinazione ed autonomia.

La mancanza di certezze caratterizzante l'attuale assetto normativo è da farsi risalire in buona misura alla moltiplicazione delle fonti normative ed alla difficile compatibilità in molti casi delle norme interne con quelle di diritto europeo stante la diversa disponibilità dei singoli Paesi dell'Unione europea a rinunciare a parti

(12) Cfr. sul punto Trib. Milano 10 settembre 2018 n. 1853 cit.

(13) Cfr. al riguardo amplius: M. BIASI, *L'inquadramento giuridico dei riders*, op. cit., pagg. 14-16, ed anche per l'assunto della inapplicabilità del disposto dell'art. 2 del d. lgs n. 81/2015 ai *riders* ed agli altri lavoratori delle piattaforme ai fini classificatori del loro rapporto; E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale"*, op. cit., pagg. 163-164, che rileva come l'impostazione di fondo dell'intervento di riforma del legislatore del 2015 sembri accreditare l'opzione interpretativa volta ad estendere la disciplina del lavoro subordinato a collaborazioni che rimangono di natura autonoma laddove siano continuative, esclusivamente personali e con modalità di esecuzione "organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ai tempi ed al luogo del lavoro", contraddicendo in tal modo ogni interpretazione volta a patrocinare l'incapacità del summenzionato articolo 2 di produrre effetti rispetto all'ambito applicativo del lavoro subordinato.

Per una analisi ed una panoramica delle diverse letture dell'art. 2 d. lgs n. 81/2015 cfr. F. CAPPONI, *La regolamentazione delle collaborazioni etero-organizzate tra legge e contratto: il caso delle piattaforme di food delivery*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, pag. 1250 e segg., ed ancora R. DIAMANTI, *Il lavoro etero-organizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, *ivi*, 2018, I, pag. 107 e segg.

della propria sovranità in funzione di un unico e vincolante ordinamento incentrato su più livelli. Per di più si è in presenza di una legislazione statale spesso di difficile lettura tale da determinare consistenti dubbi interpretativi sulle norme da esaminare con l'effetto, nella materia giuslavoristica, di ricadute negative sulla regolamentazione delle relazioni industriali e sullo stesso mercato del lavoro ⁽¹⁴⁾.

Nè può trascurarsi la considerazione che allorquando una norma lascia all'interprete ed al giudice eccessivi spazi di discrezionalità diviene concreto il pericolo che il diritto risulti condizionato da rigide scelte culturali o da pregiudizi di altro genere.

È proprio con riguardo alla materia in esame è stato ricordato come «l'aspetto politico finisca sovente per avere il sopravvento su quello tecnico» ⁽¹⁵⁾, ed è stata contestualmente criticata la dottrina per avere nel passato sottostimato sistematicamente l'apporto giurisprudenziale ⁽¹⁶⁾. Non è mancato poi chi ha rimarcato come la scienza giuridica sia costantemente permeata da rigide opzioni socio-economiche e sia propensa a leggere il dato normativo «con gli occhiali della ideologia» ⁽¹⁷⁾.

Ad onta però delle decisioni in materia di “subordinazione” o “di autonomia” in cui si può trovare il tutto ed il contrario di tutto, sembra essersi consolidata negli ultimi anni la svolta che va nella situazione di “situare” la subordinazione

(14) Sulla certezza del diritto, sulla crisi della legalità e sul ruolo creativo del giudice con specifico riferimento al diritto del lavoro cfr.: G. VIDIRI, *La certezza del diritto tra «positivismo giuridico» e «giusnaturalismo»*, in *Riv. Inter. Dir. Lav.*, 2016, n. 4, pagg. 511-555; ID., *Clausole generali e certezza del diritto nei rapporti di lavoro e nelle relazioni industriali*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2014, pag. 632 e segg. Più in generale in argomento oltre al doveroso richiamo al noto studio di F. LOPEZ DE ONATE, *La certezza del diritto* (che si legge nella Collana “Civiltà giuridica”, diretta da F. MERCADANTE, contenente anche alcuni testi classici del sapere giuridico, Milano, 1968), che dopo avere indicato le minacce «di fatto» alla certezza del diritto nella mancanza della norma (*ubi nulla praescribitur*), nella sua ambiguità o oscurità (*ubi ambigua et obscura*), nella sua mutazione continua capace di elidere la volontà dello Stato quale volontà permanente e costante, che è il vero carattere dello Stato etico (cfr. *amplius*, pagg. 67-78), aggiunge poi che in tali minacce non vi è una dichiarazione programmatica, che si ritrova invece nelle correnti di pensiero che apportano una minaccia anche teorica alla certezza del diritto, e che si propongono proprio di scalzare questa certezza «che considerano non come un valore ma come un disvalore, nell'esperienza giuridica e nel mondo sociale» (così, pag. 81).

(15) Cfr. in tali sensi M. PERSIANI, *Osservazioni sulla dottrina giuslavoristica nel trentennio dopo la Costituzione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, I, pag. 329.

(16) Così M. PERSIANI, op. ult. cit., pag. 339.

(17) Felice espressione questa adoperata per la prima volta da U. ROMAGNOLI ed utilizzata da F. GALGANO, in F. GALGANO – S. RODOTÀ, *Commentario alla Costituzione*, a cura di G. BRANCA, (artt. 41-44), *Rapporti economici*, tomo II, sub art. 41, Bologna-Roma, 1982, pag. 40, che dopo l'esame dell'art. 41 della Carta, considerato «il nesso necessario di collegamento» tra le diverse disposizioni della «Costituzione economica», ha poi – con riflessioni conferenti anche ai tempi presenti – ricordato come di detto articolo sia mancata una chiave di lettura unitaria perché su di esso si è esercitata quella che è stata «la tentazione, dominante nella nostra cultura giuridica, di leggere la Costituzione con gli occhiali della ideologia».

“all’interno” della complessiva organizzazione dell’azienda, in cui il datore di lavoro è il capo dell’impresa da cui dipendono quindi i lavoratori (art. 2086 c.c.), i quali si obbligano a loro volta “a collaborare”, mediante una adeguata retribuzione, nell’impresa «prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione gerarchica dell’imprenditore» (art. 2094 c.c.)⁽¹⁸⁾.

Dette considerazioni portano a ribadire che, soprattutto per le materie attinenti a interessi di particolare rilievo, è doveroso rifuggire in sede interpretativa – diversamente da quanto avviene in tempi di eclissi del diritto o di nichilismo giuridico – dall’uso strumentale della via giudiziaria per finalità ideologiche, politiche o di altro genere, spesso con il supporto di invasivi circuiti culturali e mass-mediatici.

Da qui la formulazione di una “modesta proposta” che: partendo dall’esame del disposto dall’art. 2, comma 1, d. lgs n. 81/2015, passi poi ad individuarne la *ratio* al fine di accertare la natura del rapporto dei lavoratori delle piattaforme e la loro classificazione, per approdare infine alla indicazione delle specifiche tutele che ai suddetti lavoratori vanno in ogni caso garantiti in presenza di diritti che la Costituzione inderogabilmente riconosce ad ogni forma di attività lavorativa⁽¹⁹⁾.

3. L’attuale atipicità dei nuovi contratti dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Nel rispetto dell’ordine argomentativo sopra indicato va osservato che le collaborazioni di cui al comma 1 del citato art. 2, d. lgs n. 81/2015 fanno riferimento ad una molteplicità di contratti di lavoro autonomo suscettibili di differenziarsi nella loro regolamentazione – a seconda delle varie fattispecie da scrutinare – attraverso una applicazione delle disposizioni sul lavoro subordinato che risultino con ciascuno di essi compatibili.

