Università degli studi di Pavia

Dipartimento di Giurisprudenza

Dottorato di ricerca in
Diritto privato, diritto romano e cultura giuridica europea

SUBORDINAZIONE E DIPENDENZA ECONOMICA

Evoluzione della disciplina interna e prospettiva comparata

Dottorando: Marco Azzoni
Tutor: dott. Marco Ferraresi
Anno accademico: 2015-2016

INDICE

CAPITOLO 1. Il campo di applicazione del diritto del lavoro: nascita e crisi della classificazione binaria dei rapporti di lavoro.

1. Le ragioni storiche della dicotomia tra subordinazione e autonomia…….. p. 1
2. L'art. 2094 cod. civ. e la subordinazione come eterodirezione tecnico funzionale…… p. 10
3. L'apporto del diritto dell'Unione europea alla definizione del lavoro subordinato……. p. 24
4. La crisi della nozione tradizionale di subordinazione……p. 37
5. L'interpretazione evolutiva della nozione di subordinazione in giurisprudenza…… p. 44

CAPITOLO 2. L'estensione dell'area protetta: la "parasubordinazione" nell'esperienza italiana.

1. L'emersione delle collaborazioni coordinate e continuative: nozione e disciplina…… p. 51
2. I progetti di riforma elaborati in dottrina…… p. 64
3. Il lavoro a progetto: nozione e disciplina…… p. 72
4. La presunzione di subordinazione: effetti sistemici sull'individuazione del confine tra lavoro autonomo e subordinato……. p. 85
5. L'art. 69 *bis* e la rilevanza degli indici di dipendenza economica…….. p. 95

CAPITOLO 3. Le tecniche di tutela del lavoro parasubordinato: spunti di riflessione dall'esperienza comparata.

1. I modelli di regolazione della cd. zona grigia: il criterio della dipendenza economica. Cenni ai sistemi francese e tedesco…….. p. 101
2. L'esperienza spagnola: lo Statuto del lavoratore autonomo economicamente dipendente……. p. 109
   2.1. I requisiti di legge della fattispecie…… p. 122
   2.2. I punti critici e le ragioni di una diffusione limitata…… p. 131
3. Il modello di regolazione "a cerchi concentrici" del Regno Unito…….……. p. 135

3.1 La linea di confine tra *worker* ed *employee*: i primi indirizzi interpretativi…… p. 141
3.2. Gli approdi giurisprudenziali più recenti: la tendenza ad espandere le tutele…… p. 146

CAPITOLO 4. L'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 nel quadro delle precedenti esperienze di diritto interno e comparato.

1. Abolizione del lavoro a progetto e collaborazioni eterorganizzate: il nuovo assetto regolativo del lavoro parasubordinato……. p. 149
2. I requisiti della nuova fattispecie ……. p. 156
3. Le prime opzioni interpretative: le collaborazioni eterorganizzate come lavoro subordinato……. p. 169
4. *Segue*. Le collaborazioni eterorganizzate come lavoro autonomo…….p. 179
5. I nuovi confini: problematiche teoriche e incertezze applicative....p. 185

CONCLUSIONI……. p. 197

BIBLIOGRAFIA …….p. 203

CAPITOLO PRIMO. Il campo di applicazione del diritto del lavoro: nascita e crisi della classificazione binaria dei rapporti di lavoro.

1. Le ragioni storiche della dicotomia tra subordinazione e autonomia.

È opinione «*incontroversa*», per riprendere il termine impiegato in una delle più celebri ricostruzioni monografiche sul tema, che la finalità specifica della nozione di subordinazione sia quella di fungere da criterio selettivo per richiamare la complessa normativa del diritto del lavoro[1]. Come autorevolmente sostenuto, la subordinazione rappresenta, da un lato, il paradigma dei valori costitutivi dell'ordinamento del lavoro, dall'altro, costituisce la «*giustificazione politica del discrimine tra lavori protetti e lavori in regime di mercato*[2]». Chiedersi, dunque, se l'alternativa tra autonomia e subordinazione costituisca, in un dato momento storico, idonea ed esaustiva classificazione dei rapporti lavorativi altro non significa che interrogarsi sull'idoneità dei criteri offerti dall'ordinamento per individuare l'area del lavoro protetto. In via generale, le categorie concettuali del lavoro autonomo e del lavoro subordinato consacrano sul piano giuridico elementi fattuali propri delle diverse modalità di prestazione dell'attività lavorativa, facendone, conseguentemente, parametri di selezione per l'applicazione della

---

[1] Cfr. SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano, Napoli, 1967, 19 ss.

[2] Così D'ANTONA M., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, 44. Per rappresentare efficacemente la funzione della nozione di subordinazione non è mancato chi ha fatto ricorso a locuzioni fortemente icastiche: così, essa è stata definita «*porta che dà accesso all'area del lavoro normativamente protetto*» (*Ibidem,* nonché, allo stesso modo, TOSI P., *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, QDLRI n. 21, 1998, 33), o, ancora, come «*rubinetto delle tutele*» (M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo* status. *L. Barassi e il suo dopo*, in NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, Vita e pensiero, Milano, 2003, 350).

corrispondente disciplina. Ciò è ben visibile già a partire dall'inizio del secolo scorso, quando inizia a prendere forma il diritto del lavoro come disciplina autonoma.

La funzione della nozione di subordinazione non può che essere analizzata a partire dalla rivisitazione delle circostanze storiche (sociali, politiche e giuridiche) che ne hanno contraddistinto l'elaborazione. Durante la vigenza del codice civile del 1865, infatti, la prestazione di attività lavorativa era ricondotta allo schema della locazione. L'inserimento del rapporto di lavoro nello schema locatizio mirava al superamento del modello di società basata sullo *status*, sul censo, sull'appartenenza a una classe sociale, ovvero su condizioni preesistenti alla norma, ove il controllo delle corporazioni sul mercato e le leggi di polizia statali, collegate a un apparato sanzionatorio penale, impedivano alla libertà contrattuale di costituire la struttura portante del rapporto di lavoro. L'inserimento del rapporto di lavoro nello schema della locazione trova le sue ragioni storiche nella volontà statale di abolire le tracce del sistema feudale e di affermare il primato della volontà dell'individuo, fornendo uno strumento normativo in cui consacrarla[3].

In particolare, il codice civile italiano del 1865 prevedeva che il contratto di locazione potesse avere ad oggetto «*le cose o le opere*» (art. 1568): nel secondo caso si trattava di un contratto «*per cui una delle parti si obbliga a fare per l'altra una cosa mediante la pattuita mercede*» (art. 1570). A sua volta la locazione di opere si divideva in tre tipologie (art. 1627): «*Quella per cui le persone obbligano la propria opera all'altrui servizio*», che consisteva nella mera concessione in godimento delle propria attività lavorativa, ovvero la *locatio operarum*, e «*Quella de' vetturini […] che s'incaricano del trasporto delle cose o delle persone*» nonché «*Quella degli*

[3] Cfr. VENEZIANI B., *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, DLRI, 1996, 49-50.

imprenditori di opere ad appalto o a cottimo», individuate come ipotesi di *locatio operis*, ovvero di attribuzione di un *opus* quale risultato dell'attività lavorativa.

Il codice civile italiano del 1865 non costituisce un esempio isolato, nel corso del XIX secolo, di penetrazione del lavoro all'interno dei contratti classificati dai codici: lo stesso schema locatizio è impiegato dai codici civili di Francia, Belgio e Olanda, mentre quello tedesco collocò il lavoro in un rapporto contrattuale autonomo, nel contratto di servizio o in quello d'opera[4]. Il passaggio dallo *status* al contratto, nei codici dell'epoca, si concretizzò nel divieto di creare vincoli giuridici perpetui[5]. Nel testo italiano del 1865, tale principio è condensato nell'art. 1628, ove si sancisce che la locazione di opere non può che essere «*a tempo, o per una determinata impresa*».

Anche nei paesi di *common law* si giunse all'affermazione del principio della libertà contrattuale e dell'uguaglianza dei contraenti, seppure senza l'impiego di categorie romanistiche. Essa fu dapprima delineata dall'operato della giurisprudenza, che, a partire dalla metà del XIX secolo, si preoccupò di

---

[4] Sempre Veneziani osserva che nell'impiego dello schema locatizio non è estranea l'influenza della tradizione giuridica romana, ove però il concetto individuava un fenomeno differente, in quanto, nel pensiero giuridico romano, la *locatio operarum* era un'estensione della *locatio servi*, che consisteva nella dazione in godimento di una cosa o una persona (lo schiavo) in cambio di mercede, configurando quindi essenzialmente un'obbligazione di dare (cfr. VENEZIANI B., *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, cit., 51). Spagnuolo Vigorita descrive analiticamente le differenze con il diritto romano, ove lo schema della *locatio-conductio* si esauriva nella correlazione tra l'obbligo del locatore di consegnare il bene e l'obbligo del conduttore di restituirlo e nella necessaria presenza di un obbligo di pagare la *merces*: il dare in godimento, che per la dottrina pandettistica è elemento fondante l'unità del *genus* locazione, a partire dalla quale ha senso distinguere tra le *species locatio operis* e *operarum*, nel diritto romano agisce al di là della individuazione del tipo e sul campo della disciplina da attribuire al singolo caso di *locatio-conductio*, rendendo, dunque, un non senso tale distinzione (per la dettagliata analisi sul tema, cfr. SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., 76-84, spec. 79).

[5] Il passaggio «dallo *status* al contratto» è analiticamente illustrato in SINZHEIMER H., *La democratizzazione del rapporto di lavoro*, scritto redatto nel 1928 e pubblicato in DLRI, 1979, 217 ss.

mitigare la portata del sistema di sanzioni penali ancora previsto all'indirizzo dei lavoratori. La riforma legislativa del 1875, poi, abrogando i *Master and Servant Acts*, rimosse gli ultimi detriti del sistema pre-moderno di regolazione del lavoro che aveva fatto capo allo *Statute of Artificers* del 1562, ponendo le basi per l'affermazione di una libertà contrattuale tra soggetti uguali[6].

Tuttavia, l'insufficienza di schemi contrattuali fondati sul principio di parità dei contraenti emerge ben presto, e ciò in ragione del forte sviluppo di un modello produttivo incentrato sulla grande impresa, che progressivamente sostituisce le forme di lavoro indipendente, sancendo il dominio dell'imprenditore sui mezzi di produzione e organizzazione, incluso il lavoro. In tale contesto socio economico si innestano le correnti di inizio XX secolo volte a riconoscere e al contempo portare a emersione il concetto di subordinazione. Nel panorama continentale, un ruolo di spicco è svolto dalla dottrina tedesca, che, in una prima fase, si mostra aderente al tradizionale schema pandettistico dell'alternativa tra obbligazioni di mera attività e obbligazioni di risultato; poi, dopo il primo decennio del secolo scorso, propone invece una nuova nozione di contratto di lavoro dipendente, ravvisandone l'essenza nell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione tecnico-produttiva del datore di lavoro[7].

---

[6] Queste considerazioni sono sviluppate in WEDDERBURN B., *The Worker and the Law*, III ed., Penguin books, London, 1986, 16 ss., nonché in VENEZIANI B., *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, DLRI, 1996, 52. La relazione *master-servant* è illustrata, ripercorrendo l'analisi del commentario di Blackstone svolta da Otto Kahn-Freund, in MAGNANI M., *Lodovico Barassi e la tradizione anglosassone*, DLRI, 2001, 198-199.

[7] Spagnuolo Vigorita offre un'ampia ricostruzione dell'opera della dottrina tedesca di inizio '900 sul tema in oggetto, indicando Lotmar, Riezler e Rümelin come autori di riferimento della prima corrente menzionata, Potthof, Sinzheimer e Nikisch come principali esponenti della seconda (cfr. SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., 130 ss.).

In Italia, la rivalutazione, nello schema della locazione, del «*profilo personalistico del lavoro*» e la correzione delle «*implicazioni patrimonialistiche*[8]», come noto, sono da attribuirsi all'opera di Barassi. Come è stato osservato da un recente studio monografico[9], «*il pensiero di Barassi si colloca, in effetti, tra due prospettive ben presenti sulla scena europea e tra loro irrimediabilmente confliggenti: da un lato, la tradizione romanistico-pandettistica affermatasi nel corso del XIX secolo dietro l'impulso della codificazione napoleonica; dall'altro, l'orientamento di matrice socialista che individua le ragioni giustificatrici di un apparato protettivo nella contrapposizione tra chi è fornito di capitale, e può quindi organizzare l'impresa, e chi per il proprio sostentamento può affidarsi soltanto al proprio lavoro reso ad altri*». Gli studi del Barassi si inseriscono in un contesto in cui il rapporto di subordinazione del lavoratore costituisce in un numero crescente di casi «*l'interfaccia dello stesso fenomeno, e cioè il potere esercitato dall'imprenditore*[10]».

La necessità di fare emergere sul piano giuridico il concetto di subordinazione (o dipendenza) meglio si può comprendere alla luce del quadro legislativo e giurisprudenziale di inizio '900. Oltre alle previsioni del codice civile del 1865, infatti, nell'ordinamento italiano si stava dimostrando crescente il ruolo della legislazione sociale. La tutela del prototipo di proletario impiegato nella grande industria era affidata a una serie di interventi normativi "di settore", ognuno dei quali si preoccupava di individuare il proprio campo di applicazione, come

---

[8] Le espressioni virgolettate sono impiegate da GRANDI M., *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, ADL, 1999, 322-323.

[9] Cfr. MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, Bononia University Press, 2012, 21-22. Autorevole e più risalente dottrina aveva già avuto modo di soffermarsi sui «*due orientamenti irrimediabilmente confliggenti*» tra cui si colloca il pensiero di Barassi: quello di tradizione pandettistica secondo il quale il lavoro è un capitale produttivo, suscettibile di essere attribuito in locazione alla stregua di qualsiasi altro bene; e quello opposto, fondato sul rilevamento della contrapposizione classista tra capitalista e proletario (cfr. SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., 103-104).

[10] Così VENEZIANI B., *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, cit., 61.

ad esempio la legge 21 dicembre 1873, n. 1733, sul divieto di impiego dei fanciulli, la legge 11 febbraio 1886, n. 3657, sul lavoro dei fanciulli negli opifici industriali, la legge 17 marzo 1898, n. 80, per la prevenzione degli infortuni cui faceva seguito la legge 17 luglio 1898, n. 350, sulla cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia, il regio decreto 10 giugno 1900, n. 264, sull'orario e i doveri di servizio dei ferrovieri[11]. La giurisprudenza, poi, sia quella ordinaria che quella probivirale[12] (come noto, i collegi dei probiviri erano stati costituiti dalla legge 15 giugno 1893, n. 295, con il compito di risolvere controversie in materia di lavoro sia sulla base del diritto scritto che secondo equità) indicava come criterio generale per distinguere la locazione d'opere da altri contratti ad essa assimilabili la stabilità[13] della relazione di servizio e l'obbligo generico della propria opera al servizio di altri[14].

All'inizio del XX secolo, dunque, da un lato si percepisce con intensità crescente il bisogno di individuare una nozione generale unificante del lavoro da proteggere normativamente; dall'altro il concreto e progressivo mutare delle relazioni lavorative conferisce centralità alla figura del lavoratore stabilmente inserito nell'organizzazione produttiva altrui, che mette a disposizione dell'imprenditore la propria attività lavorativa. L'opera di Barassi,

---

[11] Cfr. PINO P., *Il contesto di inizio secolo e la discussione sul contratto di lavoro*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, 29.

[12] Sull'influenza della giurisprudenza del Collegio dei probiviri sul pensiero di Barassi, cfr. PERA G., «*Il contratto di lavoro» di L. Barassi e la giurisprudenza dei probiviri*, in NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, Vita e pensiero, Milano, 2003, 105 ss.

[13] Il requisito emerge chiaramente nel Massimario della giurisprudenza dei probiviri realizzato da Enrico Redenti nel 1906, ove si legge: «*il cosiddetto contratto di lavoro* […] *genera fra le parti un rapporto contrattuale stabile e durevole, dal quale, col semplice decorrer del tempo o in presenza di fatti determinati, si generano continuamente alle parti determinate obbligazioni a dare o fare*» (così REDENTI E., *Massimario della giurisprudenza dei probiviri; a cura e con un'introduzione di Severino Caprioli*, Giappichelli, Torino, 1992, 103).

[14] Cfr. PINO P., *Il contesto di inizio secolo e la discussione sul contratto di lavoro*, cit., 29.

che si articola nelle due edizioni (del 1901 la prima, del 1915-17, in due volumi, la seconda) del celebre «*Il contratto di lavoro*», segna l'avvento della nozione di subordinazione come criterio discretivo per l'individuazione del lavoro bisognoso di tutela.

Come è stato autorevolmente sostenuto di recente[15], nella prima edizione dell'opera il Barassi riconosce la necessità di un intervento statale che corregga la tendenza alla mercificazione del lavoro, tuttavia non sembra ammettere che le domande di rinnovamento sociale possano forzare gli schemi del diritto civile oltre la loro razionale ricomprensione entro gli stessi. Nella prima fase del pensiero dell'autore, dunque, l'eterodirezione, cui è correlativo il concetto di dipendenza-subordinazione, è annoverata tra gli effetti del contratto senza costituirne un criterio di qualificazione: non riveste ancora la funzione di rifondare la nozione di contratto di lavoro quale elemento sintomatico del dato socioeconomico della mancanza nel lavoratore di un effettivo potere contrattuale[16].

La nozione di subordinazione tecnico funzionale compare nella seconda edizione dell'opera. Il concetto qualifica la promessa del prestatore di lavoro, conciliando le istanze di personalizzazione del rapporto – ricostruito secondo lo schema del diritto di credito, non della signoria sulla persona – col principio dell'uguaglianza formale dei contraenti. In particolare, è proprio nel contenuto della promessa contrattuale di prestare la propria attività lavorativa che si radica l'elemento della subordinazione tecnico-funzionale, quale stato liberamente voluto dal lavoratore, cui è correlativa l'eterodirezione datoriale (ovvero la circostanza secondo cui la prestazione è «*assoggettata per ciò che*

[15] Cfr. MENGONI L., *L'evoluzione del pensiero di L. Barassi dalla prima alla seconda edizione del «Contratto di lavoro»*, in NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, Vita e pensiero, Milano, 2003, 13 ss.

[16] In questi termini si esprime anche l'analisi della prima edizione del lavoro di Barassi svolta da SCOGNAMIGLIO R., *Contratto di lavoro e locazione d'opere*, in NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, cit., 99.

riguarda alla sua tecnica attuazione, ai criteri direttivi del contraente cui è destinata[17]»). In tal modo, la presenza o meno del vincolo di subordinazione soppianta il criterio pandettistico dell'alternativa tra obbligazione di mezzi e obbligazione di risultati per distinguere la *locatio operis* dalla *locatio operarum*[18], così accoppiate come «*due branche di un unico e medesimo rapporto giuridico*[19]». L'emersione della nozione di subordinazione tecnico giuridica che si ravvisa nell'opera del Barassi, dunque, non è comunque tale da conferire al contratto di lavoro una tale autonomia concettuale da affrancarlo dallo schema locatizio[20].

Ad ogni modo, l'influenza della soluzione barassiana sul successivo corso del diritto del lavoro è ampiamente riconosciuta, senza, peraltro, risultare esente da rilievi critici. In dottrina, in particolare, si è annoverata tra gli effetti della costruzione di Barassi quella che è stata definita come una sfasatura tra la fattispecie costitutiva del contratto di lavoro subordinato e i suoi effetti[21]. Da un lato, infatti, la necessità di un intervento eteronomo e inderogabile che corregga lo squilibrio di potere contrattuale tra chi è detentore dei mezzi di produzione e chi trae invece dal lavoro il proprio sostentamento costituisce «*il*

---

[17] Così BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, 2° ed., vol. I, 599.

[18] In questi termini si esprime anche Spagnuolo Vigorita, secondo cui Barassi: «*si limita a collocare nella funzione discriminativa tra i due unici tipi di obbligazioni di lavoro l'alternativa subordinazione-autonomia in luogo di quella tra attività e risultato*» (cfr. SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., 127).

[19] Questa è l'espressione scelta dallo stesso Barassi in riferimento alle figure della *locatio operis* e *locatio operarum* (BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, 2° ed., vol. I, 598).

[20] Cfr. MENGONI L., *L'evoluzione del pensiero di L. Barassi dalla prima alla seconda edizione del «Contratto di lavoro»*, in NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, cit., 18. Esprime, tuttavia, l'opinione secondo cui l'identificazione delle due forme di contratti di lavoro alla stregua dei connotati distintivi della subordinazione e dell'autonomia reciderebbe del tutto i fili della connessione con la locazione SCOGNAMIGLIO R., *Contratto di lavoro e locazione d'opere*, in NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, cit., 103.

[21] Cfr., sul punto, MAGNANI M., *Contratti di lavoro e organizzazione*, ADL, 2005, 130. In questi stessi termini, ROMAGNOLI U., *«Il contratto di lavoro» cent'anni dopo*, in NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, cit., 55.

paradigma fondante del diritto del lavoro[22]». Dall'altro, l'elevamento della subordinazione tecnica a elemento qualificativo del contratto di lavoro comporta l'attitudine di quest'ultimo a ricomprendere situazioni prive di squilibrio nei rapporti di forza dei contraenti e, al contempo, ad escludere figure che sarebbero bisognose di tutela secondo quella stessa *ratio* che sta alla base dell'elaborazione che della costruzione barassiana si è ampiamente servita, ovvero quella del codice civile del 1942[23]. Il rilievo dei profili giuridico formali dello strumento tecnico contrattuale mediante il quale si acquista la disponibilità del lavoro altrui è di per sé sufficiente a consentire o negare al lavoratore l'accesso alle tutele del diritto del lavoro. Tale pretesa incongruenza è stata definita come «*effetto Barassi*», ovvero «*l'effetto ottico per cui si è persuasi di dover vedere il "chi" del diritto del lavoro, cioè il soggetto protetto, guardando al "come" della prestazione dedotta nel contratto*[24]». Tuttavia, non è mancato chi ha sottolineato come non sia corretto imputare il rilievo assunto dalla nozione di subordinazione all'interno del codice civile alla sola opera del Barassi. In particolare, è stato osservato, da un lato, che il pensiero barassiano risulta tutt'altro che avulso dal contesto dottrinale dell'epoca[25] e, dall'altro, come l'equiparazione dei lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica nell'impresa, ma anche da quella socio economica, è stata, tra l'altro, uno dei postulati su cui si è fondata una «*nota mistificazione*

---

[22] MAGNANI M., *Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2006, 3-4.

[23] Cfr. *ibidem*, ove, con riferimento al contratto di lavoro subordinato si parla di «*predatoria fattispecie*». La medesima osservazione critica è stata avanzata da Spagnuolo Vigorita (cfr. SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., 126-128).

[24] D'ANTONA M., *I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione*, RCDP, 1988, 197.

[25] CASTELVETRI L., *Il diritto del lavoro delle origini*, Milano, Giuffrè, 1994, 389-390, ricorda come anche gli altri "padri fondatori del diritto del lavoro", individuati in Messina e Redenti, si manifestarono sempre contrari all'opportunità di penetranti interventi legislativi in ordine alla regolamentazione del rapporto di lavoro.

ideologica[26]» del governo fascista. Si è detto, in proposito, impiegando la forte metafora della contrapposizione tra giungla e deserto, che il codice del 1942 avrebbe attribuito lo stesso grado di protezione a tutte le forme di lavoro, a prescindere dalla struttura sociale in cui si svolgono, purché prestate in modo subordinato, relegando il lavoro non eterodiretto, appunto, nel deserto delle tutele[27].

2. L'art. 2094 del codice civile e la subordinazione come eterodirezione tecnico funzionale.

La ricostruzione barassiana, come autorevolmente affermato[28], confluisce nel codice civile del 1942, il cui art. 2094, come noto, individua come prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Nella norma si riscontra anche l'eco dell'art. 1 r.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825, che aveva individuato nella "collaborazione" – «*tanto di concetto che di ordine*» – l'elemento qualificante del contratto di impiego privato. Il codice civile ne amplia l'area fino a ricomprendere anche l'attività lavorativa manuale: se è vero, infatti, come si è già avuto modo di evidenziare, che l'emersione della subordinazione come elemento cardine per la qualificazione del rapporto di lavoro si sviluppa in un contesto in cui si va diffondendo la figura socialmente tipica dell'operaio della grande industria, è tuttavia stato messo in luce come l'operaio fordista sia divenuto il referente sociale della nostra legislazione soltanto a partire dagli anni '70[29].

---

[26] CASTELVETRI L., *Il diritto del lavoro delle origini*, cit., 1994, 391.
[27] Cfr. GIUGNI G., *La giungla e il deserto*, PD, 1977, 353.
[28] Cfr., *ex multis*, GHERA E., *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, DLRI, 1988, 626.
[29] Cfr. MARIUCCI L., *Subordinazione e itinerari della dottrina*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, 70.

L'elemento della collaborazione consente di superare la logica commutativa del contratto di locazione e pone il rilievo sul profilo organizzativo dell'imprenditore, cui risulta inscindibilmente legato[30]. Muovendo dall'enfasi posta sull'art. 2086 cod. civ., che definisce l'imprenditore «*capo dell'impresa*», oltre che sulla collocazione sistematica dell'art. 2094, inserito nel Titolo II del Libro V cod. civ., intitolato «*Del lavoro nell'impresa*», hanno preso vita le cd. teorie istituzionalistiche, secondo cui sarebbe stato possibile configurare l'impresa come un'istituzione, con la conseguenza che il fatto dell'inserzione nell'impresa potesse essere idoneo a dare origine al rapporto di lavoro, indipendentemente dal contratto[31]. Con la caduta dell'ordinamento corporativo, tali ipotesi ricostruttive hanno lasciato definitivamente spazio alla concezione del rapporto di lavoro come un contratto a prestazioni corrispettive[32]. Si è autorevolmente argomentato, infatti, che l'art. 2086 cod. civ. esprimerebbe semplicemente la necessità di individuare un capo dell'organizzazione produttiva dell'impresa responsabile nei confronti dello Stato per l'osservanza della disciplina corporativa della produzione, e correlativamente investito di autorità gerarchica sugli altri membri dell'organizzazione[33]. Ma nulla direbbe circa il tipo di rilevanza giuridica dell'organizzazione sul rapporto tra imprenditore e lavoratori subordinati; non

---

[30] Cfr. SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro subordinato. L'identificazione della fattispecie*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Pubblico e privato*, Utet, Torino, 2014, 17.

[31] Per una sintesi della portata concettuale delle teorie istituzionalistiche, cfr. MENGONI L., *Contratto e rapporto di lavoro*, RDS, 1965, 676 ss.; nonché, più di recente, PERSIANI M., *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, RIDL, 2010, I, 458 ss. Sull'influenza esercitata dalla dottrina tedesca nell'ambito delle teorie istituzionalistiche diffusesi negli ordinamenti dei Paesi dell'Europa continentale, cfr. RAZZOLINI O., *The need to go beyond the contract: "economic" ad "bureaucratic" dependence in personal work relations*, CLL&PJ, 2010, 272.

[32] Per una dettagliata ricostruzione delle diverse posizioni dottrinali circa la natura del rapporto di lavoro, cfr. LUNARDON F., *L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale*, QDLRI n. 21, 1998, 265 ss.

[33] Cfr. MENGONI L., *Contratto e rapporto di lavoro*, cit., 682 ss.

direbbe, in sostanza, se il potere di direzione dell'imprenditore tragga origine proprio e direttamente dall'organizzazione oppure dal singolo contratto di lavoro. L'indicazione decisiva in senso contrattualistico si rinverrebbe, invece, proprio nell'art. 2094, ove l'obbligo di collaborare viene ricollegato a un contratto di scambio (inidoneo, di per sé, a dare origine a una comunione di scopo giuridicamente qualificata)[34].

Proprio l'obbligo di collaborazione, tuttavia, distingue il contratto di lavoro dagli altri contratti di scambio, evidenziandone la funzione organizzativa. Come affermato in una celebre ricostruzione monografica sul punto, l'organizzazione corrisponderebbe alla funzione del contratto di lavoro: «*la funzione del contratto di lavoro, in quanto da essa deriva l'obbligazione di lavorare in modo subordinato e fedele, consiste nel realizzare il coordinamento dell'altrui attività lavorativa all'interesse del creditore e, in definitiva, nel porre in essere un'organizzazione*[35]».

Alla necessità, espressa dal requisito della collaborazione, di coordinare la prestazione di lavoro all'organizzazione d'impresa si legano gli altri due elementi della fattispecie prevista dall'art. 2094. Le locuzioni «*alle dipendenze*» e «*sotto la direzione*» indicano infatti che l'obbligazione di collaborare che caratterizza il contratto di lavoro non è soltanto l'obbligazione di lavorare, e cioè di svolgere un'attività, ma è anche e soprattutto quella di lavorare in modo subordinato[36]. In altre parole, il nesso tra lavoro e retribuzione non esaurisce il sinallagma proprio del lavoro subordinato, che include, da un lato, proprio la prestazione consistente nel pagamento della retribuzione, e, dall'altro, quella consistente nell'attività di collaborazione «*alle dipendenze e sotto*

[34] Cfr. *ibidem*.

[35] Così PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, 290.

[36] Cfr. PERSIANI M., *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, cit., 465.

la direzione dell'imprenditore»: così, la posizione di assoggettamento del prestatore inciderebbe direttamente sul profilo causale della fattispecie negoziale[37].

Il potere direttivo del datore di lavoro, che risulta richiamato anche dal secondo comma dell'art. 2104 cod. civ., costituisce il riflesso simmetrico della subordinazione del prestatore, che presenta, dunque, una dimensione, per così dire, "tecnica" (l'imprenditore ha diritto di determinare unilateralmente le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro) e una dimensione "funzionale" (la collaborazione deve essere idonea a soddisfare l'interesse organizzativo del datore di lavoro)[38]. Proprio dalla definizione di cui all'art. 2104 cod. civ., secondo cui l'imprenditore ha il potere di impartire «*disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro*», la dottrina avrebbe ricavato la tripartizione che distingue la determinazione dell'attività concretamente richiesta (il potere direttivo in senso stretto), dall'attività di vigilanza e di controllo, e dall'attività sanzionatoria del datore di lavoro[39].

Rinviando al prosieguo della trattazione l'analisi dell'orientamento incline a individuare la causa tipica della fattispecie definita dall'art. 2094 cod. civ. nell'eterorganizzazione della prestazione lavorativa[40], che il datore di lavoro coordina rispetto alla propria organizzazione, va sottolineato, riprendendo un'espressione efficacemente sintetica, come «*la sottoposizione della prestazione lavorativa alla direzione del creditore è dunque l'elemento forte e tecnico giuridico della*

---

[37] Cfr. TOSI P., LUNARDON F., *Lavoro (contratto di)*, in Digesto delle discipline privatistiche, sez. comm., Utet, Torino, 1992, 146-147.

[38] Sul punto cfr. la chiara ricostruzione formulata in SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro subordinato. L'identificazione della fattispecie*, cit., 19.

[39] Cfr. FERRANTE V., *Direzione e gerarchia nell'impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato). Art. 2086*, ne Il codice civile. Commentario fondato da P. Schlesinger e diretto da F. D. Busnelli, Giuffrè, Milano, 2012, 40.

[40] L'emersione in dottrina di una sorta di contrapposizione tra le due posizioni illustrate è fotografata in NOGLER L., *Inserimento della prestazione nell'attività produttiva e qualificazione del rapporto di lavoro*. Nota a Trib. Roma, 31 gennaio 1990, RIDL, II, 1990, 824.

fattispecie[41]». E ciò nonostante non si possa trascurare come un filone dottrinale abbia tentato di valorizzare il requisito della «*dipendenza*» di cui all'art. 2094 cod. civ. mediante una lettura volta a rinvenire nello stesso l'attribuzione di un rilievo allo stato di subordinazione socio-economica del lavoratore, il quale, non avendo i mezzi per produrre, sarebbe costretto a mettere a disposizione del datore le proprie energie lavorative[42].

Ad ogni modo, in cosa consista esattamente il potere direttivo che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è questione ampiamente affrontata in dottrina. In proposito, si è osservato che esso consiste nel potere di guidare l'effettuazione della prestazione promessa dal debitore nel modo ritenuto più efficace in ordine al perseguimento della finalità tecnico produttiva e quindi di impartire ordini «*circa il come e il quando svolgere la prestazione, e circa la prestazione specificamente da svolgere*[43]».

Da più parti esso è stato altresì definito come potere di conformazione o di specificazione, dal momento che, si è detto, il datore di lavoro precisa di volta in volta, nel corso dello svolgimento del rapporto, il contenuto della prestazione convenuta[44]. Più nel dettaglio, si è osservato come l'obbligazione

---

[41] Così SPAGNUOLO VIGORITA L., *Relazione*, in DEODATO G., SINISCALCHI E. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, 30.

[42] Cfr. MAZZOTTA O., *Manuale di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2011, 184 ss.; MAZZIOTTI F., *Diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976, 79 ss. Sui limiti della visione cd. «*contratto-centrica*» propria delle teorie che hanno sviluppato le conclusioni del Barassi, cfr. MAZZOTTA O., *Barassi, Goethe e la tipologia dei rapporti*, LD, 2002, 44; ROMAGNOLI U., *«Il contratto di lavoro» cent'anni dopo*, in NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, cit., 55. Per un'estesa ricognizione delle tesi che identificano la subordinazione con il concetto di dipendenza socio-economica, cfr. ICHINO P., *Il contratto di lavoro, I*, in trattato di dir. civ. e comm., diretto da Cicu – Messineo, continuato da Mengoni L., vol. 27, t. 2, Giuffrè, Milano, 2000, 246-265; MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979, 281.

[43] SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., 40.

[44] Cfr. GIUGNI G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963, 104. L'Autore, nello sviluppo delle proprie argomentazioni, precisa che, naturalmente, in

di lavorare presenti dei tratti di analogia con l'obbligazione alternativa, nel senso che il suo oggetto, pur essendo determinato con il contratto, non è, tuttavia, ancora individuato. La pluralità dei comportamenti dedotti in obbligazione, tutti idonei a realizzare il risultato desiderato, propria dell'obbligazione alternativa, verrebbe superata nel caso del contratto di lavoro proprio mediante l'esercizio del potere direttivo: quest'ultimo non determina l'oggetto dell'obbligazione, ma lo individua, rendendo esigibile quel comportamento su cui è caduta la scelta[45]. Il potere direttivo, conseguentemente, non potrebbe essere configurato come diritto potestativo, in quanto dal suo esercizio non deriva né la costituzione dell'obbligazione, né il suo oggetto, ma l'individuazione dell'attività richiesta al debitore tra quelle dedotte in obbligazione con il contratto.

In tal modo, l'esercizio del potere direttivo assurge a elemento distintivo della fattispecie lavoro subordinato, idoneo a distinguerlo dall'altra grande figura archetipica, quella del lavoro autonomo. Quest'ultima, come noto, trova il suo referente normativo nell'art. 2222 cod. civ. (rubricato «contratto d'opera»), collocato in apertura del titolo III («del lavoro autonomo») del libro V del codice civile. La norma, per il vero, non offre una definizione di lavoratore autonomo, ma essa si coglie, in negativo[46], dalla contrapposizione con il lavoro subordinato: «*quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione* […]» (art. 2222 cod. civ.). Questa dicotomia permea le fondamenta del diritto del lavoro non solo nel nostro ordinamento, ma «*rimane una* summa divisio *del*

---

ossequio all'art. 1346 cod. civ. alla prestazione deve pur sempre essere connaturato un certo grado di determinatezza.

[45] La tesi evidenziata è ampiamente argomentata in PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., 183 ss., spec. 185.

[46] Cfr. BELLOCCHI P., *Tutela del lavoro e diritto del lavoro*, ADL, 2000, 633.

diritto del lavoro in Europa[47]». Il significato giuridico della distinzione, come già accennato *supra*, si apprezza in considerazione del fatto che e nella misura in cui lavoro subordinato e lavoro autonomo assumono regole differenti[48]. Tutte le regole introdotte dalla legislazione lavoristica, infatti, trovano il proprio campo di applicazione nella fattispecie del lavoro subordinato. L'alternativa di qualificazione, dunque, si drammatizza in ragione delle importanti conseguenze che ne dipendono: l'accesso all'intero ventaglio delle tutele, da un lato; la piena operatività – almeno in linea di principio – della condizione di parità dei contraenti, dall'altro.

Dalle considerazioni svolte si ricava la ragione per cui la distinzione tra autonomia e subordinazione rivesta un ruolo non solo baricentrico, ma anche, per così dire, fondante, nell'ambito del diritto del lavoro. Da ciò consegue, ulteriormente, la necessità di definire con attenzione i criteri idonei a discernere i due poli della dicotomia. Sottolineata la centralità, nella definizione di cui all'art. 2094 cod. civ., del concetto di eterodirezione tecnico funzionale, la giurisprudenza – si è osservato in dottrina – ha consolidato un orientamento volto a ravvisare la sussistenza della subordinazione coniugando, in via generale, l'eterodeterminazione con gli altri tradizionali indici principali: la distinzione tra attività e risultato e il conseguente profilo della ripartizione del rischio, l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro, la condizione socio-economica del prestatore[49]. A tali indici fondamentali talvolta si è aggiunto quello ulteriore

---

[47] Così SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, DRI, 2000, 218.

[48] Cfr. sempre SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, cit., 219.

[49] Per la ricognizione dei cd. indici fondamentali di subordinazione impiegati in giurisprudenza, cfr., *ex multis*, CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, VIII ed., Utet, Torino, 2013, 37 ss.; cfr., altresì, LEPORE A., *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Pubblico e privato*, Utet, Torino, 2014, 44 ss.

della continuità delle prestazioni, intesa come tratto distintivo caratteristico del rapporto di lavoro subordinato e definita in termini di persistenza nel tempo, anche tra una prestazione e l'altra, dell'obbligo giuridico del lavoratore di mantenere a disposizione del datore di lavoro la propria energia lavorativa[50], corrispondente all'esistenza di un interesse durevole dell'imprenditore alla prestazione[51]. Il carattere della continuità permetterebbe di configurare il rapporto di lavoro come contratto di durata[52]. La scelta di metodo operata dalla giurisprudenza, che si è costantemente affidata agli indici di subordinazione, ha ricevuto numerose critiche in dottrina, ma andrebbe interpretata alla luce di un duplice ordine di considerazioni: *in primis*, l'empiria dei giudici sarebbe il risultato della mancanza di una nozione forte ed unitaria di subordinazione; inoltre, un certo numero di contraddizioni troverebbe spiegazione, entro certi limiti, a fronte dell'espansione della "zona grigia" di incertezze tra autonomia e subordinazione[53].

Accanto agli indici fondamentali, la giurisprudenza ha poi individuato alcuni indici cd. sussidiari di subordinazione – perlopiù enucleati a partire dalla figura socialmente prevalente di lavoratore subordinato[54] – che, secondo l'orientamento maggioritario, rilevano ai fini della prova della subordinazione

---

[50] Il principale, nonché più autorevole, sostenitore di questa tesi è stato Luciano Spagnuolo Vigorita. Cfr., in particolare, SPAGNUOLO VIGORITA L., *Impresa, rapporto di lavoro, continuità (riflessioni sulla giurisprudenza)*, RDC, 1969, I, 545 ss., spec. 562. Per una riflessione su tale tesi, cfr. MENGHINI L., *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, QDLRI, 1998, 151.

[51] Cfr. ICHINO P., *Il contratto di lavoro, I*, cit., 272.

[52] Sul punto, non si può che rinviare alla nota trattazione di Oppo, suddivisa in due parti: cfr. OPPO G., *I contratti di durata*, I, RDC, 1943, 143 ss., seguita da OPPO G., *I contratti di durata*, II, RDC, 1944, 17 ss.

[53] Cfr. TOSI P., LUNARDON F., *Subordinazione*, in Digesto delle discipline privatistiche, sez. comm., Utet, Torino, 1998, 262, cui si rinvia anche per l'analisi dettagliata degli indici di subordinazione tradizionalmente impiegati dalla giurisprudenza.

[54] Cfr. CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, cit., 37.

qualora nelle effettive modalità di svolgimento del rapporto non siano ravvisabili gli indici fondamentali; in particolare, qualora non sia chiaramente individuabile l'elemento dell'eterodirezione[55]. Gli indici sussidiari individuati dalla giurisprudenza sono l'assenza di rischio economico, la continuità della prestazione, l'utilizzo dei mezzi di produzione del datore di lavoro (tali indici sono stati già ricordati nell'ambito di quelli fondamentali ma ciò non comporta una contraddizione se si osserva che la giurisprudenza li considera come sussidiari nei casi in cui si basa sulla sola eterodirezione quale criterio di qualificazione del rapporto[56]), l'osservanza di un orario di lavoro, la cadenza e la misura fissa della retribuzione, la localizzazione della prestazione, l'obbligo di giustificare le assenze. Per quanto attiene al *nomen iuris* utilizzato dalle parti, è ormai pacifica acquisizione che, ferma restando la necessità di ancorare la qualificazione al concreto svolgimento del rapporto, esso possa comunque avere un rilievo sussidiario, in particolare nel caso in cui l'analisi degli altri indici non consenta una chiara opzione tra le due alternative possibili.

Nell'analisi del procedimento giurisprudenziale di qualificazione rileva altresì il metodo impiegato, una volta accertata la sussistenza o meno degli indici, per desumere, a partire da questi, la natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro. A tal proposito, è nota l'esistenza in giurisprudenza di due differenti processi: il cd. metodo sussuntivo e il cd. metodo tipologico[57]. Il primo

---

[55] Cfr., in particolare, LEPORE A., *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, cit., 51.

[56] L'osservazione è svolta da LEPORE A., *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, cit., 53.

[57] Sul tema dell'alternativa tra l'impiego del metodo sussuntivo e di quello tipologico in sede di qualificazione, cfr., tra tanti, MENGHINI L., *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, cit., 163, secondo cui la giurisprudenza della Cassazione sarebbe oscillata tra i due metodi, senza mai, tuttavia, definirli espressamente; cfr., altresì, LEPORE A., *Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato*, cit., 56 ss.; MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 36 ss.; CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, cit., 37 ss.

suppone un giudizio sillogistico di identità tra fattispecie concreta e fattispecie astratta; con la conseguenza che è da ritenersi necessaria la ricorrenza di tutti gli indici per l'accertamento della natura subordinata del rapporto e che, specularmente, l'assenza di alcuni di essi impedisce di qualificare il rapporto come subordinato. Parte della dottrina e della giurisprudenza hanno ritenuto preferibile, rispetto al tradizionale metodo sussuntivo, l'impiego del più pragmatico metodo tipologico, che consente di operare il procedimento qualificatorio attraverso un giudizio di approssimazione tra la fattispecie concreta e il socialtipo sotteso alla definizione legale; le situazioni in cui è presente la maggior parte delle caratteristiche riscontrabili nel modello socialmente prevalente di lavoratore subordinato, scolpite dal legislatore, sono ricondotte al tipo legale, e, quindi, alla disciplina correlata. Il metodo tipologico ha consentito di dare linfa a quella che è stata battezzata come tendenza espansiva del lavoro subordinato, ovvero la propensione all'allargamento dell'area coperta dalla disciplina tipica, in direzione solidale alle pressioni provenienti dal contesto sociale, in funzione della conquista della conseguente tutela.