Ciò ha comportato a livello negoziale che ai vecchi, tradizionali ecomomicizzati contratti di lavoro autonomo (quali ad esempio : i contratti di lavoro autonomo

(18) Cfr. al riguardo tra le altre: Cass. 26 agosto 2013, n. 19568; Cass. 20 agosto 2012, n. 14573; Cass. 15 giugno 2009, n. 13858.

(19) È stato autorevolmente rimarcato che «la scienza giuridica deve mirare soltanto a *sapere qual è il diritto*, non a crearlo» puntualizzandosi al riguardo che se «il giurista abbia la coscienza di questo suo limite e non tenti di soprapporsi al dato positivo, che trova dinanzi a sé» solo allora «l’opera sua è benefica per il diritto» (cfr. in questi termini: P. CALAMANDREI, *La certezza del diritto e la responsabilità della dottrina*, pubblicato originariamente in *Riv. Dir. Comm.*, 1942, I, pag. 341 e ora ripubblicato in F. LOPEZ DE ONATE, *La certezza del diritto*, op. cit., pag. 175, in cui il CALAMANDREI, aggiunge di «immaginare il giurista come un osservatore umile ed attentissimo che, attraverso i suoi strumenti di indagine, vede ogni legge enormemente ingrandita e si accorge, come il biologo che al microscopio riesce a scoprire e a distinguere le cento fibre di cui si compone un fascio muscolare, che ogni norma giuridica, sebbene appaia semplice, è in realtà una somma scomponibile di una moltitudine di regole ognuna delle quali si adatta a una sua particolare previsione».

di agenzia *ex art.* 1742-1753 c.c. ed i contratti di lavoro autonomo *ex artt.* 2222-2238 c.c.) si sono aggiunti altri del tutto nuovi con un procedimento analogo a quello che ha portato nel tempo addietro – a seguito di pressanti bisogni sociali ed economici emersi dalla realtà fattuale – al formarsi di *contratti atipici* che si sono negli anni poi trasformati – anche a seguito di *dicta* giurisprudenziali volti a colmarne o a perfezionarne l'ambito contenutistico – da *contratti sociali* in *contratti tipici*, ad opera del legislatore che ha riconosciuto ad essi una loro specificità e disciplina ⁽²⁰⁾.

Quanto sta accadendo in tempi recenti per effetto della tecnologia e dell'automazione sul mondo del lavoro presenta indubbe affinità con la formazione di tipologie negoziali in altri settori ordinamentali come è attestato da contratti interessanti soggetti che – in presenza di una economia sempre più esposta a oscillazioni ed a variabili non sempre prevedibili in presenza di mercati aperti – corrono il rischio di essere danneggiati da grandi imprese spesso multinazionali con una forza negoziale ben superiore alle altre ⁽²¹⁾.

4. La *ratio* dell'art. 2 del d. lgs. n. 81/2015.

È stato detto che l'effettiva *ratio* dell'art. 2 d. lgs. n. 81/2015 va individuata nell'intento di limitare con immediatezza – attraverso la prescrizione della inutilizzabilità oltre che dell'associazione in partecipazione anche del lavoro a progetto (artt. 52 e 53) – l'illecito utilizzo delle collaborazioni lavorative mediante la di-

(20) Osserva perspicuamente – con riflessioni interamente estensibili alle tematiche in esame – V. ROPPO, *Diritto del lavoro*, Torino, 2010, pagg. 424-426, che il fenomeno dei contratti atipici si lega soprattutto alle *attività economiche organizzate* ed alla continua evoluzione che le caratterizza perché di fronte a nuovi problemi, bisogni e obiettivi generati dalla trasformazione delle tecniche e dei mercati, accade spesso che nessuno dei contratti tipici risulti adeguato a soddisfare le esigenze degli operatori. Costoro infatti non possono più attendere che il legislatore introduca nuovi e più idonei tipi contrattuali perché i tempi delle imprese sono più stretti di quelli della legislazione, ed allora «inventano ed applicano essi stessi nuovi schemi contrattuali di cui c'è bisogno».

(21) Al fine di comprendere le indubbe analogie dei nuovi contratti di lavoro con quelli del passato (come il *leasing*, il *factoring*, il *franchising*) è utile quanto ricordato da V. ROPPO, *Diritto al lavoro*, op. loc. cit., e cioè che questi ultimi, a seguito del loro diffondersi, hanno assunto nel tempo una fisionomia consolidata dall'uso (tanto che per essi si è parlato di *tipi sociali* anziché di *tipi legali*), rimanendo a lungo contratti atipici perché non corrispondenti a nessun tipo legale, con l'aspettativa però della decisione del legislatore di «dare un nome» a qualcuno di questi schemi negoziali trasformandolo in tal modo da *tipo sociale* in *tipo legale*. Trasformazione questa che può adesso verificarsi anche con i nuovi contratti di lavoro, come accaduto in passato ad esempio con il *factoring*, divenuto un contratto tipico con la l. 52/1991 che lo ha disciplinato sotto il nome di «cessione di crediti d'imposta»; come è accaduto pure con il *franchising* con la l. 129/2004 che lo ha regolato e denominato «affiliazione commerciale»; e da ultimo anche per il *leasing* che dopo decenni dalla sua apparizione è divenuto un contratto tipico con la definizione di «locazione finanziaria» ad opera della legge 4 agosto 2017 n. 124 (c.d. legge sulla concorrenza) che ne contiene la disciplina.

stinzione di quelle «genuine» da quelle «false» all'evidente scopo di ampliare, in caso di contratti di collaborazione illegittimi, l'area del lavoro subordinato attraverso la successiva conversione di dette collaborazioni in contratti a tutele crescenti ⁽²²⁾.

Sulla disposizione scrutinata sono state mosse numerose riserve osservandosi al riguardo che la sineddoche giuslavoristica colpisce ancora perché si è ritenuto che, abrogando le co.co.co e le co.co.pro, si torni a dare centralità ad un nuovo tipo di lavoro subordinato *standard* seppure molto diverso da quello tradizionale, con meno tutele in materia di licenziamento e con maggiore flessibilità funzionale (mansioni, controlli a distanza, ecc.) ⁽²³⁾. Si è poi rimarcato anche come la distinzione tra etero-organizzazione del lavoro e coordinamento rischia di rivelarsi quanto mai evanescente nella pratica, a scapito della certezza del diritto ⁽²⁴⁾, precisandosi che risulta difficile ricercare l'impalpabile confine tra la fattispecie delineata dall'art. 2 d. lgs. 81/2015 e quella dell'art. 2094 c.c. dal momento che non è agevole rinvenire in concreto uno spazio autonomo per una subordinazione

(22) Al riguardo cfr. per tutti: O. RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in *WW CISDL "Massimo D'Antona".it*, 266/2015, 2-3, che evidenzia come la volontà del recente legislatore sia stata quella di sostituire al lavoro a progetto – che almeno nelle originarie intenzioni, svolgeva una importante funzione antielusiva – un nuovo filtro costituito da due elementi: il carattere “esclusivamente personale” della prestazione (contrapposto al carattere solo “prevalentemente personale”) e l’etero-organizzazione” (contrapposta al “coordinamento”); D. MEZZACAPO, *La nuova figura delle “collaborazioni organizzate dal committente”. Prime osservazioni*, in *Quaderni giustizia*, 3, 2015, pagg. 58-59, per l’assunto che l’obiettivo delle nuove disposizioni, dichiarato nella relazione illustrativa dello schema del decreto legislativo, sia quello di «estendere le tutele del lavoro subordinato ad alcuni tipi di collaborazione morfologicamente contigue al lavoro subordinato e di sopprimere l’istituto del lavoro a progetto sovente abusato a fini elusivi».

(23) In tali termini A. PERULLI, *Il “falso” superamento dei cococo nel Jobs Act*, in *www.nel Merito.com*, pubblicato il 6 marzo 2015, 1, per il quale l’impressione è che la cultura di fondo sia sempre la stessa: non si capisce (o non si vuole capire) cos’è il contratto di lavoro autonomo di nuova generazione; e sempre in senso critico verso una legislazione volta a ridimensionare detto contratto: ID., *Il lavoro autonomo tradito ed il perdurante equivoco del “lavoro a progetto”*, in *Dir. Rel. Ind.*, n. 1, 2013.

(24) Cfr. al riguardo D. MEZZACAPO, *La nuova figura*, op. cit., pag. 66, il quale, nel rilevare le difficoltà pratiche di distinguere tra subordinazione, etero-direzione e coordinamento, evidenzia pure che, indipendentemente dalle possibili opzioni interpretative, tali difficoltà rischiano di alimentare l’incertezza del diritto e di dilatare eccessivamente i margini di discrezionalità del giudice. Incertezza del diritto che si rischia di alimentare nella materia scrutinata perché come è stato osservato da E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla “via giurisprudenziale”*, op. cit., pag. 165, che nonostante le piattaforme presentino alcuni rilevanti tratti di conformità, esistono al contempo differenze che, a partire “dalla varietà cartolare” riguardano aspetti di rilievo del modello organizzativo concretamente posto in essere, con conseguenze rilevanti in termini di qualificazione dei rapporti di lavoro. Per considerazioni sulle incertezze che attraversano trasversalmente molte delle più rilevanti tematiche del diritto del lavoro cfr.: G. VIDIRI, *Il licenziamento disciplinare nel primo decreto attuativo del Jobs Act tra luci e (non poche) ombre*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, I, pag. 353 e segg.

che non sia caratterizzata dall'organizzazione da parte del datore/committente dei tempi e luoghi della prestazione ⁽²⁵⁾.

Ma le critiche al citato art. 2 non si sono limitate a quelle ora descritte dal momento che si è parlato di tale articolo come una norma apparente o di mero indirizzo interpretativo, negandosi ogni effetto innovativo sul piano pratico ad una disposizione che si è limitata in tal modo a positivizzare un pregresso indirizzo espansivo della giurisprudenza, la quale non ha mai distinto chiaramente l'eterodirezione dall'etero-organizzazione, come è possibile dedurre dal continuo – per quanto tralaticio – riferimento al «vincolo di soggezione del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro» ⁽²⁶⁾.

L'indirizzo dottrinario sopra sinteticamente descritto, riconducibile ad un ottica di positivismo giuridico per una puntuale lettura del dato normativo, porta di fatto a depotenziare due contrapposti orientamenti che hanno trovato seguito tra i giuslavoristi.

L'uno ha patrocinato l'estensione della disciplina del lavoro subordinato anche ad una categoria di lavoratori autonomi, quali quelli delle piattaforme digitali, in ragione della loro debolezza non solo “economica” ma anche “contrattuale” nel rapporto con la controparte committente/datore di lavoro nonostante la qualificazione ad opera dell'art. 2 d. lgs. 81 del 2015 delle loro prestazioni come “autonome” pur essendo queste organizzate in concreto dal committente ⁽²⁷⁾.

L'altro orientamento dottrinario ha di contro nella sostanza sostenuto che il citato art. 2, nell'operare su una specifica fattispecie ha dato riconoscimento in termini qualificatori ad una nozione attenuata di lavoro subordinato, determi-

(25) Così R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'appello Torino*, op. cit., pagg. 5-6, che aggiunge anche come, per altro verso, non sia neanche facile comprendere quando le modalità del coordinamento siano effettivamente concordate tra le parti, nel qual caso si rientra nella fattispecie di cui all'art. 409 n. 3 c. p.c. (come ridefinita dall'art. 15 della legge n. 81/2017), e quando invece tali modalità siano di fatto imposte, ricadendosi così nella etero-organizzazione.

(26) Nel riassumere – sinteticamente e chiaramente e nello stesso tempo esaustivamente – l'indirizzo dottrinario volto a privare di efficacia pratica l'art. 2 del d. lgs. n. 81/2012, svalutandone il contenuto, vedi il riflessivo contributo (ricco di puntuali e pertanto utili riferimenti dottrinari e giurisprudenziali) di M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora*, in *www.bollettinoadapt.it* del 2017, 14, che dopo avere ricordato come autorevole dottrina già in passato aveva definito il prestatore di lavoro subordinato «un debitore la cui prestazione viene organizzata, pianificata dalla controparte nel perseguimento del proprio interesse», ha poi a sostegno del suo assunto fatto leva sull'insegnamento di Mattia Persiani laddove «combina il fondamento contrattuale del rapporto di lavoro e l'inserimento funzionale della prestazione lavorativa nell'organizzazione datoriale».

(27) Per la condivisione di tale indirizzo, seppure con argomentazioni non sempre coincidenti, cfr. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *WP CISDLE “Massimo D'Antona”.it* – 294/2016, spec. pagg. 11-12; M. MARAZZA, *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, in *Giust. Civ.*, 2016, I, pag. 219 e segg.; G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della Share-Economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, III, 87.

nando di fatto un allargamento del campo applicativo del lavoro subordinato, incidendo direttamente sull'art. 2094 c.c.⁽²⁸⁾ e, per alcuni, mediante un meccanismo presuntivo⁽²⁹⁾.

5. Segue. Ed il difficile approccio ermeneutico nella interpretazione della norma.

La qualificazione di un rapporto di lavoro come subordinato configura una tra le più rilevanti problematiche del diritto del lavoro perché la corretta identificazione della natura del suddetto rapporto determina effetti non soltanto a livello sostanziale in ordine alla diverse norme applicabilima anche sul versante delle discipline previdenziale, dal momento che in tale materia l'entità degli oneri finanziari differisce a seconda della natura delle prestazioni lavorative rese⁽³⁰⁾.

Come si evince dagli indirizzi innanzi descritti con il citato art. 2 si è finito per ampliare nel diritto del lavoro l'area delle incertezze proprio su una tematica che per la sua rilevanza socio-economica richiede, a differenza di quel che si è verificato sinora, degli approdi giurisprudenziali sicuri sia a livello dottrinario che giurisprudenziale.

(28) A conforto di tale tesi che ha portato per ragioni analoghe in giurisprudenza a riconoscere la subordinazione ad altre categorie di lavoro cfr. – per utili richiami: M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora*, op. cit., pagg. 12-13 e nota 61, che ricorda tra le altre decisioni: Cass. 8 aprile 2015, n. 7024, in *Lav. Giur.*, 2015, pag. 814, con nota di C. SANTORO, *Eterorganizzazione e attività lavorative tipicamente subordinate*, relativa ad un lavoro di pizzaiolo; Cass. 13 aprile 2012, n. 5886, riguardante la prestazione di un operatore grafico; Cass. 2 aprile 2009 n. 8060, in *Giust. Civ.*, 2010, I, pag. 1999, con nota di F. BUFFA, *La subordinazione del giornalista*; Cass. 28 marzo 2003, n. 4779, in *Notiz. Giur. Lav.*, 2003, pag. 330, cui adde per le sentenze che reputano elemento centrale della qualificazione del rapporto come subordinato il potere direttivo del datore di lavoro cfr. tra le molte: Cass. 4 marzo 2015, n. 4346, in *Foro It.* 2015, I, pag. 1569; Cass. 13 dicembre 2010, n. 25150, in *Guida Lav.* 2011, n. 7, pag. 34.