È bene precisare che la giurisprudenza impiega il giudizio di approssimazione per stabilire se un rapporto di lavoro sia o meno subordinato e non per realizzare un'estensione selettiva delle tutele: anche se, in ipotesi, le indicazioni provenienti dagli indici siano connotate non da univocità, bensì solo da prevalenza, il rapporto di lavoro, come detto, può essere qualificato come subordinato. In tal caso, la disciplina lavoristica correlata viene applicata integralmente. In passato, un'autorevole posizione dottrinale[58] aveva teorizzato un impiego del metodo tipologico che non fosse solo finalizzata a riscontrare la sussistenza della subordinazione in via di approssimazione, ma che potesse anche favorire l'esito di un trattamento differenziato, quanto a

[58] Cfr. SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., 140 ss.

disciplina del rapporto, in relazione alla differente ricorrenza, caso per caso, dei diversi indici sintomatici. Da un lato, infatti, l'autore sostiene che la pretesa fattispecie astratta non sarebbe altro che una sintesi degli elementi dell'ipotesi più frequente e socialmente caratteristica di lavoro subordinato. Quindi, la qualificazione del singolo rapporto non potrebbe che avvenire mediante un giudizio del caso concreto formulato in base al maggiore o minore accostamento del rapporto di lavoro ai caratteri che contraddistinguono la fattispecie tipica del lavoro subordinato. Dall'altro, però, la ricostruzione non si ferma a ciò, arrivando a ipotizzare un'applicazione selettiva della correlativa disciplina di tutela del prestatore subordinato, che «*non si applica se non nei casi socialmente elementari nella sua totalità*[59]». Insomma – come da altri sostenuto – l'oggetto del concreto processo di qualificazione si risolverebbe in un giudizio di non contraddizione, in quanto «*le situazioni assunte nell'area del tipo possono presentare profili dell'assetto di interessi intercorrente tra le parti non coincidenti con quello sotteso alla fattispecie tipica*[60]», e quindi «*in ipotesi estranei alla* ratio *di specifiche disposizioni di tale disciplina*[61]». Tale approccio sarebbe metodologicamente sorretto dalla considerazione secondo cui, nel nostro sistema dei contratti, la definizione di ogni contratto «*non delineerebbe soltanto la fattispecie cui imputare le discipline, ma si porrebbe con queste in una relazione di complementarietà in vista dell'individuazione dell'istituto contrattuale*[62]».

Ad ogni modo, la giurisprudenza, soprattutto di legittimità, si è per lungo tempo servita del metodo sussuntivo, e ciò anche, come è stato di recente osservato[63], in ragione dell'influenza mossa da un'autorevole posizione dottrinale, secondo cui l'impossibilità di definire una fattispecie unitaria idonea

---

[59] Cfr. SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, cit., 143.

[60] TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1974, 178.

[61] Così *ibidem*.

[62] PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985, 311.

[63] Cfr. MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 38.

a sussumere tutti i casi di subordinazione non sarebbe argomento sufficiente per accreditare il metodo tipologico quale tecnica di qualificazione preferibile al metodo sussuntivo. Più corretto sarebbe l'orientamento che, sulla base della ricostruzione tipologica della realtà presupposta dalle norme del diritto del lavoro mira ad articolare una serie di fattispecie specifiche di subordinazione, in relazione alle quali formulare il giudizio sussuntivo che chiude il procedimento di qualificazione[64]. Proprio tale ricostruzione della metodologia di qualificazione, si è detto, ha favorito l'enfatizzazione del requisito dell'eterodirezione, cui in concreto la giurisprudenza ha continuato ad attribuire un rilievo qualificatorio determinante[65].

È interessante notare come gli studi comparati in ordine alla individuazione del rapporto di lavoro subordinato – e, quindi, alla sua distinzione rispetto al lavoro autonomo – evidenzino che, pure con differenti modulazioni in ordine alle fonti e all'esatto perimetro delle nozioni, in tutti gli ordinamenti europei è l'indagine sulla sussistenza dell'eterodirezione, nonché degli altri indici fondamentali, ad assumere, a ben vedere, portata decisiva[66]. La questione della nozione di subordinazione è stata a lungo tempo caratterizzata dalla contrapposizione tra due tesi: rispetto a quella della cd. dipendenza economica, che mira ad adattare il campo di applicazione del diritto del lavoro alle categorie economicamente più deboli, ha prevalso ovunque il criterio, di

---

[64] Cfr. MENGONI L., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, RIDL, 1986, I, 5 ss., *passim*. In senso analogo, cfr. PROIA G., *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, ADL, 2002, 87 ss., spec. 97.

[65] Cfr., ancora, MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 38.

[66] Da più parti si pone l'accento sulla struttura "bipolare" di tutti gli ordinamenti dei Paesi dell'Europa occidentale, nonché sulle analogie dei criteri rispettivamente impiegati per la qualificazione del lavoro subordinato: cfr. GHERA E., *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, cit., 630; SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, cit., 221; RAZZOLINI O., *The need to go beyond the contract: "economic" ad "bureaucratic" dependence in personal work relations*, cit., 268 ss.; MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit.,39 ss.; PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013, 23 ss.

ordine giuridico, della subordinazione tecnico-funzionale del lavoratore alle direttive del datore di lavoro[67].

Nell'ordinamento spagnolo[68], ad esempio, vi è una nozione legale di lavoro subordinato simile a quella dell'ordinamento italiano. Anche qui i giudici ricorrono al metodo tipologico per la riconduzione del rapporto concreto al tipo generale, che è individuato dall'indice fondamentale dell'inserimento nell'altrui organizzazione produttiva e nella soggezione alle direttive tecniche del datore di lavoro, oltre che al peculiare requisito dell'*alienidad*, che si ravvisa in caso di altruità, rispetto al prestatore, dell'organizzazione datoriale nonché del risultato dell'attività.

In altri Paesi dell'Europa continentale, invece, il concetto di subordinazione si è sviluppato in assenza di una nozione di riferimento di origine legale. In Germania la giurisprudenza ha fatto ricorso a un metodo social tipico, in cui l'elemento cardine è rappresentato dal concetto di dipendenza personale, il cui indice sintomatico è ravvisato nell'inserimento nella organizzazione produttiva. L'assenza di una definizione generale, ad ogni modo, ha favorito l'emersione, nel tempo, anche di diverse nozioni settoriali di lavoratore.[69]

Anche in Francia si riscontra un esempio di articolata elaborazione giurisprudenziale: in assenza di un'esplicita definizione codicistica, già nel 1930 la Suprema Corte francese aveva ricondotto la configurabilità di un contratto di lavoro non alla circostanza della dipendenza economica, ma all'esistenza di un legame giuridico di subordinazione tecnico-funzionale: anche in questo caso a svolgere un ruolo centrale è stato l'elemento dell'eterodirezione,

---

[67] Cfr. SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, cit., 221.

[68] Cfr., per un quadro della tradizionale nozione di subordinazione accolta nell'ordinamento spagnolo, ALARCÒN CARACUEL M. R., *Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, 1989, 295 ss.

[69] Cfr., sui capisaldi della distinzione tra lavoro subordinato e autonomo nell'ordinamento tedesco, FRANTZIOCH P., *«Nuova autonomia» e concetto di lavoratore subordinato. Sulla distinzione tra lavoro subordinato e autonomo nel diritto del lavoro tedesco*, QDLRI n. 21, 1998, 235 ss.

combinato negli anni più recenti ai requisiti dell'inserimento nell'organizzazione altrui e dell'assenza di rischio[70].

È interessante sottolineare come anche nell'ordinamento di *common law* del Regno Unito la formazione giurisprudenziale della nozione di subordinazione non abbia dato origine a esiti dissimili, in quanto il criterio distintivo del *contract of employment/contract of service* rispetto al *self-employment labour/contract for service* è stato anche qui ricercato nell'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro. La sussistenza di quest'ultimo viene verificata dalla giurisprudenza, nel caso concreto, mediante l'impiego di una serie di criteri, i quali si differenziano in ragione del peso attribuito a differenti indici di subordinazione: al più tradizionale *control test* (che mirava a rilevare la condizione di soggezione personale del prestatore), si sono aggiunti l'*integration test* (basato sulla verifica dell'inserimento nell'organico), l'*economic reality test* (sulla sussistenza o meno del rischio contrattuale), il *mutuality of obligation test* (volto ad indagare se sussista una esplicita assunzione, da parte del lavoratore, dell'obbligo di rispondere alle richieste di prestazione a fronte della retribuzione pattuita)[71].

L'esperienza italiana, dunque, è accomunata alle tradizioni degli altri principali Paesi europei sia per quanto concerne il riconoscimento di una nozione tecnico-funzionale di subordinazione, sia per l'abituale ricorso a indici sintomatici per la verifica della sua sussistenza nel caso concreto. Come autorevolmente osservato[72], la tecnica dell'insieme di indici attribuisce al giudice un ampio orizzonte dove spostare i confini del lavoro subordinato;

---

[70] Per un efficace quadro riassuntivo della giurisprudenza francese in tema di subordinazione, cfr. MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 41 ss.; PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, 25; RAZZOLINI O., *The need to go beyond the contract: "economic" ad "bureaucratic" dependence in personal work relations*, cit., 269.

[71] Per l'origine e lo sviluppo della nozione giurisprudenziale di *employment contract*, si vedano, *ex multis*, WEDDERBURN B., *The worker and the law*, cit., 110 ss.; DEAKIN S., MORRIS G., *Labour Law*, VI ed., Hart, Oxford, 2012, 145 ss.; CABRELLI D., *Employment Law in Context*, OUP, Oxford, 2014, 59 ss.

[72] Cfr. SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, cit., 222.

conseguentemente, spesso vi è una tendenza dei giudici nazionali a fare uso di questo orizzonte attribuendo un forte peso alle considerazioni sulla sicurezza sociale: dove essa è legata allo *status* di cittadino, sarebbe applicata una definizione restrittiva di lavoro subordinato; dove esso si pone, invece, come condizione per l'accesso alla sicurezza sociale, il pensiero della protezione del lavoratore «*ha prevalso sul problema della qualificazione giuridica e il giudice ha avuto la tendenza ad ampliare i confini del lavoro subordinato*[73]». Ciò lascia intuire che la crisi di attendibilità e idoneità qualificatoria della nozione di subordinazione ravvisata con sempre maggiore intensità nel corso degli ultimi decenni non è problematica che riguarda esclusivamente il nostro ordinamento.

3. L'apporto del diritto dell'Unione europea alla definizione del lavoro subordinato.

Prima di esaminare le aporie intrinseche e le aporie storiche che riguardano il concetto di subordinazione come soggezione all'altrui potere direttivo, e prima di esaminare le soluzioni praticate e praticabili per risolverle, è bene chiedersi se il diritto dell'Unione europea contempli una definizione di lavoro subordinato e se offra elementi utili a influenzare le nozioni presenti nei singoli ordinamenti nazionali. Come detto nel paragrafo precedente, gli ordinamenti dei principali Paesi dell'Europa occidentale presentano evoluzioni simili per ciò che concerne la funzione affidata al rapporto di lavoro subordinato nonché per quanto riguarda l'essenza stessa della nozione e i suoi criteri di individuazione nel caso concreto. Ovunque si riscontra un modello tradizionale che fa coincidere il lavoro protetto con quello subordinato, ovvero eterodiretto, salvo poi servirsi, per l'accertamento in concreto della natura del singolo rapporto, di indici fondamentali o sussidiari, mediante la ricorrenza o meno dei quali viene condotto il giudizio di maggiore o minore

[73] Così in *ibidem*.

approssimazione al tipo di riferimento, che conclude il procedimento di qualificazione.

Se questo è il quadro che emerge dall'analisi degli ordinamenti nazionali, ciò che è opportuno chiedersi relativamente al diritto dell'Unione europea è se esso presenti qualche connessione, nella materia che ci interessa, con il diritto degli Stati membri. In particolare, occorre innanzitutto considerare se sia possibile individuare una nozione di lavoro/lavoratore subordinato specifica del diritto dell'Unione, per poi verificare in che relazione essa si ponga con quanto previsto dagli ordinamenti degli Stati membri: se il diritto europeo, insomma, recepisca le definizioni nazionali; se, al contrario, si proponga di svolgere un'azione uniformante delle stesse; oppure se operi, bidirezionalmente, in entrambi i modi appena descritti; o ancora, infine, se non vi sia alcuna relazione tra lo stesso e le nozioni di lavoratore subordinato accolte nei vari Paesi.

Innanzitutto, è bene sottolineare che le fonti istitutive del diritto dell'Unione europea non forniscono alcuna definizione di una fattispecie generale e unitaria di subordinazione[74]. Ciò nonostante, è stata la Corte di Giustizia ad occuparsi, di volta in volta, quando necessario nell'ambito del giudizio del caso concreto, di individuare una definizione di rapporto di lavoro. Tuttavia, vi è una fondamentale differenza rispetto a quegli ordinamenti nazionali in cui si è sviluppata una nozione eminentemente casistica e non sistematica di subordinazione: in questo caso, infatti, la definizione che si consolida in via

[74] Così GIUBBONI S., *La nozione comunitaria di lavoratore subordinato*, in SCIARRA S., CARUSO B. (a cura di), *Il lavoro subordinato*, vol. V, Giappichelli, Torino, 2009, 35; in modo analogo si esprime PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 33, ove si osserva come l'Unione appaia priva di strumenti per uniformare le nozioni giuridiche dei tipi contrattuali che possono regolare le prestazioni di attività lavorativa. Un intervento volto a imporre una data definizione di contratto di lavoro, infatti, travalicherebbe le sue competenze normative, interessando anche, inevitabilmente, istituti contrattuali come la retribuzione e i diritti sindacali, per i quali è espressamente esclusa la possibilità di legiferare dell'Unione stessa, come emergerebbe dall'art. 153.5 Tfue.

giurisprudenziale – anche se non normativamente scolpita – gode di portata generale; è, in altre parole, funzionale a permeare l'intero ordinamento, indicando i contorni della fattispecie cui si aggancia un dato trattamento normativo, che emerge dal complesso delle norme che regolano gli istituti del diritto del lavoro. Vi è, dunque, una diversità di *ratio*[75] rispetto alla nozione di lavoro subordinato elaborata dalla Corte di Giustizia nell'ambito del diritto dell'Unione, che è invece finalizzata all'accesso ad alcuni diritti collegati all'esistenza del mercato comune e garantiti dai trattati, come le norme in materia di tutela della concorrenza o, principalmente, di libera circolazione dei lavoratori. Non sorprende, pertanto, che, secondo quanto affermato dalla stessa Corte di Giustizia, «*la nozione di lavoratore nel diritto comunitario non è univoca, ma varia a seconda del settore di applicazione considerato*[76]».

Proprio la giurisprudenza in tema di libera circolazione dei lavoratori ha costituito, storicamente, il primo banco di prova per la Corte in tema di elaborazione di una nozione comunitaria di lavoro subordinato. In proposito, non si può prescindere da una menzione per il celebre caso *Unger*[77], dove la Corte di Lussemburgo, per la prima volta, afferma la necessità di individuare una nozione comunitaria di lavoratore subordinato o assimilato, al fine di consentire un'applicazione omogenea della libertà di circolazione, che non si trovi a dipendere dalla ipotetica diversità dei concetti di lavoro subordinato adottati nei diversi Paesi. In particolare – e ciò lo si evince anche dal fatto che la pronuncia faccia riferimento a una nozione in grado di identificare il

---

[75] Cfr. GIUBBONI S., *La nozione comunitaria di lavoratore subordinato*, cit. 36-37. Secondo l'autore l'ordinamento comunitario elabora una simile nozione «*non, dunque, ai fini della disciplina protettiva del lavoratore nel rapporto, ma ai fini della sua effettiva partecipazione – non diversamente da quanto vale per gli altri attori economici – alla costruzione ad al funzionamento del mercato comune*».

[76] Queste sono le parole utilizzate dalla stessa Corte in C. Giust., 12 maggio 1998, C-85/96, *Marìa Martìnez Sala* c. *Freistaat Bayern*, punto 31.

[77] C. Giust. 19 marzo 1964, C-75/63, *M. K. H. Unger in Hoekstra* c. *Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten*.

lavoratore subordinato e al contempo le figure di prestatore ad esso assimilabili – la preoccupazione della Corte è rivolta soprattutto all'eventualità che il legislatore interno abbia margine per restringere il campo di applicazione delle libertà fondamentali (come quella di libera circolazione) sancite dal Trattato, cui, invece, è compito della stessa Comunità (oggi Unione) garantire la più ampia estensione possibile. La necessità di non operare la definizione di lavoratore con esclusivo riferimento alle leggi nazionali emerge anche in numerosi arresti successivi, come i ben noti casi *Levin*[78], *Collins*[79], e *Debra Allonby*[80]: il ragionamento svolto dai giudici lussemburghesi in tale ultima pronuncia ha dato voce a quella dottrina che ha, conseguentemente, affermato la natura inderogabile del concetto comunitario di subordinazione per i legislatori nazionali[81].

Per delineare il campo di applicazione della libertà di circolazione dei lavoratori la giurisprudenza della Corte richiede, in modo sostanzialmente costante, la sussistenza di tre requisiti: il carattere reale, effettivo, non marginale né accessorio[82] della prestazione personalmente resa; la natura onerosa della prestazione stessa, e quindi il pagamento, in qualsiasi forma, di una retribuzione come corrispettivo; la soggezione al potere direttivo del

---

[78] Il riferimento è a C. Giust., 23 marzo 1982, C-53/81, *Levin* c. *Staatssecretaris van Justitie*.

[79] Cfr. C. Giust., 23 marzo 2004, C-138/02, *Brian Francis Collins* c. *Secretary of State for Work and Pensions*, in RIDL, 2004, II, 683 ss., con nota di BORZAGA M., *Nozione di «lavoratore», libertà di circolazione e diritto di soggiorno in ambito comunitario*.

[80] Cfr. C. Giust., 13 gennaio 2004, C-256/01, *Debra Allonby* c. *Accrington & Rossendale College*, punto 66.

[81] Dopo l'analisi delle pronunce rilevanti sul tema della nozione comunitaria di lavoratore subordinato, in particolare del citato caso *Debra Allonby*, tale conclusione è sostenuta da NOGLER L., *The concept of «subordination» in european and comparative law*, University of Trento, 2009, 12-13.

[82] Secondo C. Giust., 23 marzo 2004, C-138/02, *Brian Francis Collins* c. *Secretary of State for Work and Pensions*, «*deve considerarsi lavoratore ogni persona che presti attività reali ed effettive, ad esclusione di attività talmente ridotte da porsi come puramente marginali ed accessorie*» (punto 26).

destinatario della medesima[83]. Dei tre elementi indicati, il pagamento di un corrispettivo è idoneo essenzialmente ad individuare la natura onerosa (e quindi economica) della prestazione, senza nulla aggiungere circa il regime di autonomia o subordinazione del rapporto. Su questo punto, più indicativi appaiono gli altri requisiti: il carattere reale, effettivo, non marginale e non accessorio della prestazione, in particolare, vale a porsi come parametro di inclusione o esclusione dei cd. contratti non standard, ovvero quei rapporti non coincidenti con il generale paradigma del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Argomentando a partire dal carattere reale ed effettivo, specificato proprio mediante i requisiti, espressi in via negativa, della non marginalità e non accessorietà, la Corte di giustizia ha, ad esempio, precisato che il lavoro ad orario ridotto non è in quanto tale escluso dalla sfera d'applicazione delle norme relative alla libera circolazione dei lavoratori[84].

L'ulteriore requisito della nozione di lavoratore elaborata dalla giurisprudenza della Corte è quello, dominante in pressoché tutti gli ordinamenti nazionali già menzionati, della soggezione al potere direttivo. In proposito, è opinione diffusa in dottrina che la Corte adotti un criterio per così dire "elastico" di subordinazione, sia in ragione delle intrinseche difficoltà che il tentativo di

---

[83] Cfr. GIUBBONI S., *La nozione comunitaria di lavoratore subordinato*, cit., 45-46, e riferimenti giurisprudenziali ivi indicati. Del tutto analoga risulta la sintesi dei principi che emergono sul punto della qualificazione del rapporto nella giurisprudenza citata operata da BORZAGA M., *Nozione di «lavoratore», libertà di circolazione e diritto di soggiorno in ambito comunitario*, nota a C. Giust. 23 marzo 2004, C-138/02, *Brian Francis Collins* c. *Secretary of State for Work and Pensions*, RIDL, 2004, II, 687. Emblematica la posizione espressa dalla Corte di Giustizia al punto 26 del medesimo caso *Collins*, ove si spiega che il concetto di lavoratore rilevante in tema di libertà di circolazione allude a una persona che «*fornisca , per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione*».

[84] Proprio nell'escludere che il lavoro *part time* sia escluso dall'applicazione delle norme in tema di libera circolazione dei lavoratori, C. Giust., 23 marzo 1982, C-53/81, *Levin* c. *Staatssecretaris van Justitie* precisa che tali norme «*si applicano solo all'esercizio di attività reali ed effettive, restando escluse da questa sfera le attività talmente ridotte da potersi definire puramente marginali ed accessorie*» (punto 17).

individuare in concreto la sussistenza dell'eterodirezione comporta, sia in virtù della proiezione finalistica che permea la definizione stessa in ambito comunitario, ovvero quella di individuare il campo di applicazione – più ampio possibile – delle disposizioni sociali (come, appunto, la libertà di circolazione dei lavoratori). Quindi, malgrado la Corte fondi, richiamando la terminologia in uso negli ordinamenti nazionali, la nozione di subordinazione sull'elemento dell'esercizio del potere direttivo, in realtà poi essa sembra contemplare una nozione più ampia, che è stata definita di eterorganizzazione[85]. Ciò in quanto, come efficacemente spiegato, essa «*non guarda propriamente al potere di conformazione della prestazione nella forma stringente della puntuale determinazione unilaterale delle sue modalità di esecuzione, ma piuttosto al dato di un […] collegamento funzionale tra l'attività del prestatore e quella di chi ne beneficia integrandola nella propria organizzazione mediante direttive che possono anche essere generiche e meramente programmatiche*[86]».

L'ampiezza della nozione elaborata nell'ambito in esame tesi trova riscontro nei percorsi argomentativi svolti dalla Corte, che preferisce generalmente evitare di addentrarsi nella specificazione di cosa sia esattamente il potere direttivo, per risolvere la questione qualifcatoria dando maggiore risalto al requisito dell'effettività e non marginalità della prestazione. Di ciò si trae conferma proprio da alcune pronunce in tema di libera circolazione dei lavoratori, secondo cui possono essere ritenuti subordinati anche lavoratori ad orario notevolmente ridotto, come nel già citato caso *Levin*, nel caso *Raulin*[87],

---

[85] Cfr. SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, cit., 220; PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 36; BORZAGA M., *Nozione di «lavoratore», libertà di circolazione e diritto di soggiorno in ambito comunitario*, cit., 688.

[86] Così GIUBBONI S., *La nozione comunitaria di lavoratore subordinato*, cit., 46.

[87] C. Giust., 26 febbraio 1992, C-357/89, *Raulin* c. *Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, punti 10-15 afferma che la breve durata della prestazione non è di per sé dirimente al fine di qualificare come marginale e accessoria – e quindi non subordinata ai sensi della costante giurisprudenza della Corte in tema di libera circolazione dei lavoratori – l'attività, bensì è

relativo a un rapporto di lavoro a chiamata, o, ancora, nel caso *Ninni-Orasche*[88], relativo a contratti a tempo determinato di breve durata; nonché lavoratori impiegati nell'ambito di rapporti con finalità formative, come nel caso *Brown*[89], relativo a un rapporto di apprendistato, o il caso *Kranemann*[90], che ha qualificato come lavoratore subordinato un tirocinante per la professione forense.

La portata necessariamente non restrittiva[91] della nozione di lavoratore subordinato elaborata ai fini dell'esercizio della libertà di circolazione, testimoniata vuoi dall'ampia accezione di stabilità e non accessorietà fatta propria dalla Corte, vuoi dalla configurazione del requisito della direzione più alla stregua di eterorganizzazione, ha mosso la dottrina ad alcune osservazioni: vi è, da un lato, chi ritiene che, come conseguenza, andrebbero inclusi nel campo di applicazione della nozione comunitaria di subordinazione anche quei rapporti caratterizzati dal semplice coordinamento, come quelli afferenti all'area della parasubordinazione italiana[92]; d'altro canto, alcuni hanno visto, nella nozione elaborata dalla Corte di Lussemburgo, una consacrazione del concetto di dipendenza economica rispetto all'idea prettamente giuridica di subordinazione[93]; diversamente, si è argomentato che la Corte – e, si ritiene di

---

solo uno degli indici che debbono essere valutati unitamente, come ad esempio nel caso concreto, ad altri fattori, quali la sussistenza di un obbligo di disponibilità tra una prestazione e l'altra.

[88] C. Giust., 6 novembre 2003, C-413/01, *Franca Ninni-Orasche* c. *Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst*, punto 25.

[89] C. Giust., 21 giugno 1988, C-197/86, *Steven Malcom Brown* c. *Secretary of State for Scotland*, spec. punto 22.

[90] C. Giust. 17 marzo 2005, C-109/04, *Karl Robert Kranemann* c. *Land Nordrhein-Westfalen*, punti 12-16.

[91] Si veda, ad es., C. Giust., 6 novembre 2003, C-413/01, *Franca Ninni-Orasche* c. *Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst*, secondo cui «*la nozione di «lavoratore»* […] *riveste portata comunitaria e non deve essere interpretata in modo restrittivo*» (punto 23).

[92] In tal senso, cfr. PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 37.

[93] Per una sintesi critica di tali posizioni, si rinvia a BORZAGA M., *Nozione di «lavoratore», libertà di circolazione e diritto di soggiorno in ambito comunitario*, cit., 689.

aggiungere, in modo affine alla più recente giurisprudenza italiana in tema di definizione del concetto di subordinazione – mira solamente a delineare un'ampia nozione di dipendenza organizzativa[94].

In particolare, tale ultima opinione è stata espressa in sede di commento del recente caso *FNV Kunsten*, per la soluzione del quale la Corte di Giustizia ha applicato la nozione "comunitaria" di subordinazione «*in un caso attinente alla disciplina della concorrenza*[95]». Come visto in tema di libertà di circolazione, anche nel caso della disciplina della concorrenza la Corte elabora una nozione di lavoratore che sia funzionale a garantire la più ampia applicazione possibile ai diritti previsti dai Trattati. Solo che in questo caso la prospettiva è rovesciata. Infatti, se il campo di applicazione della libera circolazione dei lavoratori è tanto più ampio quanto più estesa è la definizione di lavoratore adottata, le tutele previste dai Trattati a salvaguardia del mercato libero concorrenziale, applicandosi agli accordi tra imprese e tra lavoratori autonomi, e non ai contratti collettivi che disciplinano il trattamento dei prestatori subordinati, avranno maggior portata applicativa più sarà ristretta la nozione di lavoratore presa a riferimento[96]. La Corte, infatti, proprio nel recente caso FNV Kunsten

---

[94] Si fa riferimento a ICHINO P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, nota a C. Giust. 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media* c. *Regno di Olanda*, RIDL, 2015, II, 566 ss., spec. 575.

[95] *Ibidem*. La pronuncia opera un vaglio di legittimità di un accordo collettivo che stabilisce tariffe minime per la retribuzione di orchestrali qualificati come collaboratori autonomi. Alla luce del diritto europeo, i lavoratori autonomi sono considerati alla stregua di imprese per quanto attiene alle norme in tema di tutela della concorrenza (art. 101 Tfue), che vieta accordi che stabiliscano tariffe minime per i servizi offerti: la Corte, pertanto, deve stabilire se tali lavoratori siano effettivamente autonomi (e in tal caso l'accordo in esame risulterà illegittimo) oppure falsi autonomi, ovverosia sostanzialmente subordinati. In tale seconda ipotesi, il contratto collettivo potrà considerarsi valido.

[96] Le implicazioni della nozione di lavoratore adottata sull'ampiezza del campo applicativo delle norme a tutela della libera concorrenza è ben visibile nel *leading case* in materia: cfr. C. Giust., 21 settembre 1999, C-67/96, *Albany International BV* c. *Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*.

non attribuisce rilievo al requisito del carattere reale, effettivo, non marginale né accessorio della prestazione, come avviene nell'ambito della giurisprudenza in tema di libera circolazione, ove l'intento è quello di ricomprendere nella nozione di lavoratore anche i soggetti impiegati in forza di contratti non standard. In questo caso, l'accento non può che spostarsi, come requisito selettivo, sulla sottoposizione al potere direttivo, che talora appare definito in modo restrittivo, come nel citato caso *Debra Allonby* (richiamato nel testo dello stessa sentenza FNV *Kunsten*), ove si legge che, per stabilire la natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro degli insegnanti di un college, «*si deve esaminare, in particolare, in quale misura sia ristretta la loro libertà di determinare l'orario, il luogo e il contenuto del loro lavoro*[97]». Tale definizione, riferendosi anche alla eterodeterminazione del contenuto dell'attività prestata, sembra visualizzare un potere del tutto simile a quello di conformazione o specificazione, tipico del concetto più tradizionale di subordinazione. È pur vero che, sempre in tema di libera concorrenza, come nel caso *Becu*, la Corte richiama altresì, sempre a specificazione del concetto di eterodirezione, la circostanza che, per la durata del rapporto, il lavoratore sia integrato nell'impresa, formando con essa un'unità economica, in modo da non configurarsi come «*di per sé «imprese» ai sensi del diritto comunitario della concorrenza*»[98].

L'eterodirezione, insomma, si pone qui come elemento caratterizzante; tuttavia, l'esplicito riferimento ad altri indici rivelatori, come, appunto, l'integrazione dello stesso nell'impresa, o, ancora, l'esenzione del lavoratore dal rischio commerciale[99], conduce taluni ad affermare che, anche in questo

---

[97] Così C. Giust., 13 gennaio 2004, C-256/01, *Debra Allonby* c. *Accrington & Rossendale College*, punto 72.

[98] In questi termini C. Giust., 16 settembre 1999, C-22/98, *Jean Claude Becu et a.*, punto 26.

[99] Cfr. il caso Agegate, richiamato espressamente dalla citata sentenza *FNV Kunsten* (punto 36).

caso, la Corte finisca per visualizzare una nozione di lavoratore che, benché più ristretta di quella riconosciuta nell'ambito della libera circolazione dei lavoratori, sia riconducibile non solo al concetto più tradizionale di eterodirezione ma possa essere integrata anche solo in presenza di lavoro eterorganizzato.

Ad ogni modo, se la definizione di subordinazione finora esaminata, come detto, non ha valenza generale, bensì è stata tracciata in funzione della delimitazione del perimetro delle libertà economiche fondamentali e della tutela del mercato comune, le stesse considerazioni possono valere anche con riferimento all'analisi delle direttive in materia lavoristica. A ben vedere, queste ultime presentano un campo di applicazione talvolta più esteso altre volte più ristretto, a seconda del contenuto prescrittivo della singola direttiva. Alcune di esse, in virtù dell'importanza e della rilevanza generale dei diritti riconosciuti, sono indirizzate a un novero di prestatori non limitato esclusivamente ai lavoratori subordinati. Altre, invece, fanno riferimento in generale al concetto di "lavoratore", rinviando dunque ad una nozione più coincidente con la figura del prestatore subordinato standard, anche se, talvolta, le direttive stesse si premurano di fornire precisazioni definitorie volte a precisare l'estensione ad alcune tipologie di contratti atipici, altre volte, invece, rinviano integralmente alla nozione di lavoratore subordinato del singolo Stato membro[100].

Il campo di applicazione più vasto si può riscontrare per ciò che concerne le direttive in materia di tutela contro le discriminazioni fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego: la direttiva 2006/54/CE, ad esempio, si applica, per espressa previsione, a tutta «*la popolazione attiva, compresi i lavoratori*

[100] Cfr. PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, in CASALE G. (ed.), *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, Hart Publishing Oxford-Portland, ILO Geneva, 2011, 163; GIUBBONI S., *La nozione comunitaria di lavoro subordinato*, cit., 45 ss.

autonomi [e, finanche,] *le persone in cerca di lavoro*»[101]. Tale ampiezza della sfera di applicazione si spiega con la circostanza che la direttiva mira a reprimere non solo le discriminazioni riguardanti lo svolgimento dei rapporti, ma anche quelle relative all'accesso all'impiego. Sempre in materia di divieti di discriminazione di genere, questa volta in relazione alla parità delle retribuzioni, ad esempio, la direttiva 75/117/CEE, agli artt. 2 e 3, fa riferimento esclusivamente, per ciò che concerne il proprio campo di applicazione, alla nozione di «*lavoratore*». Poiché tale direttiva mira a tutelare quelli che sono diritti fondamentali dell'individuo, si è detto, la locuzione andrebbe assunta nella più ampia accezione possibile (quella elaborata dalla Corte di giustizia in tema di libera circolazione dei lavoratori[102]), anche se il riferimento non può che essere rivolto soltanto alla figura del lavoratore subordinato: ciò dipende, evidentemente, dall'oggetto della direttiva, che non comprende la tutela di situazioni relative all'accesso all'impiego ma si applica solamente alla materia retributiva.

Che l'oggetto delle tutele apprestate dalla singola direttiva rappresenti il punto di riferimento necessario per comprendere l'esatta estensione del suo campo di applicazione personale risulta evidente anche dall'analisi delle direttive in

---

[101] L'art. 6 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, dispone: «*Il presente capo si applica alla popolazione attiva, compresi i lavoratori autonomi, i lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, maternità, infortunio o disoccupazione involontaria e le persone in cerca di lavoro, ai lavoratori pensionati e ai lavoratori invalidi, nonché agli aventi causa di questi lavoratori in base alle normative e/o prassi nazionali*».

[102] Si richiamano, in proposito, le conclusioni dell'Avvocato generale Kokott, rassegnate nell'ambito del caso *Wippel*: «*nella nozione di lavoratore che compare nell'art. 141 CE, nella direttiva 75/117, nella direttiva 76/207 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, rientra comunque ogni persona che esegue a favore di un'altra e sotto la direzione di questa prestazioni in contropartita delle quali percepisce una remunerazione, ad esclusione del caso in cui tali prestazioni non costituiscano un'attività reale ed effettiva ovvero siano talmente ridotte da potersi definire puramente marginali ed accessorie*» (Conclusioni dell'Avvocato generale Kokott, 18 maggio 2004, C-313/02, par. 55).

tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Anche queste ultime dettano generalmente un campo di applicazione coerente con le proprie finalità di tutela: la direttiva 1989/391/CEE in tema di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, ad esempio, esplicita una nozione di lavoratore estesa a ogni soggetto impiegato, compresi addirittura i tirocinanti, con la sola esclusione dei domestici[103]. Ciò si spiega, evidentemente, con la necessità di tutelare la salute di tutti i soggetti fisicamente presenti presso il luogo di lavoro.

Al di fuori dei settori menzionati, come accennato, trova invece spazio quella nozione sussidiaria di subordinazione determinata mediante il rinvio alla definizione adottata da ciascun ordinamento nazionale. È il caso, tra le altre, delle direttive in materia di mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda, ove si qualifica come lavoratore «*ogni persona che nello Stato membro interessato è tutelata come tale*»[104], in materia di lavoro *part time*, ove il campo di applicazione considera i lavoratori che abbiano un contratto o rapporto «*definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro*»[105], in materia, ancora, di distacco nell'ambito di una prestazione di servizi, ove si deve fare riferimento «*al diritto dello Stato membro nel cui territorio è distaccato il lavoratore*»[106]. Proprio con riferimento al campo di applicazione della direttiva 1996/71/CE sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, la Corte di Giustizia ha di recente avuto modo di

---

[103] Si veda, ad es., la direttiva 1989/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, che contiene, all'art. 3, lett. a), una definizione di lavoratore, come «*qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione dei domestici*».

[104] Direttiva 1977/187/CEE, poi sostituita dalla direttiva 2001/23/CE (si veda, in particolare, l'art. 2, par. 1, lett. d).

[105] Direttiva 1997/81/CE (cfr., in particolare, la clausola 2, par. 1, dell'accordo tra le parti sociali cui si dà attuazione mediante la direttiva e ad essa allegato).

[106] Direttiva 1996/71/CE (si veda l'art. 2, par. 2).

censurare, in quanto ostacolo non giustificato all'esercizio della libera prestazione dei servizi, una norma dell'ordinamento francese che presentava una presunzione di subordinazione per il lavoro degli artisti[107]. In tal modo, si è osservato, i principi in tema di libertà economiche fondamentali spiegano il loro cono d'ombra sulla nozione di subordinazione stabilita dal diritto interno di ciascuno Stato membro, venendo a rappresentare una sorta di limite esterno alla libertà definitoria del legislatore nazionale, funzionale alla salvaguardia delle esigenze dell'integrazione del mercato comune[108].

Dall'analisi svolta si ricava che il diritto europeo può sottoporre i legislatori nazionali a limiti funzionali a garantire il pieno rispetto di alcune prescrizioni contenute nei Trattati o nelle direttive in materia lavoristica, ma, elaborando definizioni propedeutiche all'ambito di tutela di volta in volta considerato, non istituisce vincoli di portata generale per ciò che concerne l'individuazione delle nozioni interne di lavoro subordinato e lavoro autonomo.

Un'indicazione di portata generale che si può trarre dalla casistica della Corte di giustizia, in ogni caso, sembra essere quella secondo cui, quando il campo di applicazione delle norme rilevanti nel caso concreto viene agganciato alla figura, per così dire, di lavoratore subordinato in senso stretto (si veda, in proposito, quanto detto con riferimento alla giurisprudenza in tema di tutela della concorrenza) emerge una tendenza a configurare una nozione di lavoro subordinato non limitata al requisito tradizionalmente fondante dell'eterodirezione, ma interpretata estensivamente fino a ricomprendervi altresì fattispecie connotate dallo stabile inserimento funzionale del prestatore nell'impresa e dall'eterorganizzazione spazio temporale. Tale tendenza, come si sta per evidenziare e per le ragioni che saranno messe in luce, trova stretta

---

[107] Cfr. C. Giust. 15 giugno 2006, C-255/04, *Commissione delle Comunità europee* c. *Repubblica francese*, in RIDL, 2007, II, 237 ss., con nota di AVONDOLA A., *L'indisponibilità del tipo contrattuale in sede legislativa nella nostra giurisprudenza costituzionale e in quella comunitaria*.

[108] Cfr. GIUBBONI S., *La nozione comunitaria di lavoratore subordinato*, cit., 71.

corrispondenza nelle più recente evoluzione della giurisprudenza interna agli Stati membri, in modo particolare in quella italiana.

4. La crisi della nozione tradizionale di subordinazione.

Molte voci in dottrina hanno sottolineato che esiste una tendenza evolutiva comune ai sistemi degli Stati membri dell'Unione europea con la giurisprudenza della Corte di Giustizia, nel senso della valorizzazione dell'elemento della eterorganizzazione, talvolta associato alla natura continuativa della prestazione, piuttosto che dell'eterodirezione[109]. È argomento ampiamente dibattuto quello relativo alla crisi della nozione tradizionale di subordinazione. Un tema tanto baricentrico nel diritto del lavoro degli ultimi decenni pare debba essere trattato riconoscendo che l'identificazione della nozione di subordinazione con l'esercizio del potere direttivo porta con sé due aporie di diversa natura: una prima, per così dire, intrinseca, e una seconda di natura storica.

Con la locuzione "aporia intrinseca" si intende fare riferimento a quei rilievi critici rivolti ai contorni della fattispecie delineata dall'art. 2094 cod. civ. che hanno riguardo al suo fisiologico dispiegarsi nell'ambito del sistema produttivo visualizzato dal legislatore del 1942. D'altro canto, però, non può tacersi che il radicalizzarsi e generalizzarsi delle critiche all'idoneità selettiva ai fini della qualificazione dei rapporti di lavoro della nozione tecnico-funzionale di subordinazione si lega a un particolare momento storico, e cioè a partire

[109] In questo senso ICHINO P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, cit., 576; PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 23; RAZZOLINI O., *The need to go beyond the contract: "economic" ad "bureaucratic" dependence in personal work relations*, cit., 288, ove si fa riferimento all'evoluzione di una nozione di subordinazione ampliata, da ravvisarsi in presenza di dipendenza economica e organizzativa; KOUNTOURIS N., *The Employment Relationship: A Comparative Analysis of National Judicial Approaches*, in CASALE G. (ed.), *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, Hart Publishing Oxford-Portland, ILO Geneva, 2011, 51.

dagli anni '80 del secolo scorso, e si pone come conseguenza del considerevole mutamento del tessuto produttivo avvenuto da quel momento in avanti.

Sotto il primo punto di vista, si è già spiegato in cosa consiste il rilievo critico battezzato in dottrina come "effetto Barassi"[110]. È osservazione assai diffusa[111] quella secondo cui l'area delle prestazioni assoggettate ad eterodirezione non coinciderebbe esattamente con l'area nella quale si manifesta un'esigenza di tutela del prestatore, poiché esistono lavoratori che, sebbene soggetti al potere direttivo, godono di un notevole potere contrattuale (e, quindi, anche, parallelamente, di una posizione forte nel mercato), sufficiente a impedire quell'indebito sfruttamento che potrebbe derivare dalla mancata applicazione del "pacchetto" di tutele offerte dalle norme inderogabili il cui campo di applicazione si aggancia alla nozione tecnico-funzionale di subordinazione. Al contrario, vi sono lavoratori che, pur operando in modo giuridicamente autonomo, sono, di fatto, in posizione di marcata debolezza nei confronti della controparte.

Di questa "sfasatura" – come è stata definita – tra la fattispecie astratta del lavoro subordinato e l'effettiva esigenza di tutela era consapevole – quantomeno potenzialmente – lo stesso Barassi, come ricordato in una monografia di recente pubblicazione[112]: in particolare, le aporie incontrate dalla nozione teorica nella classificazione della realtà concreta avrebbero fisiologicamente finito per delineare una «*zona grigia*[113]», un'area di situazioni

---

[110] Cfr. *supra*, in questo stesso cap., par. 1.

[111] Si veda, per tutti, la chiara illustrazione del concetto svolta in ICHINO P., *Vecchi e nuovi problemi nella qualificazione della prestazione lavorativa come autonoma o subordinata*, in DEODATO G., SINISCALCHI E. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, 77 ss., spec. 79.

[112] Cfr. MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, 78 ss.

[113] Martelloni spiega come tale locuzione, oggi invero invalsa nel lessico giuslavoristico, sia stata per la prima volta impiegata dallo stesso Barassi (cfr. *ibidem*).

ambigue[114], inidonee ad essere ricomprese nella definizione di lavoro subordinato, ma comunque meritevoli, ad ogni evidenza, del godimento – in tutto o in parte – del pacchetto di tutele ad esso collegato.

È pur vero che l'idoneità della formula è stata autorevolmente difesa sulla base della considerazione secondo cui la sua contraddizione sarebbe solo apparente: lungi dal riflettere un vizio intrinseco, la formulazione del Barassi e poi del codice civile del 1942 avrebbe resistito al tentativo di affidare l'applicazione delle norme del nascente diritto a criteri che non fossero esclusivamente tecnico-giuridici, ma al contempo avrebbe indicato criteri tecnico giuridici che fossero idonei a rappresentare la fondamentale istanza di intervento della disciplina del diritto del lavoro[115]. Secondo tale tesi, l'asserita inidoneità della formulazione sarebbe «*da riferire all'operazione culturale di ampliamento della zona di operatività del diritto del lavoro*[116]», consistente nell'operazione giurisprudenziale di dilatazione a dismisura della fattispecie del lavoro subordinato, basata sulla similitudine e non sull'identità: in altre parole, sull'impiego del metodo tipologico nel senso che alla riconduzione al tipo a seguito di un giudizio di mera prevalenza degli indici conseguisse l'applicazione integrale del trattamento protettivo. Ciò sarebbe stato causato dall'errore di principio consistente nella ricerca ad ogni costo della presenza del lavoro subordinato, fino al limite segnato dalla presenza indiscutibile del lavoro autonomo. In sostanza, la pretesa inidoneità qualificativa della fattispecie sarebbe da attribuire più all'improprio utilizzo in senso ampliativo della giurisprudenza che a un vizio intrinseco. Non a caso, come già

---

[114] I riferimenti esplicitati dal Barassi sono alle figure dell'amministratore di società, del libero professionista, dell'artista, del rappresentante commerciale, dell'operaio cottimista, del lavoratore a domicilio.

[115] SPAGNUOLO VIGORITA L., *Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione*, PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, 93 ss., spec. 98.