Sui diversi indirizzi giurisprudenziali e dottrinari nella materia in esame cfr. per un esaustivo riepilogo: G. RICCI, M. BIRGILITTO, *subart. 2094 c.c.*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Diritto del lavoro. I. La Costituzione, il codice civile e le leggi speciali*, V ed., Milano 2017, *sub* 2094, pag. 790 e segg.

(29) Cfr. per quanto attiene al ricorso alla presunzione nella materia in esame cfr. per tutti G. BRONZINI, op. loc. cit.; M. TIRABOSCHI, *Il lavoro etero-organizzato*, in *Dir. Rel. Ind.* 2015, 4, pagg. 980-981, che parla di «una sorta di presunzione relativa di subordinazione»; M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, pag. 1260, che nel ravvisare pure un meccanismo presuntivo avente una finalità antielusiva ha parlato di una «equivalenza quanto agli effetti tra due fattispecie tra loro diverse, comunque operanti sugli effetti e non sulla fattispecie». È doveroso sottolineare che per i riferimenti dottrinari in questa nota si è debitori dell'attento studio di M. BIASI, *Dai pony express*, op. cit., note 49 e 53.

(30) È stato sul punto correttamente osservato da M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Torino 2013, pagg. 37-38, che è sufficiente dare uno sguardo ai repertori di giurisprudenza ed alle riviste specializzate che sovrabbondano di massime e decisioni in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro, per avere contezza che tale indagine qualificatoria costituisca un problema cruciale del diritto del lavoro.

Senza che il lavoro autonomo fosse preventivamente regolamentato con un proprio Statuto, l'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 – nel prescrivere l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione organizzati dal committente ⁽³¹⁾ – si è inserito in un contesto ordinamentale in cui solo il lavoro subordinato è stato oggetto di una articolata regolamentazione ⁽³²⁾, mentre – è bene ribadirlo – non si è preventivamente provveduto come in altri Stati a precisare in un apposito Statuto, con dovizia tecnica, come debba essere, per il riconoscimento dell'autonomia, l'ambito del potere di organizzazione del committente con riferimento ai mezzi richiesti per lo svolgimento dell'attività lavorativa e per le specifiche modalità di detto svolgimento ⁽³³⁾.

Orbene per individuare la natura del rapporto di cui al citato articolo 2 deve partirsi dalla considerazione che già alla fine del secolo scorso – muovendosi dalla fattispecie del lavoro autonomo ma coordinato – si è sviluppato a più riprese un intenso e raffinato dibattito dottrinario incentrato sulla idoneità selettiva, nell'ambito delle collaborazioni lavorative, di un nucleo differenziato di effetti e di tutele volto a distinguere il lavoro coordinato rispetto (non più a quello autonomo *tout court* ma) a quello subordinato ⁽³⁴⁾.

E proprio in un contesto in cui si è inteso differenziare la tutela nel processo in base alla specifica natura del diritto da azionare (c.d. *tutela differenziata dei diritti* volta a garantire processi più celeri ad interessi che il legislatore ritiene meritevoli di maggiore considerazione) ha trovato fondata giustificazione la disposizione

(31) L'art. 2 del d. lgs. n. 81/2015, al primo comma, prescrive testualmente "A far data dal 1 gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

(32) Per le disposizioni del codice civile aventi ad oggetto il rapporto di lavoro subordinato cfr. per quanto interessa in questa sede: il Libro V (*Del lavoro*), Titolo II (*Del lavoratore nell'impresa*), Capo I (*Dell'impresa in generale*), Sezione I (*Dell'imprenditore*), Sezione II (*Dei collaboratori dell'imprenditore*) e Sezione III (*Del rapporto di lavoro*), Paragrafo. 1 (*Della costituzione del rapporto di lavoro*) e Paragrafo 2 (*Dei diritti e degli obblighi delle parti*).

(33) Cfr. sul punto M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, in WP CISDLE "Massimo D'Antona". it – 174/2013, 4, la quale dopo avere rammentato come l'esistenza di una nuova categoria di lavoratori "a metà strada tra lavoratori autonomi e lavoratori subordinati" sia stata riconosciuta in diversi Paesi europei, precisa poi che si tratta dei "lavoratori economicamente dipendenti", che godono di uno statuto intermedio (e variabile: *dalla garanzia di un reddito minimo alla limitazione dell'orario di lavoro* e così via) tra autonomia e subordinazione.

(34) M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione ecc.*, op. cit., pagg. 6-7, rileva come tale coordinazione non si identifichi con la coordinazione che qualifica la subordinazione la quale viene ora identificata come un assoggettamento ed una eterodirezione in senso pregnante anche se deve ammettersi che vi è un *continuum* tra subordinazione e coordinamento e che la *querelle* su detta distinzione come qualitativa o solo quantitativa non sia mai giunta ad un esito conclusivo.

dell'art. 409 n. 3 c.p.c. che per la sua natura processuale è estranea all'ambito applicativo del d. lgs n. 81/2015.

Non sembra pertanto percorribile la strada di chi ritiene che il citato art. 2 abbia introdotto una *tipologia* di lavoro collaborativo cui si aggiungono le fattispecie disciplinate dal disposto dell'art. 409 n. 3 c.p.c., per essere quest'ultima una norma meramente processuale come è ulteriormente attestato dall'art. 15 della l. n. 81 del 2017.

Ne consegue che non può condividersi l'opinione secondo cui mentre prima del Jobs Act le tappe del procedimento per giungere alla qualificazione del rapporto erano tre: *autonomia pura – coordinazione-subordinazione*, successivamente la qualificazione del rapporto lavorativo si è articolato in quattro tipologie negoziali: *autonomia pura – coordinazione – eteroorganizzazione (coordinamento intenso) – subordinazione* ⁽³⁵⁾.

La portata dell'art. 2 è volta pertanto ad incidere non in termini innovativi sul binomio autonomia-subordinazione ma ad estendere ad una specifica categoria dei lavoratori autonomi – per le caratteristiche delle prestazioni e per la loro debolezza economica – e norme dettate per il lavoro subordinato nei termini della loro compatibilità con i nuovi tipi di collaborazione autonoma.

La norma in esame finisce così per devolvere al giudice il compito non agevole – in presenza di una norma lacunosa e malfatta e inutile se non dannosa – di stabilire sulla base delle specifiche fattispecie in esame se si sia in presenza di un rapporto subordinato o di un rapporto autonomo. Ciò porta, attraverso un percorso interpretativo, ad una scelta che si gioca sul filo sottilissimo che separa il coordinamento compatibile con “la autonomia” dalla etero-organizzazione che caratterizza invece “la subordinazione” allorquando il committente, nel pieno esercizio dei propri poteri direttivi, non lascia al lavoratore alcun spazio di libertà sulle modalità anche temporali o spaziali delle sue prestazioni, mancando in questi casi qualsiasi elemento che possa concretizzare una certa “contiguità

(35) Sembra in dottrina riconoscere un simile carattere innovativo all'art. 2 d. lgs. ??? da ultimo R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'appello di Torino*, op. cit., pag. 6, cui *adde* in precedenza tra i tanti per detta tesi: D. MEZZACAPO, *La nuova disciplina*, op. cit., pag. 63, il quale osserva anche che sembra potersi parlare di etero-organizzazione solo in presenza di un potere di ingerenza unilaterale non riscontrabile quindi quando le modalità della prestazione sono concordate di volta in volta o sono predefinite direttamente nel contratto sicché solo il potere di ingerenza unilaterale rende le collaborazioni etero-organizzazione morfologicamente contigue al lavoro subordinato ai fini della relativa disciplina. Oltre ai motivi esposti nel testo l'indicato indirizzo fa sorgere riserve perché porta ad incrementare a livello pratico l'incertezza per essere evanescente e comunque non agevolmente declinabile la differenza tra coordinazione ed etero-organizzazione e perché risulta altrettanto difficile identificare ai fini qualificatori quale sia in concreto il rapporto tra coordinazione ed etero-organizzazione ed a decidere se quest'ultimo requisito assorba l'altro.

morfologica” con la subordinazione in forza di una seppure ridotta autonomia del lavoratore ⁽³⁶⁾.

6. L'affannosa ricerca delle tutele nei nuovi contratti di lavoro autonomo.

Nell'ottica di quanto è stato puntualmente rilevato di recente in ordine alla problematica in esame ⁽³⁷⁾ e nel seguire nella materia giuslavoristica la tesi autorevolmente sostenuta nel diritto civile della c.d. «crisi della fattispecie» – che a ben vedere è la crisi «della fattispecie legale» e cioè la «crisi del «caso» genericamente e non compiutamente standardizzato nella norma legale come avviene nell'art. 2094 c.c. – ⁽³⁸⁾, vanno condivisi i risultati cui è pervenuto il recente legislatore che con un «approccio pratico», non è intervenuto sulla difficile problematica avente ad oggetto la qualificazione delle collaborazioni organizzate dal committente, ma ha preferito soltanto estendere, seppure non compiutamente, a favore del lavoratore autonomo le tutele garantite al lavoratore subordinato, nell'intento non dichiarato di non volere modificare le tradizionali e generali regole distintive tra “subordinazione” e “autonomia”,

Soluzione questa che però giustifica qualche riserva. Ed infatti risulta inutile, se non dannoso, il recente intervento legislativo dal momento che con esso si sono create maggiori zone di ambiguità in un nodo cruciale del diritto del lavoro mentre si sarebbe dovuto, in assenza di una qualsiasi regolamentazione in materia, continuare a percorrere la via segnata dai principi più volte affermati nella nostra dottrina e giurisprudenza previo il loro adeguamento alle regole dell'Unione Europea ed ai *dicta* della Corte di Giustizia. Regole queste che impongono il rispetto di un “giusto bilanciamento” tra diritto alla libertà di impresa e diritto al lavoro da misurarsi su di una accresciuta tutela dell'esercizio dell'attività economica e dei poteri gestionali dell'imprenditore, al fine di fare fronte alla concorrenza di un mercato sempre più globalizzato ⁽³⁹⁾.

(36) Cfr. in dottrina G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, I, pag. 765; G. VIDIRI, *Art. 2 d. lgs n. n. 81/2015*, op. cit., pag. 1124; D. MEZZACAPPO, *La nuova disciplina delle “collaborazioni”*, op. cit., pagg. 58-59. In giurisprudenza hanno qualificato autonomo il rapporto dei *riders* della Foodora sia il Tribunale di Torino con la sentenza 7 maggio 2018 n. 778 cit. che la Corte d'appello della stessa sede con la sentenza 4 febbraio 2019 cit. *Contra* invece Trib. Milano n. 18 settembre 2018 cit. con riferimenti ai *riders* di “Glovo”.

(37) Il riferimento è chiaramente rivolto alle riflessioni di M. BIASI, *Dai pony express*, op. cit., pagg. 18-19.

(38) Cfr. amplius per tale indirizzo dottrinario N. IRTI, *La crisi della fattispecie*, in *Riv. Dir. Proc.* 2014, I, pag. 43, pubblicato unitamente ad altri studi dello stesso Autore nel volume *Un diritto incalcolabile*, Torino, 2016.

(39) Cfr. al riguardo sul bilanciamento tra diritti ontologicamente configgenti: G. VIDIRI, *Il trasferimento d'azienda: un istituto sempre in bilico tra libertà d'impresa (art. 41 Cost.) e diritto al lavoro (artt.*

Né può sottacersi sul versante ordinamentale che l'avere esteso, del resto parzialmente, le tutele proprie del lavoro subordinato a quello autonomo – con effetti vantaggiosi anche per i lavoratori della *gig economy* – significa incidere, nella assenza di un Codice dei lavori, su materie istituzionalmente di competenza prioritaria delle organizzazioni sindacali, cui è necessario chiedere un permanente coinvolgimento nelle politiche sociali ed economiche del Paese, differentemente da quanto sia avvenuto in passato ⁽⁴⁰⁾.

Da ultimo non può negarsi che per un riesame dell'attuale corso del diritto del lavoro è utile, alle stregua di quanto sinora detto, fissare un criterio valutativo di un cambiamento che – rifuggendo da dogmi, utopie e pregiudizi ideologici ⁽⁴¹⁾ – trovi il suo fondamento nella metodica del “razionalismo etico” e del “positivismo giuridico”, deputati funzionalmente a presidiare il principio della certezza del diritto presupposto comunque necessario per una comune convivenza civile ⁽⁴²⁾.

In questa direzione può darsi seguito a politiche del lavoro che diano maggiore forza alla tendenza ancora debole di favorire la formazione di contratti o accordi collettivi – all'interno dei quali ben possono trovare adeguate tutele anche i lavoratori della *gig economy* – in un contesto delle relazioni industriali non più “conflittuale” tra le parti sociali ma «partecipativa» al fine di perseguire, in linea

1 e 4 Cost.), in *Corriere Giur.*, 2018, pag. 865 e segg., cui *adde* – per la necessaria puntualizzazione che il rafforzamento delle libertà economiche anche se rivolte ad un utile accrescimento della produttività economica, e conseguentemente ad incremento dei posti di lavoro, non può mai tradursi in una lesione dei diritti del lavoratore costituzionalmente garantiti, quali quelli della dignità, del decoro e della sua salute: Id., Art. 41 Cost.: *licenziamento per motivi economici e “repechage” dopo il Jobs Act*, *ivi*, 2017, pag. 659 e segg.

(40) È giustificabile addebitare ai sindacati invasioni di campo sfocianti talvolta in un «riprovevole pansindacalismo», in una condizionante colleganza con i partiti, in una impopolare difesa di alcuni privilegi e di una mancanza di sincera autocritica per gli errori commessi. Tutto ciò non deve però sfociare, come avvenuto nel recente passato, in una loro emarginazione sino a mortificarne il ruolo istituzionale o a sminuirne la portata rappresentativa dei lavoratori quali interlocutori privilegiati per quelle forze politiche che intendono operare affinché l'art. 1 della Costituzione non sia una norma eternamente solo di mero indirizzo.