[116] Così *ibidem*.

ricordato[117], l'Autore di tale ricostruzione giungeva a prefigurare, in un'altra celebre opera, una particolare applicazione del metodo tipologico, impiegato non per individuare, in via di approssimazione, la posizione da attribuire al singolo rapporto nell'ambito della secca alternativa tutto/niente, ma per favorire un'applicazione selettiva della disciplina di tutela del prestatore subordinato: il tutto solo in caso di completa sussunzione, il niente in caso di totale assenza di subordinazione, la possibilità di graduare il trattamento per i casi contraddistinti dalla ricorrenza di indici intermedi.

Se tale analisi ha la diretta conseguenza di "salvare" la dignità definitoria della nozione tecnico-funzionale di lavoro subordinato, tuttavia essa non nega, anzi conferma: *a)* che il campo di applicazione dell'art. 2094 cod. civ. non è sufficiente a ricomprendere tutte le figure di prestatore di lavoro che sono ritenute meritevoli, secondo la *ratio* stessa della norma, di protezione; *b)* che la secca alternativa tra autonomia e subordinazione rischia di lasciare tali fattispecie prive di un adeguato corredo di tutele. Ciò conferma che la formulazione in esame presenta intrinsecamente una (quantomeno potenziale) aporia rispetto alla sua *ratio*, come evidenziato da chi ha concluso che «*una zona grigia tra autonomia e subordinazione è, in qualche maniera, sempre esistita*[118]», e ciò anche se le recenti modificazioni del tessuto produttivo e, di conseguenza, delle forme di erogazione della prestazione lavorativa «*hanno accentuato e moltiplicato l'intensità e l'estensione […] dei problemi relativi alla esatta individuazione dell'ambito di applicazione della norma giuslavoristica*[119]».

Il riferimento, operato in apertura del presente paragrafo, alla dimensione storica dell'inidoneità definitoria della nozione di subordinazione deve essere precisato proprio nel senso che la sfasatura tra fattispecie ed effetti, già insita nell'originaria formulazione dell'art. 2094, avrebbe visto emergere tutto il suo

[117] Cfr. *supra*, in questo stesso cap., par. 2.

[118] Così MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, 78.

[119] *Ibidem*.

potenziale destabilizzante a seguito del mutamento dei paradigmi produttivi verificatosi negli ultimi decenni, che ha scardinato il modello fordista visualizzato dai padri della norma e ha comportato un passaggio del sistema economico al cd. post fordismo, mediante un processo di terziarizzazione ma, soprattutto, di quel fenomeno noto nella letteratura continentale con il termine di "*vertical disintegration*". Per buona parte del ventesimo secolo, infatti, il mercato del lavoro era stato interessato da un processo di integrazione in grandi imprese, che si facevano carico di numerosi aspetti relativi alla produzione e alla distribuzione di beni e servizi, nell'ambito delle quali i lavoratori erano impiegati con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Questa fase è stata poi seguita da un periodo di segno opposto, di disaggregazione dell'organizzazione del lavoro, specialmente attraverso il ricorso *all'outsourcing* e al diffondersi della logica del *to buy* rispetto a quella del *to make*, dell'acquisto, cioè, dei medesimi servizi esternalizzati attraverso gli appalti di servizio[120]. I siti di produzione industriale e manifatturiera cd. "*labour intensive*", le cui logiche organizzative fordiste risultano ancora efficienti, sono attratti verso la delocalizzazione in Paesi dell'est europeo o di altre zone del mondo, dove il costo del lavoro è notevolmente più contenuto.

Tali mutamenti, naturalmente, presentano delle ricadute sui meccanismi di impiego della forza lavoro, nel senso che il prototipo normativo del lavoratore

---

[120] Si rinvia, sul punto, alle ampie analisi di FREEDLAND M., *The Personal Employment Contract,* Oxford, OUP, 2003, 22; LEIGHTON P., WYNN M., *Classifying Employment Relationships – More Sliding Doors or a Better Regulatory Framework?*, ILJ, 2011, *passim*, spec. 11 ss.; STONE K. V. W., *Rethinking Labour Law: Employment Protection fo Boundaryless Workers*, in DAVIDOV G., LANGILLE B. (eds.), *Boundaries and Frontiers of Labor Law*, Hart Publishing, Oxford-Portland, 2006, 155 ss., spec. 157; FREDMAN S., *Labour Law in Flux: The Changing Composition of the Workforce*, ILJ, 1997, 337. Nella letteratura italiana, si vedano, tra i tanti, MENGONI L., *Introduzione*, in DEODATO G., SINISCALCHI E. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Giuffrè, Milano, 1988, 14; CARABELLI U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, WP CSDLE.IT 5/2003, *passim*, spec. 92; PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 12 ss.

dipendente, costruito a livello legislativo in stretta aderenza alla figura social tipica del lavoratore impiegato nella fabbrica medio grande, occupato a tempo pieno e con rigorosa integrazione spazio-temporale nei confronti dell'organizzazione produttiva, è entrato in crisi quando le trasformazioni intervenute nella società e nei luoghi di lavoro hanno frantumato la tendenziale unicità del modello social tipico stesso, comportando l'emersione di figure in cui i tratti dell'autonomia si intersecano con quelli della subordinazione[121].

Ciò comporta, innanzitutto, la proliferazione dei cd. lavori atipici[122], che si discostano dal modello standard per una diversa modulazione, ad esempio, dell'elemento temporale (lavoro *part time* o a tempo determinato) o spaziale: si pensi, in particolare, al lavoro a domicilio. Proprio nel caso del lavoro a domicilio[123], il fatto che la prestazione non venga resa all'interno dell'azienda comporta, si è osservato, un'attenuazione della subordinazione intesa come eterodirezione. Tuttavia, in dottrina non si è mancato di rilevare come, malgrado i tratti di specialità rispetto alla fattispecie tipica di cui all'art. 2094 cod. civ., anche in questo caso la subordinazione può essere individuata, e ciò anche in presenza di elementi diversi da quelli con cui essa si esprime se il lavoro si svolge all'interno dell'azienda, se essi giocano, nel diverso contesto, un ruolo complessivamente equivalente a quello della dipendenza interna[124]. La qualificazione come subordinato del rapporto, pertanto, dovrebbe dipendere dall'accertamento, nel caso concreto, di quegli indici di subordinazione compatibili con i tratti di specialità dello stesso, come ad esempio, nel caso concreto, l'indice sintomatico della durata predefinita della

---

[121] DE LUCA TAMAJO R., *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del «lavoro coordinato»*, ADL, 5/1997, 43.

[122] Cfr. PERULLI A., *Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e situazione italiana*, RGL, 2006, I, 731.

[123] Si veda, per la definizione di lavoratore a domicilio, l'art. 1 l. 18 dicembre 1973, n. 877.

[124] NOGLER L., *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, QDLRI, n. 21, 1998, 114-115.

giornata lavorativa[125]. In proposito, infatti, si è detto che l'esistenza di distinte fattispecie e di discipline differenziate non si pone necessariamente in antitesi con il modello unitario della subordinazione: alla diversità delle tutele non corrisponde una diversa intensità del vincolo della subordinazione, ma un differente bisogno di protezione sociale e quindi una diversa debolezza contrattuale del prestatore[126]. Ma anche ad ammettere che in astratto sia sempre possibile individuare la natura subordinata o autonoma di ogni rapporto, modulando l'indagine sui tratti peculiari dello stesso, resta da considerare che alla disintegrazione verticale dei processi produttivi consegue non solo la frammentazione del tipo unitario in tante partizioni di lavoro subordinato ma anche – ciò che è altro – la crisi dell'attitudine definitoria della stessa nozione di subordinazione e quindi dell'idoneità dell'alternativa lavoro autonomo/subordinato, fondata sulla presenza o meno dell'eterodirezione, a classificare in modo esauriente i rapporti di lavoro esistenti in concreto. Come efficacemente affermato, la subordinazione uscirebbe «*sconvolta o almeno frastornata dai rivolgimenti dell'attività produttiva*[127]». I mutamenti degli ultimi decenni, insomma, pluralizzando la figura sociale tipica, avrebbero comportato una disaggregazione della fattispecie, sino a sdrammatizzare la classica impostazione dicotomica. Spia della progressiva distonia tra regolazione giuridica e dimensione socio-economica sarebbero tutte quelle figure facenti parte del lavoro autonomo di nuova generazione: *pony express*, animatori, consulenti, grafici, tecnici informatici, ricercatori di mercato, telefonisti, *promoters*, *franchisee*, sub-fornitori[128]. L'emersione di tale zona grigia –

---

[125] NOGLER L., *Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro*, cit., 117.

[126] Cfr. GHERA E., *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, cit., 636.

[127] Così DE LUCA TAMAJO R., *La diversificazione della prestazione ai confini e nel cuore del lavoro subordinato*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna, 1989, 113 ss.;

[128] L'elencazione esemplificativa riprende quella di MARTELLONI F., *La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente*, DRI, 2010, 650.

"non luogo" giuridico[129] ma indiscutibile realtà di fatto – ha spinto, da un lato, la dottrina a elaborare proposte di modelli che superassero la rigida dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato; dall'altro, ha imposto alla giurisprudenza di modellare gli strumenti giuridici in suo possesso per adattarli al mutevole contesto produttivo; infine, ha mosso, come si avrà modo di approfondire nei successivi capitoli, il legislatore a introdurre regole per la disciplina di quest'area di confine, senza però mai intervenire – perlomeno direttamente – sul disposto dell'art. 2094.

5. L'interpretazione evolutiva della nozione di subordinazione in giurisprudenza.

Proprio alla fine degli anni '80, un'autorevole voce dottrinale, affrontando le problematiche originate dal mutamento del tessuto economico in relazione alla disposizione contenuta nell'art. 2094 cod. civ., sosteneva che: «*il richiamo del codice alla «dipendenza» è ancora da intendere nel senso che, laddove l'elemento forte della «direzione» non riesce ad operare con attendibile efficacia qualificativa, rimane decisivo un criterio di valutazione rimesso non più tanto alle specifiche modalità di svolgimento della prestazione, ma ad un'opera esterna di qualificazione*[130]». Tale «*opera esterna di qualificazione*» – spiega l'autore – si deve svolgere secondo criteri come il pieno inserimento nella struttura produttiva altrui, l'assenza di mobilità sul mercato e di potere contrattuale rispetto alla controparte.

Non stupisce che tale linea interpretativa si rispecchi in quel recente filone giurisprudenziale che reagisce ai mutamenti tecnologici individuando l'essenza della subordinazione – quando le prestazioni «*siano organizzate in modo da non richiedere l'esercizio da parte del datore di lavoro di un potere gerarchico, concretizzantesi in ordini "specifici"*» – nella dipendenza intesa non come esercizio del potere

[129] Cfr. *ibidem*.

[130] Così SPAGNUOLO VIGORITA L., *Relazione*, in DEODATO G., SINISCALCHI E. (a cura di), *Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, cit., 31.

direttivo, bensì come «*intensità della eterorganizzazione della prestazione*» al fine di stabilire se l'organizzazione sia limitata al coordinamento dell'attività del lavoratore con le esigenze dell'impresa, oppure dipenda, direttamente e continuativamente, dall'interesse del datore[131]. A ben vedere, la problematizzazione della tesi che inquadra in chiave meramente tecnica il potere direttivo è stata avanzata anche in dottrina: in via generale, infatti, si è autorevolmente osservato che elemento ineliminabile della configurazione normativa del rapporto di lavoro sarebbe «*non solo che la prestazione è resa dentro un'organizzazione e dentro un'organizzazione da altri predisposta, ma anche da altri diretta*[132]»: la prestazione lavorativa non sarebbe eterodiretta solo nel senso della costante determinabilità ad opera del datore, ma nel senso della necessità «*d'un impulso dinamico gestionale ad opera del datore di lavoro*[133]». Del resto, con riferimento alla possibilità di non limitare la nozione di subordinazione ad un contenuto meramente tecnico, si è osservato che anche fin dal sorgere del fenomeno industriale esistevano situazioni nelle quali il datore non era provvisto di conoscenze tecniche necessarie ad adempiere i compiti dell'impresa[134].

L'essenza della subordinazione, dunque, è stata altresì ravvisata dalla citata giurisprudenza nell'assunzione per contratto dell'obbligo, da parte del prestatore, «*di porre a disposizione del datore le proprie energie lavorative e di impiegarle con continuità, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro ed in funzione dei programmi cui è destinata la prestazione per il perseguimento dei fini propri*

[131] Cass. civ., sez. lav., 11 maggio 2005, n. 9894.

[132] Così NAPOLI M., *Contratto e rapporto di lavoro*, in Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni, II, Milano, Giuffrè, 1995, 1132.

[133] Così *ibidem*.

[134] Cfr. FERRANTE V., *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato. Eccezione di inadempimento, rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale*, Giappichelli, Torino, 2004, 67.

dell'impresa[135]». Il rilievo qualificatorio del requisito della continuità della prestazione lavorativa è dovuto al fatto che l'elemento del tempo non ricoprirebbe solamente la funzione di mera modalità esecutiva, bensì quella di fatto giuridico idoneo a compenetrarsi nella causa del contratto. Indubbiamente la considerazione riservata dalla giurisprudenza a tale requisito si deve alla configurazione del rapporto di lavoro come contratto di durata, volto, in quanto tale, alla soddisfazione di un interesse durevole di almeno una delle parti[136].

Del generale rilievo ai fini qualificatori del rapporto di lavoro subordinato della cd. continuità in senso tecnico si è già detto con riferimento allo stretto legame di tale requisito con quello dell'eterodirezione[137]: il potere di conformare – progressivamente – le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa alle esigenze dell'impresa non può avere senso se non nell'ambito di un rapporto che sia causalmente volto a soddisfare un bisogno durevole, non suscettibile di soddisfazione mediante un numero limitato e predeterminabile di adempimenti. Con ciò si comprende, tuttavia, come il vero tratto innovativo della recente giurisprudenza non consista tanto nel ricorso al criterio della continuità, ma nella conclusione secondo cui quest'ultimo risulti imprescindibile – ai fini dell'accertamento della natura subordinata del rapporto – non solo quando vi sia vera e propria sottoposizione al potere di impartire precise e penetranti direttive tecniche, ma anche quando si è in presenza della nozione "attenuata" di subordinazione, ovvero in caso di prestazione etero-organizzata[138].

---

[135] Così Cass. civ., sez. lav., 5 maggio 2004, n. 8569. Nello stesso senso, cfr. Cass. civ., sez. lav., 26 febbraio 2002, n. 2842, e Cass. civ., sez. lav., 6 luglio 2001, n. 9167.

[136] In dottrina, tali rilievi sono sviluppati da SIOTTO F., *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, RIDL, 2010, I, 429-430.

[137] Cfr. *supra*, in questo stesso cap., par. 2.

[138] Conferma l'esistenza di tale impostazione, pur esaminando in modo critico l'efficacia qualificatoria dell'etero-organizzazione, a ICHINO P., *Sulla questione del lavoro non subordinato*

La Suprema Corte argomenta a partire dalla constatazione della diffusione, come conseguenza della terziarizzazione del mercato e dei mutamenti dovuti allo sviluppo tecnologico, di un numero sempre più considerevole di attività lavorative che richiedono un alto grado di competenze teorico-pratiche da parte del prestatore, ovvero un alto grado di creatività. Il ruolo di apripista è stato svolto dalla giurisprudenza in materia di esercizio della professione medica, nell'ambito della quale, già da diversi anni, si tende ad attribuire rilevanza ad un nozione attenuata e quindi allargata di subordinazione. Ciò si riscontra, seppure in via embrionale, già nel corso degli anni '90, quando la Suprema Corte, pur sostenendo che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro intercorrente tra un medico e una clinica privata, andassero verificate le «*specifiche e peculiari modalità di estrinsecazione nel contesto aziendale*» della prestazione, aggiungeva che l'indagine deve essere rivolta altresì «*alla cornice economica ed organizzativa nel cui ambito la prestazione viene effettuata*[139]». Sempre con riferimento all'esercizio della professione medica, l'evoluzione giurisprudenziale è proseguita spiegando che: «*il potere direttivo dell'imprenditore, generalmente ritenuto il criterio tipicizzante il lavoro subordinato [...] diviene sempre meno significativo della subordinazione, per la impossibilità di un controllo pieno e diretto delle diverse fasi della attività lavorativa prestata*[140]». Gli approdi dell'ultimo decennio mostrano un sempre maggiore consolidamento del descritto orientamento: la consapevolezza che le prestazioni rese in tale ambito professionale difficilmente possono essere connotate dall'applicazione da parte del datore di

---

ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri, cit., 577. Secondo l'autore, «*qualche aspetto […] di eterorganizzazione è presente in qualsiasi prestazione caratterizzata dalla continuità e dalla durata nel tempo*». Sul punto si avrà modo di tornare *infra* (cap. 4). Si veda, ad ogni modo, la recente Cass. civ., sez. lav., 8 aprile 2015, n. 7024, che attribuisce rilievo qualificatorio al requisito della continuità della prestazione proprio «*in funzione di collegamento tecnico organizzativo e produttivo con le esigenze aziendali*».

[139] Così Cass. civ., sez. lav., 26 ottobre 1994, n. 8804.

[140] Cass. civ., sez. lav., 6 luglio 2001, n. 9167.

lavoro di un potere gerarchico concretizzantesi in specifici ordini e direttive tecniche comporta che in tali ipotesi «*la sussistenza o meno dell'elemento della subordinazione essere verificata in relazione alla intensità della eterorganizzazione della prestazione, al fine di stabilire se l'organizzazione sia limitata al coordinamento dell'attività dei medici con quella della impresa, oppure ecceda le esigenze di coordinamento per dipendere direttamente e continuativamente dall'interesse dell'impresa, responsabile nei confronti dei clienti di prestazioni assunte come proprie e non della sola assicurazione di prestazioni altrui*[141]». Recentemente, la Cassazione, vagliando gli indici sussidiari necessari per l'individuazione della natura del rapporto di lavoro instaurato tra un medico e una casa di cura, ha espressamente fatto riferimento all'idea di «*subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo* [non già direttivo] *e disciplinare del datore di lavoro*[142]».

Anche al di fuori del settore qui considerato, i ricordati mutamenti del tessuto produttivo hanno ridotto il numero di rapporti caratterizzati dall'esistenza di precise direttive tecniche impartite dal datore di lavoro per le modalità esecutive della prestazione. Secondo la Cassazione – e in ciò starebbe il sostanziale superamento della necessaria corrispondenza biunivoca tra lavoro subordinato ed eterodirezione – tali prestazioni risultano intrinsecamente incompatibili con l'esercizio in senso tradizionale del potere direttivo, tanto che la modalità "subordinata" di svolgimento deve essere ravvisata nel «*l'inserimento continuativo ed organico di tali prestazioni nell'organizzazione dell'impresa*[143]», ovvero, nel «*pieno inserimento nell'organizzazione datoriale per esigenze*

[141] Così Cass. civ., sez. lav., 7 marzo 2003, n. 3471. In modo sostanzialmente identico si esprime la successiva Cass. civ., sez. lav., 15 giugno 2009, n. 13858.

[142] Cass. civ., sez. lav., 22 maggio 2013, n. 12572.

[143] Così la recentissima Cass. civ., sez. lav., 26 novembre 2015, n. 24159, in tema di professioni intellettuali, in particolare di rapporto di lavoro giornalistico. Analogamente, sempre in tema di subordinazione nel lavoro giornalistico, cfr. Cass. civ., sez. lav., 9 aprile 2004, n. 6983.

non temporanee ma stabili[144]». Né si potrebbe obiettare che tali prestazioni potrebbero essere considerate automaticamente di natura autonoma, risultando pacifico che «*ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento*[145]». Rilevano, pertanto, anche direttive meramente «*programmatiche*[146]» e il potere di eterorganizzazione viene ravvisato proprio nella sussistenza della speculare continuità, nel senso di stabile vincolo di disponibilità nel tempo cui è soggetto il prestatore[147].

La giurisprudenza, anche ai fini dell'accertamento della subordinazione "attenuata", continua peraltro a valersi di indici complementari e sussidiari, come l'osservanza di un orario predeterminato, il versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, l'assenza in capo al lavoratore di una sia pur minima struttura imprenditoriale, che, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati globalmente come indizi probatori della subordinazione[148].

La tendenza qui messa in rilievo, è bene precisare, non significa che la giurisprudenza abbia abbandonato il paradigma della corrispondenza tra vincolo di subordinazione ed esercizio del potere direttivo. La Cassazione, infatti, sovente afferma che «*requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato - ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo - è il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro*[149]», con ciò valorizzando, appunto, un concetto di dipendenza sufficientemente ampio da

---

[144] Cass. civ., sez. lav., 22 settembre 2015, n. 18670.

[145] Si veda, *ex multis*, Cass. civ., sez. lav., 11 febbraio 2004, n. 2622.

[146] Cass. civ., sez. lav., 17 luglio 2015, n. 15064.

[147] In questo senso si esprime, ad es., Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2004, n. 4797, che parla, in particolare, di «*permanente disponibilità*».

[148] Cfr. Cass. civ., sez. lav., 4 marzo 2014, n. 4346.

[149] Si vedano, *ex multis*, Cass. civ., sez. lav., 9 febbraio 2015, n. 2371; Cass. civ., sez. lav., 29 gennaio 2015, n. 1692; Cass. civ., sez. lav., 5 settembre 2014, n. 18783; Cass. civ., sez. lav., 21 marzo 2012, n. 4476.

comprendere, oltre all'eterodirezione in senso stretto, anche l'assoggettamento al potere disciplinare e all'eterorganizzazione. Alcune precisazioni sono necessarie: da un lato, come detto, è naturale che il peso dell'esercizio del potere organizzativo (e quindi la correlativa svalutazione dell'eterodirezione in senso tradizionale) nell'ambito del processo di qualificazione della fattispecie non può che essere tanto maggiore quanto più ampio sia il grado di autonomia tecnica e teorica connaturato al tipo di prestazione in esame di caso in caso. Inoltre, anche quando la giurisprudenza impiega l'ampia formula appena citata, non infrequentemente, poi, precisa che al vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e – come talvolta ulteriormente si aggiunge – di controllo del datore di lavoro consegue «*l'inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'organizzazione aziendale*[150]». Anche in dottrina, di recente, si è sottolineato come la giurisprudenza, quando si tratta di decidere della natura autonoma o subordinata di un rapporto, sempre più di frequente impieghi i tradizionali indici al fine di accertare la soggezione o meno del prestatore ai «*poteri di supremazia organizzativa del datore di lavoro*[151]».

[150] Così Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2009, n. 5645.

[151] TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, ADL, 2015, 1124.

CAPITOLO SECONDO. L'estensione dell'area protetta: la "parasubordinazione" nell'esperienza italiana.

1. L'emersione delle collaborazioni coordinate e continuative: nozione e disciplina.

L'analisi delle tecniche di delimitazione della linea di confine tra lavoro autonomo e lavoro subordinato e, conseguentemente, della regolamentazione dei rapporti di lavoro autonomo caratterizzati da situazioni di dipendenza del prestatore non può prescindere dall'analisi del lavoro autonomo coordinato e continuativo. La fattispecie è stata introdotta nell'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile ad opera della legge 11 agosto 1973, n. 533, ma ha trovato, per la verità, un primo referente normativo nella legge 14 luglio 1959, n. 741 (cd. legge Vigorelli)[1].

L'art. 1 di tale legge, come noto, delegava il Governo ad emanare norme giuridiche aventi forza di legge volte ad assicurare minimi inderogabili di trattamento economico e normativo nei confronti di tutti gli appartenenti ad una medesima categoria, uniformate a tutte le clausole dei singoli accordi economici e contratti collettivi. Senza addentrarsi, in questa sede, nelle ben note questioni di legittimità costituzionale con riferimento all'art. 39 Cost. suscitate dalla disposizione in esame, giova qui ricordare come l'art. 2 della stessa legge prevedeva che le norme contemplate dall'articolo precedente dovessero essere emanate nell'ambito di tutte le categorie per le quali risultavano stipulati accordi economici e contratti collettivi per la disciplina dei rapporti di lavoro, dei rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore

[1] Cfr. DE TOMMASO G., *L'ambito di applicazione soggettiva del processo del lavoro*, in AA.VV., *Il processo del lavoro nell'esperienza della riforma*, Giuffrè, Milano,1985, 208; A. PROTO PISANI, *Controversie individuali di lavoro*, Utet, Torino, 1993, 38; LAMBERTUCCI P., *I contratti di lavoro autonomo ad esecuzione continuativa. Agenzia e rappresentanza commerciale*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet, Milano, 2014, 139-140.

diretto e «*dei rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata*».

Per la prima volta, sul finire degli anni '50, dunque, nel nostro ordinamento trova spazio il concetto di lavoro autonomo coordinato e continuativo: la *ratio* del legislatore – è stato osservato – sarebbe stata la stessa tanto nel 1959 che nel 1973, ovvero quella di «*far riferimento a una situazione sostanziale socialmente svantaggiata*[2]». Obiettivo reale della legge Vigorelli – si è detto – piuttosto che quello di tutelare specificamente le collaborazioni coordinate e continuative sarebbe stata l'inclusione nel proprio campo di applicazione, mediante il richiamo alla più ampia fattispecie generale, dei rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, in quanto si trattava de «*i soli* [rapporti di collaborazione coordinata e continuativa] *esistenti all'epoca*[3]», ovvero in ragione del fatto che si doveva necessariamente trattare, in tal caso, di rapporti per i quali era stato stipulato un accordo economico collettivo[4]: solo per l'agenzia e la rappresentanza commerciale, infatti, era dato riscontrare, allora, un sufficiente grado di aggregazione degli interessi e, conseguentemente, di produzione normativa contrattuale[5].

È tuttavia, come accennato, con la legge 11 agosto 1973, n. 533 che la fattispecie dei «*rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*»

---

[2] PERA G., *Rapporti di cd. parasubordinazione e rito del lavoro*, nota a Trib. Monza, 4 aprile 1974, in RDP, 1974, 424.

[3] DE ANGELIS L., *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, LG, 2004, 247.

[4] Cfr. PERSIANI M., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, DL, 1998, I, 206.

[5] Cfr. MONTESANO L., VACCARELLA R., *Manuale di diritto processuale del lavoro*, Jovene, Napoli, 1989, 23. Si noti, infatti, come il d.P.R. 16 gennaio 1961, n. 145, in forza della legge 14 luglio 1959, n. 741, si era uniformato alle clausole dell'accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale del 30 giugno 1938 (cfr. ANDRIOLI V., *I rapporti previsti nell'art. 409*, in PROTO PISANI A., PEZZANO G., BARONE C. M., ANDRIOLI V. (a cura di), *Controversie in materia di lavoro. L. 11 agosto 1973, n. 533*, Zanichelli, Bologna, 1974, 47).

viene inserita – unitamente all'espressa menzione per i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale – al n. 3) dell'art. 409 c.p.c., al fine di ricomprenderla nel campo di applicazione del nuovo rito del lavoro, così come ridisciplinato dalla stessa legge. Anche se originariamente rilevante solamente a fini di trattamento processuale, la nuova figura ha impegnato gli interpreti circa l'esatto significato da attribuire alla locuzione impiegata dal legislatore. Non è mancato chi ha evidenziato, nel periodo immediatamente successivo alla novella in parola, che la stessa legge n. 533/1973 potrebbe avere avuto quale principale obiettivo - proprio con l'aggiunta delle fattispecie di cui al n. 3) dell'art. 409 c.p.c. al campo di applicazione del rito del lavoro - quello di privilegiare, sul piano processuale, quei rapporti che in precedenza potevano godere di un trattamento processuale in parte diversificato, in relazione ad eventuali previsioni in tal senso da parte degli accordi economici collettivi: la stessa legge, infatti, aveva abrogato gli artt. 467 ss. c.p.c., secondo cui le particolari procedure di conciliazione previste – nel testo precedente alla riforma del 1973 – dagli artt. 430 ss. c.p.c. potevano applicarsi non solo ai lavoratori subordinati, ma anche nell'ambito di quei rapporti che fossero disciplinati da norme corporative (e questo era certamente il caso di agenzia e rappresentanza commerciale, da tempo oggetto di disciplina pattuita dalle parti sociali[6]) che disponessero in tal senso[7].

Al di là delle valutazioni contingenti effettuate dal legislatore storico, è indispensabile dare conto del capillare sforzo interpretativo profuso tanto in dottrina quanto dalla giurisprudenza, al fine di chiarire l'esatto perimetro dei parametri individuati dalla norma: la coordinazione, la continuatività e la

[6] Si veda, già durante il periodo corporativo, il Decreto del Capo del Governo 17 novembre 1938, n. 1784, di approvazione dell'Accordo Economico Collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale, siglato il 30 giugno 1938.

[7] Cfr. DENTI V., SIMONESCHI G., *Il nuovo processo del lavoro. Commento alla legge 11 agosto 1973, n. 533*, Giuffrè, Milano, 1974, 33.

prevalente personalità, senza dimenticare la locuzione che, espressamente escludendo che si tratti di rapporti di lavoro subordinato, fuga ogni dubbio circa la necessità di inquadrare la fattispecie nell'alveo del lavoro autonomo.

Il requisito attorno al quale si è forse maggiormente polarizzato il dibattito è quello della continuatività. In proposito, si sono tradizionalmente distinte due posizioni interpretative. Secondo la prima, l'art. 409 n. 3) c.p.c. farebbe riferimento allo stesso requisito che contraddistingue la prestazione di lavoro subordinato, ovvero la cd. "continuità in senso tecnico": la continuità della prestazione sarebbe da considerarsi «*collegata non solo all'esecuzione ma anche all'adempimento dell'obbligazione*[8]». Aderendo a tale tesi, sarebbe da escludere la riferibilità dell'art. 409 c.p.c. non solo al contratto d'opera ad esecuzione istantanea, bensì anche al contratto d'opera a esecuzione prolungata avente ad oggetto la realizzazione di un *opus unicum*, anche quando ciò richieda un notevole arco di tempo: la durata, in questo caso, essendo attinente al profilo esecutivo e non a quello causale, non è diretta a soddisfare un interesse durevole delle parti. In tal caso, infatti, la durata attiene solamente al momento preparatorio dell'adempimento finale e non assurge a nota individuatrice della prestazione, che qualifica, sul piano causale, il rapporto obbligatorio fra le parti[9]. Secondo questo filone, la continuità di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. può essere riferita sia allo svolgimento di un'attività, sia alla ripetizione di più *opera*,

---

[8] Così SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro «parasubordinato»*, Franco Angeli, 1979, 60-61. In modo analogo, recentemente, MEZZACAPO D., *Il lavoro a progetto e le altre collaborazioni continuative e coordinate*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Pubblico e privato*, Utet, Torino, 2014, 155-156.

[9] Cfr. SANTORO PASSARELLI G., *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, RIDL, 2004, I, 548. Sulla configurazione del rapporto di lavoro subordinato come contratto di durata si rinvia a quanto detto *supra*, cap. 1, par. 2. In particolare, si richiama nuovamente la nota trattazione di Oppo, secondo cui, tra l'altro, «*nei contratti di durata* […] *il tempo, o meglio, la durata* […] *è elemento essenziale di determinazione della prestazione, per la natura propria di questa*» (OPPO G., *I contratti di durata*, I, RDC, 1943, 165).

ossia di risultati collegati tra loro da un nesso di continuità, proprio perché in entrambe le ipotesi si realizza il presupposto necessario per potersi dire integrato un rapporto di durata, ovvero, appunto, la soddisfazione di un interesse durevole del committente[10].

La seconda posizione interpretativa, invece, ravvisa la sussistenza del requisito della continuatività non solo nelle prestazioni di durata in senso tecnico, ma anche in quella la cui estensione temporale attiene meramente al profilo esecutivo, ovvero riguarda le attività che costituiscono semplicemente il tramite per pervenire all'adempimento finale. Secondo tale opzione, una prestazione può rientrare nel campo di applicazione dell'art. 409 n. 3) c.p.c. anche quando «*la durata non è conformatrice della prestazione, né costituisce suo elemento causale*[11]». La continuatività, così, potrebbe sussistere anche in caso di unicità dell'*opus*, qualora la sua realizzazione implichi un'interazione tra le parti, protratta dopo la conclusione del contratto.

Tale bipartizione dottrinale trova riscontro anche in giurisprudenza, dove però la questione pare notevolmente stemperarsi. La Cassazione, infatti, spesso ha sottolineato come una prestazione possa dirsi continuativa quando sia volta alla soddisfazione di un interesse durevole del committente[12], con ciò

---

[10] Si veda, ancora, la ricostruzione operata in SANTORO PASSARELLI G., *Parasubordinazione*, in DELL'OLIO M. (a cura di), *2. Diritto del lavoro. Dizionari del diritto privato a cura di N. Irti*, Giuffrè, Milano, 1981, 269 ss., spec. 275-276.

[11] Così PEDRAZZOLI M., *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, NNDI, 1984, 472 ss., spec. 477. In senso analogo si esprimono BALLESTRERO M. V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, LD, 1987, 41 ss., spec. 61; ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, in trattato di dir. civ. e comm., diretto da Cicu – Messineo, continuato da Mengoni L., vol. 27, t. 2, Giuffrè, Milano, 2000, 296.

[12] Tale giurisprudenza trova il suo primo arresto significativo in Cass. civ., sez. lav., 27 luglio 1976, n. 2906. Sul punto si veda Cass. civ., sez. lav., 23 dicembre 2004, n. 23897, secondo cui: «*La continuità può realizzarsi anche mediante la realizzazione di prestazioni istantanee purché siano funzionalmente collegate tra di loro e concorrano a soddisfare l'interesse duraturo del committente*». Cass. civ., sez. lav., 17 settembre 2008, n. 23744 esplicita l'equiparazione del requisito della continuità della prestazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato e la collaborazione coordinata e continuativa: «*Elemento comune della subordinazione e della*

sembrando evidenziare, in buona sostanza, la necessità di un'attinenza del requisito in esame al profilo causale[13]. Tuttavia, il riferimento al necessario soddisfacimento di un interesse durevole del committente appare frequentemente impiegato, invece che nella sua accezione strettamente letterale, più come una generica indicazione di principio, dal momento che, sulla scorta di altri indici, la giurisprudenza finisce generalmente con il ricomprendere nel campo di applicazione dell'art. 409 anche situazioni non inquadrabili all'interno dei rapporti di durata in senso tecnico, ma per le quali la continuatività sembra attenere al profilo solo esecutivo. Così, ad esempio, è stato ritenuto sufficiente il fatto che «*la prestazione non sia occasionale ma perduri nel tempo e comporti un impegno costante del prestatore a favore del committente*[14]», oppure, che anche nel caso di unicità dell'*opus*, quando sia dato ravvisare «*una interazione fra le parti, dopo la conclusione del contratto, non limitata ai momenti dell'accettazione dell'opera e del versamento del corrispettivo*[15]». Anche un'autorevole voce dottrinale ha evidenziato come la locuzione «*interesse durevole del committente*» sia di fatto impiegata dalla giurisprudenza non solo per alludere a rapporti di durata in senso tecnico, ma anche in un'accezione a-tecnica[16].

Ad ogni modo, il valore discretivo della continuatività, oggetto, come visto, di grande attenzione in dottrina, risulta in qualche misura ridimensionato proprio

---

parasubordinazione sta negli effetti durevoli, ossia non istantanei né protratti, del contratto di lavoro, come risulta dall'art. 409 c.p.c., n. 3, che parla di "prestazione di opera continuativa e coordinata"».

[13] L'idea secondo cui il requisito della soddisfazione di un interesse durevole del committente altro non significherebbe se non, appunto, l'attinenza al profilo causale dell'elemento della continuità, con relativa conseguenza della qualificazione del rapporto come di durata in senso tecnico è corroborata, ad esempio, dall'affermazione che si legge in PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP CSDLE.IT 272/2015, 40, ove si legge, in via di inciso, che: «[la] *continuità di cui all'art. 409 c.p.c.* [può essere connotata] *non tanto nel senso di durata in senso tecnico (*id est *funzionale a soddisfare un interesse durevole del committente)* […]».

[14] Così Cass. civ., sez. lav., 19 aprile 2002, n. 5698.

[15] Cass. civ., sez. lav., 30 dicembre 1999, n. 14722.

[16] Cfr. PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, RGL, 2003, I, 237.

dalle pronunce giurisprudenziali, dove si assiste non infrequentemente ad una sua valutazione combinata tanto strettamente all'elemento della coordinazione da far quasi sfumare l'autonoma pregnanza qualificatoria dei due requisiti singolarmente considerati. Anzi, in dottrina si è addirittura sottolineato come, secondo qualche giudice, l'esistenza della continuità sarebbe indice sicuro dell'esistenza del coordinamento[17]. *A contrario*, in mancanza di coordinamento, quando la reiterazione della prestazione sia meramente occasionale, la continuità andrebbe esclusa[18]. Ciò perché, come osservato, proprio al fine di poter considerare come continuative opere che tecnicamente non costituiscono rapporti di durata, «*occorre che il rapporto di cui si tratta sia caratterizzato contemporaneamente dal requisito della coordinazione funzionale tra l'opera o la pluralità di opere promesse e l'attività esercitata, o comunque l'interesse duraturo del committente*[19]».

Al di là di tale legame concettuale con la continuatività, l'elemento della coordinazione è stato specificamente analizzato sia in dottrina che in giurisprudenza. Posto che si tratta in ogni caso di prestazioni di lavoro autonomo, il requisito non indica lo stretto coordinamento spazio-temporale tipico della fattispecie delineata dall'art. 2094 cod. civ., che si esprime nell'esercizio del potere direttivo (e organizzativo) unilaterale del datore di lavoro. Il rilievo che tale nesso non sia il medesimo che qualifica la subordinazione, si è osservato, dà ragione proprio di quella sorta di confusione di tale requisito con quello della continuatività che talvolta emerge

---

[17] Cfr. PERSIANI M., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, cit., 205.

[18] Cfr. PASSALACQUA P., *La nuova disciplina del lavoro autonomo e associato*, Utet, Torino, 2012, 114-115.

[19] Così BALLESTRERO M. V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., 61. Analogamente, si veda PEDRAZZOLI M., *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, cit., 476, ove si afferma: «*contorni meno labili possono forse essere acquisiti se analizziamo* [il] *carattere* [della coordinazione] *in concorso con quello della continuità*».

in giurisprudenza[20]. La coordinazione, in realtà, indicherebbe il collegamento funzionale dell'attività lavorativa con l'attività del creditore[21]. Con ciò si spiega perché la dottrina sottolinei che la distinzione del lavoro coordinato rispetto a quello subordinato non sia solamente di natura quantitativa, bensì anche qualitativa[22]. Il potere direttivo nel rapporto di lavoro subordinato si atteggia come potere di conformazione del comportamento dovuto, nonché delle modalità di esecuzione del lavoro, mentre nel lavoro coordinato residua solamente il potere di conformare la prestazione dovuta o di richiedere l'adempimento dell'unica prestazione dedotta in contratto[23]. Se in tal modo appare agevole, almeno sul piano teorico, distinguere la coordinazione dalla subordinazione, intesa nella sua accezione tradizionale di eterodirezione, qualche maggiore difficoltà discretiva potrebbe derivare qualora invece si abbia a mente la nozione cd. attenuata di subordinazione, individuata dall'etero-organizzazione della prestazione lavorativa[24]. Rinviando al prosieguo della trattazione, in sede di commento della recente riforma di cui all'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, una più puntuale analisi sul punto, si può tuttavia evidenziare fin da subito come vi sia stato già a partire dall'esegesi dell'art. 409 n. 3) c.p.c. chi in dottrina abbia individuato un criterio di distinzione del

---

[20] L'osservazione è riconducibile a MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2009, 30.

[21] Così, in giurisprudenza, Cass. civ., sez. lav., 19 aprile 2002, n. 5698; Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2001, n. 3485; Cass. civ., sez. lav., 30 dicembre 1999, n. 14722. In dottrina l'affermazione è riconducibile, tra gli altri, a MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, cit., 30; SANTORO PASSARELLI G., *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, cit., 549; PASSALACQUA P., *La nuova disciplina del lavoro autonomo e associato*, cit., 115; BALLESTRERO M. V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., 60.

[22] Tale rilievo si riscontra, *ex multis*, in VALLEBONA A., *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004, 14.

[23] Cfr. SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., 67; PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit., 236.

[24] Per la giurisprudenza che ravvisa la sussistenza della subordinazione in presenza di attività etero-organizzata, si rinvia a quanto detto *supra*, cap. 1, par. 5.

lavoro coordinato da quello subordinato che prescinde dalla configurazione di quest'ultimo come rapporto caratterizzato dall'esercizio di una penetrante eterodirezione tecnico-funzionale. In particolare, a differenza di quanto avverrebbe nel lavoro subordinato – si è detto – nel lavoro coordinato l'attività lavorativa è promessa in vista della realizzazione di un programma definito consensualmente, di modo che il prestatore non porrebbe la sua attività a disposizione per il conseguimento di qualsiasi obiettivo (attinente alle mansioni dedotte in contratto) che il committente vorrà perseguire, ma offrirebbe solo l'attività necessaria al perseguimento del programma contrattualmente definito[25].

La funzione dei requisiti previsti dall'art. 409 n. 3) c.p.c., evidentemente, è quella di distinguere, all'interno di rapporti comunque non a carattere subordinato, il lavoro coordinato e continuativo da quello autonomo *tout court*. È *in re ipsa*, tuttavia, che tanto la continuatività quanto il coordinamento sono concetti che, per ottenere un'esatta delimitazione, vanno distinti anche, sull'altro fronte, dai loro omologhi caratterizzanti il lavoro subordinato, ovvero la continuità in senso tecnico (ammesso che si aderisca alla tesi – invero, come visto, maggioritaria in giurisprudenza - secondo cui la continuatività sarebbe un concetto più ampio) e l'eterodirezione/etero-organizzazione. Non va dimenticato che per potersi integrare la fattispecie di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c. è necessario anche l'ulteriore elemento della prevalente personalità della prestazione, che, come autorevolmente osservato, in giurisprudenza sovente costituisce il *discrimen* decisivo per la ricorrenza o meno della fattispecie[26]. Tale requisito, infatti, vale a individuare la linea di

---

[25] Cfr. PERSIANI M., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, cit., 209.

[26] Cfr. SANTORO PASSARELLI G., *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, cit., 550; PEDRAZZOLI M., *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, cit., 479.

confine tra il lavoratore autonomo e l'attività d'impresa. Il legislatore del 1973, in proposito, ricalca la formula di cui all'art. 2222 cod. civ., ove requisito per l'affermazione della natura autonoma del rapporto è la prestazione di «*lavoro prevalentemente proprio*». Chiara appare la distinzione rispetto all'art. 2082 cod. civ., ove la definizione di imprenditore appare incentrata sull'organizzazione dell'attività economica svolta. Il rapporto, dunque, è da ricomprendersi nel campo di applicazione dell'art. 409 n. 3) c.p.c. quando sia accertata la prevalenza qualitativa e quantitativa, nell'economia della prestazione, dell'apporto lavorativo del prestatore rispetto agli altri fattori impiegati per l'esecuzione dell'obbligazione, ovvero rispetto all'organizzazione dei mezzi o del personale di cui egli si avvale[27]. In giurisprudenza, si è sottolineato che, sotto il primo profilo, l'organizzazione dei mezzi va valutata in ragione del capitale investito e della struttura del cui ausilio il lavoratore si giova; sotto il secondo, la prestazione lavorativa dei dipendenti non fa venir meno la prevalente personalità solo allorquando rivesta una funzione solo accessoria[28]. Con particolare riferimento all'organizzazione dell'attività di agente, poi, si è sostenuto che la forma societaria, anche nel caso di società di persone, escluderebbe di per sé la configurabilità del requisito in esame[29]. Non sono, tuttavia, mancati rilievi volti a sostenere che anche in questo caso la sussistenza della prevalente personalità andrebbe indagata caso per caso[30].

---

[27] MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, cit., 31; PERULLI A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in Trattato di diritto civile e commerciale, Giuffrè, Milano, 1996, 224; SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., 79.

[28] Cfr., relativamente ai requisiti menzionati, Cass. civ., sez. lav., 19 aprile 2002, n. 5698; Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2001, n. 3485.

[29] Per tale orientamento, si vedano, in giurisprudenza, Cass. civ., sez. lav., 21 aprile 2011, n. 9273, nonché Cass. civ., sez. lav., 14 luglio 2005, n. 14813.

[30] Si segnalano, in particolare, le argomentazioni impiegate da Cass. civ., sez. lav., 14 aprile 1997, n. 3208, secondo cui bisognerebbe in ogni caso «accertare di volta in volta se un'attività prestata pur in maniera associata assuma in concreto caratteri tali da escludere quello stato di dipendenza socio-economica che costituisce l'essenza della "parasubordinazione" e di cui l'attività prevalentemente personale è l'indice rivelatore

Discussa è altresì la possibilità di ritenere astrattamente integrabile il requisito in esame nel caso del piccolo imprenditore[31]: a un orientamento che propende per la soluzione positiva[32], sulla base della circostanza secondo cui l'art. 2083 cod. civ. fa riferimento al «*lavoro prevalentemente proprio*», se ne contrappone un altro che esclude il piccolo imprenditore dal campo di applicazione dell'art. 409, perché tale norma riferisce la prevalenza delle prestazioni personali soltanto all'attività del collaboratore e non anche a quella «*dei componenti della famiglia*»[33].

Sulla base dell'accertamento nel caso concreto della sussistenza di tutti i requisiti illustrati, la giurisprudenza ha ritenuto ricompresa nell'art. 409 n. 3) c.p.c. un'ampia varietà di rapporti professionali[34]: ciò in quanto, come autorevolmente osservato, la norma di riferimento non individua una fattispecie tipica, allo stesso modo dell'art. 2094 cod. civ. per quanto riguarda il lavoro subordinato, ma una fattispecie transtipica o a-negoziale, che indica la modalità di svolgimento della prestazione in una serie di rapporti – autonomi (il tipo di riferimento, come sottolineato, va pertanto individuato nell'art. 2222

---

tipico». La tesi è sostenuta anche da RAZZOLINI O., *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli, Torino, 2012, 77 ss.

[31] Per una ricostruzione sul punto, cfr. LAMBERTUCCI P., *I contratti di lavoro autonomo ad esecuzione continuativa. Agenzia e rappresentanza commerciale*, cit., 141.

[32] Si veda, ad es., BALLESTRERO M. V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., 63. Nella letteratura recente, MEZZACAPO D.*, Il lavoro a progetto e le altre collaborazioni continuative e coordinate*, cit., 157.

[33] Cfr. PERULLI A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, 224.

[34] Per una dettagliata elencazione, si veda MEZZACAPO D.*, Il lavoro a progetto e le altre collaborazioni continuative e coordinate*, cit., 159-160, che cita, tra gli altri rapporti, quello tra autotrasportatore e società cooperativa, tra socio accomandatario che svolge funzioni gestorie e società in accomandita semplice, tra gestore del singolo impianto e società produttrice di carburante. Si veda altresì, con riferimento alle cd. nuove professioni, come i consulenti di *marketing*, gli operatori informatici, gli addetti ai *call center*, SANTORO PASSARELLI G., *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, cit., 550.

cod. civ.) – ai fini dell'applicazione di talune discipline di maggior favore per il prestatore rispetto a quelle applicabili al lavoro autonomo *tout court*[35].

Come visto, la legge n. 533/1973 ha corredato la fattispecie in esame della tutela processuale consistente nell'applicazione del rito del lavoro. La stessa legge ha altresì comportato l'estensione alle collaborazioni coordinate e continuative della disciplina dell'annullabilità delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ., che richiama tutti i rapporti di cui all'art. 409 c.p.c. La progressiva diffusione dei rapporti riconducibili alla fattispecie ha favorito l'introduzione, da parte del legislatore, anche di alcune tutele sostanziali *ad hoc*: l'equiparazione del trattamento dei redditi derivanti da tali rapporti a quelli di lavoro dipendente[36], l'assoggettamento a contribuzione previdenziale obbligatoria del corrispettivo dovuto ai titolari di tali rapporti, con contestuale istituzione della cd. Gestione separata Inps[37], la totalizzazione dei periodi contributivi[38], la disciplina a tutela della maternità e della paternità[39], le tutele in caso di infortuni e malattie professionali[40], nonché il diritto a un'indennità in caso di degenza ospedaliera[41], l'applicazione delle norme in materia di tutela della sicurezza sul lavoro[42]. Va sottolineato come la giurisprudenza abbia riconosciuto anche ai collaboratori coordinati e continuativi la libertà sindacale

---

[35] Cfr. MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2009, 32; SANTORO PASSARELLI G., *Diritto dei lavori*, Giappichelli, Torino, 2009, 344-345.

[36] La disciplina fiscale è ora contemplata dall'art. 50, comma 1, lett. c-bis), d.p.r. n. 917/1986.

[37] Art. 2, comma 26, legge n. 335/1995.

[38] Art. 71 legge n. 388/2000.

[39] Art. 59, comma 16, legge n. 449/1997.

[40] Art. 5 d.lgs. n. 38/2000.

[41] Art. 51, comma 1, lett. d), legge n. 488/1999.

[42] Art. 2, lett. a) e 3, comma 7, d.lgs. n. 81/2008.

e il diritto di sciopero[43], mentre, stante la diversità del tipo, ha negato l'estendibilità di ogni altra tutela legale prevista per il lavoro subordinato[44].

La disciplina fiscale delle collaborazioni coordinate e continuative introdotta a partire dal 1986 ha avuto, a ben vedere, come riferimento una fattispecie lievemente distinta da quella delineata dall'art. 409 n. 3) c.p.c., tanto che si è parlato, appunto di doppia nozione di parasubordinazione[45]. L' art. 50, comma 1, lett. c-bis), Tuir, infatti, fa ora riferimento ai «*rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita*». La caratteristica maggiormente restrittiva, rispetto alla nozione più ampia di cui al codice di procedura civile, sarebbe dunque quella secondo cui l'attività deve essere svolta senza l'impiego di mezzi organizzati propri del collaboratore[46]: considerando che è questa nozione, e non quella di cui all'art. 409, ad essere richiamata da alcune importanti norme di disciplina sostanziale, come la legge n. 335/1995, si spiega perché si sia parlato non solo di sdoppiamento tra nozione processuale e tributaria, ma addirittura tra nozione processuale e nozione sostanziale.

Proprio l'attribuzione di un numero sempre crescente di tutele di natura sostanziale, ad ogni modo, è stata sia conseguenza che causa della crescente diffusione di tali rapporti nel mercato: conseguenza, in quanto il legislatore ha avvertito il bisogno di corredare tali figure, caratterizzate – come è stato detto

---

[43] Cfr. Cass. civ., sez. lav., 29 giugno 1978, n. 3278.

[44] Si veda, sul punto, che si avrà comunque modo di approfondire in seguito, VALLEBONA A., *La riforma dei lavori*, cit., 17, che cita Corte Cost., 20 aprile 1989, n. 226 e Corte Cost. 24 luglio 1995, n. 365.

[45] Cfr. NOGLER L., *La doppia nozione giuslavoristica di parasubordinazione*, MGL, 2000, 1024 ss., spec. 1029.

[46] *Ibidem*.

– dal fine di proteggere il «*contraente debole*[47]», di tutele più penetranti rispetto a quelle meramente processuali; causa perché proprio la presenza di una disciplina protettiva più favorevole per il prestatore, smorzando di fatto la secca alternativa tutto/niente se non sul piano della fattispecie almeno sul piano del trattamento, ha finito con l'incentivare il più massiccio ricorso alle collaborazioni autonome, talvolta in chiave elusiva delle norme inderogabili poste a tutela del lavoro subordinato.

2. I progetti di riforma elaborati in dottrina.

È soprattutto a partire dagli anni '90 del secolo scorso che, come visto, il lavoro autonomo coordinato e continuativo ha iniziato ad essere corredato di un numero sempre crescente di tutele. Ciò, da un lato, ha certamente dato risposta al bisogno di protezione insito in quella particolare categoria di rapporti non subordinati ma caratterizzati, in ragione delle loro modalità di svolgimento, da forme di dipendenza estranee, invece, al lavoro autonomo cd. puro. D'altro canto, tuttavia, ha in qualche modo incentivato il ricorso a tale figura contrattuale, alimentando quel fenomeno che è stato ribattezzato, nella dottrina dell'epoca, come "fuga dal lavoro subordinato"[48].

Tale tendenza ha messo in luce uno dei profili problematici dell'assetto delineato dal legislatore: la – quantomeno apparente – inadeguatezza dei criteri qualificatori approntati al fine della delimitazione delle differenti fattispecie, che alla prova pratica della realtà sociale, in più di un'ipotesi, mal si conciliavano con l'esigenza di individuare una netta linea di confine che indicasse quando applicare la normativa correlata al lavoro subordinato. La soluzione adottata dal legislatore all'inizio degli anni 2000, che si avrà modo di

[47] Cfr. SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro «parasubordinato»*, cit., 9.
[48] Cfr. MAGNANI M., *Verso uno «Statuto dei lavori?»*, DRI, 1998, 311.

approfondire in seguito[49], è consistita, come noto, nel non modificare le fattispecie di cui agli artt. 2094 e 2222 cod. civ, nonché dell'art. 409, n. 3), c.p.c., introducendo però una disciplina, quella del lavoro a progetto, con finalità antielusiva. Negli anni immediatamente precedenti, ad ogni modo, numerose proposte dottrinali, alcune di esse tradottesi in progetti di legge, avevano caldeggiato una tipologia di intervento più radicale, volta cioè a rimodellare l'assetto delle categorie definitorie del diritto del lavoro. Tra le numerose elaborazioni volte a ridisegnare la mappatura dei lavori che si sono susseguite, si ritiene opportuno evidenziare quelle suscettibili di essere prese a simbolo dei possibili approcci concettuali alla materia. L'obiettivo di ogni progetto è stato quello, mediante la modificazione delle fattispecie, di promuovere una redistribuzione delle tutele più calzante rispetto a quella consentita dalla secca alternativa tra autonomia e subordinazione; gli assetti regolativi suggeriti si differenziano però sia nei presupposti concettuali che nei correlativi trattamenti di tutela.

Il dibattito sulla protezione da accordare ai lavoratori parasubordinati ha visto la prospettazione di tre principali vie di soluzione[50]. In primo luogo, si richiama la proposta cd. del *tertium genus*[51], che suggeriva la previsione di una nuova fattispecie – quella del lavoro coordinato – che si sarebbe collocata tra il lavoro subordinato e quello autonomo, raccogliendo e portando ad emersione tutti i rapporti di lavoro dispersi nella cd. "zona grigia". Sarebbe erroneo infatti, secondo tale ricostruzione, ricondurre alla fattispecie di cui all'art. 2094 cod. civ. le multiformi figure emergenti sulla base della mera presenza del coordinamento alle esigenze produttive dell'impresa. La

[49] Cfr. *infra*, in questo stesso cap., par. 3.

[50] In questi termini, NAPOLI M., *Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori*, DRI, 1998, 303.

[51] Il riferimento è al progetto presentato al convegno organizzato il 27 maggio 1996 presso il CNEL, a firma di De Luca Tamajo, Flammia e Persiani.

soluzione più corretta sarebbe pertanto quella di creare uno spazio giuridico autonomo, collocato in posizione intermedia tra il lavoro subordinato (*rectius* eterodiretto) e il lavoro autonomo puro, contraddistinto dall'integrazione funzionale tra l'organizzazione imprenditoriale e la prestazione lavorativa, la personalità e continuatività della stessa, da una seppur minima partecipazione del lavoratore all'interesse per cui viene resa e dalla responsabilità della produzione del risultato, da un minimo quantitativo di impegno richiesto nell'ambito di un certo grado di autonomia nell'esecuzione[52]. Secondo gli autori, alla fattispecie così delineata sarebbe stato da attribuire uno zoccolo minimale di tutela: un regime previdenziale obbligatorio, la possibilità di azione sindacale, la previsione di adeguate tutele per la persona del lavoratore, come divieti di discriminazione e la fissazione di *standards* ineludibili di sicurezza, un obbligo di preavviso in caso di risoluzione del rapporto, un – eventuale – compenso orario minimo.

Tale progetto non è andato esente da rilievi critici. In particolare, si è evidenziato come, se la parasubordinazione di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c. era una soluzione volta all'estensione di tutele nell'area del lavoro autonomo ma contrattualmente debole, in un periodo in cui mancavano del tutto o era molto limitata la possibilità di fare ricorso a forme di impiego flessibile, il lavoro coordinato come *tertium genus*, viceversa, sarebbe stata una proposta di riduzione delle tutele rispetto a quelle già riconosciute ai lavoratori subordinati, giacché sarebbe intervenuta in un periodo in cui esisteva una vasta gamma di rapporti di lavoro temporaneo o comunque flessibile: il lavoro coordinato, insomma, avrebbe potuto non rivelarsi idoneo a risolvere la

[52] Il progetto è dettagliatamente illustrato nello scritto di uno dei suoi autori: cfr. DE LUCA TAMAJO R., *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del «lavoro coordinato»*, cit., *passim*, spec. 53 ss. Ne parla anche, con finalità sia illustrative che di commento PEDRAZZOLI M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, RIDL, 1998, I, 67 ss.

problematica dell'utilizzo di forme di impiego volte all'aggiramento degli *standards* di tutela del lavoro subordinato[53].

Una seconda soluzione, anch'essa, come la precedente, risalente alla seconda metà degli anni '90 del secolo scorso, è fondata sull'idea di partenza del "lavoro *sans phrase*": essa proponeva di superare la rigida identificazione tra lavoro subordinato e lavoro protetto, visualizzando come istituto unitario, appunto, il lavoro senza aggettivi, i cui tratti caratterizzanti sarebbero da individuarsi nella prevalente personalità e nella coordinazione nel ciclo della produzione o nell'organizzazione del servizio come fatto normale e costante dell'attività dell'impresa altrui[54]. A tale ampia fattispecie – che allude, in sostanza, al lavoro costituzionalmente protetto – sarebbe stato agganciato uno zoccolo minimo di tutele comuni. L'integrale ventaglio delle norme del diritto del lavoro avrebbe, invece, continuato ad applicarsi al sottoinsieme di tale fattispecie individuabile nel lavoro subordinato "forte", la cui sussistenza sarebbe stata da accertare mediante una presunzione legale, a prescindere dal contratto di lavoro formalmente adottato dalle parti, di cui sarebbero stati indici la continuatività, l'esclusiva personalità, la dipendenza, l'esercizio del potere di controllo e, soprattutto, di quello direttivo.

La terza via, invece, è stata quella prospettata dal celebre progetto di uno Statuto dei lavori elaborato nel 1997 e poi confluito nel Libro Bianco realizzato dal Ministero del Lavoro nell'ottobre del 2001[55]. Nel documento si

---

[53] Tale critica è stata avanzata da SANTORO PASSARELLI G., *Diritto dei lavori*, cit., 347-348.

[54] Il progetto fa capo a Massimo D'Antona ed è integralmente consultabile in D'ANTONA M., *Ridefinizione delle fattispecie di contratto di lavoro*, in GHEZZI G. (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro: proposte per un Testo Unico*, Roma, Ediesse, 1996, 195 ss. Se ne trova un commento sempre in PEDRAZZOLI M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, cit., 70 ss.

[55] Si veda l'Ipotesi di lavoro per la predisposizione di uno *Statuto dei lavori*, QDLRI n. 21, 347 ss.; si veda inoltre il "Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia", redatto da un gruppo di giuristi coordinato da Maurizio Sacconi e Marco Biagi, pubblicato a Roma nell'ottobre 2001, e reperibile nel sito www.adapt.it.

legge che il Governo prende atto del superamento del tradizionale approccio regolatorio, che contrappone il lavoro dipendente al lavoro autonomo, il lavoro nella grande impresa al lavoro in quella minore, il lavoro tutelato al lavoro non tutelato. Piuttosto, il progetto contempla alcuni diritti fondamentali che devono trovare applicazione, al di là della loro qualificazione giuridica, a tutte le forme di lavoro rese a favore di terzi: si pensi al diritto alla tutela delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, alla tutela della libertà e della dignità del prestatore di lavoro, all'abolizione del lavoro minorile, all'eliminazione di ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, al diritto a un compenso equo, al diritto alla protezione dei dati sensibili, al diritto di libertà sindacale. Tale zoccolo duro e inderogabile di diritti fondamentali «*avrebbe dovuto costituire la base di un moderno "Statuto dei lavori"*[56]». Partendo da tali regole fondamentali, applicabili a tutti i rapporti di lavoro a favore di terzi, quale che sia la qualificazione giuridica del rapporto, il progetto immagina, per ulteriori tutele del diritto del lavoro, campi di applicazione sempre più circoscritti e delimitati, graduati e diversificati in ragione delle materie di volta in volta considerate: teorizza, in sostanza, una rimodulazione delle tutele caratteristiche del lavoro dipendente. Al di sopra di questo nucleo minimo di norme inderogabili, viene valorizzato lo spazio all'autonomia collettiva e individuale: si ipotizza, infatti, una gamma di diritti inderogabili relativi, disponibili a livello collettivo o talvolta anche individuale (a seconda del tipo di diritto in questione). Inoltre si immagina un avvicinamento dei regimi previdenziali, al fine di sdrammatizzare il problema qualificatorio delle singole fattispecie. In tale progetto, trova spazio per la prima volta l'idea di fare ricorso a un istituto finalizzato alla certificazione della qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro, sulla falsariga del procedimento che sarà poi introdotto dagli artt. 75 ss. del d.lgs. n. 276/2003. In proposito, in

[56] Così si esprime lo stesso Libro Bianco, alla pagina 39.

considerazione della *ratio* del progetto, consistente nelle esigenze di maggior certezza, si è sottolineato come, una volta eseguita una rimodulazione delle tutele, in modo da rendere meno squilibrate le convenienze per entrambe le parti circa la riconduzione del rapporto in uno schema piuttosto che in un altro, allora si sarebbe stemperata anche l'esigenza di una certificazione del rapporto di lavoro, peraltro non inattaccabile[57]. In via generale, vi è chi ha criticato alla base il progetto di riforma, osservandone la portata destrutturante, non limitata alle tipologie contrattuali, ma estesa anche gli stessi istituti del diritto del lavoro[58].

La dottrina ha altresì riflettuto sugli eventuali limiti di natura costituzionale a un ipotetico intervento del legislatore per la ridefinizione delle fattispecie e la rimodulazione delle tutele. L'ampia formulazione dell'art. 35 Cost., che «*tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni*», si è osservato, garantirebbe una base costituzionale a un intervento che riconoscesse, in base al principio del bilanciamento degli interessi, i diritti irrinunciabili previsti dal Titolo III della Costituzione anche ai lavoratori autonomi, specie se titolari di un rapporto di durata[59]. Del resto, e coerentemente, già in un periodo anteriore a quello relativo ai progetti di riforma illustrati, si è evidenziato come l'ampia dizione della norma costituzionale non imporrebbe l'identificazione del lavoro tutelato con una figura giuridica specifica – quale, appunto, il lavoro subordinato – ma potrebbe coincidere con la più lata categoria comprensiva di ogni forma o relazione di lavoro che, al di là del vincolo di subordinazione propriamente intesa, implica una condizione di sottoprotezione[60]. Con specifico riferimento al progetto di Statuto dei lavori, infatti, si è rilevato come la giurisprudenza

---

[57] MAGNANI M., *Verso uno «Statuto dei lavori?»*, cit., 315.

[58] Cfr. CARINCI F., *Dal Libro Bianco alla Legge delega*, DPL, 2002, 731.

[59] Cfr. SANTORO PASSARELLI G., *Diritto dei lavori*, cit., 349. Nello stesso senso si esprime, in sostanza, MONTUSCHI L., *La Costituzione e i lavori*, RIDL, 2009, I, 159.

[60] Cfr. SCOGNAMIGLIO R., *Il lavoro nella Costituzione italiana*, in SCOGNAMIGLIO R. (a cura di), *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Franco Angeli, Milano, 1978, 60-61.

costituzionale[61] non imporrebbe costringimenti. Invero, il ragionamento secondo cui non sarebbe consentito non solo alle parti, ma anche al legislatore, di negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura ove da ciò derivi l'inapplicabilità di norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi costituzionali è stato criticato sulla base dell'osservazione secondo cui la Costituzione non dice cosa sia il lavoro subordinato: l'unico limite – generale – sarebbe quello, direttamente ricavabile dall'art. 3 Cost., della ragionevolezza delle differenziazioni di trattamento[62].

Per complessità dell'elaborazione e sistematicità, infine, merita un cenno il progetto – elaborato nell'ambito del sistema inglese ma suscettibile di attagliarsi a ogni tipo di ordinamento interno – di Mark Freedland e Nicola Kountouris[63]. Anche in tal caso l'obiettivo di partenza è quello di non limitare la protezione offerta dalla disciplina lavoristica soltanto a coloro che sono impiegati in forza di un contratto di lavoro subordinato, ma di rimodulare le tutele attorno al concetto di *personal work relation*, che includerebbe sia rapporti contrattuali che richiedono un'attività prestata in forma personale che rapporti di lavoro personali non contrattuali o persino fattuali. In particolare, secondo gli autori il diritto del lavoro dovrebbe prendere in considerazione tutti questi rapporti, al fine di effettuare una "mutualizzazione del rischio", che può essere orizzontale (ripartire i rischi tra più lavoratori), verticale (traslare i rischi sul datore di lavoro) oppure obliqua (redistribuire i rischi mediante l'inserimento nel mercato di soggetti terzi, come le agenzie di somministrazione). La ricostruzione, sottolineano gli autori, non sarebbe unidirezionale, ma

[61] Il riferimento è alla sentenza della Corte Costituzionale n. 115/1994.

[62] Cfr. MAGNANI M., *Verso uno «Statuto dei lavori?»*, cit., 313.

[63] L'ampia ricostruzione è illustrata nel celebre volume FREEDLAND M., KOUNTOURIS N., *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, OUP, 2011. In proposito si veda anche FREEDLAND M., KOUNTOURIS N., *Towards a Comparative Theory of the Contractual Construction of Personal Work Relations in Europe*, ILJ, 2008, 49 ss.

prenderebbe innanzitutto atto dei mutamenti già in essere nel tessuto produttivo e, di conseguenza, nel diritto del lavoro contemporaneo, per poi sistematizzarli dal punto di vista teorico in modo da favorire un approccio maggiormente consapevole ed efficace da parte dei legislatori europei.

Tale elaborazione ha ricevuto notevole attenzione da parte della dottrina inglese e non solo. In particolare, si è sostenuto che l'idea sottostante alla ricostruzione in esame avrebbe il pregio di fornire una base meno frammentaria alla classificazione dei lavoratori, al momento affidata a una serie frastagliata di indici di subordinazione. Tuttavia, si è osservato, la posizione baricentrica del concetto di "lavoro personale" non risolverebbe il vero problema di partenza, ovvero quello della graduazione dei trattamenti tra soggetti che, tutti ricompresi nella nozione in esame, necessitassero comunque di tutele quantitativamente e qualitativamente differenti[64].

Anche nella dottrina italiana è possibile trovare riferimenti alla tesi di Freedland e Kountouris. Una critica è stata avanzata da chi ha sostenuto che individuare nella personalità del lavoro l'esclusivo elemento distintivo dell'ambito di intervento del diritto del lavoro darebbe luogo a due alternative inaccettabili: una massimalista, che consisterebbe nell'estensione indifferenziata delle tutele oggi destinate al lavoro subordinato a tutte le relazioni di lavoro prestato personalmente, un'altra minimalista, consistente nell'ideare *ex novo* un sistema di tutela comune, ma che si attesti al minimo comune denominatore della tutela dei diritti umani interessati da questi rapporti[65]. Una sorta di superamento della stessa elaborazione qui in esame è

---

[64] Tali rilievi sono mossi da DEAKIN S., *Does the "Personal Employment Contract" Provide a Basis for the Reunification of Employment Law?,* ILJ, 2007, 68 ss., spec. 78-79. La presente critica è precedente nel tempo all'ultimo volume di Freedland e Kountouris, ma, pur rivolgendosi alla prima bozza embrionale del pensiero di Mark Freedland (cfr. FREEDLAND M., *The Personal Employment Contract*, OUP, Oxford, 2003) pare, per la parte qui riportata, potersi tuttora richiamare.

[65] Il rilievo è avanzato da PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 67-68.

stato invece proposto da chi, condividendo la scelta di superare l'obsoleta distinzione tra lavoro subordinato e autonomo, ha criticato la posizione comunque ancora baricentrica che gli autori avrebbero riservato allo "*standard employment*" all'interno del novero dei rapporti di lavoro personale, suggerendo che, invece, nella stessa ottica degli autori, meglio si sarebbe prestato rappresentare, anche graficamente, i rapporti di lavoro come un *continuum* da un massimo a un minimo di dipendenza, da valutarsi in termini di concreto potere contrattuale, spostando quindi l'accento dei criteri discretivi su un piano più economico[66].

3. Il lavoro a progetto: nozione e disciplina.

È a partire dalla seconda metà degli anni '90 del secolo scorso, in particolare con l'istituzione della cd. Gestione Separata presso l'INPS ad opera della legge n. 335/1995 «*che in un certo senso le ha legittimate*[67]», che le collaborazioni coordinate e continuative hanno iniziato a conoscere un'ampia diffusione. Talvolta, però, a questi rapporti, che in forza delle caratteristiche del coordinamento e della continuatività ben possono essere impiegati quale equivalente funzionale del lavoro subordinato, veniva fatto ricorso in modo abusivo, e ciò sia in ragione dell'aliquota di contribuzione previdenziale più bassa rispetto a quella prevista per il lavoro dipendente, sia in virtù del differente trattamento normativo riservato al lavoratore, cui, ovviamente, non avrebbero trovato applicazione le tutele correlate alla subordinazione, in particolare la disciplina sui licenziamenti individuali[68].

---

[66] Cfr. FERRARI V., *A proposito di «The Legal Construction of Personal Work Relations» di Mark Freedland e Nicola Kountouris (Oxford University Press, 2011)*, DLRI, 2013, 326 ss.

[67] Così MAGNANI M., SPATARO S., *Il lavoro a progetto*, WP CSDLE.IT 11/2004, 2. Analogamente si veda, *ex multis*, LUCIANI V., *Lavoro a progetto, indisponibilità del tipo contrattuale e rimodulazione delle tutele*, RIDL, 2010, I, 263.

[68] Cfr. MEZZACAPO D.*, Il lavoro a progetto e le altre collaborazioni continuative e coordinate*, cit., 161.

Il legislatore, come noto, è intervenuto a ridisciplinare la materia mediante gli artt. 61-69 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (cd. "Legge Biagi"), non accogliendo, però, gli esaminati progetti dottrinali che suggerivano una rivisitazione ampia dell'architettura dei rapporti di lavoro, una nuova delimitazione dei concetti definitori di autonomia e subordinazione, ma prediligendo un'opzione regolativa, per così dire, meno invasiva, mirata essenzialmente ad impedire le prassi elusive in corso di diffusione[69].

Nonostante l'innegabile preponderanza della *ratio* antielusiva, l'introduzione della figura del lavoro a progetto ha di fatto comportato la non trascurabile previsione di nuovi elementi definitori di fattispecie, pur non intervenendo direttamente sulla nozione di collaborazione coordinata e continuativa prevista dall'art. 409 n. 3) c.p.c., rimasta immodificata. La versione originaria dell'art. 61 d.lgs. n. 276/2003, infatti, prevedeva l'obbligo di riconduzione a uno o più progetti specifici, programmi di lavoro o fasi di esso della generalità dei rapporti di collaborazione coordinata, continuativa e prevalentemente personale di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c., salve alcune esclusioni specifiche. Il progetto avrebbe dovuto essere determinato dal committente e gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del

[69] Si vedano, sul punto, *ex multis*, ICHINO P., *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e «dipendenza» nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, GC, 2005, II, 131, che parla, in proposito, proprio di «*anima laburista*» della legge, in contrapposizione a quella «*liberista*», che si rispecchierebbe invece largamente tra le pieghe dell'intero provvedimento; MAGNANI M., SPATARO S., *Il lavoro a progetto*, cit., 2-3, ove si ricorda come il disegno ispiratore della nuova disciplina fosse non assolutamente univoco, in quanto, come emerge dal Libro Bianco sul mercato del lavoro, le cui parole sono poi confluite anche nella relazione al d.d.l., da un lato avrebbe inteso astenersi da un intervento nel campo della parasubordinazione che avrebbe tolto spazio alle nascenti esperienze negoziali, dall'altro avrebbe ritenuto però necessario evitare l'utilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative in funzione elusiva e frodatoria della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato; VALLEBONA A., *La riforma dei lavori*, cit., 21, secondo cui la ragione dell'intervento in esame sarebbe da individuare nel «*pericolo di un abuso del lavoro parasubordinato come via di fuga dalle tutele del lavoro subordinato*».

coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

La norma ha suscitato fin da subito un ampio dibattito circa l'esatta individuazione del significato degli elementi concettuali introdotti, in particolare, con riferimento alla nozione di progetto. L'importanza dell'esatta definizione della fattispecie non risiedeva soltanto nella necessità di individuare i nuovi requisiti di legittimità della stessa, ma anche, correlativamente, nel fatto che essa dava diritto all'applicazione del trattamento sostanziale previsto dagli artt. 62 (questo primo articolo, nello specifico, riguardava i requisiti di forma e contenuto del contratto) – 68 del d.lgs. n. 276/2003. Si trattava, come noto, di una serie di previsioni in tema di corrispettivo, di obbligo di riservatezza, di invenzioni del collaboratore, di tutele in caso di malattia, infortunio e gravidanza, di estinzione e recesso anticipato e di rinunzie e transazioni, che si applicavano non già in via generale ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa bensì solamente nel caso di «*contratto di lavoro a progetto*[70]».

Come si accennava, dunque, dottrina e giurisprudenza non potevano che adoperarsi per cercare di individuare l'esatto significato da attribuirsi ai requisiti di definizione della fattispecie: anzitutto alla nozione di progetto, programma di lavoro o fase di esso. Che «*queste espressioni, valutate di per sé, non abbiano alcuna capacità euristica*[71]» è considerazione alquanto diffusa in dottrina,

---

[70] Tale dicitura è impiegata, ad es., dall'art. 62, comma 1. Analogamente, l'art. 65 parla di «*lavoratore a progetto*», gli artt. 64 e 66 di «*collaboratore a progetto*».

[71] L'espressione qui riportata è impiegata da PALLINI M., *Il lavoro a progetto: ritorno al…futuro?*, WP CSDLE.IT 32/2005, 24. Per l'ampia argomentazione della tesi secondo cui il concetto di progetto sarebbe compatibile con rapporti lavorativi differenti dal punto di vista giuridico, cfr. BORZAGA M., *Lavorare per progetti. Uno studio sui contratti di lavoro e nuove forme organizzate d'impresa*, Cedam, Milano, 2012, *passim*, spec., con riferimento alla compatibilità del progetto anche con il rapporto di lavoro subordinato in generale, 23 ss. Nello stesso senso, si veda anche PERULLI A., *Il lavoro a progetto*, in PERULLI A. (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004, 84.

sin dalle prime opere esegetiche. Si è quindi sottolineato come, essendo in presenza di concetti (quelli di progetto, programma di lavoro o fasi di esso) del tutto compatibili anche con una prestazione di tipo subordinato, la loro ricostruzione non possa che essere condotta alla stregua di un'analisi sistematico-teleologica[72]. In tale ottica, bisogna preliminarmente considerare che la *ratio* sposata dal legislatore del 2003 – come già accennato – fosse il contrasto delle prassi elusive, perseguito mediante la delimitazione antifraudolenta, in senso restrittivo, dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa[73], ovvero di tutto ciò che non sia lavoro subordinato: tale ultima conclusione, come autorevolmente osservato, si imporrebbe alla luce del complessivo dettato normativo, e ciò a meno di non giungere ad una svalutazione del rilievo del progetto quale dato tipizzante la fattispecie[74].

Ci si è chiesti, innanzitutto, se le nozioni di progetto, programma e fase avessero un significato distinto tra loro oppure no: all'opinione secondo cui le stesse fossero da considerare come una sorta di endiadi si sono contrapposti alcuni tentativi di differenziarne la portata semantica[75]. Ma è proprio attorno al rilievo del progetto che si sono addensati i nodi interpretativi più critici: sul punto, i primi commenti hanno sostanzialmente oscillato tra due opposte

---

[72] Cfr. LUCIANI V., *Lavoro a progetto, indisponibilità del tipo contrattuale e rimodulazione delle tutele*, cit., 270.

[73] Cfr., in tal senso, GHERA E., *Sul lavoro a progetto*, RIDL, 2005, I, 195-196; PERSIANI M., *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, ADL, 2005, 15.

[74] Cfr. MAGNANI M., *Il diritto del lavoro tra universalità e flessibilità delle tutele*, DRI, 2004, 216.

[75] Ricostruisce il quadro delle opzioni interpretative sulla questione MEZZACAPO D., *Il lavoro a progetto e le altre collaborazioni continuative e coordinate*, cit., 162-163, il quale osserva come in giurisprudenza abbiano trovato spazio entrambe le tesi. Per la ricostruzione delle nozioni in termini di endiadi, cfr. PROIA G., *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, ADL, 2003, 667. Pur riconoscendone, invece, la limitata capacità euristica, se valutate di per sé, vi è stato chi ha cercato di individuare una possibile differenza tra le nozioni di progetto, programma e fase, e ciò alla luce delle successive specificazioni contenute nella definizione di cui all'art. 61 d.lgs. n. 276/2003 (cfr. PALLINI M., *Il lavoro a progetto: ritorno al…futuro?*, cit., 24).

conclusioni. Da un lato si è sostenuto, argomentando a partire dal tenore letterale dell'art. 67 d.lgs. n. 276/2003, che il progetto costituirebbe l'oggetto del contratto: ciò sarebbe confermato anche dal fatto che, ai sensi dell'art. 62, primo comma, lett. b), il medesimo, pur determinato dal committente, sarebbe però dedotto in contratto e, quindi, necessariamente approvato dalle parti[76]. Diversamente, altri autori hanno sostenuto che il progetto fosse da intendere come dato estrinseco e non causale, esterno alla struttura dell'obbligazione[77].

Le ricadute della diversità tra le due impostazioni esegetiche si riflette nel differente significato attribuito al requisito del risultato espressamente menzionato dall'art. 61, in funzione del quale è previsto che il collaboratore gestisca autonomamente il progetto stesso. La tesi secondo cui il progetto costituirebbe l'oggetto del contratto, infatti, implica che tale fattispecie comporti, a carico del collaboratore, un'obbligazione di risultato: il lavoro a progetto avrebbe come oggetto proprio un'attività qualificata da un risultato. Il rilievo di tale elemento non consisterebbe, secondo alcune voci, nella distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, bensì nell'identificazione dell'oggetto dell'obbligazione[78]. Secondo altri, invece, esso mirerebbe proprio ad escludere il vincolo di subordinazione mediante l'attribuzione di rilevanza al criterio della diversa ripartizione del rischio: il risultato di cui parla l'art. 61 alluderebbe alla necessità di convenire un *opus perfectum* come oggetto dell'obbligazione[79].

---

[76] Tale tesi è espressa da SANTORO PASSARELLI G., *La nuova figura del lavoro a progetto*, ADL, 2005, 100. Nello stesso senso, cfr. MEZZACAPO D., *La fattispecie "lavoro a progetto"*, WP CSDLE.IT 25/2004, 6-7.

[77] Cfr. PERULLI A., *Il lavoro a progetto*, cit., 87. In senso sostanzialmente analogo, cfr. ICHINO P., *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e «dipendenza» nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, cit., 142.

[78] Così sviluppa la propria ricostruzione SANTORO PASSARELLI G., *La nuova figura del lavoro a progetto*, cit., 101-102.

[79] Cfr. MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, 46. Nello stesso senso, cfr. PALLINI M., *Il lavoro a progetto: ritorno al…futuro?*, cit., 24.

Diversamente, la tesi che qualifica il progetto come dato estrinseco muove dalla considerazione secondo cui, dovendo lo stesso essere determinato unilateralmente dal committente, mai potrebbe assurgere ad oggetto dell'obbligazione, che, forzando il dato testuale di cui all'art. 67 del decreto, andrebbe individuato nella prestazione d'opera *ex* art. 2222 cod. civ. e 409 n. 3) c.p.c.: la prestazione "non sarebbe il progetto", ma si porrebbe in connessione ad esso[80]. In tale ottica, il risultato di cui all'art. 61 andrebbe inteso non come il risultato derivante dall'obbligazione di lavoro, bensì come «*il risultato del risultato*[81]», o risultato in senso pregnante, cui tende l'organizzazione del committente.

Anche in considerazione delle numerose sfaccettature interpretative sorte attorno alla nozione di progetto, si è osservato come un importante rilievo a fini definitori non potesse che essere assunto da altri elementi presenti nel sistema delineato dal d.lgs. n. 276/2003: in particolare, quelli della temporaneità del rapporto e della specificità del progetto[82]. Il requisito della temporaneità era previsto dall'art. 62 del decreto, secondo la cui lettera a) nel contratto doveva essere indicato per iscritto il termine, determinato o determinabile, della prestazione di lavoro. Tale previsione, unitamente a quella, appena esaminata, che prevede la funzionalizzazione della gestione del progetto al raggiungimento di un risultato finale, ha fatto propendere parte della dottrina per la classificazione di tale requisito come termine di adempimento, collegato ad un'obbligazione ad esecuzione periodica. Nella stessa direzione interpretativa si cita il disposto dell'art. 67, primo comma,

---

[80] Cfr. PERULLI A., *Il lavoro a progetto*, cit., 88.

[81] Così, ancora, PERULLI A., *Il lavoro a progetto*, cit., 89.

[82] Circa la necessità di valorizzare tali criteri al fine di soddisfare l'esigenza selettiva posta dalla nuova fattispecie, cfr. PEDRAZZOLI M., *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004, 708.

secondo cui il contratto di lavoro a progetto si sarebbe risolto proprio nel momento della realizzazione del progetto. Altri, però, svalutando la configurazione del risultato come oggetto del contratto, nonché valorizzando le previsioni di cui agli artt. 66 (che prevedeva la sospensione del rapporto in caso di gravidanza, malattia e infortunio) e 67 secondo comma (che contemplava una serie di ipotesi di recesso anticipato), propendevano per la possibilità di considerare il lavoro a progetto anche alla stregua di un rapporto di durata. Non risultava, dunque, sopito il dibattito circa la natura di contratto di durata o meno dei rapporti in esame, già illustrato con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative *tout court*[83], atteso che la prevalente opinione, anche con riferimento al lavoro a progetto, si assestava nel senso di ritenere tale fattispecie idonea a configurarsi sia come contratto di durata che come contratto a semplice esecuzione prolungata[84]. Non pare possibile, dunque, attribuire all'elemento del progetto una precisa valenza discriminante circa la possibilità di intendere il requisito della continuatività menzionato dall'art. 409 n. 3) c.p.c. come un'allusione ai soli rapporti di durata o meno.

---

[83] Cfr. *supra*, in questo stesso cap., par. 1.

[84] La tesi è espressa in questi termini da SANTORO PASSARELLI G., *La nuova figura del lavoro a progetto*, cit., 107; non difformi sembrano le conclusioni cui giunge altra dottrina, secondo cui: «*il lavoro a progetto rimane ambiguamente sospeso tra il dominio delle prestazioni da eseguirsi* uno actu *[…], ove il termine apposto, da intendersi come termine di adempimento, coincide necessariamente con il giorno ultimo entro il quale il debitore può adempiere, e le obbligazioni di durata, ove il termine assume il diverso significato di limite temporale del rapporto*» (così PERULLI A., *Il lavoro a progetto*, cit., 94). In modo del tutto analogo si esprime LUCIANI V., *Lavoro a progetto, indisponibilità del tipo contrattuale e rimodulazione delle tutele*, cit., 275. Per la diversa opinione secondo cui il lavoro a progetto si configurerebbe in ogni caso come rapporto di durata, cfr. PROIA G., *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, cit., 672. Altra dottrina sostiene una tesi totalmente opposta, osservando come da un lato l'indifferenza del tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa, dall'altro proprio la previsione di cui all'art. 67, primo comma, secondo cui «*i contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto*», sarebbero del tutto inconciliabili con la struttura causale del contratto di durata (PALLINI M., *Il lavoro a progetto: ritorno al…futuro?*, cit., 26).

Ciò che l'art. 62, primo comma, lett. a), però, testimoniava era il sostanziale divieto di stipulare collaborazioni coordinate e continuative a tempo indeterminato[85]: non solo, secondo una ricostruzione l'unico modo per attribuire un significato apprezzabile al primo comma dell'art. 61 sarebbe stato proprio quello di interpretare la norma alla luce dell'intendimento pratico del legislatore, quello, cioè, secondo cui la norma avrebbe imposto – semplicemente – «*un requisito di temporaneità sostanziale dell'interesse produttivo in funzione del quale il collaboratore viene ingaggiato e la prestazione lavorativa viene svolta*[86]».
Il sostanziale divieto di stipulazione di contratti di collaborazione a tempo indeterminato assumeva portata generale, ma ciò, naturalmente, facendo salvi i casi dell'agenzia e della rappresentanza commerciale (secondo quanto disposto dallo stesso primo comma dell'art. 61), di tutti quei rapporti contemplati dal secondo e terzo comma dell'art. 61 stesso, oltre a quelli stipulati con la pubblica amministrazione, esclusi dal campo di applicazione dell'intero decreto, a mente dell'art. 2. In particolare, come noto, l'art. 61 escludeva dall'obbligo di riconduzione a progetto le cd. prestazioni occasionali, oltre alle professioni intellettuali per l'esercizio delle quali fosse necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, alle prestazioni rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche, a quelle rese dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni, nonché dai percettori di pensione di vecchiaia.
L'ambivalenza degli elementi di fattispecie fin qui analizzati ha indotto gli interpreti a porre l'attenzione su un altro requisito, quello della gestione

[85] Cfr., *ex multis*, MAGNANI M., SPATARO S., *Il lavoro a progetto*, 5; VALLEBONA A., *La riforma dei lavori*, cit., 21; LUCIANI V., *Lavoro a progetto, indisponibilità del tipo contrattuale e rimodulazione delle tutele*, cit., 276.
[86] Così ICHINO P., *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e «dipendenza» nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, cit., 142.

autonoma del progetto, programma o fase, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente, che, si è sostenuto, è apparsa idonea, tra l'altro, a chiarire il contenuto della stessa nozione di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c. Un'autorevole ricostruzione, infatti, ha ricavato, dalla combinazione dei due elementi citati, che la coordinazione sarebbe concetto operante su un piano differente rispetto all'eterodirezione: le due aree non sarebbero, dunque, distinte – quantitativamente - dall'intensità del potere di conformazione esercitabile dal datore/committente, bensì dalla circostanza, di natura qualitativa, secondo cui la coordinazione stessa sarebbe una «*qualità impressa dal lavoratore stesso alla sua attività per finalizzarla alla soddisfazione dell'interesse del committente che si è obbligato a realizzare*[87]». Secondo tale tesi, il coordinamento costituirebbe qualcosa che è il collaboratore a dover porre in essere nei confronti del committente e non l'inverso. Pur concordando sulla natura qualitativa e non soltanto quantitativa della distinzione tra eterodirezione e coordinamento, altre ricostruzioni hanno criticato l'impostazione illustrata. Non sarebbe corretto considerare autonomo solamente colui che si auto-organizza: autonomo sarebbe anche colui che, nell'ambito del lavoro a progetto, viene ad essere limitato nella sua autonomia a causa dell'integrazione nel contesto organizzativo altrui, «*ed è perciò soggetto a (e non attore di) un coordinamento*[88]». La differenza rispetto al potere di conformazione della prestazione lavorativa e delle sue modalità di svolgimento, propria dell'esercizio del potere direttivo, sarebbe, in ogni caso, di natura qualitativa, e

[87] Così PEDRAZZOLI M., *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., 705. Analogo sembra l'esito di un'altra ricostruzione interpretativa, secondo cui il potere del committente di organizzare la propria attività produttiva non ricomprenderebbe la facoltà di dettare le modalità di adeguamento a questa da parte del lavoratore autonomo: il potere del collaboratore di organizzare il proprio adeguamento, d'altro canto, sarebbe funzionale a consentirgli di fornire una prestazione utile al committente/creditore (cfr. PALLINI M., *Il lavoro a progetto: ritorno al…futuro?*, cit., 29).