(41) Per il superamento di ogni radicata rigidità e di ogni pregiudizio ideologico nell'economia cfr. tra i tanti: K. POPPER, *La ricerca non ha fine. Una autobiografia intellettuale*, Arnaldo Editore, Roma 1997, il cui pensiero è alla base della grande e collaudata amicizia con l'economista della scuola austriaca Friedrich von Hayek sociologo studioso della interdipendenza dei fenomeni economici.

(42) È stato scritto in mirabili nonché profetiche pagine da F. LOPEZ DE ONATE, *La certezza del diritto*, op. cit.: che l'esigenza della certezza della norma, cioè della legge, e conseguentemente, attraverso di essa, della certezza del diritto, è stata sempre sentita come ineliminabile per la convivenza sociale ordinata (pag. 47); e che il diritto mostra la sua natura schiettamente umana, indissolubilmente legata al mondo degli uomini e solo ad esso: gli uomini hanno bisogno, per la loro azione presente, di potere contare sulla loro azione futura, sulla portata della propria azione futura, e dunque anche sull'azione degli altri uomini (pag. 49).

con il dettato dell'art. 46 Cost., la «elevazione economica e sociale dei lavoratori» in armonia «con le esigenze della produzione» ⁽⁴³⁾.

Al riguardo deve rimarcare che il doveroso riconoscimento di un apparato garantistico dei diritti inderogabili dei lavoratori, che voglia essere realistico ed efficiente nel tempo non può essere frutto di scelte legislative prive di progettualità, carenti della necessaria riflessione e rivolte unicamente all'immediata acquisizione di consensi. Scelte queste che hanno non di rado ricadute negative sui trattamenti economici normativi dei lavoratori a seguito di una riduzione del ruolo delle organizzazioni sindacali e dei poteri di negoziazione tra le parti sociali ad essi spettanti ⁽⁴⁴⁾.

7. Qualche riflessione conclusiva.

Per concludere appaiono utili alcune sintetiche e riassuntive riflessioni sui possibili impatti che le nuove tipologie di lavoro possono avere su di un diritto da sempre incentrato sulla contrapposizione duale lavoro autonomo – lavoro subordinato e sui rispettivi elementi indicati, in dottrina e giurisprudenza, come qualificatori dei rispettivi correlati rapporti.

Come in precedenza ricordato è stato patrocinato l'indirizzo volto ad aumentare la tipologia dei contratti di lavoro con un nuovo *genus* – intermedio tra lavoro autonomo e lavoro subordinato – comprensivo oltre che delle collaborazioni di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. anche di quelle del committente di cui all'art. 2 del d. lgs n. 81 del 2017, con una soluzione che non può però essere condivisa perché, oltre ad assegnare valore sostanziale ad una norma di rito, finirebbe anche, con l'accrescere i tipi negoziali con una maggiore incertezza nella individuazione dei

(43) Una significativa espressione di un diritto del lavoro più partecipativo anche nella ricerca di un nuovo equilibrio tra diritti diversi, e spesso confliggenti, è dato rinvenire nel c.d. lavoro agile (o *smart work*) – regolato dal Capitolo II, della legge 22 maggio 2017 n. 81 – che facendosi interprete delle nuove, molteplici e differenziate esigenze del mercato del lavoro, è stato giustamente ritenuto istituto moderno capace di realizzare l'idea di una disciplina che contempla appunto «la partecipazione consapevole e responsabile dei lavoratori all'impresa, le cui istanze in una prospettiva di tipo partecipativo, si incrociano con quelle di chi lavora» (cfr. più ampiamente in tali sensi: L. FIORILLO, *Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del diritto del lavoro*, a cura di L. FIORILLO – A. PERULLI, *Il jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino 2018, pagg. 167-170, che osserva anche come il lavoro agile prenda «le distanze dall'impostazione che vuole la disciplina del rapporto come un apparato di regole, per lo più inderogabili», a difesa di un lavoratore, sempre e comunque considerato debole, e come ancora detto lavoro si faccia interprete dei nuovi equilibri».

(44) Per quanto attiene al contesto delle relazioni industriali e del quadro normativo entro e nel rispetto del quale devono essere riconosciute le tutele ai lavoratori autonomi in ragione della loro debolezza economica cfr. più ampiamente: G. VIDIRI, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, op. cit., pagg. 13-15.

confini tra ciascuno di essi, rendendo in tal modo più permeabili e problematici gli stessi ambiti applicativi sia del lavoro subordinato che di quello autonomo ⁽⁴⁵⁾.

Analoghe disfunzioni sistemiche provocherebbe l'accoglimento di orientamenti dottrinari o di iniziative legislative volte ad estendere la fattispecie di subordinazione includendone l'ambito applicativo dell'art. 2094 c.c.e del suo statuto protettivo *il lavoro economicamente dipendente* o *le fattispecie di c.d. subordinazione attenuata* stante il concreto rischio di un "potere qualificatorio variabile" e con esso di un *soggettivismo giurisprudenziale permeabile* a condizionamenti di ogni genere in ragione del vizio, mai del tutto scomparso, di interpretare le norme in senso ideologico ⁽⁴⁶⁾.

Allo stato quindi, in assenza di specifiche ed adeguate normative legali o sindacali, il giuslavorista, al fine di assicurare ad ogni singolo lavoratore una efficace tutela dei suoi diritti, più che operare sul terreno impervio della qualificazione giuridica deve privilegiare la strada di modulare l'apparato garantistico del lavoratore attraverso un giusto equilibrio tra libertà di impresa e diritto al lavoro nel pieno rispetto – è bene ribadirlo - della libertà, della dignità e della sicurezza del lavoratore, in applicazione dell'art. 41, secondo comma, Cost..

Spetterà poi al giudice – sino a quando i nuovi contratti di lavoro non si tradurranno da contratti *sociali* ed *atipici* in contratti *legali* – il difficile compito di prescrivere le regole per le nuove forme di lavoro dei *riders* e più in generale delle piattaforme digitali.

Tali nuovi contratti infatti una volta riconosciuti, come avvenuto per i *pony express* in passato, di lavoro autonomo – stante la facoltà di non rispondere alle chiamate, di scegliere i turni o il percorso da seguire per le consegne – richiedono, nella carenza di una apposita regolamentazione, una ricognizione in sede giudiziaria delle norme codicistiche ad esse applicabili.

In termini più specifici spetterà inizialmente alla giurisprudenza il compito di individuare con riferimento ai suddetti rapporti di lavoro non tipizzati le *norme applicabili* come quelle riguardanti la materia assicurativa ed assistenziale, la sicurezza e la salute psico-fisica del lavoratore e quelle sulla *privacy* ⁽⁴⁷⁾; *le norme*

(45) Cfr. però in giurisprudenza Corte Appello Torino 4 febbraio 2019 cit., che trascura di prendere in considerazione il disposto dell'art. 409 n. 3 c.p.c., che non può "creare" un nuovo tipo di lavoro autonomo perché, quale norma di rito può operare – deve ancora una volta ricordarsi – non sul versante del diritto sostanziale ma unicamente su quello delle tutele processuali, consentendo alle collaborazioni del committente ex art. 2 del d. lgs n. 81/2017 la praticabilità del rito per le controversie individuali di lavoro per la maggiore celerità che assicura.

(46) Per tale indirizzo in dottrina cfr. anche: V. Nuzzo, *Il lavoro personale coordinato tra riforme e prospettive di tutele*, in WP CISDLE "Massimo D'Antona".it -280/2015, pag. 8 e segg.