[88] PERULLI A., *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, RGL, 2005, I, 721.

ciò proprio in ragione del fatto che il progetto, che lo si voglia interpretare come oggetto dell'obbligazione, oppure come suo limite esterno, è definito consensualmente *ex ante* e, una volta concordato, non può essere modificato, se non con il consenso di entrambe le parti[89].

Se, dunque, l'introduzione dell'obbligo di riconduzione a progetto poco è sembrata dire circa un'eventuale chiarimento interpretativo delle nozioni di continuatività e coordinamento, appare come logica conseguenza il fatto che le pronunce giurisprudenziali in materia si siano concentrate su altri elementi della fattispecie. In particolare, atteso che l'art. 61, primo comma, del d.lgs. n. 276/2003 fa riferimento all'obbligo di riconduzione a uno o più progetti «*specifici*», tale previsione è stata valorizzata nell'ottica di ritenere illegittimi tutti i contratti di collaborazione che presentassero progetti generici: l'assenza di specificità, spesso ravvisata nella formula della coincidenza tra oggetto sociale del committente e oggetto della prestazione del collaboratore, tradiva il tentativo di aggirare la *ratio* antifraudolenta propria della norma, snaturando la figura contrattuale utilizzata[90]. Tuttavia, come autorevolmente osservato, se la giurisprudenza ha fatto talora riferimento alla mancanza di specificità del progetto al fine di riqualificare come subordinati i rapporti di lavoro posti al suo vaglio[91], d'altro canto è pur vero come la stessa, in realtà, abbia frequentemente finito col riservare maggiore attenzione alla sussistenza o

---

[89] Cfr. PERSIANI M., *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, cit., 23, il quale, in proposito, afferma che «*nelle collaborazioni coordinate* […] *l'oggetto dell'obbligazione è definito consensualmente*». Si veda, altresì, PERULLI A., *Il lavoro a progetto*, cit., 97, secondo cui l'idea di un *continuum* tra subordinazione e coordinazione non sarebbe un dato ricavabile solo dalla disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, ma il prodotto di un'analisi sistematica in materia di lavoro autonomo.

[90] Queste considerazioni sono svolte nel commento alla prima giurisprudenza in materia svolto da PERULLI A., *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, cit., *passim*, spec. 717.

[91] La necessaria specificità del progetto è sostenuta, ad esempio, dalla recente C.App. L'Aquila, 12 giugno 2014, n. 573. Nella prima giurisprudenza di merito dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, cfr. anche Trib. Milano, 2 febbraio 2007; Trib. Milano, 2 agosto 2006; Trib. Torino, 10 maggio 2006; Trib. Modena, 21 febbraio 2006.

meno dei consueti indici di subordinazione[92], cogliendo, anzi, l'occasione per affinarli[93]. Spesso, così, i giudici hanno finito con lo stabilire l'incompatibilità con la natura autonoma del contratto a progetto di alcuni rapporti di lavoro in virtù dei loro contenuti caratterizzanti (si ricordano i casi della cameriera, dell'operatore ecologico, dell'addetto al banco vendita di supermercato), ritenuti troppo elementari per poter integrare il requisito dell'autonomia di gestione[94]. La tendenza all'esclusione specifica di talune attività è stata confermata anche dalla prassi del Ministero del Lavoro, ad esempio, con la circolare n. 4 del 2008, secondo cui le stesse sarebbero risultate «*per le loro modalità concrete di esecuzione, difficilmente inquadrabili nella tipologia contrattuale in esame*».

Un settore ove si è fatto abbondante ricorso alla fattispecie del lavoro a progetto e che ha destato, pertanto, notevole attenzione è stato quello dell'attività di *call center*. Anche in questo caso la giurisprudenza è intervenuta per escludere che tale tipo di prestazione fosse, almeno in presenza di determinate modalità esecutive, compatibile con la natura autonoma del rapporto di lavoro[95]. Il Ministero del Lavoro, ad ogni modo, è intervenuto fornendo importanti indicazioni, attribuendo rilievo alla nota distinzione tra attività *inbound*, caratterizzate dall'impegno del collaboratore a rispondere alle chiamate dell'utenza, che sarebbero state in ogni caso da ricondurre al lavoro subordinato, e attività *outbound*, nell'ambito delle quali il collaboratore si impegna a contattare, per sondaggi, vendite o promozioni, la potenziale clientela di un committente in un arco temporale predeterminato, per le quali

[92] Cfr., ancora, PERULLI A., *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, cit., 723.
[93] Cfr. MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, cit., 47.
[94] Cfr. *ibidem* e giurisprudenza ivi citata.
[95] Cfr., sul punto, Trib. Milano 18 gennaio 2007; Trib. Milano 5 febbraio 2007.

sarebbe configurabile un genuino progetto, ovvero ne sarebbe genuina la natura autonoma[96].

Come noto, la definizione della fattispecie del lavoro a progetto è stata corretta dalla legge n. 92/2012, che ha, di fatto, recepito la sostanza degli orientamenti giurisprudenziali e degli indirizzi ministeriali appena analizzati. Innanzitutto, proprio per ciò che riguarda il settore dei *call center*, il primo comma dell'art. 61 d.lgs. n. 276/2003 è stato modificato nel senso di prevedere che per le attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso *call center outbound* «*il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento*», con ciò, in sostanza, autorizzando, in tale settore, il ricorso al lavoro a progetto in deroga ai suoi generali presupposti costituitivi[97].

La legge Fornero è intervenuta anche su aspetti di portata generale della fattispecie in esame. A parte l'eliminazione del riferimento ai programmi di lavoro e fasi di esso, che forse, come visto, aveva creato più problemi interpretativi di quanti avesse contribuito a risolvere[98], la cd. Riforma Fornero ha infatti specificato che il progetto, oltre a dover essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale, non potesse consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, così come non potesse comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi (individuabili ad opera dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni

---

[96] Si veda la Circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 2006.

[97] Cfr., per l'interpretazione di tale norma, MARAZZA M., *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, ADL, 2012, 897; nonché CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, VIII ed., Utet, Torino, 2013, 55, che in sostanza propende per la lettura della norma qui proposta. Circa la legittimazione «*senz'altro*» di un «*genuino progetto*» in tali ipotesi si era già espresso, con riferimento alla precedente e citata circolare ministeriale, PERULLI A., *Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e situazione italiana*, RGL, 2006, 744.

[98] Tra le opinioni favorevoli a tale eliminazione si cita, *ex multis*, quella di TREU T., *Flessibilità e tutele nella riforma del lavoro*, DLRI, 2013, 30.

sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale)[99]. Tali espunzioni sono state giustificate, in dottrina, con l'intendimento di restringere l'utilizzo del lavoro a progetto ad attività veramente funzionalizzate al conseguimento di un risultato finale. Con tale *ratio* ulteriormente antielusiva rispetto a quanto già previsto dalla versione originaria della norma si è inteso spiegare sia l'eliminazione del riferimento al programma o fase, in quanto il progetto «*appare più legato a un'attività marcata da professionalità particolari ovvero comunque da un'attività "specifica"*[100]». Tautologica rispetto al requisito della specificità del progetto è stata definita la precisazione secondo cui esso non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente[101], mentre maggiormente ha fatto discutere l'esclusione dei compiti esecutivi o ripetitivi dalle attività idonee a integrare il progetto. Secondo alcuni commentatori, infatti, anche se sulla critica non vi è unanimità di vedute, essa si sarebbe posta in contrasto con il consolidato principio secondo cui ogni attività possa essere dedotta sia in forma autonoma che subordinata[102]. In ogni caso, anche tale ultima previsione, così come le altre introdotte dalla l. n. 92/2012, conferma l'intento di positivizzare i criteri impiegati dalla giurisprudenza per meglio definire la fattispecie rinforzandone la *ratio* antielusiva della disciplina del lavoro subordinato.

---

[99] Così disponeva l'art. 61, primo comma, d.lgs. n. 276/2003, come novellato dall'art. 1, comma 23, lett. a), l. n. 92/2012.

[100] PASSALACQUA P., *La nuova disciplina del lavoro autonomo e associato*, Utet, Torino, 2012, 71.

[101] Cfr. TREU T., *Flessibilità e tutele nella riforma del lavoro*, cit., 30.

[102] Cfr. MARAZZA M., *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, cit., 894; *contra*, ad es., TREU T., *Flessibilità e tutele nella riforma del lavoro*, cit., 30, secondo cui la locuzione rappresenterebbe soltanto «*un indice per l'operare di una presunzione*».

4. La presunzione di subordinazione: effetti sistemici sull'individuazione del confine tra lavoro autonomo e subordinato.

L'impatto sistematico dell'introduzione della fattispecie del lavoro a progetto può essere analizzato soltanto leggendo la nozione di progetto contenuta nell'art. 61 d.lgs. n. 276/2003 unitamente a quanto disposto dall'art. 69. Secondo il primo comma della versione originaria di tale norma, «*i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto*». Dal momento che la disciplina del lavoro a progetto si rivolge a rapporti senza dubbio appartenenti alla sfera del lavoro autonomo (come chiarito dal primo comma dell'art. 61 stesso), risulta chiaro che l'art. 69, primo comma, preveda una vera e propria presunzione[103].

Prima dell'intervento chiarificatore operato con la legge Fornero, tuttavia, si è a lungo discusso circa la natura assoluta oppure relativa di tale presunzione. La tesi della presunzione assoluta si è rivelata subito la più sostenuta in dottrina[104]. A favore di tale tesi è stato impiegato principalmente un argomento di carattere letterale: l'impiego della formula «*si considera*» avrebbe richiamato da vicino la formula utilizzata, ad esempio, dall'art. 1 della legge n.

[103] Cfr. MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, cit., 49.

[104] Si schierano a favore di tale interpretazione, tra gli altri, SANTORO PASSARELLI G., *La nuova figura del lavoro a progetto*, cit., 108-109; MAGNANI M., SPATARO S., *Il lavoro a progetto*, cit., 6; PERULLI A., *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, cit., 725; ICHINO P., *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e «dipendenza» nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, cit., 144-145; MARTELLONI F., *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, LD, 2006, 353.

1369/1960 in materia di interposizione vietata e dall'art. 1 della legge n. 877/1973 sul lavoro a domicilio[105].

Tuttavia, tale esito interpretativo, che pure sembrava imporsi in forza del tenore letterale della norma, dava luogo a conseguenze problematiche sul piano sistematico, nonché a dubbi di legittimità costituzionale. Sotto il primo profilo, si è osservato che la qualificazione giuridica, nel sistema così delineato, avrebbe operato in realtà come sanzione, prescindendo tanto dalla volontà negoziale delle parti quanto dalle effettive modalità di svolgimento del rapporto, non essendo consentito al committente fornire la prova contraria, in caso di natura autonoma del rapporto, ovvero il suo svolgersi senza vincolo di subordinazione, pure in assenza di progetto[106]. Va precisato che la locuzione «*senza l'individuazione di uno specifico progetto*» è stata da subito interpretata come un riferimento non solo alla semplice indicazione, nel testo contrattuale, di un progetto, bensì alla previsione di un progetto conforme alle indicazioni di cui all'art. 61: la specificità, la funzionalizzazione al risultato, l'idoneità all'esecuzione prevalentemente personale, l'irrilevanza del tempo impiegato[107]. Si segnala, tuttavia, pure nell'ambito di coloro che optavano per la lettura della previsione in esame come presunzione assoluta, la presenza di un'autorevole ricostruzione del complessivo tessuto normativo di cui agli artt. 61-69 d.lgs. n. 276/2003 idonea a ridimensionare la portata sistematica dell'art. 69. Secondo tale interpretazione, partendo dalla constatazione dell'assoluta inidoneità qualificatoria della nozione di progetto, programma di lavoro o fase di esso, bisognerebbe concludere che «*una fase (o più fasi) sarà sempre ravvisabile, se non si*

---

[105] Cfr. PEDRAZZOLI M., *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., 744; PERULLI A., *Teoria e prassi del lavoro a progetto*, cit., 725; MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, 49.

[106] Per lo sviluppo di tali argomentazioni si veda, *ex multis*, PERULLI A., *Il lavoro a progetto*, cit., 105.

[107] Sul punto si rinvia, tra i tanti, a MEZZACAPO D., *Il lavoro a progetto e le altre collaborazioni continuative e coordinate*, cit., 170.

ravvisa un progetto o un programma[108]». Risulta chiaro come, sposando tale opinione in relazione all'elemento cardine della fattispecie, non possa che conseguirne un forte ridimensionamento delle conseguenze sanzionatorie – e qualificatorie – previste per il caso della sua – eventuale – assenza. Ma tale ricostruzione appare isolata nel panorama dottrinale ed è stata, in particolare, messa in discussione da chi ha osservato come essa finirebbe con lo svuotare di ogni significato pratico lo stesso art. 69 del decreto[109].

Se la grande maggioranza dei commentatori, dunque, ha ravvisato delle problematicità sistematiche nella norma in esame, allo stesso modo sono stati messi in luce alcuni profili di possibile illegittimità costituzionale della stessa, se interpretata, appunto, nel senso della presunzione assoluta. L'art. 69, primo comma, cioè, sarebbe risultato incompatibile con il principio della cd. indisponibilità (tanto per le parti quanto per il legislatore) del tipo lavoro subordinato. Il principio risale all'orientamento della Corte costituzionale secondo cui non è «*consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità di norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti posti dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato*[110]». In dottrina si è cercato di argomentare la legittimità costituzionale della previsione in più modi. Da un lato, si è precisato come nel caso in esame non sarebbe invocabile la citata giurisprudenza costituzionale: quest'ultima, formatasi per il caso, inverso, di qualificazione *ex lege* di taluni

---

[108] PEDRAZZOLI M., *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., 696.

[109] Cfr. ICHINO P., *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e «dipendenza» nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, cit., 143 – 144.

[110] Così le note sentenza della Corte costituzionale n. 121 del 26 gennaio 1993 e n. 115 del 31 marzo 1994. Per una loro approfondita analisi, si rinvia al noto commento di D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, ADL, 1995, 63 ss.

rapporti come autonomi, non sarebbe stata richiamabile nell'ipotesi in esame, connotata, invece, dall'estensione dell'attribuzione della natura subordinata anche a rapporti che ne sarebbero, in ipotesi, privi[111]. Sul punto ad ogni modo, le opinioni espresse sono state molteplici: da chi ha sostenuto, in dissonanza con la tesi appena esposta, che il principio dell'indisponibilità del tipo troverebbe applicazione anche nell'ipotesi di qualificazione forzosa di un rapporto autonomo come subordinato[112], a chi, invece, all'opposto, ha escluso che la presunta costituzionalizzazione della nozione di lavoro subordinato sarebbe inesistente, paventando, semmai, un possibile profilo di illegittimità in relazione alla ragionevolezza della differenziazione di trattamento, *ex* art. 3 Cost[113]. Ma anche con riferimento a tale parametro si contano opinioni difformi: da un lato, vi è stato chi ha definito irragionevole «*una sanzione che si risolva nel violentare la natura del rapporto*[114]»; d'altro canto, si è invece sostenuto che tale meccanismo avrebbe introdotto l'effetto apprezzabile e razionale di far fronte allo squilibrio nei rapporti negoziali che si manifesta, non solo nei rapporti di lavoro subordinato, ma in ogni situazione di collaborazione di lunga durata che assorba la totalità o parte prevalente della capacità produttiva del prestatore[115].

Anche, se non soprattutto, allo scopo di prevenire la prospettazione dei possibili profili di illegittimità costituzionale esaminati, parte della dottrina ha sostenuto la natura relativa della presunzione di lavoro subordinato contenuta nel primo comma dell'art. 69, ora argomentando sulla base del principio generale (art. 2728 cod. civ.) secondo cui ogni presunzione legale ha natura

---

[111] Cfr. MAGNANI M., *Diritto dei contratti di lavoro*, cit., 51.

[112] Cfr. VALLEBONA A., *La riforma dei lavori*, cit., 22. PERULLI A., *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, LD, 2004, 112.

[113] Cfr. MAGNANI M., SPATARO S., *Il lavoro a progetto*, cit., 8.

[114] Così DE ANGELIS L., *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, cit., 248.

[115] Cfr. ICHINO P., *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e «dipendenza» nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, cit., 146.

relativa, tranne nei casi tassativi previsti dallo stesso art. 2728, secondo comma, ora in ossequio a ragioni di coerenza sistematica e, appunto, di conformità a Costituzione[116]. Così interpretata, la norma avrebbe sdrammatizzato la rilevanza della nozione di progetto rispetto al problema della delimitazione del confine tra lavoro autonomo e subordinato: l'assenza di un progetto genuino avrebbe generato unicamente un'agevolazione sul piano probatorio per il lavoratore, senza precludere, però, la possibilità del committente di fornire la prova contraria della natura comunque autonoma del rapporto, in ragione dell'assenza dei tradizionali indici di riconduzione alla fattispecie di cui all'art. 2094 cod. civ.

La consapevolezza delle dirompenti ricadute sistematiche dell'eventuale opzione per la tesi della presunzione assoluta è stata alla base anche dell'intervento sul punto del Ministero del Lavoro, che, mediante la cd. "circolare di pentimento" dell'8 gennaio 2004, n. 1, si era chiaramente schierato a favore della natura relativa della presunzione di cui al primo comma dell'art. 69, sostenendo che «*si tratta*[sse] *di una presunzione che può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio prova della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo*». Ma, a conferma dell'incertezza che regnava in materia, anche in giurisprudenza si sono registrati due orientamenti contrapposti[117].

Decisamente meno problemi di natura esegetica ha creato il secondo comma della versione originaria dell'art. 69 stesso, a mente del quale qualora venga

---

[116] Cfr. EMILIANI S.P., *La presunzione legale di conversione del contratto di lavoro a progetto*, ADL, 2006, 167; DE MARINIS N., *Lavoro a progetto e subordinazione: una contiguità senza residui*, MGL, 2005, 895; sembra propendere per la tesi della presunzione relativa, sebbene all'esito di un'ampia problematizzazione, anche LUCIANI V., *Lavoro a progetto, indisponibilità del tipo contrattuale e rimodulazione delle tutele*, cit., 280.

[117] Affermano la natura relativa della presunzione, *ex multis*, Trib. Milano 23 marzo 2007, Trib. Genova 7 aprile 2006, Trib. Torino 5 aprile 2005. Si schierano, invece, a favore della natura assoluta C. App. Firenze 29 gennaio 2008, Trib. Milano 5 febbraio 2007, Trib. Bologna 6 febbraio 2006.

accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. In proposito, osservando anche l'improprietà del linguaggio impiegato dal legislatore, in quanto in tal caso il rapporto, più che trasformarsi, sarebbe riqualificato, si è osservato come la norma sarebbe sia apparsa, fin da subito, «*inutile, o pleonastica*», dal momento che avrebbe affermato ciò che sarebbe derivato naturalmente dall'applicazione dei principi in materia di emersione in sede giudiziale del negozio dissimulato[118].

La legge n. 92/2012 non è intervenuta solamente – come ricordato – sulla nozione di progetto, ma anche sulle ipotesi di conversione previste dall'art. 69. Per ciò che concerne il secondo comma, appena illustrato, si ricorda brevemente che all'originaria locuzione è stata aggiunta la previsione secondo cui le collaborazioni a progetto sarebbero state da considerarsi rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore fosse svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori subordinati impiegati presso lo stesso committente (fatte salve le prestazioni di elevata professionalità, individuabili dai contratti collettivi). La presunzione in tal modo introdotta, facente leva sulle modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, era da considerarsi senza dubbio relativa, dal momento che la norma stessa era preceduta dall'inciso «*salvo prova contraria a carico del committente*». In proposito, vale solo la pena di ricordare come la tecnica utilizzata abbia sollevato le critiche della dottrina, laddove si è sottolineato come, risiedendo proprio nelle modalità di svolgimento della prestazione il *discrimen* tra lavoro autonomo e subordinato, e facendo la norma perno proprio su tali modalità, la presunzione, in tal caso, avrebbe dovuto essere

[118] Cfr. PERULLI A., *Il lavoro a progetto*, cit., 106.

assoluta e non relativa[119]. Si è criticata, poi, anche l'esclusione dal meccanismo in esame delle prestazioni di elevata professionalità: in presenza di modalità esecutive tali da far propendere per la sussistenza dell'eterodirezione non si vede per quale motivo il giudice non dovrebbe essere libero di riqualificare il rapporto[120].

Tuttavia, l'intervento degno di maggior nota della legge Fornero sull'articolo 69 ha riguardato la previsione di cui al primo comma, che, sebbene non direttamente modificato, è stato oggetto di una sorta di interpretazione autentica. Si è previsto, infatti, che la presunzione ivi contenuta andasse interpretata «*nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*[121]». Vero è che la norma in esame prevedeva la propria decorrenza con riguardo ai rapporti sorti dopo l'entrata in vigore della riforma, e che quindi non si potrebbe parlare di norma di interpretazione autentica in senso tecnico, tuttavia, almeno a partire da tale momento, non sono sembrati residuare dubbi circa la natura assoluta della presunzione di cui all'art. 69, primo comma. In dottrina, infatti, si è subito parlato di superamento definitivo della *querelle* circa la natura della presunzione contemplata dall'art. 69, primo comma, in favore dell'opzione per la presunzione assoluta[122], pur

---

[119] Cfr. MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, ADL, 2013, 806; PERULLI A., *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, LD, 2012, 554; MEZZACAPO D., *Il lavoro a progetto e le altre collaborazioni continuative e coordinate*, cit., 174.

[120] L'osservazione è riconducibile a PERULLI A., *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto"*, DRI, 2013, 24.

[121] Così l'art. 1, comma 24, legge n. 92/2012.

[122] Cfr. TOSI P., *L'improbabile equilibrio tra rigidità "in entrata" e flessibilità "in uscita" nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro*, ADL, 2012, 824; MARAZZA M., *Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti*, cit., 900. Secondo NOVELLA M., *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, LD 2012, 573, anche se il legislatore non interviene spiegando direttamente la portata dell'espressione «*si considera*»,

sottolineando come la soluzione della presunzione relativa avrebbe potuto essere suscettibile di individuare un punto di migliore equilibrio tra esigenze di tutela del prestatore di lavoro e riconoscimento della prova contraria a favore dell'impresa[123]. Analogamente, già con riferimento alla formulazione originaria della norma, una voce autorevole aveva criticato l'irrigidimento in rigorosi requisiti essenziali della fattispecie di meri elementi di presunzione dell'abuso, quali il tempo indeterminato del contratto, la non esatta programmazione degli esiti finali dell'attività: «*elementi che, per fedeltà agli effettivi caratteri della subordinazione, dovrebbero essere suscettibili di prova contraria sulla base delle concrete modalità di svolgimento della prestazione*[124]». Come inevitabile, poi, dopo l'intervento della l. n. 92/2012 si sono rinvigorite le denunce di violazione del principio di indisponibilità del tipo ad opera di parte della dottrina[125].

Ma l'aspetto che ha maggiormente attratto i commentatori è stato, senza dubbio, quello relativo alle ricadute sistematiche della novella in tema di confine tra i concetti di autonomia e subordinazione. In proposito, va innanzitutto ricordata l'analisi di chi ha evidenziato che il ricorso alle presunzioni assolute (a differenza delle presunzioni semplici) non interviene sulla disciplina processuale e sulla ripartizione dell'onere della prova, ma, non ammettendo alcun tipo di prova contraria, «*interviene in effetti sulla disciplina sostanziale, modellando la fattispecie cui l'ordinamento destina una predeterminata*

---

tuttavia l'aver previsto l'invalidità del rapporto (anche se, precisa l'autore, sarebbe stato più corretto parlare di invalidità del contratto) consentirebbe di richiamare l'art. 2728 cod. civ., secondo cui non è ammessa prova contraria contro le presunzioni sul fondamento delle quali la legge dichiara nulli certi atti.

[123] Così si esprimono, in modo sostanzialmente analogo, MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., 807; PERULLI A., *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., 552.

[124] Così DE LUCA TAMAJO R., *Tra le righe del d.lgs. n. 276/2003 (e del decreto correttivo n. 251/2004): tendenze e ideologie*, RIDL, 2004, I, 537.

[125] Si rinvia, con riferimento alla prospettazione di tale dubbio di legittimità costituzionale a seguito della legge Fornero, a TOSI P., *L'improbabile equilibrio tra rigidità "in entrata" e flessibilità "in uscita" nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro*, cit., 824.

qualificazione e regolazione giuridica[126]». L'osservazione, a ben vedere, si rispecchia nell'opinione di chi ha ritenuto corretto parlare, più che di presunzione assoluta, di un'ipotesi di qualificazione coattiva[127], ovvero di «*qualificazione del rapporto come subordinato senza che ne sia accertata l'effettiva modalità di svolgimento nella fase di esecuzione del contratto*[128]». A tale approdo, inoltre, non può non conseguire l'ulteriore constatazione secondo cui mediante tale meccanismo il legislatore avrebbe, di fatto, ridisegnato i confini tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, modificando, per addizione, lo stesso art. 2094 cod. civ., non ricomprendente più le sole ipotesi di lavoro eterodiretto, ma anche quelle di lavoro coordinato e continuativo senza la previa individuazione di un progetto[129]. La conclusione sembrerebbe imporsi, anche se con essa si innesca una serie di aporie difficilmente risolvibili: da un lato, infatti, si è osservato come tale ipotesi di subordinazione senza eterodirezione sarebbe una sorta di «monstrum *concettuale*[130]». A tale osservazione si potrebbe obiettare osservando che la ragionevolezza del sistema potrebbe essere recuperata aderendo a quella tesi che vedeva nel coordinamento un comportamento attivo del

---

[126] Tale analisi della natura della presunzione assoluta è svolta, con riferimento alla portata del primo comma dell'art. 69 d.lgs. n. 276/2003, da PALLINI M., *Il lavoro a progetto: ritorno al…futuro?*, cit., 35.

[127] Cfr. MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., 807; TOSI P., *L'improbabile equilibrio tra rigidità "in entrata" e flessibilità "in uscita" nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro*, cit., 824.

[128] Così NOVELLA M., *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, LD 2012, 574.

[129] Tale conclusione si incontra in un ampio numero di analisi dottrinali: cfr. MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., 808; PERULLI A., *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., 553; PALLINI M., *Il lavoro a progetto: ritorno al…futuro?*, cit., 36; NOVELLA M., *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, LD 2012, 574.

[130] Così sempre PERULLI A., *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, cit., 553.

collaboratore[131]: così ragionando, in caso di mancata previsione del progetto, a garanzia del coordinamento del collaboratore non potrebbe che immaginarsi altro che l'esercizio di un potere da parte del committente in costanza di rapporto, ciò che, agli occhi del legislatore, equivarrebbe all'esercizio di un potere direttivo che poco importa se si esprima in ordini puntuali sulle modalità di esecuzione ovvero in direttive meramente generali o programmatiche[132]. L'obiezione difficilmente superabile, invece, pare quella secondo cui l'apparente mutamento del tipo legale di cui all'art. 2094 cod. civ. sarebbe invece esito inaccettabile in quanto esso comporterebbe un evidente problema di illegittimità costituzionale, se non con riferimento al citato principio d'indisponibilità del tipo, quanto meno con riferimento all'art. 3 Cost., sotto il profilo della mancanza di ragionevolezza per ciò che concerne le esclusioni dall'obbligo di riconduzione a progetto previste dallo stesso art. 61[133]: il perimetro del lavoro subordinato, così, risulterebbe irragionevolmente più ampio o più ristretto in ragione del tipo di attività svolta o comunque di altri parametri che nulla avrebbero a che vedere con le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Ciò che appare condiviso, ragionando su un piano sistematico ancor più generale, e su cui si avrà ampiamente modo di tornare in seguito – nonostante la sopravvenuta abrogazione della disciplina del lavoro a progetto – è che la tendenza inaugurata dal legislatore sia stata quella di una forte

---

[131] Si rinvia a quanto detto *supra*, in questo stesso cap., par. 3, con riferimento alla teoria di PEDRAZZOLI M., *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, cit., 705.

[132] L'illustrazione della teoria è articolata in MARTELLONI F., *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, cit., 367.

[133] Cfr. MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., 808.

dicotomizzazione tra lavoro autonomo e subordinato[134]; e ciò, anche se la constatazione può apparire paradossale, nonostante la distinzione tra potere direttivo e potere di coordinamento che emergerebbe dal nuovo quadro sarebbe sempre più evanescente[135], e, anzi, proprio in virtù di ciò, atteso che forse è proprio l'affinità funzionale dei due poteri all'interno del contesto produttivo organizzato ad aver suggerito al legislatore l'impiego della tecnica della presunzione assoluta o, detto altrimenti, della qualificazione coattiva.

5. L'art. 69 *bis* e la rilevanza degli indici di dipendenza economica.

Le ricadute di sistema causate dall'utilizzo della tecnica della presunzione sono apparse forse ancor più consistenti con riferimento all'art. 69 *bis* introdotto nel d.lgs. n. 276/2003 ad opera dell'art. 1, comma 26, della legge n. 92/2012[136] ed ora abrogato ai sensi dell'art. 52, primo comma, d.lgs. n. 81/2015. La norma – non senza sollevare critiche relative al criterio di determinazione del proprio campo di applicazione[137] – disciplinava «*le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto*», ovvero le prestazioni svolte dai soggetti possessori di partita iva impegnati in un'attività lavorativa, prevedendo, in sostanza, una presunzione semplice (contro la quale era quindi ammessa la prova contraria del committente) di sussistenza di collaborazione coordinata e continuativa e di conseguente applicazione delle disposizioni dettate in materia di lavoro a progetto, e ciò in presenza di alcuni presupposti. In particolare, la presunzione scattava in caso di ricorrenza di almeno due dei

[134] Lo osserva MAGNANI M., *Il diritto del lavoro tra universalità e flessibilità delle tutele*, cit., 216. A una conclusione analoga giunge MENGHINI L., *Collaborazioni a progetto e lavoro autonomo economicamente dipendente: soluzioni occupazionali superate?*, LG, 2014, 644.

[135] Cfr. GHERA E., *Sul lavoro a progetto*, cit., 217.

[136] Come modificato dall'articolo 46-bis, comma 1, lettera c), del d. n. 83/2012, convertito con modificazioni in legge n. 134/2012.

[137] Si veda, ad es., FERRARO G., *Il lavoro autonomo nella riforma del mercato del lavoro*, MGL, 12/2012, 992, che osserva come la previsione in esame riguardi «*una categoria (se mai si può definire tale) quantomai variegata e indistinta*».

tre requisiti seguenti: che la collaborazione con il medesimo committente avesse una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi; che il corrispettivo derivante da tale collaborazione costituisse più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi; che il collaboratore disponesse di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente. Il meccanismo qui illustrato non operava, poi, in presenza di una serie di esclusioni, legate o all'elevato livello di competenze teoriche o pratiche necessarie per lo svolgimento della prestazione, o a requisiti minimi di reddito, oppure alla circostanza che la prestazione fosse svolta nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati.

Al netto delle diverse perplessità avanzate in dottrina circa le possibilità di concreta operatività della norma, la parte della disposizione ritenuta di più ampio impatto sistematico era stata individuata – ancora una volta – nella previsione di un fitto sistema di presunzioni. Come detto, il primo comma dell'art. 69 *bis* prevedeva una presunzione semplice di collaborazione coordinata e continuativa per i rapporti che presentassero gli elementi indicati. L'operare di tale meccanismo presuntivo, secondo quanto previsto espressamente dal quarto comma della stessa norma, avrebbe comportato l'integrale applicazione della disciplina del lavoro a progetto, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, primo comma, che, come visto, conteneva una presunzione assoluta di subordinazione per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa privi di un progetto genuino. Quindi, in dottrina si è osservato come, essendo davvero poco probabile che le parti, stipulando un contratto di lavoro autonomo (non – almeno nelle loro intenzioni – coordinato e continuativo), si premurino di corredarlo di un progetto, la

conseguenza non avrebbe potuto che essere quella del cd. "doppio salto", ovvero dell'automatico operare della seconda presunzione, quella di cui all'art. 69 primo comma, in questo caso assoluta e di subordinazione[138].

Pur evidenziando le possibili aporie interpretative innescate dalla sua formulazione, non resta che constatare come la norma si presti, in ottica di sistema, a due chiavi di lettura. *In primis*, essa persegue l'obiettivo di rendere più effettiva possibile la tutela predisposta nei confronti del lavoro autonomo coordinato e continuativo, introducendo indici presuntivi dell'elusione delle disposizioni in tema di lavoro a progetto, cui viene ricollegata – evidentemente in chiave dissuasiva – la conseguenza fortemente sanzionatoria del rischio di automatica doppia conversione[139]. D'altro canto, e in ciò risiede l'altra chiave di lettura, il legislatore, mediante la predisposizione di tali indici presuntivi, sembrava introdurre «*per la prima volta nel diritto del lavoro il lavoro economicamente dipendente*[140]».

Sul rilievo attribuito dall'art. 69 *bis* agli indici di dipendenza economica si è espressa in modo critico quella dottrina che, muovendo dall'illustrato meccanismo di attrazione del lavoro a partita iva entro l'area della subordinazione, ha evidenziato come sarebbe del tutto errato il presupposto

---

[138] Si esprimono in tal senso, *ex multis*, CARINCI F., *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, LG, 2012, 542, che definisce «*stazione fantasma*» il frutto della prima conversione in collaborazione coordinata e continuativa; PERSIANI M., *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, RIDL, 2013, 838-839; SANTORO PASSARELLI G., *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto?*, RIDL, 2013, 117. *Contra* si esprime, tuttavia, FERRARO G., *Il lavoro autonomo nella riforma del mercato del lavoro*, cit., 994, secondo cui «*quella indicata dal legislatore costituisce un'ipotesi che si aggiunge a quelle già prefigurate in cui le collaborazioni coordinate e continuative non richiedono un progetto*».

[139] In linea con tali considerazioni sembra essere PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 77, secondo cui il complessivo impianto delineato dalla legge n. 92/2012 risponderebbe alle istanze di bisogno che provengono dal "nuovo" lavoro autonomo.

[140] Così MAGNANI M., *Genesi e portata di una riforma del lavoro*, in MAGNANI M., TIRABOSCHI M. (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, 9. Analogamente FERRARO G., *Il lavoro autonomo nella riforma del mercato del lavoro*, cit., 997.

secondo cui la dipendenza economica sia sinonimo di subordinazione. Vi sarebbe, infatti, un'ampia area di prestazioni di lavoro autonomo economicamente dipendente contraddistinte da notevoli differenze rispetto al lavoro subordinato, e che richiederebbero, pertanto - sul presupposto che esse non sempre nascondono un'elusione o una frode - una specifica regolamentazione sostanziale, magari fondata sull'estensione parziale e selettiva delle tutele previste per il lavoro subordinato[141]. In tal senso, una voce autorevole della dottrina italiana ha da tempo elaborato una proposta *de iure condendo* volta ad attribuire rilevanza giuridica alla nozione di dipendenza economica. Essa – indicata quale possibile elemento transtipico aggregante, che potrebbe giustificare, sul piano funzionale, la predisposizione di una serie di tutele *ad hoc* (e non per una meccanica trasposizione degli istituti propri del diritto del lavoro)[142] – è stata invocata quale criterio sul quale fondare una fattispecie di lavoro autonomo economicamente dipendente che, sulle orme dell'esempio fornito dal legislatore spagnolo[143], ritagli un'area all'interno del lavoro autonomo *tout court*, sulla base della ricorrenza di una dipendenza reddituale quantitativa oltre che di una serie di altri elementi, cui applicare una serie di tutele specifiche, in tema di condizioni contrattuali, compenso, tempi di pagamento, recesso, non discriminazione, salute e sicurezza[144].

---

[141] Cfr. PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo, verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, WP CSDLE.IT 235/2015, 7-8. Nello stesso senso, su tale ultimo punto, si esprime SPEZIALE V., *Le politiche del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, WP CSDLE.IT 233/2014, 24.

[142] Cfr. PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo, verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, cit., 21.

[143] Sul punto, cfr. *infra*, cap. 3, par. 2.

[144] Per l'illustrazione della proposta, si rinvia a PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo, verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, cit., 22 ss., nonché a PERULLI A., *Per uno Statuto del lavoro autonomo*, DRI, 2010, 626 ss.

Diversamente, sempre in prospettiva *de iure condendo*, e in tal caso la proposta in esame era arrivata a tradursi in disegno di legge[145], si è proposto un vero e proprio ampliamento della fattispecie di riferimento delle tutele proprie del lavoro subordinato, affiancando – con parificazione di trattamento sostanziale – alla nozione di prestatore di lavoro di lavoro subordinato (sempre individuata in presenza del potere direttivo) quella di prestatore di lavoro dipendente. Il riferimento era al lavoratore autonomo continuativo, all'associato lavoratore in partecipazione, o al socio lavoratore di società commerciale, che avessero tratto più di tre quarti del proprio reddito di lavoro complessivo dal rapporto con l'azienda medesima, salvo che la retribuzione annua lorda annua percepita fosse superiore a una certa soglia o, alternativamente, che il lavoratore fosse iscritto a un albo o a un ordine professionale incompatibile con la posizione di dipendenza dall'azienda. Il progetto, come si legge nella relazione introduttiva del disegno di legge[146], ha proposto una riformulazione dell'art. 2094 cod. civ. che mirava ad allargare la fattispecie di riferimento del diritto del lavoro a tutto il lavoro che si svolge in situazione di sostanziale dipendenza economica del prestatore dal creditore.

Pur nella diversità di approccio, le due proposte *de iure condendo* appena analizzate sono accomunate non soltanto dal tentativo di attribuire rilievo giuridico alla situazione di dipendenza economica del lavoratore, bensì anche dall'opzione per la misurazione quantitativa di tale situazione, mediante l'attribuzione di rilevanza diretta al dato reddituale. Come si avrà modo di approfondire[147], in altri Paesi europei la dipendenza economica ha trovato riconoscimento legislativo positivo, talvolta proprio mediante la

[145] Il riferimento è al cd. Codice semplificato del lavoro di cui al d.d.l. 7 agosto 2013, n. 1006 (primo firmatario Pietro Ichino), che ha ripreso quanto già proposto con il d.d.l. 11 novembre 2009, n. 1873.

[146] Cfr. relazione al d.d.l. 7 agosto 2013, n. 1006, consultabile sul sito www.pietroichino.it.

[147] Cfr. *infra*, cap. 3.

predisposizione di criteri di misurazione quantitativo reddituali, talaltra per mezzo dell'introduzione di indici di rilevazione indiretti.

CAPITOLO TERZO. Le tecniche di tutela del lavoro parasubordinato: spunti di riflessione dall'esperienza comparata.

1. I modelli di regolazione della cd. zona grigia: il criterio della dipendenza economica. Cenni ai sistemi francese e tedesco.

Il passaggio del sistema economico dei Paesi occidentali dal fordismo al cd. post-fordismo, già analizzato in precedenza[1], ha comportato, come visto, non soltanto la necessità di un'interpretazione evolutiva della nozione di subordinazione, meno ancorata ad una lettura rigorosa del requisito, tradizionalmente dominante, dell'eterodirezione, ma anche la tendenza ad affinare progressivamente la regolamentazione delle fattispecie di confine tra lavoro subordinato e autonomo, sia in chiave antielusiva che in chiave di concessione di maggiori tutele. Le ricadute dei nuovi assetti del mercato sui rapporti non tecnicamente subordinati ma contraddistinti da tratti di dipendenza sono ben fotografate dalla dottrina che ha osservato come: «*sull'onda di ampi processi di esternalizzazione della produzione, che utilizzano le* locationes operis *come strumento privilegiato di segmentazione dell'impresa e dei suoi cicli produttivi, emergono forme di lavoro autonomo che presentano tratti più o meno vistosi di dipendenza economica*[2]».

Come si avrà modo di approfondire, non sempre i legislatori nazionali, nel delineare gli elementi costitutivi di queste fattispecie di confine, esplicitano criteri immediatamente rivelatori di forme di dipendenza economica; talvolta, infatti, come visto con riferimento all'esperienza italiana, si preferisce incardinare la fattispecie su criteri attinenti alle modalità di svolgimento del rapporto, anche se gli stessi, secondo alcune autorevoli opinioni, sarebbero in ogni caso impiegati, più o meno consapevolmente, al fine di individuare quei

[1] Cfr. *supra*, cap. 1, par. 4.

[2] Così PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, RGL, 2003, I, 222.

casi in cui sarebbe altresì dato ravvisare una situazione di dipendenza economica[3].

Da un'analisi non limitata all'ordinamento italiano, ma estesa ad altri sistemi europei, si ricava, infatti, una serie di indici o criteri comuni di dipendenza economica (o di parasubordinazione): prevalente personalità dell'opera; mancanza di un contatto diretto con il mercato; esclusività o quasi esclusività del rapporto contrattuale su cui il lavoratore può fare affidamento e reddito mensile o annuale; inerenza o inserimento funzionale della prestazione nel ciclo dell'impresa; mancanza di direttive del committente, ma presenza di un potere di coordinamento della prestazione; continuità del rapporto[4]. Tali elementi, come osservato, risulterebbero strettamente legati l'un l'altro, atteso che, ad esempio, la mancanza di un contatto diretto del prestatore con il mercato sarebbe causa e al contempo conseguenza della necessità di coordinamento con l'impresa, nonché della continuità nel tempo della prestazione: entrambe queste ultime due caratteristiche, infatti, tenendo il prestatore lontano dalla continua e diretta frequentazione del mercato, ne ridurrebbero anche la capacità di aggiornamento circa la conoscenza delle possibilità alternative offerte dal mercato stesso, rendendolo vittima di un'asimmetria informativa rispetto al committente[5].

La dimensione internazionale dell'emersione del lavoro giuridicamente autonomo ma economicamente dipendente ha reso il fenomeno oggetto anche dell'attenzione dell'OIL. È interessante ricordare brevemente come uno

---

[3] Trattandosi, in ogni caso, di rapporti di lavoro almeno formalmente autonomi, individuano, in sostanza, un'affinità di *ratio* tra gli indici di dipendenza economica e quelli di dipendenza giuridica SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, DRI, 2000, 217, 234, nonché PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, in CASALE G. (ed.), *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, Hart Publishing Oxford-Portland, ILO Geneva, 2011, 164 ss.

[4] Tali sono gli elementi che si ricavano da un'analisi comparata, secondo la ricostruzione operata da PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit., 230 ss.

[5] Cfr. PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013, 73.

studio condotto alla fine del secolo scorso proprio in seno all'Organizzazione Internazionale del Lavoro aveva evidenziato come nella maggior parte dei Paesi non esistesse una vera e propria categoria intermedia tra autonomia e subordinazione e, tuttavia, che il fenomeno della dipendenza all'interno del lavoro formalmente autonomo era da considerarsi molto diffuso[6]. Muovendo da tale considerazione, l'85ª sessione della Conferenza dell'Organizzazione, tenutasi nel 1997, aveva elaborato una proposta di Convenzione nella quale veniva individuata una fattispecie finalizzata a ricomprendere tutte le ipotesi di lavoro svolto personalmente, sia in modo subordinato sia secondo modalità formalmente autonome ma sostanzialmente affini a quelle proprie del lavoro subordinato, secondo i caratteri della fattispecie individuati dalle singole legislazioni e prassi nazionali. Il *contract labour* – come tale fattispecie veniva battezzata – sarebbe stato idoneo a ricomprendere ogni relazione tra un'impresa e un prestatore di lavoro che operasse personalmente, anche in assenza di una espressa manifestazione di volontà volta a sancire l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti[7]. Nell'ambito del *contract labour* al lavoratore sarebbero spettati alcuni diritti, tra i quali libertà di organizzazione sindacale, diritto alla contrattazione collettiva, divieto di discriminazioni, limiti di età, retribuzione, salute e sicurezza sul lavoro, tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, sicurezza sociale.

La Convenzione non venne mai approvata; tuttavia, il dibattito di cui si è dato conto testimonia la percezione, anche a livello internazionale, della necessità di adattare le tutele del lavoro previste dai singoli ordinamenti nazionali ai

---

[6] Lo ricorda PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit., 239.

[7] Tale proposta di Convenzione è illustrata da KOUNTOURIS N., *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, Routledge, London-New York, II ed., 2016 159; CASALE G., *The Employment Relationship: a General Introduction*, in CASALE G. (ed.), *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, Hart Publishing Oxford-Portland, ILO Geneva, 2011, 7; PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit., 238-239.

cambiamenti in corso. Del resto, senza necessariamente condurre verso l'azzeramento né dei tipi contrattuali lavoristici né della differenziazione dei rispettivi regimi di tutela, il mutamento delle dinamiche sociali ed economiche ben può - si è sottolineato - legittimare il ripensamento dei criteri di distribuzione delle tutele, dal momento che il diritto non può fare a meno di categorie concettuali che disegnino i confini tra le fattispecie, cui trova applicazione una regola giuridica positiva[8].

Anche il celebre Rapporto *Supiot*[9], redatto su incarico della Commissione Europea alla fine del secolo scorso, criticando il secco dualismo subordinazione/autonomia presente negli ordinamenti europei, e proponendo una revisione dei regimi di protezione del lavoro secondo lo schema delle tutele crescenti per cerchi concentrici, non proponeva un abbandono della differenziazione di tutele in relazione ai diversi tipi contrattuali, ma sollecitava un adeguamento dei tratti qualificanti di questi, così da rappresentare in modo più fedele le categorie di lavoratori che si trovano in analoghe condizioni di debolezza contrattuale[10]. Come accennato, infatti, nella maggior parte degli ordinamenti dei Paesi dell'Europa occidentale è prevista «*l'applicazione parziale del diritto del lavoro a dei lavoratori giuridicamente autonomi ma economicamente dipendenti*[11]», anche se ciò avviene in presenza di diverse categorie concettuali e mediante tecniche differenti.

---

[8] Cfr. PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 69-70. Si sottolinea come la *ratio* dell'individuazione di nuove fattispecie intermedie tra lavoro autonomo e subordinato nell'ambito dello spettro dei rapporti di lavoro sia finalizzata, essenzialmente, a individuare il campo di applicazione di talune tutele in DEAKIN S., MORRIS G., *Labour Law*, VI ed., Hart, Oxford, 2012, 174.

[9] Per la versione del Rapporto in lingua italiana, si veda SUPIOT A., *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma, 1999.

[10] Si esprime in questi termini, relativamente al Rapporto *Supiot*, PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 69.

[11] Così SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, cit., 234.

In particolare, ad esempio, nel sistema francese si è scelta una tecnica del tutto peculiare: il campo di applicazione della legislazione in materia lavoristica è stato esteso oltre il lavoro subordinato in modi diversi dalla creazione di una nozione di lavoro economicamente dipendente. La tecnica dell'*assimilation aux salariés*, introdotta a partire dal 1969 nel Libro VII del *Code du travail*, individua alcune ipotesi di assimilazione integrale al trattamento previsto per i lavoratori subordinati.

In primo luogo, essa crea, per alcune categorie, come giornalisti professionisti (si veda l'art. L. 761-1, il cui contenuto è ora confluito nel nuovo art. L7111-1, a partire dal 2008), artisti di spettacolo (art. L. 762-1, ora art. L7121-1), fotomodelle o indossatrici (art. L. 763-1, ora art. L7123-1), una presunzione relativa di subordinazione, che può essere vinta dalla prova contraria del committente circa la natura autonoma del rapporto. Si è osservato, peraltro, come sarebbe, in ogni caso, difficile rovesciare tale presunzione, quando il lavoro sia esercitato in modo continuativo per un'impresa che determina in modo pregnante il contenuto della prestazione[12].

In altri casi, invece, il legislatore francese ha adottato una tecnica differente, nella quale la dottrina italiana ha ravvisato ora una «*presunzione assoluta*[13]» di subordinazione, ora un'ipotesi di «*assimilazione legale in senso stretto*[14]». Alcune norme, ora abrogate, infatti, avevano previsto l'applicabilità, talora parziale (art. L. 773-1 ss.) talaltra integrale (art. L. 781-1 ss.), della disciplina del codice anche a situazioni in cui non vi fosse un rapporto di lavoro subordinato, ma fossero integrate alcune condizioni relative alla natura o alla destinazione della prestazione. Ad esempio, ai rappresentanti commerciali e ai venditori porta a

---

[12] Cfr. PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, cit., 169.

[13] In questi termini si esprime PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 41.

[14] Così MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, Bononia University Press, 2012, 101.

porta, impiegati esclusivamente o prevalentemente per un committente, vendendo i beni forniti da quest'ultimo nelle aree e secondo le condizioni dallo stesso determinate, si applicava l'intera disciplina del lavoro subordinato, ad eccezione di alcune specifiche previsioni specificatamente ad essi destinate[15]. Tale estensione si applicava anche ad altri tipi di figure professionali, allorché fosse dato riscontrare un elevato grado di integrazione nell'organizzazione imprenditoriale, ovvero allorché tali soggetti svolgessero la propria attività in un locale fornito dall'impresa committente e alle condizioni da essa stabilite. La giurisprudenza ha sempre riconosciuto la possibilità di applicare le estensioni solo sulla base della sussistenza dei presupposti indicati dal codice, da ravvisarsi nel concreto svolgimento del rapporto e non solo sulla base delle previsioni contrattuali, senza la necessaria sussistenza del vincolo di subordinazione e senza che ciò comportasse la modificazione della qualificazione giuridica dei rispettivi rapporti[16].

In dottrina si è osservato come la legge francese abbia creato delle entità duali[17]: i soggetti inclusi nel campo di applicazione delle norme indicate sarebbero stati assimilati ai lavoratori subordinati, allo stesso tempo risultando lavoratori autonomi, soggetti alle norme di puro stampo privatistico, nei confronti dei loro clienti, nonché, inoltre, imprenditori nei confronti dei loro eventuali dipendenti: potendo, infatti, rientrare nel campo di applicazione del diritto del lavoro anche «*locatori-gestori di fondi di commercio, concessionari, distributori, custodi o trasportatori esclusivi, o, ancora, gerenti di succursali del settore alimentare*[18]», il meccanismo dell'*assimilation* è sempre stato suscettibile di

---

[15] Cfr. KOUNTOURIS N., *The Employment Relationship: A Comparative Analysis of National Judicial Approaches*, in CASALE G. (ed.), *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, Hart Publishing Oxford-Portland, ILO Geneva, 2011, 48.

[16] Cfr. MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 101.

[17] La tesi è espressa da PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, cit., 169-170.

[18] MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 102.

operare anche in favore di soggetti che impiegassero alle proprie dipendenze lavoratori subordinati. Come accennato, anche per ciò che concerne il meccanismo dell'*assimilation* è sopravvenuta una modifica legislativa. Dal 2008 l'art. L. 781-1 è stato abrogato, ma lo stesso meccanismo ivi contemplato è ora previsto dall'art. L. 7321-1 *Code du travail*, tanto che, nella dottrina italiana, si è di recente sottolineato come la tecnica di estensione della disciplina lavoristica a figure "ibride", il cui contratto di lavoro non viene qualificato come subordinato, adottata dal d.lgs. n. 81 del 2015 fosse già conosciuta e praticata, ad esempio, proprio nell'ordinamento francese, cui è probabile che il legislatore italiano abbia voluto, almeno in relazione a questo punto, trarre ispirazione[19].

La tecnica di regolamentazione dei rapporti di lavoro parasubordinato più affine a quella adottata in Italia a partire dall'introduzione della fattispecie di cui al n. 3) dell'art. 409 c.p.c. risalente al 1973 è stata da più parti individuata in quella introdotta nell'ordinamento tedesco nel 1974 ad opera del *TVG* (*Tarifsvertagsgesetz*). Vi si prevede l'estensione selettiva di alcune garanzie previste per i lavoratori subordinati all'*arbeitnehmeränliche Person*. Vengono così considerati "simili ai lavoratori subordinati" i prestatori impiegati in forza di un contratto d'opera o di servizi, con esclusiva o almeno prevalente personalità (senza avvalersi della collaborazione di propri dipendenti e senza accesso diretto al mercato dei servizi), con una committenza prevalente, da cui derivi almeno la metà dei loro redditi di lavoro complessivi (calcolato sui precedenti 6 mesi)[20].

---

[19] Cfr. PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP CSDLE.IT 272/2015, 17.

[20] Per la ricostruzione della disciplina relativa all'*arbeitnehmeränliche Person*, cfr., *ex multis*, KOUNTOURIS N., *The Employment Relationship: A Comparative Analysis of National Judicial Approaches*, cit., 43 ss.; PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, cit., 170 ss.; PALLINI M., *Il lavoro*

La fattispecie condivide con quella italiana il carattere essenzialmente aperto[21], anche se nel campo di applicazione della norma sono espressamente ricomprese alcune figure professionali tipiche, come artisti, scrittori, giornalisti, il cui reddito dipenda per almeno un terzo da un solo committente, nonché gli agenti di commercio, a patto che ricorrano alcune condizioni relative all'esclusività del rapporto e all'ammontare del corrispettivo[22].

All'*arbeitnehmeränliche Person* si applicano alcuni diritti processuali del lavoro subordinato, la disciplina contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro, quella delle ferie e dei congedi parentali, le misure a tutela di salute e sicurezza sul lavoro, il diritto di associazione sindacale e contrattazione collettiva e il sistema di sicurezza sociale. Proprio con la riforma della sicurezza sociale di cui alla legge 19 dicembre 1998 il legislatore aveva introdotto un sistema di presunzioni finalizzato ad estendere il novero dei lavoratori coperti da tutela pensionistica, ma, dopo aver ricevuto numerose critiche, tale riforma è stata abrogata nel 2002.

La soluzione tedesca, come accennato, presenta indubbiamente alcuni punti di contatto con l'esperienza italiana, ma, in modo altrettanto netto, se ne discosta in relazione a un aspetto importante. Mentre nell'art. 409 n. 3) c.p.c., infatti, la dipendenza economica può al limite ritenersi implicita al modello normativo[23], nel caso del *TVG* tedesco assurge a dato di fattispecie, determinando, come visto, non solo l'applicazione della tutela processuale, ma anche delle tutele sostanziali menzionate. Il *focus* del legislatore italiano, si è detto, non sarebbe stato, come per quello tedesco, il bisogno economico di protezione sociale,

---

economicamente dipendente, cit., 40-41; MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 97 ss.

[21] Cfr. MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 98-99.

[22] Cfr. PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 40.

[23] È di questo avviso MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 99.

quanto piuttosto il potere del committente di coordinare l'attività resa dal prestatore[24].

Muovendo dalla medesima *ratio* di tutela della forme di lavoro connotate, per citare la celebre espressione coniata in ambito ILO, da una situazione di «*dependency within indipendence*[25]», gli assetti individuati dai diversi Paesi europei possono essere utilmente confrontati sia per individuare i possibili nodi problematici presentati dalle diverse tecniche impiegate, sia al fine di trarre dall'esperienza di taluni sistemi eventuali spunti per l'esegesi anche degli aspetti di più ardua interpretazione presenti in altri. Di indubbio interesse, pertanto, appare l'analisi dell'esperienza spagnola e di quella del Regno Unito.

2. L'esperienza spagnola: lo Statuto del lavoratore autonomo economicamente dipendente.

In Spagna l'obiettivo di introdurre una regolamentazione volta alla redistribuzione delle tutele lavoristiche nell'ambito della cd. zona grigia tra autonomia e subordinazione è stato perseguito mediante la *Ley n. 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)*, che ha provveduto tanto ad individuare una nozione di lavoro autonomo economicamente dipendente quanto a destinarle un *corpus* di tutele sostanziali e processuali.

Come in altri ordinamenti, anche qui il dibattito circa la necessità di adattare la regolazione giuridica ai mutamenti del contesto produttivo prende quota alla fine del secolo scorso e si concretizza nei primi anni 2000, analogamente a quanto accaduto, ad esempio, nel caso dell'introduzione della fattispecie del

---

[24] Cfr. KOUNTOURIS N., *The Employment Relationship: A Comparative Analysis of National Judicial Approaches*, cit., 44.

[25] Ricordano come tale sia la locuzione più volte impiegata in sede ILO PERULLI A., *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, cit., 239; MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 97.

lavoro a progetto in Italia. A testimonianza del carattere «*aperto e partecipato*[26]» della discussione, va ricordato che la prima proposta di legge per la regolazione del lavoro giuridicamente autonomo ma svolto in forma coordinata e connotato da dipendenza economica era stata elaborata nel 2002 da parte di un'organizzazione sindacale: si tratta del progetto di *Ley por al que se regula el Trabajo Autónomo Dependiente,* realizzato dall'*Union de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA)*[27]. Sintomo della crescente importanza del fenomeno, come è stato sottolineato, sarebbe stato anche lo sviluppo e il consolidamento, nel corso degli stessi anni, di movimenti associativi di lavoratori autonomi[28].

La dottrina spagnola si è ampiamente dedicata all'analisi della questione, individuando essenzialmente due chiavi di contestualizzazione socio economica delle istanze di riforma. La prima consiste nella constatazione – affine, peraltro, alle conclusioni del dibattito dottrinale e agli approdi giurisprudenziali italiani[29] – della crescente inadeguatezza dei tradizionali criteri di distinzione tra lavoro autonomo e subordinato a rappresentare le dinamiche del recente contesto produttivo. La dipendenza giuridica, nell'ordinamento spagnolo[30], presuppone l'integrazione dei lavoratori nel ciclo produttivo dell'imprenditore, con la conseguente sottoposizione ai tipici poteri datoriali di direzione, organizzazione, controllo e disciplinare, nonché la ricorrenza del requisito dell'*ajenidad*: il lavoratore non è proprietario dei mezzi di produzione, non ha accesso diretto al mercato e non sopporta il rischio di

---

[26] Così si esprime MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 107.

[27] Lo ricordano PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, cit., 173; MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 106.

[28] Lo osserva CRUZ VILLALÓN J., *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, DLM, 2013, 292.

[29] Cfr., sul punto, *supra*, cap. 1, par. 5.

[30] In merito alla questione si rinvia a quanto illustrato *supra*, cap. 1, par. 2.

impresa. Tuttavia, tali aspetti, caratterizzanti tradizionalmente il lavoro subordinato, si ravvisano con sempre maggiore costanza, almeno in parte, anche nell'ambito di prestazioni di lavoro autonomo, che, benché giuridicamente non eterodirette, sempre meno di frequente si concretizzano nella fornitura di servizi "aperti", destinati a una clientela non specificata[31]. Oltre all'assottigliamento dei tratti distintivi tra autonomia e subordinazione, l'altro fenomeno che rende necessaria una regolazione del lavoro economicamente dipendente, causalmente connesso al primo, è quello del crescente ricorso a prestazioni di lavoro autonomo nell'ambito di modelli di organizzazione imprenditoriale basati sul decentramento produttivo, dove l'attività non viene prestata per il consumatore finale del servizio, ma a beneficio di un'impresa committente, che esternalizza parte del suo ciclo di produzione[32].

Tendenza all'esternalizzazione e crisi dell'idoneità qualificatoria della nozione di subordinazione sono elementi il cui stretto legame è ben evidenziato nella ricostruzione di chi ha posto in relazione la crisi economica dell'ultimo decennio con l'accentuarsi del passaggio del sistema economico alla fase del cd. post fordismo, caratterizzato dalla diffusione di modelli organizzativi più flessibili, di rapporti di lavoro individuati dal raggiungimento di un risultato piuttosto che dallo svolgimento di una prestazione, dalla convenienza dell'esternalizzazione di alcuni segmenti della produzione, dalla conseguente indifferenza, a fini produttivi, dell'impiego di manodopera etero diretta rispetto al ricorso a rapporti di lavoro autonomo, più convenienti, però, sul piano della gestione economica dell'attività[33].

---

[31] Cfr. BLASCO JOVER C., *Il lavoratore autonomo dipendente in Spagna*, RIDL, 2014, 11 ss.

[32] Cfr. CRUZ VILLALÓN J., *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, cit., 288.

[33] Opera queste riflessioni VALDÉS ALONSO A., *La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate*, Revesco, n. 96/2008, 136-137.

Muovendo da tali considerazioni, come detto, negli anni precedenti all'emanazione della *LETA* la dottrina spagnola ha avanzato numerose proposte regolative[34]. In particolare, già emerge la posizione, che sarà poi fatta propria dal legislatore, secondo cui lavoratore autonomo economicamente dipendente e lavoratori giuridicamente subordinati sono e devono essere parte di «*circulos tangentes*» ma, almeno in linea teorica, non «*secantes*», dal momento che la nuova fattispecie deve essere ritagliata all'interno del campo di applicazione del lavoro autonomo, del quale fa parte[35]. È, in proposito, ricorrente, nella dottrina spagnola, l'osservazione secondo cui la riforma del 2007 non avrebbe inventato la fattispecie del lavoro autonomo economicamente dipendente, ma avrebbe individuato una figura già esistente all'interno del mercato, occupandosi, piuttosto, di enuclearne e positivizzarne i tratti salienti, per poi approntare la relativa disciplina regolativa[36].

Del resto, che la presa di coscienza dell'esistenza nel mercato di una fetta di autonomi sostanzialmente dipendenti preesista ai conseguenti interventi regolativi emerge chiaramente anche dalle indicazioni programmatiche fornite negli stessi anni dall'Unione europea. Non appare, infatti, casuale che l'introduzione della nozione legale di lavoratore autonomo economicamente dipendente nell'ordinamento spagnolo sia di poco successiva all'emanazione del Libro Verde sulla modernizzazione del mercato del lavoro da parte della

---

[34] Per una sintesi del dibattito, si rinvia a GUERRERO VIZUETE E., *La (¿acertada?) regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente: Análisis de l'artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Aranzadi Social, n. 20, 2010 (BIB 2009, 2329), 5-6.

[35] Cfr. CALVO GALLEGO J., *Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación*, Temas Laborales, 2005, 58.

[36] Così si esprime, ad esempio, GUERRERO VIZUETE E., *Luces y sombras en la regulación del trabajador autónomo dependiente económicamente en el sector del transporte*, Aranzadi Social, n. 6, 2014 (BIB 2014 2869), 6. Un'altra voce autorevole ha in proposito osservato che: «*si può certamente convenire sul fatto che non si tratta di una finzione creata dal diritto, bensì, all'opposto, di una tipologia specifica e reale di lavoratore autonomo: la quale può essere considerata dall'ordinamento giuridico alla stregua di una figura singolare che richiede un trattamento legale differenziato*» (così CRUZ VILLALÓN J., *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, cit., 289).

Commissione Europea, avvenuta il 22 novembre 2006[37]. Il documento può essere visto come una manifesto della cd. *flexicurity*, in quanto individua nell'eccessiva rigidità in uscita dai rapporti standard una delle principali cause dell'inefficienza del mercato del lavoro in taluni Paesi europei[38]. Per quanto attiene al profilo qui in esame, il Libro Verde osserva che l'eccessiva proliferazione di contratti atipici costituirebbe proprio una reazione all'eccessiva rigidità in uscita dal rapporto di lavoro subordinato: tale approccio avrebbe finito col reprimere eccessivamente proprio il fenomeno del lavoro autonomo parasubordinato o economicamente dipendente, che, piuttosto, avrebbe necessitato di un intervento incentivante e di nuove forme di tutela[39].

Proprio quest'ultima prospettiva sembra essere quella fatta propria dal legislatore spagnolo. Prima del 2007, è bene ricordare, in Spagna non esisteva alcuna norma che prendesse specificamente in considerazione i rapporti di lavoro autonomo con tratti di dipendenza, diversamente dalla maggioranza degli altri ordinamenti europei, come quello italiano, ove una qualche forma di

---

[37] Riconoscono il ruolo di stimolo all'intervento del legislatore spagnolo svolto dal diritto dell'Unione europea FERRERO REGUEIRO C., *Tres puntos críticos en el regime juridico del trabajador autónomo económicamente dependiente*, Documentacion Laboral, n. 91/2011, I, 87; VALDÉS ALONSO A., *La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate*, cit., 135-136.

[38] È noto che la formula proposta dalle politiche di *flexicurity* è quella di abbinare, a una maggior flessibilità in uscita dal rapporto, un'elevata tutela nel mercato del lavoro. Per ciò che concerne la posizione della Commissione Europea qui in esame, si segnala il commento critico di ZOPPOLI L., *La flexicurity dell'Unione europea: appunti per la riforma del mercato del lavoro in Italia*, WP CSDLE.IT 141/2012, 2, secondo cui: «*va però sempre tenuto presente che è la stessa configurazione della "modernizzazione" posta in premessa al libro verde del 2006 della Commissione ad essere controversa: la funzionalizzazione del diritto del lavoro alle esigenze dell'impresa appare inaccettabile proprio in un percorso di modernizzazione che tenga presente i valori complessivi intorno ai quali è stata edificata l'Unione europea (innervata in Stati nazionali a forte caratterizzazione sociale)*».

[39] Si veda, per l'analisi delle considerazioni svolte dalla Commissione nel Libro Verde del 2006 in relazione al fenomeno del lavoro economicamente dipendente, PERULLI A., *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, LD, 2012, 543.

regolazione dei rapporti parasubordinati era in vigore da tempi molto più risalenti. La Ley n. 20/2007, per il vero, si occupa di predisporre uno statuto per tutto il lavoro autonomo, nei confronti del quale il *trabajo autónomo económicamente dependiente* si pone in rapporto di *species* a *genus*. Il provvedimento, infatti, è diviso in quattro titoli: il primo (rubricato "*Ámbito de aplicación subjectivo*") definisce il campo di applicazione e dà una definizione di lavoro autonomo; il secondo ("*Régimen profesional del trabajador autónomo*") contiene le previsioni relative alla disciplina applicabile alla fattispecie presa in considerazione, nonché, nel suo *Capítulo* III (artt. 11-18) la definizione proprio del lavoro autonomo economicamente dipendente, unitamente alla disciplina specificamente approntata per questa particolare fattispecie, che non si sostituisce ma si somma al regime professionale generalmente previsto per il lavoratore autonomo, poiché, come già sottolineato, il *TRADE* è, in ogni caso e innanzitutto, un lavoratore autonomo[40]. Lo statuto, poi, si chiude con un titolo terzo, dedicato ai diritti collettivi dei lavoratori autonomi, e un titolo quarto relativo ai profili di sicurezza sociale.

Si è osservato che la formulazione impiegata per definire la nuova nozione non sarebbe, come a prima vista potrebbe sembrare, ossimorica, in quanto l'aggettivo "autonomo", riferito al sostantivo "lavoratore", alluderebbe alla natura non giuridicamente subordinata del rapporto, mentre l'aggettivo "dipendente", riferito all'avverbio "economicamente", starebbe a indicare la circostanza, che assurge a dato qualificativo di fattispecie, per cui il prestatore svolge l'attività in maniera prevalente per uno stesso committente, da cui dipende, quindi, proprio sotto il profilo economico[41]. Ciò osservato, sarebbe possibile altresì sgombrare preventivamente il campo da un possibile

[40] Lo ribadisce, benché ciò sia direttamente ricavabile dalla legge senza spazio per particolari dubbi interpretativi, MARTÍN PUEBLA E., *El Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, 57.

[41] Cfr. CRUZ VILLALÓN J., *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, cit., 290.

equivoco: la figura in esame non è volta a prevenire, in chiave antielusiva, il proliferare della figura del cd. falso autonomo[42]: il *trabajador autónomo económicamente dependiente* (*TRADE*) fa parte a tutti gli effetti del *genus* lavoro autonomo, pur godendo di un trattamento peculiare, che è ricollegato dal legislatore proprio al ricorrere di determinati presupposti.

Tra i requisiti individuati dall'art. 11 *LETA* spicca quello relativo alla dipendenza economica, che non rappresenta solamente una caratteristica implicitamente presupposta dalla fattispecie, ma che contribuisce, invece, a delinearne il perimetro in modo diretto. Il lavoratore autonomo economicamente dipendente, infatti, è configurato come colui che esercita con struttura organizzativa propria, con titolarità dei mezzi di produzione, personalmente, direttamente e in modo abituale un'attività economica o professionale a scopo di lucro, con assunzione personale del rischio, prevalentemente a vantaggio di una persona fisica o giuridica, denominata cliente, da cui dipende per almeno il 75% del proprio reddito[43]. Analogamente alla scelta operata nell'ordinamento tedesco, la *LETA* richiede la sussistenza di una dipendenza reddituale del prestatore autonomo nei confronti del committente, prevedendo, peraltro, una percentuale molto superiore al 50%, cosicché ciascun prestatore non potrà necessariamente che essere considerato economicamente dipendente da più di un solo cliente.

È bene sottolineare come il requisito della dipendenza reddituale venga a configurarsi sì come necessario ai fini della configurazione del *TRADE*, ma non come sufficiente, dovendo essere soddisfatte anche tutte le altre condizioni contemplate dallo stesso art. 11 *LETA*. Per questo, parte della

---

[42] *Ibidem*.

[43] Così si esprime l'art. 11.1 *LETA*. Si veda anche PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, cit., 174, che sintetizza così la nozione di TRADE, i cui requisiti saranno oggetto di specifica analisi nel paragrafo successivo (cfr., *infra*, in questo stesso cap., par. 2.1).

dottrina ha definito la fattispecie come una figura ibrida, nella quale trovano spazio tanto la dipendenza giuridica quanto quella economica[44].

Rinviando al prosieguo della trattazione uno specifico approfondimento sui criteri costitutivi della fattispecie, va evidenziato sin d'ora come le tutele ad essa connesse siano state definite come un *corpus* di protezione minimale dei diritti dei lavoratori economicamente dipendenti[45]. Esclusa *in toto* la possibilità di estendere in via automatica gli istituti propri della disciplina regolativa del lavoro subordinato, infatti, la regolamentazione approntata dalla *LETA* tocca solo alcuni degli aspetti più concreti del rapporto di lavoro, effettuando poi un ampio rinvio all'autonomia delle parti, individuale e collettiva, che, nel limite del rispetto, a pena di nullità, delle norme inderogabili di legge (art. 3.1.c *LETA*), ha quindi la possibilità di incidere in modo forte sulla determinazione dell'assetto contrattuale[46].

Va precisato, dunque, che l'insieme dei diritti riconosciuti al *TRADE* va a sommarsi, da un lato, al *corpus*, ancor più minimale, di tutele previste per tutti gli autonomi. In proposito, il titolo secondo della *LETA* riconosce una serie di diritti professionali (art. 4), una tutela contro le discriminazioni (art. 6), garanzie relative alla prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro (art. 8), alla protezione dei minori (art. 9), e di natura economica (art. 10). D'altro canto, esso si aggiunge anche, nella determinazione dell'assetto regolativo del singolo rapporto di lavoro, alle eventuali ulteriori pattuizioni delle parti. Ma non solo: come espressamente precisato dalla *LETA* (art. 3.1.b) le norme ivi previste non sostituiscono le disposizioni civili o commerciali che regolano il tipo di contratto posto in essere tra le parti, ma si sommano ad esse. L'applicazione

---

[44] Lo sostiene VALDÉS ALONSO A., *La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate*, cit., 145.

[45] Cfr. ALVAREZ CUESTA H., *El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente: análisis de los últimos pronunciamientos judiciales*, Actualidad Laboral, n. 10/2014, 1129.

[46] Si veda CRUZ VILLALÓN J., *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, cit., 302.

delle norme civilistiche relative al tipo negoziale è espressamente fatta salva dalla legge anche con riferimento al caso specifico degli *agentes de seguros* (17ª disposizione addizionale *LETA*), che, al pari dei *transportistas*, godono di una disciplina peculiare per ciò che concerne l'accertamento della dipendenza economica e la relativa disciplina. Ciò conferma la natura cd. sovratipica della fattispecie in esame[47], che espressamente ammette la riconducibilità del singolo rapporto al particolare tipo civilistico di riferimento, salvo rinforzare la tutela legale del prestatore, quando, appunto, egli si trovi a svolgere l'attività in condizione di dipendenza economica[48].

Per ciò che concerne la tutela sostanziale della situazione del *TRADE*, la *Ley n. 20/2007* prevede alcuni diritti relativi, essenzialmente, al regime dell'orario di lavoro e dei riposi, dell'estinzione del contratto, nonché delle ipotesi di sospensione giustificata dell'esecuzione della prestazione. Sotto il primo profilo, l'art. 14 *LETA* lascia ampia libertà all'autonomia individuale e collettiva con riferimento alla determinazione della durata della giornata lavorativa e dei riposi settimanali (comma 2). In dottrina si è osservato, in proposito, come la *ratio* di tale previsione sia ravvisabile nella circostanza secondo cui il tempo dell'esecuzione della prestazione nel lavoro autonomo è suscettibile di variare sensibilmente in relazione alle notevoli differenze organizzative che possono intercorrere tra i differenti tipi di contratto e di attività: tanto è vero che all'eventuale mancata previsione specifica sul punto da parte della contrattazione collettiva o individuale non sembra potersi ricollegare alcuna automatica conseguenza sanzionatoria[49]. La norma presenta contenuti più vincolanti con riferimento al regime delle ferie annuali, per cui si

---

[47] Per le analogie con la fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative previste dall'ordinamento italiano, cfr. *supra*, cap. 2, par. 1.

[48] Cfr. PEREZ REY J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales*, Bomarzo, Albacete, 2016, 49.

[49] Cfr. PEREZ REY J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales*, cit., 74.

fissa un minimo di 18 giorni all'anno, che il *TRADE* ha diritto di godere nell'ambito della relazione con il cliente da cui dipende economicamente (comma 1), nonché quanto al lavoro straordinario, per cui si dispone, nel caso in cui non vi provvedano gli accordi collettivi, un limite massimo pari al 30% per la variazione in aumento dell'orario di lavoro, che deve in ogni caso essere volontaria (comma 3). Nulla più che programmatica sembra essere la disposizione secondo cui l'orario di lavoro dovrà consentire la conciliazione dell'attività svolta con le esigenze di vita personale e familiare (comma 4); più incisiva sembra invece la previsione che attribuisce alla lavoratrice vittima di violenze di genere un diritto alla modifica dell'orario di lavoro quando necessario per rendere effettivo il suo diritto alla protezione o all'assistenza sociale (comma 5).

L'aspetto relativo alla disciplina sostanziale applicabile al rapporto (tralasciando dunque le problematiche attinenti alla sua qualificazione) su cui si registra la maggior parte del contenzioso è quello relativo al recesso illegittimo da parte del committente[50]. Proprio con riferimento al novero di ragioni che legittimano l'estinzione del rapporto, lo Statuto, come si è osservato, cerca di contemperare i principi generali di stampo privatistico con la necessità di salvaguardare maggiormente la parte debole del rapporto[51]. Così, l'art. 15 *LETA* prevede che la relazione tra le parti si possa estinguere per mutuo consenso, per ogni causa validamente pattuita nel contratto, salvo che la stessa costituisca manifesto abuso del diritto, per morte, raggiungimento dell'età pensionabile o invalidità sopravvenuta del prestatore, per recesso del *TRADE*, che può essere *ad nutum* (in tal caso vi è solo l'obbligo di rispettare il termine di preavviso pattuito o indicato dagli usi) o

[50] Lo afferma CRUZ VILLALÓN J., *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, cit., 303.

[51] Cfr. PEREZ REY J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales*, cit., 87.

per giusta causa, per recesso del committente, che deve essere fondato su una ragione giustificativa e rispettare il preavviso pattuito o previsto dagli usi, per decisione della lavoratrice che risulti vittima di una violenza di genere, per qualsiasi altra causa stabilita dalla legge.

Come accennato, il punto maggiormente delicato consiste nell'interpretazione del concetto di ragione giustificativa del recesso del committente. In giurisprudenza si è ritenuto che, in assenza di una previsione specifica sul punto da parte dell'autonomia individuale o collettiva, anche la crisi economica dell'impresa, oltre alle ragioni di natura soggettiva, possa giustificare il recesso del committente, ma non così qualora il committente stesso abbia già concordato con il *TRADE* una modificazione della regolamentazione del rapporto, e ciò proprio in conseguenza della situazione di crisi[52]. In dottrina si è osservato, in relazione all'idoneità della disciplina del recesso a tutelare la posizione di debolezza contrattuale del prestatore, che la locuzione di cui alla lett. b) dell'articolo in esame, laddove, nel consentire l'estinzione in forza di ogni causa validamente pattuita nel contratto, fa salva l'ipotesi in cui la stessa costituisca manifesto abuso del diritto, potrebbe essere riempita di significato proprio pensando all'ipotesi in cui venisse attribuita al committente la facoltà di recesso *ad nutum*: ciò, infatti, finirebbe con lo svuotare di contenuto proprio la successiva previsione della necessità di una ragione giustificativa[53].

L'art. 15 *LETA* si occupa anche delle conseguenze dell'eventuale recesso illegittimo. In particolare, nell'ipotesi di recesso ingiustificato da parte del committente, egli sarà tenuto a risarcire al prestatore il danno sofferto, che però, a differenza di quanto previsto in tema di licenziamento illegittimo dalla legislazione lavoristica, non è predeterminato nel suo ammontare. La norma,

[52] Cfr. STSJ Cataluña 7 gennaio 2014, rec. n. 4568/2013.

[53] L'osservazione è svolta da PEREZ REY J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales*, cit., 88.

in prima battuta, rinvia, per la quantificazione, ad eventuali pattuizioni individuali o collettive. Sul punto, la giurisprudenza ha riconosciuto ampio spazio agli accordi collettivi, atteso che sono state ritenute legittime tanto la clausola che espressamente per alcune ipotesi di recesso *ad nutum* escludeva il diritto a ogni tipo di indennizzo[54], quanto quella che, al contrario, dichiarava applicabili gli stessi indennizzi previsti per il licenziamento ingiustificato del lavoratore subordinato[55]. Per il caso in cui nessuna previsione sia pattuita sul punto, l'art. 15 *LETA* indica una serie di criteri da tenere in considerazione per la determinazione giudiziale del *quantum* del risarcimento; ciò nonostante, in dottrina si è osservato come il margine di discrezionalità del giudice resterebbe estremamente ampio[56].

Per ciò che concerne, invece, le cause di sospensione della prestazione, con diritto alla conservazione del rapporto contrattuale, l'art. 16 *LETA*, come di recente novellato mediante la *Ley n. 31/2015*, annovera: mutuo consenso, necessità di far fronte a necessità familiari urgenti e imprevedibili, pericolo grave e imminente per la vita e la salute del lavoratore, incapacità permanente, maternità, paternità, adozione o affidamento, rischio per la salute durante la gravidanza o l'allattamento, opzione della lavoratrice vittima di violenza di genere, forza maggiore. Tale elenco può essere ampliato, ma non ridotto, da apposite previsioni degli accordi collettivi.

Nel silenzio della norma sul punto, non sembra possibile ritenere che il *TRADE*, durante la sospensione, conservi il diritto alla controprestazione.

---

[54] Cfr. STSJ Madrid 23 gennaio 2015, rec. n. 542/2014, in merito alla quale, però, si segnala l'opinione critica di PEREZ REY J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales*, cit., 95, secondo cui l'art. 15 della *LETA* conterrebbe una previsione inderogabile circa l'obbligo di un indennizzo, che non pare dunque *in toto* escludibile da parte dell'autonomia collettiva.

[55] Cfr. STSJ Cataluña 26 marzo 2015, rec. n. 7484/2014.

[56] Lo afferma CRUZ VILLALÓN J., *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, cit., 305.

L'unica conseguenza esplicitata dalla norma, infatti, è una sorta di diritto alla conservazione del posto, atteso che l'eventuale recesso del committente durante il periodo in esame viene espressamente dichiarato come ingiustificato, salva l'ipotesi in cui il recesso costituisca l'unico modo possibile per evitare di subire un pregiudizio causato dalla sospensione della prestazione del *TRADE*, che sia tale da paralizzare o compromettere il normale sviluppo della sua attività, con onere della prova a suo carico. All'uopo, si è osservato, non si può ritenere sufficiente la mera prova di un danno economico, che sarebbe quasi necessariamente implicito nella sospensione della prestazione[57].

A queste essenziali tutele sostanziali si deve aggiungere quanto disposto per tutti i lavoratori autonomi (e quindi anche a beneficio di quelli economicamente dipendenti) in materia di sicurezza sociale[58] da parte del titolo quarto dello Statuto, nonché la previsione di natura processuale (art. 17 *LETA*) secondo cui la competenza giudiziale sulle controversie relative al riconoscimento dello *status* e all'adempimento delle obbligazioni di cui al rapporto tra *TRADE* e cliente principale è attribuita al giudice competente per le questioni sociali e del lavoro (organi giurisdizionali dell'*orden social*), allo stesso modo delle controversie relative ai rapporti di lavoro subordinato e a differenza di quelle relative a rapporti di lavoro autonomo *tout court*.

Dall'analisi appena svolta emerge che non sono infrequenti i rinvii del legislatore, per la determinazione di alcuni aspetti di disciplina sostanziale dei rapporti, alle pattuizioni collettive di cui agli *acuerdos de interés profesional* (*AIP*). L'art. 3.2 *LETA* li annovera espressamente tra le fonti del rapporto di lavoro intercorrente tra *TRADE* e cliente principale. L'art. 13 specifica i soggetti

---

[57] Cfr. PEREZ REY J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales*, cit., 84.

[58] Per un approfondimento sull'evoluzione del diritto dei lavoratori autonomi alle prestazioni previdenziali, cfr., *ex mutis*, PAZOS PEREZ A., *Regimen Juridico del Trabajo por Cuenta Propria con especial referencia al trabajador autonomo economicamente dependiente (Trade)*, Dereito, vol. 21, n. 2/2012, 83 ss.

legittimati alla stipulazione (sindacati o associazioni che rappresentino i lavoratori e imprese nelle quali essi siano impiegati come *TRADE*), l'oggetto (condizioni generali del rapporto contrattuale), i limiti (la forma scritta, il rispetto delle norme imperative di legge, a pena di nullità della clausola difforme) e l'efficacia (secondo le norme civilistiche). In proposito, e senza poter analizzare, in questa sede, tutte le innumerevoli questioni interpretative sorte con riferimento all'istituto in esame[59], si precisa come gli *AIP* non siano soggetti, proprio in forza dell'espressa previsione di cui all'art. 13.4 *LETA*, ai principi di cui al titolo III del *Estatuto de los Trabajadores*, che regolano la contrattazione collettiva nel rapporto di lavoro subordinato, tanto che gli accordi in esame hanno necessariamente un'efficacia personale limitata, trovando applicazione solo nei confronti dei lavoratori iscritti alle associazioni firmatarie e che abbiano, viepiù, prestato il proprio consenso all'applicazione stessa, proprio in ossequio alle regole poste dal *Código Civil* (artt. 1254 ss.) in tema di rappresentanza.

2.1. I requisiti di legge della fattispecie.

La disciplina appena descritta trova applicazione nell'ambito della relazione tra il lavoratore autonomo e il cliente nei cui confronti lo stesso versa in situazione di dipendenza economica. Nei rapporti con gli altri clienti con i quali il lavoratore dovesse aver stipulato contratti per prestazione d'opera o servizi, dunque, si applicheranno, oltre alle norme civilistiche previste per lo specifico tipo e alle eventuali pattuizioni delle parti, solo le tutele previste dalla *LETA* per il lavoro autonomo cd. puro. Riveste, quindi, importanza

[59] Per un'analisi approfondita e dettagliata, si rinvia a ROQUETA BUJ R., *Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional*, Temas Laborales, n. 114/2012, 13 ss.; CASTRO ARGÜELLES M. A., *Los acuerdos de interés profesional: un balance del a negociación llevada a cabo al amparo del Estatuto del trabajo autónomo*, Anales de Derecho, n. 29/2011, 34 ss.; TRILLO PÁRRAGA F. J., *Derechos colectivos del trabajador autónomo dependiente económicamente*, Documentacion Laboral, 2009, 89 ss.

fondamentale l'analisi puntuale dei requisiti costitutivi della fattispecie del lavoro autonomo economicamente dipendente, considerato che solo nell'ambito delle relazioni in cui tutti questi siano presenti il lavoratore ha diritto all'applicazione del relativo *status* protettivo.

Le prime indicazioni utili al fine di ricostruire il campo di applicazione della fattispecie provengono dall'art. 1 *LETA*, che definisce come lavoratore autonomo qualunque persona fisica che realizzi in forma abituale, personale, diretta e fuori dall'ambito di direzione e organizzazione di un altro soggetto un'attività economica o professionale a scopo di lucro, a tempo pieno o parziale, indipendentemente dal fatto che impieghi a sua volta prestatori di lavoro subordinato.

Come detto, però, il *capítulo* III del titolo II pone ulteriori requisiti affinché il prestatore autonomo possa essere considerato economicamente dipendente. Come naturale, trattandosi di una fattispecie – atecnicamente – intermedia alcuni criteri hanno l'evidente finalità di differenziare il *TRADE* dall'autonomo puro, altri, dall'altro lato, di distinguerlo da un prestatore subordinato. Sotto il primo profilo, l'art. 11.1 *LETA*, dopo aver in sostanza ribadito la necessaria presenza dei requisiti di cui all'art. 1, elenca il criterio maggiormente caratterizzante – e ciò perché il legislatore spagnolo ha scelto di fondare l'individuazione della dipendenza economica sulla ricorrenza di un dato oggettivo[60] – della nozione in esame: la necessità che il lavoratore percepisca dal cliente principale almeno il 75% dei suoi redditi da lavoro e da attività economiche o professionali. Nel silenzio del legislatore, si è sostenuto che, in assenza di diversa pattuizione nel contratto individuale, l'arco di tempo

[60] Così si esprime MARTÍN PUEBLA E., *El Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente*, cit., 60, il quale sottolinea come in Spagna «*se ha descartado deinir la dependencia económica en función de la modalidad de realización de la actividad profesional, recurriendo a los criterios típicos de la parasubordinación como la continuidad y la coordinación con la actividad productiva*».

da prendere a riferimento per il calcolo percentuale debba essere annuale[61]. In ogni caso, in dottrina si è osservato che per poter apprezzare la sussistenza della dipendenza economica in concreto sarebbe necessario che la relazione contrattuale sia contraddistinta dal requisito della continuatività, che pure non è espressamente menzionato dalla norma[62].

Per ciò che concerne le entrate da computare, l'art. 2.1 del *Real Decreto 197/2009 de 23 de febrero* (*RD TRADE*) di attuazione delle disposizioni dello Statuto del lavoro autonomo con riferimento al contratto di lavoro autonomo economicamente dipendente prende in considerazione i redditi netti derivanti da tutti i rapporti di lavoro di cui il soggetto sia parte, non solo quelli di natura autonoma ma anche, in ipotesi, quelli di natura subordinata, con ciò non escludendo che il *TRADE* possa essere parte anche di un rapporto di lavoro subordinato con il proprio cliente principale, se da questo percepisce un reddito non superiore al 25% del totale. Tale previsione normativa ha suscitato l'interesse critico della dottrina, in quanto si è osservato come detta possibilità, di fatto ammessa dalla norma, parrebbe però da doversi ritenere illegittima, in quanto configurerebbe un classico esempio di frode alla legge[63].

In virtù del principio di prossimità della prova, poi, in giurisprudenza si è osservato che l'onere probatorio della sussistenza del requisito della dipendenza economica debba intendersi a carico del lavoratore. Il mezzo di prova per eccellenza idoneo consisterebbe nella dichiarazione dei redditi del prestatore, anche se la giurisprudenza ha ritenuto che la soddisfazione del

---

[61] Cfr. HERNÁNDEZ MARTÍNEZ M., *El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente. Delimitación Conceptual y Ámbito de Aplicación*, Aranzadi, Pamplona, 2010, 103.