(47) Cfr. in giurisprudenza in termini simili: Corte Appello Torino 4 febbraio 2019 cit., che ha ritenuto applicabile il disposto dell'art. 2087 c.c. per i danni morali se provati nonché quelli derivanti dalla violazione del diritto alla *privacy* (art. 15 d. lgs 30 giugno 2003 n. 196) e dalla violazione dei controlli a

inapplicabili perché ontologicamente incompatibili con la natura del lavoro autonomo, come le disposizioni di cui all'art. 36 della Cost. e dell'art. 2126 c.c.⁽⁴⁸⁾; ed infine *le norme sul lavoro autonomo non imprenditoriale* (l. n. 81 del 2017) o *quelle sul lavoro autonomo* (Libro V, Titolo III del codice civile), applicabili in via analogica o per interpretazione estensiva⁽⁴⁹⁾.

Ragioni di maggiore completezza del presente saggio inducono a evidenziare anche che si sono criticate di recente le organizzazioni sindacali per avere mostrato amore verso la *specie* del lavoro subordinato, perdendo di vista il *genus* – comprensivo nel presente dei *riders* ed in passato dei *pony express* – e si è rimarcato al riguardo che dette organizzazioni non vi avrebbero dovuto placare la loro sete di giustizia utilizzando una risorsa come quella della contrattazione collettiva senz'altro più affidabile di una leggina arruffona o una sentenza basata su indirizzi empirici⁽⁵⁰⁾.

distanza (art. 4 l. 20 maggio 1970 n. 300). Per quanto attiene infine alla retribuzione, diretta, indiretta o differita spettante ai *riders*, la Corte ha fatto infine riferimento alla stregua dell'art. 36 Cost. al fine della applicazione del contratto nazionale logistica-trasporti-merce.

(48) Per la statuizione consolidata che non possono essere applicati ai rapporti di lavoro autonomo ancorché di parasubordinazione né il disposto dell'art. 36 Cost. (tra le altre: Cass. 13 novembre 2012 n. 19714 e Cass. 1 aprile 2009 n. 7961) né quello dell'art. 2126 c.c. (Cass. 8 novembre 2007 n. 23265 e Cass. 31 marzo 2006 n. 6260). Non è mancato però in dottrina chi ha ritenuto applicabile anche al lavoro autonomo l'art. 36 Cost. (cfr. al riguardo G. GIACOBBE, *Lavoro autonomo*, in *Enc. Dir.*, XXIII, Milano, 1973) sul presupposto che gli artt. 35 e 36 Cost. non discriminano tra lavoro autonomo e subordinato; e negli stessi sensi: A. ALBANESE, *L'invalidità del contratto di lavoro subordinato*, in *Contr. e Impr.*, 2005, pag. 226 e segg. e A. M. GRIECO, *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Napoli, 2005; C. LEGA, *Principi costituzionali in tema di compenso per il lavoro autonomo*, in *Giur. It.*, 1960, I, pag. 354. Quanto sinora detto dimostra, come è stato da più parti evidenziato, che l'art. 2 del d. lgs. n. 81 del 2015 è una norma dalla tecnica disinvolta destinata pertanto a creare incertezze in sede applicativa. Assunto questo che trova autorevole conforto in M. PERSIANI, *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, I, pagg. 313-317, che muove incisive critiche sulla circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 3 del 1 febbraio 2016, e sulla indicazioni in essa contenute secondo cui una volta che il committente abbia organizzato anche i “tempi” ed “il luogo” del lavoro deve trovare applicazione “*qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad esempio trattamenti retributivi, orario di lavoro, inadempimento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.)*, normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato”. Le riserve mosse a tale assunto risultano puntuali in quanto una rigida interpretazione unicamente letterale della disposizione normativa in base alla quale nella materia in esame deve in ogni caso trovare applicazione l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato finisce per assumere una portata irragionevole per non realizzare “un equilibrato contemperamento degli interessi in gioco”, finendo così per esporsi immancabilmente a “fondati sospetti di illegittimità costituzionale” (così op. cit., spec. pag. 314).

(49) Va comunque ribadito che rimane sempre impregiudicata la facoltà, attraverso l'esercizio dell'autonomia privata individuale o collettiva, di concludere – alla stregua dell'art. 1322, 2 comma, c.c. – altri nuovi contratti di lavoro non appartenenti ai tipi legali sempre che siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico (cfr. al riguardo G. VIDIRI, *Art. 2 d. lgs. 81/2015 e lavoro autonomo*, op. cit., pag. 1235 e nt. 51).

(50) Così U. ROMAGNOLI, *Se l'amore per la specie fa perdere di vista il genere (a proposito del caso Foodora)*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, n. 2, pag. 198, il quale lamenta anche che i sindacati hanno tardato a

Motivi questi che inducono a sperare che il sindacato, recuperando la grande credibilità goduta nel passato, prenda piena consapevolezza: che il mondo del lavoro continuerà a mutare per effetto dei continui ed inarrestabili progressi tecnologici espressi plasticamente nella robotica, capace di sostituire l'uomo non soltanto nei lavori materiali; e che sappia di conseguenza agire a tutela di quei lavoratori maggiormente penalizzati da tale cambiamento.

La realizzazione di tale speranza avrà l'effetto pratico di ridurre i margini di influenza della giurisprudenza nella regolamentazione del diritto del lavoro attraverso una negoziazione sindacale più rassicurante di quanto lo siano sentenze "di diverso e variabile contenuto decisorio", "creative" o "ideologicamente condizionate", con conseguenziali negative ricadute sul terreno socio-economico, praticato e meglio conosciuto dalle organizzazioni sindacali.

Tale assunto trova ulteriore avallo nella considerazione che essendosi accresciuto tra subordinazione ed autonomia uno spazio intermedio ricco di sfumature - ai fini di meglio garantire al lavoratore i propri diritti a copertura costituzionale - assume oggi maggiore rilevanza privilegiare su ogni altra la strada della individuazione, sulla base della natura e delle specificità delle prestazioni lavorative, di sistemi efficienti di tutele modulate su dette prestazioni e sul contesto aziendale in cui si svolgono.

Compito questo che è ragione fondante dell'autonomia negoziale del sindacato come tale non delegabile in alcun modo né agli operatori giuridici né, tanto meno, ai giudici il cui compito istituzionale è quello di risolvere in diritto le non facili questioni riguardanti la natura e gli effetti di contratti nei quali tra l'altro più che il *nomen iuris* ha rilievo la realtà fattuale in cui il rapporto si concretizza ⁽⁵¹⁾.

decifrare un mondo del lavoro avvolto da una galassia di modelli negoziali confacenti, nei fatti se non anche nelle intenzioni, ad un modo di "fare impresa", che considera il lavoro più come un costo che come un valore su cui investire in termini di formazione delle competenze professionali, legando la competitività aziendale unicamente all'abbattimento dei costi di produzione.