[62] Cfr. MARTÍN PUEBLA E., *El Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente*, cit., 70. Nello stesso senso si esprime SERRANO ARGÜELLO N., *Un* tertium genus *de actividad laboral. El trabajo autónomo pero económicamente dependiente*. Comunicação apresentada no "I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, 2009", Istituto Politécnico de Leiria, 2012, 116.

[63] Cfr. PEREZ REY J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales*, cit., 17.

requisito reddituale si possa presumere in presenza di un orario di lavoro tale da non lasciare in concreto la possibilità di dedicarsi ad altra attività lavorativa[64].

L'art. 11 *LETA* prevede altri criteri volti a distinguere il *TRADE* dal lavoratore autonomo *tout court*. Innanzitutto, egli non deve eseguire l'attività (il limite è molto forte perché si riferisce tanto a quella dedotta nel contratto con il cliente principale che a quella eventualmente prestata in favore di altri clienti) impiegando lavoratori da lui stesso assunti, né può affidare tutta o parte della prestazione a terzi in forza di ogni tipo di subcontratto (art. 11.2.a). Con riferimento al primo limite, non va considerata solo l'assunzione effettiva di altri lavoratori, ma anche quella solo potenziale: non può essere considerato *TRADE* il prestatore nel cui contratto vi sia una clausola che gli consente, anche se solo in via eventuale, di assumere lavoratori dipendenti[65]. Anche il secondo requisito è inteso dalla giurisprudenza in modo rigoroso: non sarebbe possibile appaltare nemmeno segmenti specifici della prestazione, come ad esempio l'attività di carico e scarico[66]. Il rigore dei divieti in parola è stato in parte attenuato dal legislatore, che mediante la *Ley 31/2015* ha consentito al *TRADE* di ricorrere a prestatori di lavoro subordinato quando ciò sia necessario per farsi sostituire nell'esecuzione della prestazione, in presenza di un tassativo novero di esigenze di conciliazione vita-lavoro. La novità è stata salutata positivamente dalla dottrina spagnola che ha ravvisato in essa, da un lato, un utile banco di prova per valutare in concreto la capacità auto organizzativa del *TRADE*, elemento su cui si gioca buona parte della distinzione dal lavoratore subordinato. Dall'altro, si sarebbe fornito al *TRADE* la possibilità di tutelarsi dall'eventuale esercizio della facoltà concessa al cliente di recedere dal contratto malgrado la sussistenza di una causa di

[64] Cfr. STSJ Castilla y León Valladolid 12 maggio 2010, rec. n. 583/2010.
[65] Cfr. STSJ Madrid 25 marzo 2015, rec. n. 649/2014.
[66] È quanto ha stabilito STSJ Galicia 24 luglio 2015, rec. n. 967/2014.

sospensione nell'ipotesi in cui questa gli cagionasse un pregiudizio tale da paralizzare o compromettere lo sviluppo della sua attività[67].

Sempre a distinguere l'autonomo economicamente dipendente da quello "puro" contribuisce la previsione di cui all'art. 11.3 *LETA*, che attribuisce rilievo all'elemento del contatto diretto con il mercato: non possono in nessun caso considerarsi *TRADE* i lavoratori titolari di locali commerciali aperti al pubblico né i professionisti che esercitino l'attività congiuntamente ad altri, in regime societario.

Per altro verso, come si osservava, lo Statuto prevede altresì dei requisiti necessari per la configurazione della dipendenza economica che appaiono giustificarsi nell'ottica di specificare la distinzione del *TRADE* rispetto al lavoratore subordinato. L'art. 11.2.b *LETA*, innanzitutto, conferma la *ratio* ora illustrata disponendo che il prestatore autonomo economicamente dipendente non debba eseguire la propria attività in modo indifferenziato rispetto ai lavoratori subordinati assunti alle dipendenze del cliente principale. La natura prettamente antielusiva di tale previsione è confermata dalla giurisprudenza secondo cui la circostanza che tra le stesse parti sia in precedenza intercorso un rapporto di lavoro subordinato non è di per sé ostativa alla legittimità del successivo contratto di *TRADE* stipulato tra le stesse, tuttavia costituisce un elemento «*enormemente significativo*[68]» per dubitare della sua legittimità.

Si prevede, poi, che il TRADE debba percepire una controprestazione economica in funzione del risultato della propria attività, secondo quanto concordato dalle parti e con assunzione del rischio (art. 11.2.e *LETA*). Come è stato osservato, la necessità di una controprestazione è già sancita in via generale dallo Statuto per tutti gli autonomi. Quindi, il vero significato della norma risiederebbe proprio nella previsione della necessaria assunzione del

[67] Cfr. PEREZ REY J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales*, cit., 84.

[68] Così STSJ Andalucía Sevilla 11 giugno 2015, rec. n. 2187/2014.

rischio da parte del *TRADE*, al fine di escludere la componente dell'*ajenidad*, che caratterizza il lavoro subordinato[69]. Ad esempio, in giurisprudenza si è stabilito che al fine dell'esclusione della subordinazione in relazione all'effettuazione di attività odontoiatrica fosse decisiva l'assunzione del rischio del mancato pagamento del prezzo della prestazione da parte dei clienti della struttura[70].

Sempre ad escludere il requisito dell'*ajenidad*, è inoltre previsto che, per essere tale, il *TRADE* debba disporre di infrastrutture e materiali propri, necessari per l'esercizio dell'attività e diversi da quelli del committente, quando essi siano rilevanti economicamente (art. 11.2.c *LETA*). La giurisprudenza ha talora interpretato tale requisito in modo flessibile, ritenendo ad esempio che la circostanza secondo cui un prestatore d'opera trattasse dati di notevole rilevanza per un istituto di credito legittimasse l'utilizzo di un computer fornito direttamente dal committente[71]. In altri casi, invece, si è optato per un'interpretazione più rigorosa, ritenendo ad esempio che tale disposizione non fosse rispettata nel caso di prestatore proprietario del mezzo di trasporto impiegato per svolgere la prestazione, quando a tali fini fossero imprescindibili anche altri strumenti, di proprietà del committente[72]. L'inciso della norma secondo cui gli strumenti devono essere nella diretta disponibilità del prestatore quando «*siano rilevanti economicamente*» comporta che la previsione non si applichi alla strumentazione di modesto valore economico (si pensi agli utensili necessari per l'attività di pulizia): in questi casi assumerà una rilevanza

[69] Cfr. PEREZ REY J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales*, cit., 43.

[70] Cfr. STS 13 novembre 2013, rec. n. 2202/2012.

[71] Così ha statuito STSJ Madrid 26 maggio 2014, rec. n. 188/2014.

[72] Cfr. STSJ País Vasco 16 dicembre 2014, rec. n. 2372/2014.

ancora maggiore l'ultimo dei requisiti previsti ai fini della differenziazione dal lavoro subordinato[73].

L'art. 11.2.d *LETA*, infatti, dispone che il *TRADE* debba eseguire l'attività secondo criteri organizzativi propri, pur senza pregiudizio per le indicazioni tecniche che dovesse ricevere dal proprio committente. Tale previsione sembra essere quella capace di suscitare, ad un tempo, il maggior grado di interesse nonché le critiche più forti. Riferendosi alla necessità di «*criteri organizzativi propri*» essa, infatti, richiama in modo diretto quel filone giurisprudenziale sempre più consistente secondo cui, nell'attuale contesto di mercato, in presenza di etero organizzazione vi sarebbe lavoro subordinato[74]. Da questo punto di vista, si è sottolineato, tale previsione suonerebbe come perfettamente inutile, in quanto totalmente assorbita, appunto, dai consolidati orientamenti giurisprudenziali in tema di subordinazione[75]. D'altro canto, nella norma non si può che individuare un forte parallelismo con il criterio dell'organizzazione unilaterale da parte del committente, anche con riferimento a tempi e luoghi di lavoro, che, nel sistema disegnato dall'art. 2 d.lgs n. 81/2015 comporta l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Ciò che appare stridente, tuttavia, nella disposizione di cui all'art. 11.2.d *LETA* è la contestuale previsione del necessario rispetto delle indicazioni tecniche fornite dal committente. Queste, infatti, difficilmente potrebbero essere distinguibili dalle direttive tecniche che tradizionalmente consentono di configurare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato: proprio in ragione di tale aporia interpretativa, nella dottrina spagnola vi è chi ha

---

[73] Lo osserva STSJ Andalucía Málaga 8 maggio 2014, rec. n. 357/2014.

[74] Si ricorda come tale filone sia comune anche alla giurisprudenza italiana: cfr. *supra* cap. 1, par. 5.

[75] Cfr. HERNÁNDEZ MARTÍNEZ M., *El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente. Delimitación Conceptual y Ámbito de Aplicación*, cit., 141.

constatato come all'interprete non resterebbe altra soluzione che affidarsi ai tradizionali criteri impiegati per distinguere il lavoro autonomo da quello subordinato[76]. Altre voci hanno ipotizzato che all'espressione «*indicazioni tecniche*» vada attribuita un'accezione di carattere generale, differente dal potere di conformare le modalità tecniche di esecuzione della prestazione tipico del potere direttivo, e meno penetrante, altresì, rispetto alla funzionalizzazione all'organizzazione d'impresa che sarebbe insita nell'etero organizzazione dei tempi e dei luoghi di lavoro[77]. Nell'incertezza creata dal dato normativo, la giurisprudenza ha ritenuto subordinata l'attività svolta secondo il rispetto di turni prestabiliti dal committente[78], non così, invece, quando svolta secondo turni concordati tra diversi lavoratori[79]. Compatibile con l'autonomia giuridica necessaria per la configurazione di un contratto di *TRADE* sono stati ritenuti anche il necessario rispetto delle indicazioni tecniche contenute in un manuale fornito dal committente[80], lo svolgimento di dimostrazioni a domicilio[81], l'obbligo di indossare indumenti forniti dal cliente principale[82].

Al fitto novero di requisiti sostanziali che, come detto, devono concorrere simultaneamente ai fini di consentire al lavoratore autonomo di godere della condizione di dipendenza economica, si aggiungono, infine, alcune previsioni di carattere formale e procedimentale. Sotto il primo aspetto, è l'art. 12 *LETA* a prevedere l'obbligo di forma scritta per il contratto di lavoro autonomo

---

[76] Lo suggerisce PEREZ REY J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales*, cit., 39.

[77] Questa è l'opinione che emerge dal complesso delle osservazioni di HERNÁNDEZ MARTÍNEZ M., *El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente. Delimitación Conceptual y Ámbito de Aplicación*, cit., 141 ss., spec. 144.

[78] Si veda nuovamente, in proposito, STSJ País Vasco 16 dicembre 2014, rec. n. 2372/2014.

[79] Cfr. STSJ C. Valenciana 24 luglio 2014, rec. n. 272/2014.

[80] Anche su questo punto si rinvia a STSJ Andalucía Málaga 8 maggio 2014, rec. n. 357/2014.

[81] Cfr. STSJ País Vasco 25 febbraio 2014, rec. n. 244/2014.

[82] Cfr. STSJ Cataluña 18 novembre 2015, rec. n. 4517/2015.

economicamente dipendente. In una prima fase, nel silenzio della norma si era posto il problema se tale requisito dovesse intendersi *ad substantiam*. La questione è stata risolta in senso negativo dal *Tibunal Supremo*, secondo cui il requisito, in difetto di esplicita previsione normativa, non può che intendersi solo *ad probationem*, con la conseguenza che, in assenza di forma scritta, debba scattare una presunzione relativa di rapporto a tempo indeterminato[83]. Tale conclusione è poi stata fatta propria anche dal legislatore, che, mediante la *Disposición final segunda* della *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social* (*LRJS*) ha modificato il quarto comma dell'art. 12 *LETA*, introducendovi il principio appena menzionato.

A differenza dell'obbligo di forma scritta, in ogni caso, natura di requisito costitutivo deve essere attribuita a un vincolo ulteriore, di natura procedimentale[84]: l'art. 11 *bis LETA*, infatti, prevede che il lavoratore autonomo che intenda vedersi riconosciuto come *TRADE* sia obbligato a comunicare al cliente principale l'esistenza della situazione di dipendenza economica. La *ratio* sarebbe la tutela del diritto del committente di essere portato a conoscenza di una circostanza di fatto in grado di giocare un ruolo rilevante sotto il profilo della disciplina del rapporto. Solo il lavoratore, ovviamente, essendo a conoscenza della consistenza dei propri redditi, è in grado di accertare l'eventuale sussistenza del requisito. Che l'obbligo di comunicazione costituisca un requisito indispensabile lo si ricava dal testo dello stesso art. 11 *bis*, secondo cui, solo nel caso in cui il cliente neghi il

[83] Cfr. STS 11 luglio 2011, rec. n. 3956/2010.

[84] La dottrina spagnola è compatta nel qualificare l'obbligo di comunicazione della situazione di dipendenza economica alla stregua di un requisito costitutivo. Si vedano PEREZ REY J., *El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales*, cit., 52; FERNÁNDEZ DÍEZ A., *Calificación del autónomo como trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)*, Revista de Información Laboral, 2012, 20; LUJÁN ALCARÁZ J., *Los trade, tres años después*, Aranzadi Social, n. 17, 2011 (BIB 2010/2927); 2-3; SELMA PENALVA A., *La forma en el contrato de TRADE ¿es verdaderamente un elemento constitutivo?*, Aranzadi Social, n. 77, 2011 (BIB 2010/3180), 3.

riconoscimento nel contratto della qualità di *TRADE*, oppure sia trascorso un mese dalla data della comunicazione senza tale formalizzazione, il lavoratore può agire per l'accertamento giudiziale della dipendenza economica. Va, infine, sottolineato che l'assetto descritto vale nel caso in cui la comunicazione del prestatore sia anteriore all'instaurazione del rapporto contrattuale. Qualora, infatti, la situazione di dipendenza economica sopravvenga nel corso di una relazione di lavoro autonomo già instaurata, l'art. 12.3 *LETA* dispone che il rapporto prosegua secondo la regolamentazione originariamente pattuita, salvo che le parti siano concordi nel modificarle: in tal caso, dunque, anche in presenza di tutti i requisiti di legge, il lavoratore potrà essere riconosciuto come *TRADE* solo con il consenso del committente.

2.2. I punti critici e le ragioni di una diffusione limitata.

La possibilità di vedere riconosciuta la propria qualità di *TRADE* solo con il consenso del cliente principale, qualora il requisito della dipendenza economica subentri in un momento successivo a quello della conclusione del contratto, rappresenta un *vulnus* evidente all'effettività del sistema predisposto dal legislatore spagnolo. Difficilmente, da un lato, il committente potrà acconsentire a riconoscere volontariamente un trattamento che comporta oneri aggiuntivi a suo carico. Dall'altro, la possibilità che il prestatore non abbia la contezza della propria dipendenza economica già *in limine* al momento della stipulazione del contratto è tutt'altro che remota, se si considera che in molti casi non risulta possibile conoscere esattamente l'esatto importo della controprestazione per i servizi offerti che il lavoratore percepirà in concreto, posto che esso potrà variare in funzione del volume di lavoro prestato o dei risultati conseguiti[85].

[85] Lo fa notare HERNÁNDEZ MARTÍNEZ M., *El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente. Delimitación Conceptual y Ámbito de Aplicación*, cit., 101.

A tale considerazione, si aggiunga l'impossibilità di escludere *in toto* l'eventualità che, anche quando il lavoratore sia originariamente a conoscenza della propria situazione di dipendenza economica, questi possa essere dissuaso dall'effettuare la relativa comunicazione al cliente per il timore che quest'ultimo decida di non concludere il contratto, e ciò proprio al fine di non accollarsi i maggiori oneri connessi alla formalizzazione del rapporto di lavoro autonomo ai sensi degli artt. 11 ss. *LETA*. D'altro canto, la *ratio* della natura costitutiva dell'obbligo di comunicazione, come accennato, è quella di tutelare la libera volontà contrattuale del committente, consentendogli di conoscere previamente la disciplina sostanziale che si dovrà applicare al rapporto, la quale dipende – anche – dalla sussistenza di un requisito di cui egli non ha alcun modo di avere conoscenza diretta.

Si può concludere, dunque, che è il criterio quantitativo di misurazione della dipendenza economica a portare con sé un'evidente aporia. Ciò tanto più se si considera – come si è osservato a proposito dei requisiti di legittimità del ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ordinamento italiano – che basare la sussistenza di una fattispecie su elementi quantitativi, per di più variabili nel tempo, priva la fattispecie stessa del necessario carattere di stabilità[86]. Come efficacemente sintetizzato, «*questo paradosso applicativo è la conseguenza inevitabile della tecnica legislativa adottata, consistente nell'elevare a dato essenziale di fattispecie un requisito quantitativo che si pone al di fuori della struttura contrattuale, in quanto del tutto estraneo al modo di essere della prestazione e all'assetto di interessi e poteri tra le parti*[87]».

Mediante la fissazione di una rigida soglia quantitativa quantificata in percentuale sui redditi del prestatore, oltre che in virtù dell'elevato numero di

---

[86] Cfr. RAZZOLINI O., *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell'ordinamento spagnolo*, DLRI, 2011, 638.

[87] Così, ancora, RAZZOLINI O., *Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell'ordinamento spagnolo*, cit., 644.

requisititi sia di natura sostanziale che procedimentali che devono sussistere cumulativamente, si sarebbe finito col generare una situazione di mancanza di protezione nei confronti di un numero considerevole di attività professionali. Vi sarebbe, in sostanza, un numero elevato di prestatori che, pur non impiegati nell'ambito di relazioni in grado di soddisfare tutti i requisiti previsti dalla *LETA*, da un punto di vista sociologico, oltre che reddituale, potrebbero senz'altro rientrare nel profilo tipico dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti[88].

Le rigidità poste dai requisiti di legge sono in grado di spiegare le ragioni della scarsa diffusione che la fattispecie ha avuto nel mercato del lavoro spagnolo[89]. A testimonianza dell'impatto debole avuto dalla riforma, basti pensare che nell'anno 2010, a fronte della stimata esistenza di circa 400.000 lavoratori autonomi impegnati ad offrire servizi a beneficio di una sola impresa o quasi, i contratti *TRADE* iscritti nell'apposito registro risultavano solo 20.000[90]. È vero che, come evidenziato in dottrina, anche il novero di tutele sostanziali correlate alla situazione di dipendenza economica sarebbe apparso, sotto certi profili, piuttosto insoddisfacente. Da un lato, infatti, si è evidenziato che la protezione accordata al *TRADE* risulterebbe minimale, nonché rimessa in

---

[88] Queste sono le conclusioni, sostanzialmente affini, cui giungono CRUZ VILLALÓN J., *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, cit., 295; HERNÁNDEZ MARTÍNEZ M., *El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente. Delimitación Conceptual y Ámbito de Aplicación*, cit., 93.

[89] Cfr. PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo, verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, WP CSDLE.IT 235/2015, 18.

[90] Riporta questi dati CRUZ VILLALÓN J., *Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna*, cit., 294. Le statistiche sulla diffusione della fattispecie del *TRADE* nel mercato del lavoro spagnolo sono contrastanti, ma indicano comunque dati di modesta entità. Il dato fornito relativamente all'anno 2014 dall'*Instituto Nacional de Estadístca* parla dell'esistenza di 258.000 *TRADE* (fa riferimento a questo dato l'*Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos*, nel sito www.upta.es). Più in linea con il dato riportato dalla citata dottrina è la cifra che emerge dal rapporto del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social* (reperibile al sito www.sepe.es), secondo cui, al primo trimeste del 2016, il numero di *TRADE* iscritti al regime previdenziale obbligatorio risultava solamente di 10.071.

misura eccessiva all'autonomia negoziale[91]. Per altro verso, seppur col pregio di guardare al lavoro autonomo in modo ampio e sistematico, senza confonderlo con quello subordinato, la disciplina spagnola, sotto il profilo dei contenuti, somministrerebbe tipologie di tutele molto simili a quelle tipiche del lavoro subordinato, tendendo, di fatto, a riprodurre una logica che ricorda la tradizionale tendenza espansiva del diritto del lavoro[92]. Ad ogni modo, a prescindere dall'adeguatezza del trattamento sostanziale collegato, sembrano proprio i criteri di individuazione della fattispecie a limitarne la diffusione. Una proposta di correzione dell'assetto attuale che tiene conto delle aporie analizzate è stata avanzata da chi ha evidenziato come, all'eliminazione di ogni criterio quantitativo fondato sulla dipendenza reddituale e quindi all'eliminazione della necessaria individuazione di un cliente principale nei cui confronti formalizzare lo *status*, dovrebbe seguire la costruzione della nozione attorno al concetto non di «*dipendenza*», bensì di «*debolezza*» economica[93]. A tale condizione, in ragione dell'integrazione di alcuni parametri, il lavoratore autonomo potrebbe accedere a prescindere dalla relazione con uno specifico cliente, così come il ventaglio di tutele proposte, di natura eminentemente fiscale e previdenziale, non inciderebbe in alcun modo sui costi sostenuti dai diversi committenti. La tendenza a promuovere l'auto imprenditorialità e il lavoro autonomo mediante incentivi di natura fiscale e contributiva, del resto, in questo preciso momento storico sembra animare in modo deciso gli intenti del legislatore spagnolo[94].

---

[91] Cfr. PAZOS PEREZ A., *Regimen Juridico del Trabajo por Cuenta Propria con especial referencia al trabajador autonomo economicamente dependiente (Trade)*, Dereito, cit., 92.

[92] Cfr. PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo, verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, WP CSDLE.IT 235/2015, 19.

[93] Cfr. SANTORO PASSARELLI G., *El trabajo autónomo económicamente dependiente en Italia, Documentacion Laboral*, 98/2013, 17-18.

[94] Sul punto, si rinvia a ESCUDERO PRIETO A., *El fomento del autoempleo: una vía alternativa frente a la contratación laboral. Anáisis de los incentivos al trabajo autónomo para personas de edad*

3. Il modello di regolazione "a cerchi concentrici" del Regno Unito.

Anche il Regno Unito nel corso degli ultimi decenni è stato interessato da mutamenti del sistema economico che hanno avuto importanti ripercussioni sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro. Come in altri Paesi d'Europa, si è transitati da un tessuto produttivo di stampo manifatturiero verso un sistema economico basato sulla commercializzazione di servizi: il conseguente progressivo abbandono del modello di produzione fordista ha favorito forme di impiego più idonee a rispondere alla crescente esigenza di flessibilità. Proprio il tramonto del modello fordista, nell'ambito del quale alla tendenza ad esaurire l'intero processo produttivo a livello della singola azienda seguiva l'abitudine a impiegare forza lavoro sulla base di relazioni di impiego standardizzate, ha favorito quel fenomeno di disgregazione del processo produttivo noto come *vertical disintegration*[95].

Conseguentemente, è cresciuto il bisogno delle imprese di reperire forza lavoro flessibile: a tale esigenza si è fatto fronte, innanzitutto, attraverso la sempre più frequente assunzione di lavoratori *in outsourcing*[96]. Si è così notevolmente diffuso il ricorso agli *agency workers*: il lavoro tramite agenzia in altri ordinamenti, come quello italiano, è certamente uno specchio delle esigenze di flessibilità sempre più insite al mercato del lavoro ma la sua regolamentazione non è tema che intreccia direttamente quello relativo alla dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato. Seppur con alcune peculiarità, che derivano dalla struttura trilaterale del rapporto, nel nostro ordinamento

---

avanzada en la Ley 31/2015, scritto presentato al XXVI Congreso Nacional de la Asociacion Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tenutosi a Cordoba il 2-3 giugno 2016, e in corso di pubblicazione.

[95] Per l'ampia contestualizzazione delle ripercussioni sul diritto del lavoro del Regno Unito del mutato scenario economico, si veda FREEDLAND M., *The Personal Employment Contract*, OUP, Oxford, 2003, 22.

[96] Cfr. CABRELLI D., *Employment Law in Context*, Oxford, OUP, 2014, 98 ss.

non vi sono dubbi circa il fatto che l'istituto della somministrazione di lavoro dia luogo a un contratto di lavoro subordinato. Non è così, invece, nel Regno Unito, dove le spiccate peculiarità del sistema in tema di qualificazione della natura autonoma o subordinata dei rapporti ben possono essere illustrate proprio a partire dall'esempio degli *agency workers*.

In seguito alla crescente diffusione nel mercato del lavoro, la fattispecie della somministrazione iniziò a ricevere ampia considerazione nell'ambito del *Trade Union Congress* del 2007, ove si istituì una commissione volta all'analisi delle condizioni di lavoro degli *agency workers*, che vennero giudicati privi di tutele sufficienti per impedire abusi. Infatti, la struttura trilaterale del rapporto impediva di configurare il lavoro somministrato come subordinato (*contract of employment*) - precludendo quindi l'applicazione del correlativo *corpus* di tutele - principalmente per due ragioni[97]. In primo luogo, la scissione tra il soggetto obbligato a corrispondere le retribuzioni e l'utilizzatore della prestazione lavorativa impediva di riscontrare il requisito della *mutuality of obligation*[98]. In secondo luogo, anche il *control test* non sarebbe stato pienamente soddisfatto, dal momento che il controllo inteso come selezione qualitativa sarebbe stato, in tal caso, da considerarsi appannaggio dell'agenzia, mentre il controllo sullo svolgimento della prestazione sarebbe risultato di competenza dell'utilizzatore.

L'esito ottenuto mediante la rigida applicazione dei *common law tests* era però visto come paradossale, perché privava di protezione soggetti che ben potevano svolgere la prestazione con modalità e condizioni d'impiego del tutto analoghe a quelle dei lavoratori subordinati. Dunque, un consistente filone giurisprudenziale[99] iniziò a sostenere che non fosse possibile escludere *a*

---

[97] Cfr. CABRELLI D., *Employment Law in Context,* cit., 123 ss.

[98] Sulla cui rilevanza nell'ambito del giudizio di accertamento della natura subordinata del rapporto si rinvia a quanto illustrato *supra*, cap. 1, par. 2.

[99] Si fa riferimento ai casi *McMeechan v Secretary of State for Employment* del 1997, *Frank v Reuters* del 2003, *Dacas v Brook Street Bureau Ltd.* del 2004, *Cable & Wireless plc v Muscat* del

priori, senza prendere in considerazione lo svolgimento del rapporto nel caso concreto, che l'*agency worker* potesse beneficiare dello *status* di *employee*. La veste di *employer* veniva così attribuita all'utilizzatore nei casi in cui fossero ravvisabili in concreto i consueti indici di subordinazione.

La svolta nel senso dell'ampliamento dei diritti riconosciuti agli *agency worker* si è avuta con l'attuazione dell'*Agency Workers' Directive* 2008/104/EC, effettuata nell'ordinamento britannico mediante l'emanazione delle *Agency Workers Regulations* del 2010, che hanno previsto l'estensione ai lavoratori somministrati di parte dei diritti spettanti ai lavoratori subordinati impiegati presso lo stesso soggetto che ne utilizza la prestazione[100]. L'*excursus* sull'evoluzione della disciplina applicabile ai rapporti di somministrazione, ad ogni modo, è utile, come si accennava, per sottolineare che nell'ordinamento del Regno Unito l'applicazione delle tutele connesse al lavoro subordinato dipende sì, come sostanzialmente ovunque, dalle modalità concrete di svolgimento del rapporto, ma che ciò vale anche con riferimento a prestazioni svolte in forza di tipologie contrattuali flessibili, che non necessariamente sono *ab origine* ricomprese dal legislatore nell'ambito del lavoro autonomo o subordinato.

Il passaggio ad un'economia post fordista non ha comportato esclusivamente il ricorso al lavoro somministrato, ma ha anche incrementato il reperimento in via diretta di forza lavoro assunta mediante tipi contrattuali diversi dal modello *standard*. Nella dottrina britannica, in proposito, si è parlato di flessibilità "numerica", volta cioè a fronteggiare fisiologici picchi e cali del fabbisogno di manodopera da parte delle imprese e di flessibilità "funzionale", in quanto legata non alla quantità dei soggetti occupati, ma alla possibilità di

---

2006. Il consolidamento dell'orientamento si ebbe con la sentenza della *Court of Appeal James v Greenwich Council* del 2008. Le sentenze sono consultabili nel sito del British and Irish Legal Information Institute, all'indirizzo www.bailii.org.

[100] Cfr. DEAKIN S., MORRIS G., *Labour Law*, VI ed., Hart, Oxford, 2012, 187.

fare ricorso a un'ampia varietà di tipologie contrattuali per meglio adattare le competenze dei prestatori assunti alle mutevoli esigenze del contesto e delle tecniche di produzione[101]. Ciò ha comportato l'esigenza di prevenire il rischio che tale *trend* potesse causare un eccessivo dualismo nel mercato del lavoro (cd. "*two-tier labour force*"[102]), ove al novero degli *employees* andava contrapponendosi una sempre più nutrita fetta di *atypical workers*, privi di tutele lavoristiche.

Proprio per contrastare la frammentazione del mercato del lavoro il legislatore ha fatto ricorso a una nuova nozione, quella di *worker*, che gode di un campo di applicazione intermedio rispetto a quello del lavoro subordinato (*contract of employment*) e del lavoro autonomo (*contract for services*), ed è funzionale ad estendere parte delle tutele connesse allo *status* di *employee* a prestazioni inquadrabili nell'ambito della cd. zona grigia[103]. Il concetto di *worker* è stato inizialmente impiegato nella legislazione in materia sindacale[104], con il *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* (*TULRCA*) del 1992 (s. 296), ed è stato successivamente inserito nell'*Employment Realations Act* (*ERA*), (s. 230.3), del 1996 ad opera del *Public Interest Disclosure Act* del 1998. Per *worker* si intende un soggetto che lavora in forza di un *contract of employment*, oppure in forza di qualsiasi altro contratto mediante il quale si obbliga a eseguire personalmente una prestazione lavorativa o a fornire un servizio a beneficio della controparte, che non sia il cliente o utilizzatore finale.

---

[101] Cfr. FREDMAN S, *Labour Law in Flux: Th Changing Composition of the Workforce*, ILJ, 1997, 26, 337 ss.; COLLINS H., *Employment Law*, Oxford, OUP, 2010, 36.

[102] Tale espressione è impiegata nella ricostruzione di CABRELLI D., *Employment Law in Context, cit.*, 103.

[103] Cfr. PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economicall Depedent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, cit., 172-173; PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, cit., 44-45.

[104] Cfr. SMITH I., BAKER A., *Smith&Wood's Employment Law*, Oxford, OUP, 2013, 67.

Si è osservato che, *prima facie*, la formulazione utilizzata sembrerebbe suscettibile di ricomprendere tutte le tipologie di *atypical workers*, ma, in realtà, l'obiettivo del legislatore è stato quello di escludere dalla nozione solo i lavoratori genuinamente autonomi[105], superando la tradizionale impostazione secondo cui la protezione legislativa era limitata ai soli *employee*. Infatti, la nuova nozione è funzionale proprio, come detto, all'estensione di alcune tutele a un'area in grado di ricomprendere anche le relazioni di lavoro autonomo con tratti di dipendenza, situazione, quest'ultima, individuata mediante l'impiego dei criteri dell'esistenza di un rapporto contrattuale, della personalità della prestazione e dell'assenza di contatto diretto col mercato.

La *ratio* di estensione delle tutele in tal modo perseguita è ben esemplificata anche dai successivi *leading cases* in materia. In *Byrne Brothers Ltd v Baird*[106], alcuni lavoratori impiegati nel settore dell'edilizia in forza di un contratto secondo il quale nulla era loro dovuto in caso di chiusura per ferie avevano vittoriosamente esperito un ricorso per vedersi riconosciuto il diritto di ottenere il pagamento delle retribuzioni relative ai giorni della chiusura natalizia. Ciò in quanto, pur non trattandosi di *employee*, si era comunque in presenza di soggetti che svolgevano, in forza di un contratto, attività lavorativa personale a beneficio di un committente non inquadrabile come consumatore finale. Analogo ragionamento è stato svolto nella sentenza *Wright v Redrow Homes Ltd*[107]: anche in questo caso i lavoratori si sono visti riconoscere il diritto alla retribuzione per i giorni corrispondenti alla chiusura aziendale, dal momento che, al di là del tipo contrattuale formalmente autonomo in forza del quale svolgevano la prestazione, dalla ricostruzione dell'intenzione delle parti emergeva la sussistenza di un'obbligazione a svolgere in modo continuativo e personale la prestazione dedotta nel contratto.

---

[105] Cfr. sempre SMITH I., BAKER A., *Smith&Wood's Employment Law*, cit., 69.

[106] Cfr. EAT 18th September 2001, *Byrne Brothers Ltd v Baird,* in www.bailii.org.

[107] Si veda EAT 20th May 2003, *Redrow Homes (Yorkshire) Ltd v Wright*, in www.bailii.org.

La qualificazione di un rapporto di lavoro come *worker contract* comporta, come detto, l'applicazione di alcune tutele, che godono quindi di un campo di applicazione più ampio rispetto a quello ricomprendente i soli *employees*. In particolare, ai *workers* è destinato il campo di applicazione dei diritti di cui alle *Working Time Regulations* del 1998, al *National Minimum Wage Act* del 1998, dei *"Whistleblowing" rights* di cui alle ss. 47B e 48 dell'*ERA*, delle *Part-Time Workers Regulations* del 2000, dei diritti di cui alla *section* 10 dell'*ERA* del 1999, e di quelli previsti dall' *Equality Act* del 2010.

Proprio con riferimento all'*Equality Act* del 2010, in realtà, occorre fornire una precisazione che completa il quadro in esame. La *section* 83 del provvedimento, infatti, dispone che ai fini di detta legge per «*employment*» si intende «*(a) il lavoro svolto sulla base di un* contract of employment*, di un contratto di apprendistato oppure di ogni* contract personally to do work». Nella dottrina inglese si è osservato che tale norma individuerebbe un campo di applicazione ancor più ampio rispetto alla nozione di *worker*, in quanto, facendo riferimento solamente ad un contratto in forza del quale viene svolta una prestazione di lavoro personale, sarebbe obliterato l'ulteriore requisito della mancanza di contatto diretto con il mercato[108].

In conclusione, il legislatore è pervenuto ad un modello di distribuzione delle tutele a cerchi concentrici[109]: nel cerchio più ristretto si collocano i lavoratori subordinati (*employees*), che godono di tutte le tutele previste dal diritto del lavoro; nel cerchio successivo sono compresi i *workers*, cui è esteso il novero di tutele illustrato in precedenza, tra cui, principalmente, quelle in materia di salario minimo e tempo di lavoro. In un cerchio ancora ulteriore si collocherebbero i soggetti impiegati in forza di ogni *contract personally to do work*, destinatari solo della tutela antidiscriminatoria. Nella circonferenza di raggio

[108] Cfr. CABRELLI D., *Employment Law in Context*, cit., 97.

[109] Sul punto si veda, nella letteratura italiana, MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, cit., 104-105.

massimo, infine, possono essere ricompresi tutti gli altri prestatori autonomi, compresi i piccoli imprenditori (i quali, in alcuni casi, possono beneficiare della protezione contro i rischi per la salute e sicurezza[110]).

3.1. La linea di confine tra *worker* ed *employee*: i primi indirizzi interpretativi.

Come detto, dalla *section* 230.3 dell'*Employment Relations Act* del 1996 emerge la definizione legislativa del *worker contract*, che comprende tre elementi: la necessaria esistenza di una relazione contrattuale tra le parti, l'esecuzione personale di una prestazione di lavoro, la mancanza di contatto diretto tra il lavoratore e il mercato, espressa dal requisito secondo cui il beneficiario della prestazione non deve essere classificabile come utente o consumatore finale.

Risulta di grande interesse, ad ogni modo, l'analisi dei metodi impiegati dalla giurisprudenza nel corso dei procedimenti di qualificazione operati nei casi concreti, nonché dei risultati raggiunti, che in più di un caso hanno finito con l'incidere in modo determinante sul perimetro tracciato dalla nozione legale.

Per ciò che concerne le considerazioni relative al metodo, in dottrina si è evidenziato come i giudici abbiano fatto ricorso ad approcci differenti. Talora si è impiegato il cd. *dominant purpose test*, consistente nella valutazione di tutti gli elementi caratterizzanti il concreto svolgimento del rapporto, da cui sia possibile desumere se l'opzione delle parti sia prevalentemente volta all'instaurazione di una relazione di natura commerciale oppure di natura lavoristica, in virtù della rilevanza determinante del grado di personalità della prestazione[111]. In altri casi si è fatto invece ricorso al cd. *integration test*,

---

[110] *Ibidem*. La stessa puntualizzazione è operata da DEAKIN S., MORRIS G., *Labour Law*, cit., 175, ove l'ampiezza del campo di applicazione delle tutele contro i rischi per la salute sul luogo di lavoro è ricondotta a quanto previsto a partire dal *Safety at Work Act* del 1974.

[111] Il leading case in materia è rappresentato da EAT 21st February 2007, *James v Redcats (Brands) Ltd*, consultabile in www.bailii.org.

nell'ambito del quale, mediante l'analisi del concreto atteggiarsi del rapporto, si ricava se il prestatore debba considerarsi integrato nell'organizzazione produttiva del cliente oppure no, e, quindi, se lo stesso si trovi o meno in una situazione di contatto diretto con il mercato[112]. La contrapposizione di metodo, in ogni caso, risulta stemperata da quelle pronunce che hanno osservato come la personalità della prestazione e la mancanza di contatto diretto con il mercato siano due criteri che, benché distinti nella formulazione del legislatore, in concreto risultano spesso tanto connessi da richiedere l'analisi delle medesime circostanze di fatto al fine di desumerne la ricorrenza nel caso concreto[113]. Tale conclusione emergerebbe anche dalla *ratio* che caratterizza il riferimento di alcune tutele alla nozione di *worker*, che sarebbe, come è stato da più parti sottolineato, quella di tutelare il lavoro non giuridicamente subordinato ma caratterizzato da dipendenza economica, situazione che sarebbe in qualche misura presupposta dal legislatore, che pure non ha optato per l'impiego di criteri quantitativo-reddituali[114]. Tale prospettiva sembra essere alla base anche dell'atteggiamento inclusivo inizialmente adottato dalla giurisprudenza, ben condensato nelle argomentazioni offerte nel caso *Byrne Brothers v Baird*: la ragione per cui si ritiene che i lavoratori subordinati necessitino di protezione è la loro condizione di dipendenza nei confronti del datore di lavoro. Il proposito della

---

[112] Si veda, in proposito, EAT 21st December 2005, *Development Construction Ltd. v Williams*, in www.bailii.org.

[113] Così osserva EWCA 24th July 2012, *The Hospital Medical Group Ltd v Westwood*, in www.bailii.org.

[114] Tale opinione affiora in DEAKIN S., MORRIS G., *Labour Law*, cit. 179-180; PERULLI A., *Subordinate, Autonomous and Economicall Depedent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, cit., 172; DEAKIN S., *Interpretare i contratti di lavoro: giudici, datori di lavoro, lavoratori*, DRI, 2004, 598. In modo analogo, nella dottrina inglese si è fatto riferimento alla necessità di tutelare una forma di dipendenza non solo economica ma anche di natura sociale e, in un certo senso, psicologica (cfr. DAVIDOV G., *Who is a Worker?*, ILJ, 2005, 62-63).

normativa (nel caso concreto il riferimento era alle *Working Time Regulations*) è quello di estendere la protezione a quei lavoratori che si trovano sostanzialmente ed economicamente nella stessa posizione[115].

Tale visione più sostanzialistica è stata, successivamente, messa in discussione da un indirizzo giurisprudenziale più formalistico, che ha finito col restringere sensibilmente la nozione di *worker* e, conseguentemente, il campo di applicazione delle tutele ad essa connesse.

Determinante, nella direzione di una svolta in senso restrittivo, è stato il caso *Jivraj v. Haswani*, relativo alla validità, nell'ambito di un contratto di *joint venture*, della clausola che prevedeva la devoluzione di ogni eventuale controversia ad un collegio di tre arbitri, che avrebbero giudicato sulla base del diritto inglese[116]. Il sig. *Haswani* lamentava la nullità della clausola, in quanto essa prevedeva che i tre arbitri avrebbero dovuto essere scelti tra soggetti membri della comunità ismailita, ciò che avrebbe costituito un esempio di discriminazione per motivi religiosi. Si trattava dunque di stabilire se gli arbitri potevano definirsi «*employed*» nel senso richiesto dalla normativa antidiscriminatoria. Si ricorda, in proposito, che l'Equality Act del 2010 individua il proprio campo di applicazione a tutti i soggetti «*employed under a contract of employment* […] *or a contract personally to do work*». La *Court of Appeal*, nel caso di specie, aveva accolto la tesi del sig. *Haswani*, ritenendo il rapporto per la prestazione di un servizio instaurato tra i contraenti e gli arbitri inquadrabile nell'ambito della fattispecie *contract personally to do work*. Non così, però, ha ritenuto la *Supreme Court*, che, rovesciando l'approdo dei giudici di grado inferiore, ha concluso che non fosse possibile applicare le tutele antidiscriminatorie di cui all'*Equality Act* al rapporto in esame, non suscettibile di essere incluso nel campo di applicazione della legge. La motivazione era

[115] Così si esprime EAT 18th September 2001, *Byrne Brothers (Formwork) Ltd. V Baird & Ors*, consultabile in www.bailii.org.

[116] Cfr. SC 27th July 2011, *Jivraj v Hashwani*, in www.bailii.org.

fondata, in sostanza, su un'argomentazione estremamente formalista: il riferimento al *contract personally to do work*, secondo l'interpretazione della *Supreme Court*, non si sarebbe potuto leggere indipendentemente dalla locuzione «*employed under*», che testimonierebbe la volontà del legislatore di circoscrivere la tutela antidiscriminatoria all'ambito delle relazioni di «*employment*»[117]. Oltre alla valorizzazione di tale locuzione presente nel dettato normativo, la Supreme Court, ai fini della propria decisione, fa altresì riferimento alla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea e, in particolare, al caso *Debra Allonby*[118]. In tale sentenza, la Corte, per decidere se una prestazione lavorativa fosse da ricomprendere nel campo di applicazione della normativa comunitaria in materia di divieto di discriminazione del trattamento retributivo in ragione del sesso, si rifaceva al proprio orientamento in materia di libera circolazione dei lavoratori, secondo il quale, tra gli altri criteri, è necessario l'esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro, in altre parole l'elemento della subordinazione. Ritenendo di dover applicare lo stesso principio al campo di applicazione del diritto antidiscriminatorio interno, e trovando supporto nella formulazione letterale della *section* 83 dell'*Equality Act* del 2010, dunque, la *Supreme Court* ritenne che per potersi configurare l'esistenza di un *contract personally to do work* fossero comunque da accertare in concreto gli elementi che qualificano una prestazione come di lavoro subordinato: la *mutuality of obligation* e la *subordination*.

Il primo dei due elementi costituisce un indispensabile *common law test* per l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro e consiste nell'esistenza di un vincolo durevole di corrispettività tra l'obbligazione di

[117] Si rinvia, per la dettagliata analisi della pronuncia, a MCCRUDDEN C., *Two Views of Subordination: The Personal Scope of Employment Discrimination Law in Jivraj v. Haswani*, ILJ, 2012, *passim*, spec. 38-39.