(51) Per l'affermazione però che, a seguito del logoramento della diadi subordinazione-autonomia, si stia perdendo la nettezza che ne generava l'antinomia e - saltati, uno a uno, i restanti riferimenti che ne determinavano l'identità - si sia anche allargata a dismisura l'area dei rapporti di lavoro di incerta qualificazione giuridica cfr. *amplius* U.ROMAGNOLI, op. cit., pagg. 194-196, che su tale premessa ritiene che sia andata in tilt «la cultura di operatori giuridici educati a pensare che, per individuare il soggetto protetto dal diritto del lavoro, sia decisivo accertare preventivamente le modalità della prestazione lavorativa esigibile per contratto». Con riferimento alle problematiche aventi ad oggetto le definizioni delle tutele da assicurare nel lavoro autonomo cfr. E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale"*, op. cit., pagg. 164-167, il quale - dopo avere patrocinato un intervento normativo di sistema volto ad una universalizzazione delle tutele per tutti lavoratori legati alle dinamiche relative ai termini e condizioni fissati dalle piattaforme - non solo non ritiene utili interventi normativi che siano settoriali ma anche mostra scarsa propensione verso la "via giurisprudenziale", che considera "strada residuale" perché le tutele del lavoro attengono ad un interesse che «non può che essere quello di conformare il fenomeno nella sua globalità nell'ottica della sostenibilità sociale ed economica».

Quanto ora detto porta per concludere a rimarcare la convenienza che la disciplina delle differenti forme di lavoro autonomo non tipizzate, divenga oggetto della contrattazione di prossimità in ragione di una migliore e più adeguata flessibilità nelle materie da regolamentare rispetto a quella nazionale ⁽⁵²⁾. Il che porta ad escludere, soprattutto in epoche di riduzione della produttività e di contemporanea crescita del debito pubblico, che gli interventi legislativi, come quello del salario (o reddito?) minimo garantito, per la loro rigidità ed immodificabilità mal si prestano a regolamentare “lavori mobili” perché destinati a svolgersi in tempi e luoghi diversi ed in aziende con differenziali di economicità non di rado rilevanti ⁽⁵³⁾.

(52) Sul rapporto tra contratto nazionale e contratti aziendali o di prossimità cfr. G. VIDIRI, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, pagg. 114-120, il quale rileva che la concorrenza tra i contratti collettivi di diverso livello debba essere risolta, non secondo i principi della gerarchia o della specialità, propria delle fonti legislative, ma accertando la effettiva volontà delle parti sociali da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni delle diverse contrattazioni collettive, aventi tutti pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti aziendali possono derogare in peius i contratti nazionali, senza che osti il disposto dell'art. 2077 c.c., con la sola salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori che non possono pertanto ricevere un trattamento inferiore in ragione della posteriore normativa contrattuale di uguale o diverso livello. Per l'opinione che nella materia in esame sia da preferire l'intervento dell'autonomia collettiva sull'intervento legislativo cfr. tra gli altri *amplius*: V. MAIO, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, n. 3, parte prima, nonché M. LAI, *La tutela del lavoro al tempo della gig economy*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, 2017, 2, spec. pag. 289. La regolamentazione delle tutele di cui al recente *Accordo Quadro “Riders Toscana”* sembra accreditare il percorso argomentativo addotto dalla dottrina a fondamento della contrattazione aziendale, facendo riferimento al Contratto nazionale della Logistica del 10 luglio 2018 (tra le Segreterie della Filt Cgil, Fil Cisl, Uil Trasporti, e le Associazioni sottoscrittrici) al fine di assicurare ai *riders* con i contratti aziendali il trattamento economico e normativo dei lavoratori subordinati del suddetto Contratto nazionale, in linea con quanto statuito dalla Corte di Appello di Torino già citata (cfr. al riguardo il riconoscimento degli spazi di libertà riconosciuti al lavoratore in sede di contrattazione nonché la regolamentazione ed il trattamento economico dell’*“Orario di lavoro del rider”*, lettera D, punto n. 1 dell’*Accordo*; dei *Tempi esclusi dal computo dell’orario di lavoro*, Lettera D, punto n. 2; ed infine dei *“Tempi di consegna”*).

(53) Non può al riguardo sottacersi che il c.d. salario minimo garantito ha spesso incontrato nei giuristi e negli economisti giustificate diffidenze per essere il suo riconoscimento condizionato a presupposti di non agevole identificazione e per essere stato talvolta equiparato nella sua applicazione con il differente istituto del reddito di cittadinanza, cui risulta accostabile per avere con esso in comune la *ratio* di volere tutelare la dignità della persona consentendone una vita decorosa. Per di più il salario minimo specialmente se unito a forme di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, come ad esempio la cassa integrazione guadagni, richiede come condizioni necessarie un generale e favorevole contesto socio economico ed introiti di bilancio che rendano possibili gli effetti sperati e per di più la determinazione di un *plafond salariale* nella misura né maggiore né minore da quella consentita dalla situazione congiunturale su cui è destinato ad impattare. Come è stato puntualmente da più parti osservato l'introduzione di un salario minimo fissato per legge richiede – per ragioni di coerenza ordinamentale oltre che per evidenti esigenze di ordine socio-economico – un necessario coordinamento con la contrattazione collettiva dal momento che l'attestarsi di detto salario sotto i minimi fissati nei contratti o accordi collettivi impedirebbe la possibilità di rivendicare da parte di chi ne usufruisce il trattamento economico desumibile dalle suddette pattuizioni. Di contro una eventuale anche se improbabile fissazione di minimi garantiti in misura superiore a quelli di fatto praticati nel mercato del lavoro, oltre a disincentivare

ABSTRACT: L'Autore nel suo saggio avente ad oggetto il rapporto dei lavoratori della gig economy ritiene che, in assenza di specifiche ed adeguate normative legali, il giuslavorista in presenza dei c.d. "nuovi contratti di lavoro", oltre ad operare sul terreno impervio della loro qualificazione giuridica, deve - nel modulare gli apparati garantistici sulle diverse fattispecie di lavoro autonomo - individuare un giusto bilanciamento tra due diritti ontologicamente confliggenti: il diritto alla libertà di impresa ed il diritto al lavoro. In tale direzione deve inoltre, con riferimento alle collaborazioni organizzate dal committente ex art. 2 d. lgs n. 81 del 2015, patrocinare la negoziazione sindacale e la regolamentazione di tali collaborazioni attraverso gli accordi di prossimità o contratti aziendali, più affidabili di leggi sovente mal fatte ed una giurisprudenza caratterizzata non di rado da un soggettivismo decisionale.

ABSTRACT: The author in his essay concerning the report of workers in the gig economy believes that, in the absence of specific and adequate legal regulations, the labor lawyer in the presence of the so-called "new employment contracts", as well as operating on the inaccessible terrain of their legal qualification, they must – in modulating the guarantee systems on the various types of self-employment – identify a right balance between two ontologically conflicting rights: the right to freedom of enterprise and the right to work. In this direction he must also, with reference to the collaborations organized by the client pursuant to art. 2 d.lgs. n. 81 of 2015, to advocate trade union negotiation and the regulation of such collaborations through proximity agreements or company contracts, more reliable than laws often poorly made and a jurisprudence characterized not infrequently by a decision-making subjectivism.

la ricerca attiva al lavoro, non risulterebbe gradita agli imprenditori con immediati e negativi effetti sulla produzione ed a cascata sulla crescita della disoccupazione. Per concludere sul punto il salario minimo garantito soffre il triste destino, come molti altri istituti del diritto del lavoro, di essere spesso, in ragione degli interessi coinvolti, declinato in termini demagogici ed ideologici al fine dell'acquisizione di facili consensi alimentando speranze destinate in molti casi a svanire.

Tra i numerosi studi in argomento cfr. per tutti: M. MAGNANI, *Il salario minimo legale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, pagg. 769-795, anche per ampi riferimenti alla Costituzione italiana (artt. 36 e 39 Cost.), alle fonti normative dell'Unione europea, alle esperienze internazionali. ed alle ragioni generali e specifiche poste a fondamento dell'istituto scrutinato.