[118] In relazione al caso *Debra Allonby*, si rinvia alle considerazioni svolte *supra*, cap. 1, par. 3.

svolgere la prestazione e quella di pagare la retribuzione[119]. Come autorevolmente spiegato, tale requisito può essere accostato a quello della continuità che si individua nel nostro ordinamento nel caso dei rapporti di durata in senso tecnico[120]. Benché, come detto, la giurisprudenza inglese abbia introdotto un riferimento a tale elemento anche ai fini della qualificazione del rapporto come *worker contract*, vi è stato chi ha osservato fin da subito come in tal caso fosse opportuna una differenziazione rispetto al concetto di *mutuality* proprio del *contract of employment*: Per integrare la nozione di *worker* sarebbe stata sufficiente quella che è stata definita come bilateralità della relazione, ovvero l'esistenza di obbligazioni reciproche tra le parti anche durante il corso dell'esecuzione del contratto, a differenza della situazione in cui l'obbligo di pagamento del corrispettivo fosse sorta soltanto a servizio prestato od opera consegnata[121]. Allo stesso modo, come detto, la *Supreme Court* nel caso *Jivraj v Haswani*, nel solco della giurisprudenza della Corte di Giustizia, riteneva che ai fini dell'integrazione di un *contract personally to do work* andasse altresì accertata la sussistenza del requisito della *subordination*, ovvero dell'assoggettamento al potere direttivo.

In seguito, tale tendenza è stata confermata, almeno in un primo momento, dalla *Court of Appeal* nel celebre caso *Bates van Winkelhof v Clyde*[122], ove, in ragione di un'argomentazione *a fortiori*, la sussistenza della *subordination* è stata ritenuta necessaria anche ai fini dell'integrazione della fattispecie del *worker contract*; ciò dal momento che tale figura, nel disegno legislativo, rappresenta un sottoinsieme per aggiunta di un requisito rispetto al *contract personally to do*

---

[119] Cfr. A. PERULLI, *Subordinate, Autonomous and Economical Depedent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, cit., 160 ss.

[120] Cfr., sul punto, DEAKIN S., *Interpretare i contratti di lavoro: giudici, datori di lavoro, lavoratori*, cit., 593.

[121] Questa è l'analisi di DEAKIN S., MORRIS G., *Labour Law*, cit. 179.

[122] Cfr. EAT *Bates van Winkelhof v Clyde CO LLP & Anor*, 26th April 2012, in www.bailii.org.

work, cui la pronuncia della *Supreme Court* nel caso *Jivraj v Haswani* faceva propriamente riferimento[123].

3.2. Gli approdi giurisprudenziali più recenti: l'espansione della nozione.

L'orientamento giurisprudenziale appena illustrato, a tutta evidenza, finiva con il restringere in modo notevole il campo di applicazione della fattispecie del *worker conract*, se non, a ben vedere, per svuotarlo completamente. Proprio questa considerazione è stata alla base della posizione fortemente critica espressa da dottrina autorevole: se la locuzione «*employed under*» andasse interpretata nel senso della necessaria sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato la successiva fattispecie del *contract personally to do work* non risulterebbe altro che una scatola vuota, inutilmente contemplata dal legislatore, in quanto non vi sarebbe stato dubbio alcuno circa l'applicabilità del diritto antidiscriminatorio ai lavoratori subordinati[124]. Tali considerazioni varrebbero allo stesso modo con riferimento alla fattispecie del *worker contract*. Si aggiunga che, sostiene la stessa dottrina, non vi sarebbe alcuna ragione per ritenere – come fa la *Supreme Court* nel caso *Jivraj* – che il campo di applicazione del diritto antidiscriminatorio europeo e di quello interno debbano sempre necessariamente corrispondere.

Recependo, in sostanza, tali critiche, la *Supreme Court* ha recentemente ribaltato il suo precedente orientamento, proprio in occasione della pronuncia conseguente all'impugnazione della sentenza della *Court of Appeal* esaminata in chiusura del paragrafo precedente: con la pronuncia *Clyde v Bates van Winkelhof*[125], la Corte ha riproposto una nozione di *worker contract* più aderente

[123] Sviluppa queste argomentazioni CABRELLI D., *Employment Law in Context*, cit., 114.

[124] Cfr. FREEDLAND M., KOUNTOURIS N., *Employment Equality and Personal Work Relations – A Critique of Jivraj v Hashwani*, ILJ, 2012, 56 ss., spec. 58.

[125] Cfr. SC 21st May 2014, *Clyde & Co v Bates van Winkelhof*, in www.bailii.org.

alla lettera della legge, favorendo, dunque, un conseguente allargamento del campo di applicazione delle tutele connesse.

Riformando il giudizio della *Court of Appeal*, infatti, la *Supreme Court* ha stabilito che è da considerarsi errata la prassi, fino ad allora invalsa nella giurisprudenza, di aggiungere ulteriori requisiti a quanto stabilito dalla *section* 230 dell'*ERA*. Si argomenta, in un passaggio della pronuncia, che «*il problema dell'individuazione del campo di applicazione dei diritti dei lavoratori nel singolo caso concreto non può essere risolto mediante l'aggiunta del "misterioso ingrediente" della* subordination *ai concetti di* employee *e* worker». I requisiti di legge (personalità della prestazione e assenza di contatto diretto con il mercato) sono di per sé sufficienti, a parere del giudicante, ai fini della delimitazione della nozione di *worker*, che non necessita, pertanto, di essere integrata in via giurisprudenziale mediante l'aggiunta dei requisiti della *subordination* e della *mutuality of obligation*, quest'ultima non da intendersi, perlomeno, nel suo contenuto più pregnante, affine al concetto di continuità in senso tecnico. La differenziazione tra *employee* e *worker* – si è osservato – sarebbe dunque divenuta, in tal modo, più netta che in precedenza: secondo tale ultimo approdo, infatti, la distinzione tra le due categorie pare doversi considerare qualitativa e non più come meramente quantitativa[126]. Il mutamento di indirizzo, si è detto, autorizza a ritenere che il perimetro della nozione di *worker* debba essere riportato all'originario intento del legislatore, nonché alla *ratio legis* di estensione delle tutele al novero di prestatori non giuridicamente subordinati ma economicamente dipendenti inizialmente individuata dalla stessa giurisprudenza, come ad esempio nel citato caso *Byrne Brothers v Baird*[127].

---

[126] Cfr. PRASSL J., *Members, Pertners, Employees, Workers? Partnership Law and Employment Status revisited. Clyde & Co LLP v Bates van Winkelhof*, ILJ, 2014, 502.

[127] Cfr., ancora, PRASSL J., *Members, Pertners, Employees, Workers? Partnership Law and Employment Status revisited. Clyde & Co LLP v Bates van Winkelhof*, cit., 503.

Il mutamento di indirizzo giurisprudenziale illustrato può avere una ricaduta sistematica di notevole impatto anche per quanto riguarda il problema della regolamentazione dei cd. *Zero Hours Contract*, tipologia contrattuale diffusasi nel Regno Unito in una situazione di sostanziale vuoto normativo, in forza della quale, da un lato, il datore di lavoro ha il diritto di variare discrezionalmente il numero delle ore della prestazione lavorativa, entro l'intero intervallo compreso tra il tempo pieno e le zero ore, e, dall'altro, il lavoratore viene retribuito solo proporzionalmente al periodo lavorato. In passato, come è stato spiegato di recente, la difficoltà di individuare un novero di tutele sostanziali applicabili a tali rapporti si spiegava con l'impossibilità di ravvisare la *mutuality of obligations* in situazioni dove lo svolgimento della prestazione e il correlativo obbligo di corrispondere un corrispettivo era solo eventuale[128]. Dal momento che anche la recente regolazione predisposta dal legislatore in forza dello *Small Business, Enterprise and Employment Act* del 2015 appare scarna, perché si limita a vietare l'inserimento di un obbligo di esclusiva in tali contratti "a zero ore", la soluzione al vuoto di tutele sostanziali potrebbe consistere proprio nella possibilità di inquadrare tali rapporti, quando sussistano i requisiti di legge, nell'ambito della nozione di *worker contract*, atteso che non è più da considerarsi necessaria la sussistenza degli ulteriori elementi della *mutuality of obligations* e della *subordination*.

[128] Per un'analisi sul punto, cfr. ADAMS A., FREEDLAND M., PRASSL J, *«Zero Hours Contracts» in the United Kingdom: Regulating Casual Work, or Legitimating Precarity?*, DLRI, 2015, 529 ss., spec. 542.

CAPITOLO QUARTO. L'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 nel quadro delle precedenti esperienze di diritto interno e comparato.

1. Abolizione del lavoro a progetto e collaborazioni eterorganizzate: il nuovo assetto regolativo del lavoro parasubordinato.

Come detto nei capitoli precedenti, nel corso degli ultimi anni anche l'ordinamento italiano è stato caratterizzato dal progressivo mutamento di quella che si può definire come linea di confine tra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo, e che costituisce l'antecedente logico giuridico per l'individuazione del campo di applicazione delle tutele lavoristiche. Ciò è avvenuto, per un verso, in virtù dell'emersione di orientamenti giurisprudenziali volti a riconoscere l'esistenza di una nozione cd. attenuata di subordinazione, con riferimento a quelle prestazioni di lavoro che, in ragione del loro peculiare contenuto, si discostano sensibilmente dal paradigma social tipico che identifica il lavoratore subordinato con quello assoggettato a un costante e capillare potere di direzione[1]. Per altro verso, nella stessa direzione ha sempre con più costanza operato anche il legislatore, che, pur non intervenendo direttamente sull'art. 2094 cod. civ., come visto, da un lato ha operato sul piano del riconoscimento di maggiori tutele sostanziali al lavoro autonomo coordinato e continuativo, dall'altro ha finito con l'ampliare, almeno indirettamente, il campo di applicazione del lavoro subordinato mediante il ricorso alla tecnica della presunzione[2].

Come noto, il tema in esame è stato oggetto di un importante ripensamento a seguito dell'emanazione di uno dei decreti attuativi del cd. *Jobs Act*, in particolare il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, rubricato «*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1,*

[1] Cfr. *supra*, cap. 1, par. 5.

[2] Si rinvia a quanto esposto *supra*, cap. 2, in particolare parr. 1, 3, 4.

comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183». Tale decreto ha inciso in modo radicale sulla struttura e sulla disciplina del lavoro cd. parasubordinato. In primo luogo, va ricordato come l'art. 52 («*Superamento del contratto a progetto*») abbia disposto l'abrogazione delle disposizioni di cui agli artt. 61-69 *bis* del d.lgs. n. 276/2003, facendole salve solo per ciò che concerne la regolazione dei rapporti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto. Con ciò viene espunto dal'ordinamento sia l'obbligo di riconduzione a progetto dei rapporti di collaborazione che presentano i requisiti del coordinamento, della continuatività e della prevalente personalità, sia la correlativa presunzione assoluta di lavoro subordinato nel caso di mancata previsione proprio di un progetto genuino. Risulta espunto anche il tanto discusso art. 69 *bis*, che, al ricorrere di taluni presupposti, faceva ricadere i rapporti di lavoro stipulati con soggetti titolari di partita Iva nel campo di applicazione degli artt. 61-69. Non solo: a risultare abrogate sono anche le norme dello stesso d.lgs. n. 276/2003 che collegavano alla fattispecie del lavoro a progetto un trattamento sostanziale di maggior tutela rispetto alla disciplina applicabile *tout court* alle co.co.co. Quanto detto, come accennato, non vale per quei contratti di lavoro a progetto già instaurati al momento dell'entrata in vigore della riforma: non è mancato chi ha fatto notare come tale previsione sia potenzialmente suscettibile di estendere nel tempo in misura non irrilevante l'applicazione delle norme abrogate, se si considera che nel contratto a progetto la durata deve essere sì determinata o determinabile, ma ciò anche in relazione a un obiettivo che ipoteticamente possa richiedere un lasso di tempo non indifferente per il proprio raggiungimento[3]. Corollario del nuovo assetto, si è notato, sarebbe anche la possibilità – esclusa durante la vigenza della legge

[3] Svolge questa analisi in chiave critica SANTINI F., *Verso il "superamento" del contratto a progetto. La disciplina transitoria e gli incentivi a favore della stabilizzazione*, VTDL, 2016, 337, la quale aggiunge che, peraltro, «*la disposizione nulla prevede circa la possibilità di prorogare la collaborazione a progetto precedentemente instaurata*».

Biagi – di stipulare nuovamente rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a tempo indeterminato[4].

Il successivo secondo comma dell'art. 52 del d.lgs. n. 81/2015 prevede che resta salvo quanto disposto dall'art. 409 del codice di procedura civile, così volendo ribadire – forse «*senza peraltro che ce ne fosse davvero bisogno*[5]» – che la fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative di cui al n. 3) della norma menzionata non viene direttamente interessata dalla modifica in esame. La specificazione di cui al secondo comma dell'art. 52 va letta in combinazione a quanto disposto dal primo comma della norma cardine del riassetto del lavoro parasubordinato operato dal d.lgs. n. 81/2015, ovvero l'art. 2, a mente del quale «*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*».

Le differenze che emergono sovrapponendo gli elementi di identificazione della fattispecie impiegati dall'art. 2 a quelli impiegati dall'art. 409 n. 3) c.p.c. inducono a ritenere che solo una parte del cd. lavoro parasubordinato sia suscettibile di essere ricompreso nella nuova fattispecie[6] e che, quindi, come appunto ribadito dall'art. 52, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, residua un'area di sopravvivenza per il lavoro autonomo *ex* art. 2222 cod. civ. nella sua declinazione di collaborazione coordinata e continuativa[7]. Al lavoro autonomo

---

[4] Cfr. *ibidem*.

[5] Così FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, LG, 2015, 1093.

[6] Per l'esplicita affermazione secondo cui le collaborazioni eterorganizzate non coinciderebbero con l'intero novero delle collaborazioni coordinate e continuative, costituendone un sottoinsieme ricavato per specificazione di alcuni elementi, cfr. PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, WP CSDLE.IT 272/2015, 6.

[7] Tra i primi commenti dottrinali, molti sottolineano espressamente la sopravvivenza della fattispecie del lavoro autonomo coordinato e continuativo *ex* art. 2222 cod. civ. e 409 n. 3)

coordinato e continuativo che non fosse suscettibile di ricomprensione nel campo di applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, pertanto, continueranno ad applicarsi tutte le norme di disciplina presenti nell'ordinamento e – a differenza degli artt. 61-69 d.lgs. n. 276/2003 – non abrogate. Il riferimento è, oltre alla disciplina del tipo cui di volta in volta inerisce la prestazione, alla disciplina processuale di cui agli artt. 409 e ss. c.p.c. (ossia il processo del lavoro), ivi compresa la regola di natura sostanziale concernente la rivalutazione automatica dei crediti di cui all'art. 429 c.p.c.; la disciplina sostanziale delle rinunce e delle transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ.; la tutela previdenziale costituita da un'assicurazione pensionistica obbligatoria presso la cd. Gestione separata Inps (art. 2, comma 26, legge n. 335/1995) e l'obbligo di assicurazione dei collaboratori all'Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nel caso di lavoratori che

---

c.p.c.: cfr. PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, RGL, 1/2016, 67, che parla di rapporto di «*continenza*» tra art. 409 n. 3) c.p.c. ed art. 2 d.lgs. n. 81/2015. Più in generale, cfr. anche MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, in MAGNANI M, PANDOLFO A., VARESI P.A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2016, 8, PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 5-6, e SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, RGL, 1/2016, 97, secondo i quali le "vecchie" co.co.co. sarebbero sopravvissute, ma con un arretramento di tutela, nonché ad esempio, *ex multis*, DI STASI A., *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer?*, VTDL, 2016, 250; MISCIONE M., *Il* Jobs Act *sulle tipologie contrattuali con certezze e qualche ambiguità (D.Lgs. n. 81 del 2015)*, LG, 2015, 1090. Per la diversa – e invero piuttosto isolata – tesi secondo cui l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 intenderebbe ricomprendere nel proprio campo di applicazione tutte le collaborazioni coordinate e continuative, non lasciando alcuno spazio residuo all'interno del solo art. 409 n. 3) c.p.c., tanto che il secondo comma dell'art. 52 sarebbe da intendersi nel senso di stabilire che alle controversie relative alle co.co.pro. già in atto si applica il rito del lavoro e non il rito ordinario, si veda TRIA L., *Le «collaborazioni organizzate dal committente» tra diritto europeo e giurisprudenza di legittimità. Gli effetti del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, RGL, 1/2016, 53. Pur senza riferire la salvezza dell'art. 409 c.p.c. di cui al secondo comma dell'art. 52 del decreto 81 solo ai rapporti già in essere, esprime una tesi sostanzialmente affine, nel senso dell'idoneità dell'art. 2 a ricomprendere nel proprio campo di applicazione tutte le co.co.co. – ma, precisa ovviamente l'autore – quelle «*esclusivamente*» personali, FERRARESI M., *L'eredità del lavoro a progetto nel dibattito sul lavoro autonomo coordinato e continuativo*, VTDL, 2016, 301.

svolgano attività considerate dalla legge a rischio di infortunio oppure nel caso in cui per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti (art. 5 d.lgs. n. 38/2000) oltre a una tutela indennitaria per malattia in caso di degenza ospedaliera (art. 51, comma 1, lett. d), legge n. 488/1999); l'assimilazione dei redditi derivanti da collaborazione coordinata e continuativa a quelli di lavoro dipendente prevista dalla lett. c bis) dell'art. 47 TUIR, come modificato dall'art. 34 della legge n. 342 del 2000; la normativa concernente gli assegni al nucleo familiare, la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità, con le forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente (art. 59, comma 16, legge n. 449/1997), oltre al divieto di adibizione al lavoro della collaboratrice coordinata nel periodo di gravidanza e *post-partum*; l'applicazione al recesso del collaboratore della normativa per le dimissioni del lavoratore subordinato, e l'applicazione dei termini decadenziali previsti dall'art. 6 della legge n. 604 del 1966 anche per l'impugnazione del recesso del committente, secondo quanto disposto dall'art. 32 della legge n. 183/2010; la tutela, prevista in via sperimentale, contro la disoccupazione involontaria (Dis-Coll), introdotta dall'art. 15 d.lgs. n. 22/2015 e successivamente prorogata dalla legge di stabilità 2016[8]. Si tratta di un insieme di disposizioni di eterogenea provenienza, che segnano comunque un complessivo arretramento di tutela rispetto alle previsioni della cd. legge Biagi, perché «*viene abrogato quel poco di garanzie che erano state nel tempo previste per il co.co.pro. (ad esempio in materia di compenso minimo e recesso)*[9]».

---

[8] Si occupano di ricordare quale sia ora il novero delle tutele applicabili in via generale ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ad esempio, SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*; WP CSDLE.IT 278/2015, 23-24; FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, cit., 1092.

[9] PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 47.

Quanto detto vale, chiaramente, per quelle collaborazioni che risultassero prive dei requisiti di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015; per quelle incluse nel campo di applicazione della norma, invece, si prospetta l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato. In dottrina si è subito osservato come tale norma, quantomeno sul piano teorico, generi sofferenze esegetiche di notevole portata, sia con riferimento all'esatta dimensione da attribuire ai criteri impiegati per l'individuazione della fattispecie, sia con riferimento alla natura stessa da attribuire alla medesima fattispecie (che sembra collocarsi a mezza via tra l'autonomia propria delle co.co.co. e la subordinazione che viene richiamata in punto di disciplina applicabile). Proprio perché pare non essersi curato di simili nodi problematici – che si avrà modo di approfondire in seguito – il legislatore – si legge in taluni dei primi commenti dottrinali – sembra essere stato animato da un intento pragmatico[10], come emergerebbe anche, ampliando lo sguardo all'intero testo del decreto 81, dall'analisi dell'art. 54 dello stesso d.lgs. n. 81/2015, che ha previsto un meccanismo di stabilizzazione del «*precariato parasubordinato*[11]»: secondo la norma, in particolare, a decorrere dal gennaio 2016 si verifica l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto, nei casi in cui i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo; ciò, inoltre, a condizione che i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili

[10] Lo sottolineano, ad esempio, FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, I, 2016, 53; FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, cit., 1100; IMBERTI L., *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, DRI, 2016, 428; ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, WP CSDLE.IT 296/2016, 4.

[11] Così FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, cit., 1100.

pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, cod. civ., o avanti alle commissioni di certificazione (e altresì a condizione che nei dodici mesi successivi alle assunzioni i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

Se il nuovo assetto è ispirato a logiche di pragmatismo, la *ratio* dell'art. 2, come sostenuto da più parti[12], sarebbe sempre di natura antielusiva, in una sorta di ideale continuità con le norme – abrogate – del d.lgs. n. 276/2003. Anche in quel caso, infatti, si prevedeva un meccanismo idoneo all'estensione del trattamento sostanziale proprio del lavoro subordinato; tuttavia, tale esito era raggiunto mediante la ben nota presunzione assoluta di subordinazione che investiva i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa privi di progetto, mentre nel caso in esame l'estensione del campo di applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato non opera alla stregua di una conversione del rapporto dai connotati sanzionatori, bensì nel caso in cui le collaborazioni presentino i requisiti dell'esclusiva personalità, della

[12] Evidenzia, ad esempio, una linea di continuità rispetto alla *ratio* antielusiva propria della cd. legge Fornero MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., 19. Analogamente, cfr., *ex multis*, CARABELLI U., *Subordinazione e autonomia dopo il d.lgs. n. 81/2015. Introduzione*, RGL 1/2016, 3; PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, ADL, 2015, 1274; ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, cit., 4, il quale tuttavia sottolinea come lo scarno *status* protettivo ora correlato alle co.co.co. non eterorganizzate potrebbe incentivare nuovi fenomeni elusivi. Dissente espressamente circa la natura antielusiva dell'art. 2 – e la posizione appare invero piuttosto isolata – LAZZARI C., *Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/2015*, VTDL, 2016, 322, secondo cui non è necessario individuare un fine ulteriore, come quello di evitare fenomeni elusivi, oltre a quello, apparentemente chiaro, di estendere il trattamento sostanziale del lavoro subordinato a quelle collaborazioni autonome che sono caratterizzate da una dipendenza che ne determina il bisogno di protezione sociale.

continuatività e dell'eterorganizzazione con riferimento anche a tempi e luogo di lavoro.

2. I requisiti della nuova fattispecie.

Il perimetro delle collaborazioni cui fa riferimento l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 è segnato proprio dalla compresenza dei tre menzionati requisiti dell'esclusiva personalità, della continuatività e dell'eterorganizzazione. Per ciò che attiene al primo di essi, si nota come il legislatore impieghi una nozione non coincidente con quella di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c., dal momento che introduce il concetto di esclusiva personalità, laddove il codice di rito impiega quello di personalità prevalente. In dottrina si è sostenuto come l'impiego dell'avverbio «*esclusivamente*», in luogo dell'avverbio «*prevalentemente*», che compare nell'art. 409 n. 3) c.p.c., delinei un primo punto di restringimento per maggiore specificazione della nozione di co.co.org. rispetto a quella di co.co.co.[13]; in particolare, richiedere l'esclusività del carattere personale potrebbe rispondere alla *ratio* di «*ottenere la massima corrispondenza tra realtà lavorativa e apparenza*[14]», nel senso di ritenere comunque compatibile con la natura esclusivamente personale della prestazione l'uso da parte del prestatore di mezzi di natura personale essenziali per la maggior parte dei lavoratori subordinati e non (come computer o telefono cellulare). Incompatibile con tale requisito dovrebbe invece ritenersi l'ipotesi in cui il collaboratore si serva dell'ausilio del lavoro di altri, avvalendosi di dipendenti o collaboratori[15]. Proprio per la

[13] Cfr. PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, cit., 68.

[14] TRIA L., *Le «collaborazioni organizzate dal committente» tra diritto europeo e giurisprudenza di legittimità. Gli effetti del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, cit., 57.

[15] Tale interpretazione sembra trarre conferma anche dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2016, ove si spiega che per prestazioni di lavoro esclusivamente personali debbano intendersi quelle svolte «*senza l'ausilio di altri soggetti*». Sull'analisi dell'elemento

distinzione che è idoneo a creare rispetto al corrispondente requisito di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c. l'elemento in esame è stato definito come uno tra i più selettivi della nuova fattispecie[16]: ciò, va sottolineato, con particolare riguardo a quelle tesi secondo cui il legislatore del *Jobs Act* avrebbe essenzialmente voluto, mediante il primo comma dell'art. 2, riferirsi a tutte le collaborazioni coordinate e continuative, specificandone meglio i caratteri mediante il requisito dell'eterorganizzazione. Così, quello dell'esclusiva – anziché della prevalente – personalità finirebbe per risultare il vero tratto di specifica innovazione della norma[17].

Per ciò che concerne il requisito della continuatività, l'art. 2 sembra riprodurre fedelmente il testo dell'art. 409 n. 3) c.p.c., come messo in evidenza da quella dottrina che ha parlato di «*scontata conferma del requisito della continuatività*[18]». Nella direzione di rinvenire nell'art. 2 un mero richiamo all'art. 409 si è mosso anche chi, aderendo alla tesi prevalente quantomeno in giurisprudenza secondo cui la continuatività contemplata dalla norma del codice di rito non richiederebbe necessariamente che il rapporto sia qualificabile alla stregua di un contratto di durata[19], ha ribadito che, ora come in precedenza, ad essere richiesto non sarebbe il requisito della continuità in senso tecnico, bensì risulterebbe sufficiente anche solo il mero protrarsi nel tempo del profilo

---

dell'esclusiva personalità si sofferma approfonditamente TREU T., *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, ne Il libro dell'anno del diritto, Treccani, Roma, 2016, 335 ss.

[16] Cfr. GRECO R., *Le prospettive di applicazione dei criteri di distinzione fra lavoro autonomo e subordinato dopo il d.lgs. n. 81/2015*, VTDL, 2016, 280.

[17] Cfr. FERRARESI M., *L'eredità del lavoro a progetto nel dibattito sul lavoro autonomo coordinato e continuativo*, cit., 301.

[18] Così NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, ADL, 2016, 61. Circa la scarsa pregnanza del requisito in esame al fine di tracciare il perimetro della nuova fattispecie, cfr. anche GOGLIETTINO G., Jobs Act*: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato e le plausibili azioni risolutive*, DRI, 2016, 443.

[19] Sul punto cfr. *supra*, cap. 2, par. 1.

esecutivo della prestazione[20]. Rileverebbe, quindi, che la promessa di lavorare si realizzi «*entro un periodo di tempo che prende il nome di durata* […] *senza qui porre la distinzione tecnica tra contratti di durata in senso proprio o improprio*[21]».

Tale linea interpretativa è però tutt'altro che univoca in dottrina: autorevoli opinioni, infatti, hanno messo in luce come dalla complessiva lettura della nuova norma si rinverrebbero elementi idonei ad influire sul tradizionale dibattito relativo alla natura del requisito della continuatività di cui al n. 3) dell'art. 409. In particolare, tra i due diversi orientamenti – a mente dei quali, secondo il primo, le co.co.co. si sarebbero sempre caratterizzate per la medesima continuità che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, mentre, in forza del secondo, esse avrebbero richiesto che la prestazione fosse continua anche solo sotto il profilo esecutivo e non anche necessariamente con riferimento a quello causale – qualcuno ha scritto che ora «*nel nuovo contesto tracciato dall'art. 2 la prima delle due soluzioni appare preferibile*[22]». Il quadro descritto pare delineare una scissione dottrinale tra coloro che, sostenendo che i rapporti di cui all'art. 2 non siano contratti di durata in senso tecnico, ritengono il requisito della continuatività posto da tale norma come coincidente con quello di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c. e come diverso rispetto

---

[20] Cfr. PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, cit., 70-71, ove si suggerisce di fare riferimento, quale indice per ritenere accertato il requisito della continuatività, all'eventuale superamento del «*tetto massimo di durata temporale della prestazione che si può richiedere al lavoratore accessorio, che si ricava dividendo il corrispettivo complessivo massimo consentito per l'importo orario dettato con decreto ministeriale*». In modo analogo conclude ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, cit., 16.

[21] OCCHINO A., *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, VTDL, 2016, 225.

[22] Così RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, WP CSDLE.IT 266/2015, 8. Alle medesime conclusioni giunge SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*; cit., 14. Per la tesi secondo cui la continuità richiesta dall'art. 2 sarebbe la medesima del lavoro subordinato, a differenza del caso di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c., cfr. anche PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 40.

alla continuità propria del lavoro subordinato, e coloro i quali, sostenendo che l'art. 2 faccia riferimento a contratti di durata in senso tecnico, interpretano invece la continuatività di cui all'art. 2 stesso come coincidente con quella propria del lavoro subordinato e come differente rispetto a quella che caratterizza le co.co.co. Quest'ultimo orientamento, in particolare, sottolinea come nella nuova norma il termine continuatività andrebbe inteso nel senso di «*disponibilità continuativa*[23]» nel tempo del prestatore di lavoro, e ciò anche richiamando la giurisprudenza in tema di individuazione del vincolo di subordinazione nel caso delle cd. professioni intellettuali[24], soprattutto con riferimento al settore del lavoro giornalistico, ove – stante l'impossibilità di individuare l'esercizio di un penetrante potere di conformazione delle modalità tecniche di esecuzione della prestazione – l'esercizio del potere direttivo andrebbe ravvisato nel duraturo stato di attesa del lavoratore che consente al datore di lavoro, nei limiti contrattualmente stabiliti, di disporre delle energie e dell'intelligenza del lavoratore per i fini di volta in volta scelti.

Detto altrimenti, nelle co.co.co. la durata sarebbe determinata dallo scopo, mentre nell'ambito delle co.co.org. essa sarebbe determinata solo in funzione del tempo[25].

In ciò si coglierebbe anche lo stretto nesso tra l'elemento temporale della durata e il potere esercitato dal committente (ciò vale per il caso del coordinamento e, in misura ancora maggiore, per l'eterorganizzazione): infatti, senza che il rapporto presenti una certa durata non è certo possibile che sia contraddistinto da quell'ingerenza del committente che origina

---

[23] TREU T., *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., 335 ss.

[24] Cfr. RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, cit., 9. Su tale giurisprudenza, si rinvia all'analisi svolta *supra*, cap. 1, par. 5.

[25] È quanto sostiene PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 41.

l'eterorganizzazione[26], ovvero ciò che costituisce il requisito maggiormente caratterizzante la nuova disciplina. Anche la tesi contraria secondo cui un'attività di lavoro ben potrebbe essere eterorganizzata anche per un breve lasso temporale finisce comunque per allinearsi alla conclusione secondo cui il *focus* dell'analisi deve in ogni caso spostarsi sul requisito dell'eterorganizzazione, e ciò, aderendo a tale opinione, proprio dal momento che risulterebbe difficile istituire un collegamento tra la durata della prestazione e il grado d'ingerenza del committente che origina il bisogno di protezione[27].

Circa l'interpretazione della locuzione «*prestazioni di lavoro* […] *le cui modalità sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*» è dato rinvenire una vasta gamma di elaborazioni, difficilmente tra loro coincidenti. Non è raro leggere, nei primi commenti sul punto, che l'eterorganizzazione sarebbe un elemento dotato di scarsa valenza definitoria[28], anche se – talvolta esplicitamente, talaltra implicitamente – molti autori sembrano concordare sul fatto che tale concetto debba essere situato, per così dire, a mezza via tra l'eterodirezione e il coordinamento[29]. Ad ogni modo, ciò che non sfugge a nessuno dei primi commentatori è, ovviamente, la

---

[26] Per queste considerazioni, si veda Cfr. RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, cit., 17, secondo cui ogni forma di ingerenza del committente può essere esclusa del tutto solo con riferimento a rapporti di breve durata.

[27] Cfr. SANTORO C., *Eterorganizzazione e attività lavorative tipologicamente subordinate*, LG, 2015, 822.

[28] Cfr. ICHINO P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, RIDL, 2015, II, 577; MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., 10; PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il* Jobs Act, WP CSDLE.IT 282/2015, 9; GOGLIETTINO G., Jobs Act*: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato e le plausibili azioni risolutive*, cit., 440.

[29] Per la formalizzazione esplicita di tale opinione, si rinvia a FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, cit., 2095.

necessità di indagare il rapporto, da un lato, fra eterorganizzazione ed eterodirezione, dall'altro, tra eterorganizzazione e coordinamento.

Cercando di ricondurre al maggior grado di generalizzazione le molteplici sfaccettature presenti nella svariate ricostruzioni, sul primo dei due piani si può osservare che secondo alcune opinioni la norma in oggetto consolida gli orientamenti giurisprudenziali centrati sul superamento dell'eterodirezione quale elemento tipizzante la fattispecie di riferimento fondamentale della disciplina giuslavoristica, che deve invece essere prescritta con un termine elastico quale la dipendenza o la subordinazione[30], potendosi ravvisare nell'eterorganizzazione un modo d'essere – più consono a rappresentare le concrete dinamiche di alcuni rapporti di lavoro oggi in fase di emersione – dell'eterodirezione, con essa, dunque, funzionalmente fungibile[31]. In punto di significato attribuito al concetto di eterorganizzazione tali posizioni sembrano affini a quella di chi ha sostenuto che la norma sarebbe priva di carattere innovativo, non essendo possibile, nel diritto vivente, individuare eterodirezione senza eterorganizzazione e viceversa[32]. Il tratto comune alle tesi appena richiamate, in sostanza, è che il legislatore avrebbe ripreso gli orientamenti giurisprudenziali in tema di cd. nozione allargata di lavoro subordinato: l'impiego del potere organizzativo come equivalente funzionale del potere direttivo per affermare la sussistenza della subordinazione nell'ambito delle cd. professioni intellettuali[33]; la teoria della "doppia alienità" riconducibile alla sentenza della Corte Costituzionale n. 30 del 1996, secondo

---

[30] Si veda, in particolare, NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, cit., 72.

[31] Cfr. SANTORO C., *Eterorganizzazione e attività lavorative tipologicamente subordinate*, LG, 2015, 817. In senso analogo NUZZO V., *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, WP CSDLE.IT 280/2015, 9.

[32] Cfr. TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, ADL, 2015, 1127. In modo sostanzialmente analogo si esprime SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, cit., 93.

[33] Si rinvia a quanto detto *supra*, cap. 1, par. 5.

cui la subordinazione in senso stretto sarebbe identificabile con l'eterodirezione, mentre la subordinazione *tout court* coinciderebbe con la contemporanea alienità del prestatore dal risultato della prestazione e dall'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce[34]. Con riferimento all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 in dottrina si è osservato che la *ratio* in grado di superare la distanza concettuale tra subordinazione e non, per riconoscere un minimo comune denominatore ai subordinati e ai parasubordinati eterorganizzati, sarebbe da cercarsi proprio nell'estraneità completa all'organizzazione di impresa dove la prestazione dovrà inserirsi utilmente[35].

Secondo altri autori, diversamente, tra l'eterorganizzazione avuta a mente dall'art. 2 e l'eterodirezione di cui all'art. 2094 cod. civ. vi sarebbe una chiara distinzione; tutt'al più tra le due esisterebbe un rapporto di specificazione, nel senso che la prima sarebbe sempre ravvisabile in presenza della seconda, ma non viceversa[36]. In particolare, tali tesi evidenziano come tra i due concetti vi sarebbe una differenza di tipo qualitativo e strutturale[37]: la nuova norma non farebbe riferimento ad un generico potere di organizzazione, ma sarebbe da enfatizzare il rilievo degli elementi dei tempi e del luogo di lavoro, in modo da ritenere ammesso il costante intervento del committente sulle modalità

---

[34] Il riferimento è a C. Cost. 5 febbraio 1996, n. 30, in D&L, 1996, 616 ss.

[35] Cfr. OCCHINO A., *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in VALLEBONA A. (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, MGL, 2015, 91;

[36] Cfr. PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, cit., 1268. Analogamente, PERULLI A., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, RGL, 1/2016, 26; TREU T., *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., 335 ss.

[37] Cfr. PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, cit., 71; OCCHINO A., *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, cit., 215, secondo cui, in particolare, l'eterodirezione sarebbe espressione di un potere legalmente attribuito, mentre l'eterorganizzazione assegnerebbe un potere di conformazione pattuito nel contratto di lavoro.

estrinseche di organizzazione della prestazione, non su quelle intrinseche e sull'oggetto della stessa[38].

Una conferma della lettura che valorizza l'accento posto sugli elementi dei tempi e del luogo di lavoro, al fine di individuare una precisa distinzione dell'eterorganizzazione di cui all'art. 2 non soltanto rispetto all'eterodirezione ma anche nei confronti del potere di organizzazione richiamato dalla citata giurisprudenza sulla cd. subordinazione attenuata, sembra giungere anche, come si avrà modo di approfondire in seguito[39], dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 3 del 2016, nonché da alcune posizioni espresse in dottrina[40]. Naturalmente, il significato specifico attribuito alla nozione in esame da ogni ricostruzione interpretativa è strettamente connesso all'opzione per la natura autonoma ovvero subordinata delle collaborazioni stesse sposata da ciascun autore, questione che si affronterà in seguito.

Rilievo altrettanto importante – e, anzi, forse ancor più decisivo, visto che da tale distinzione dipende la netta differenziazione dei regimi di tutela[41] – riveste la questione dell'individuazione dei confini tra eterorganizzazione e coordinamento. Anche per quanto riguarda l'approfondimento delle numerose sfaccettature che differenziano le varie ipotesi ricostruttive inerenti il punto in esame si rinvia al prosieguo della presente trattazione, proprio perché anch'esse riflettono le opzioni di fondo di ciascun autore per la

---

[38] Cfr. PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 29. Analogamente PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il* Jobs Act, cit., 16. Sul punto sembra concordare anche MARAZZA M., Jobs act *e prestazioni d'opera organizzate*, GC, 2016, 225. Analogamente FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., 55, secondo cui alcune letture della norma sopravvalutano il concetto di organizzazione, che nell'ottica dell'art. 2 rileverebbe solo per la sua idoneità a incidere sulle modalità spazio temporali di esecuzione della prestazione.

[39] Cfr. *infra*, in questo stesso cap., par. 5.

[40] Il riferimento è a ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, cit., 17.

[41] Lo ricorda, ad esempio, MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., 12.

riconducibilità delle collaborazioni di cui all'art. 2 all'uno piuttosto che all'altro polo della tradizionale dicotomia tra subordinazione e autonomia. In via di prima analisi, ad ogni modo, si osserva come la formulazione dell'art. 2 ha mosso le prime interpretazioni dottrinali a un generale ripensamento dei confini del concetto di coordinamento; ciò, perlomeno, ad eccezione di quegli autori secondo cui la novella altro non farebbe che meglio specificare i medesimi concetti presenti nell'art. 409 n. 3) c.p.c[42]. In particolare, muovendo dalla considerazione di partenza secondo cui in dottrina e giurisprudenza il potere di coordinamento era sempre stato considerato – benché differente dal potere direttivo – alla stregua di un potere autoritativo che contemplasse la possibilità di una qualche ingerenza del committente nell'esecuzione della prestazione da parte del lavoratore[43], nel quadro attuale i confini sembrano assumere tratti differenti. Da un lato, infatti, secondo un'autorevole opinione, solamente nelle co.co.org. sarebbe possibile rinvenire un potere giuridico (di organizzazione unilaterale), diverso dall'eterodirezione ma comunque in grado di incidere sulle modalità di esecuzione della prestazione in ragione del marcato squilibrio tra i contraenti, mentre nel caso delle co.co.co. il coordinamento risulterebbe un veicolo per internalizzare nella struttura contrattuale le condizioni in forza delle quali la prestazione soddisfa le esigenze del committente[44]. D'altro canto, la dottrina largamente dominante – in linea con le indicazioni derivanti dall'art. 12 del d.d.l. sul lavoro autonomo e

[42] Il rinvio, come già evidenziato, è soprattutto alla posizione illustrata da FERRARESI M., *L'eredità del lavoro a progetto nel dibattito sul lavoro autonomo coordinato e continuativo*, cit., 297 ss., spec. 301.

[43] Lo ricorda, ad esempio, RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, cit., 15.

[44] Tale è la tesi espressa da PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 44.

lavoro agile[45] – individua nella determinazione di comune accordo tra le parti il requisito fondamentale del coordinamento, in grado di differenziarlo anche qualitativamente proprio dal potere di organizzazione unilaterale[46]. Secondo altri autori, invece, la differenza qualitativa tra coordinamento ed eterorganizzazione risiederebbe nell'oggetto cui si dirigono: il primo riguarderebbe i casi in cui i rapporti di lavoro e i vincoli di luogo e tempo sono quelli necessari al raggiungimento del risultato oggetto della collaborazione, mentre nelle prestazioni organizzate dal committente le modalità di esecuzione e i vincoli di tempo e luogo sarebbero quelli più generali, propri di un'organizzazione e di chi vi è inserito[47]. È opportuno tuttavia segnalare anche la differente posizione di altri autori, secondo i quali eterorganizzazione e coordinamento sarebbero espressione di poteri di natura affine, caratterizzati da una differenza meramente quantitativa[48].

Ad ogni modo, come già evidenziato, ogni opzione ricostruttiva delle nozioni analizzate dipende strettamente dalla scelta di inquadrare la nuova figura nell'area del lavoro autonomo o subordinato. Dalla medesima opzione, a ben

---

[45] Il riferimento è al disegno di legge n. 2233 di iniziativa del Governo, rubricato «*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*», approvato nel Consiglio dei Ministri del 28 gennaio 2016 e dalla Commissione Lavoro del Senato in data 28 luglio 2016.

[46] Cfr., *ex multis*, MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., 13; SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.*; cit., 19; RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, cit., 18. In senso sostanzialmente equivalente cfr. GRECO R., *Le prospettive di applicazione dei criteri di distinzione fra lavoro autonomo e subordinato dopo il d.lgs. n. 81/2015*, cit., 284; IMBERTI L., *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., 394.

[47] Cfr. TREU T., *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., 335 ss; FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, cit., 1096.

[48] Esprimono questa opinione PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, cit., 72; MARAZZA M., Jobs act *e prestazioni d'opera organizzate*, cit., 227; OCCHINO A., *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, cit., 233.

vedere, dipende anche la risposta ad un'altra questione che affaccenda l'interprete: se, cioè, alle collaborazioni di cui all'art. 2 la disciplina del rapporto di lavoro subordinato vada applicata integralmente oppure no. Su ognuno dei nodi interpretativi più controversi, come detto, si avrà modo di tornare nel corso del prosieguo della trattazione. Per ora, sul punto, ci si limita a ricordare come esistano, in buona sostanza, due diverse opinioni. Per gli autori che attribuiscono rilievo dirimente al tenore letterale dell'art. 2, la soluzione corretta è quella di ritenere che la disciplina del lavoro subordinato debba trovare applicazione integrale alle collaborazioni in esame[49]. Tale lettura è stata avvalorata dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2016, secondo la quale la norma va interpretata nel senso dell'applicazione di qualsivoglia istituto legale o contrattuale proprio del lavoro subordinato[50]. In proposito, peraltro, una voce dottrinale ha evidenziato come il richiamo sia al lavoro subordinato *tout court* (e non al lavoro subordinato a tempo indeterminato), tanto che si potrebbero ritenere applicabili segmenti di disciplina del lavoro *part time* o del lavoro a tempo determinato, qualora compatibili con le caratteristiche emergenti dal concreto svolgimento del rapporto[51].

Altri autori, invece, ritengono indispensabile superare l'apparente rigidità del dato letterale, per individuare un'interpretazione ragionevole e conforme a Costituzione[52]. In particolare, se nessuno dubita che la norma imponga

---

[49] Cfr. PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, cit., 66; SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, cit., 95; TREU T., *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., 335 ss.; MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., 12; SGROI A., *La tutela previdenziale delle collaborazioni organizzate dal committente*, RGL, 1/2016, 104; CORDELLA C., *Riflessioni in tema di eterorganizzazione nelle nuove collaborazioni di lavoro subordinato*, RGL, 1/2016, 125.

[50] Commenta la circolare ministeriale, per ciò che concerne la parte in esame, PERSIANI M., *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, ADL, 2016, 313 ss.

[51] Cfr. FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, cit., 1097.

[52] Lo osserva FERRARESI M., *L'eredità del lavoro a progetto nel dibattito sul lavoro autonomo coordinato e continuativo*, cit., 302, il quale sottolinea come l'applicazione debba essere selettiva,

l'estensione delle regole che disciplinano le tutele sostanziali del prestatore nel rapporto, le perplessità più rilevanti sono sorte circa la possibilità di applicare alle collaborazioni di cui all'art. 2 anche il trattamento previdenziale proprio del lavoro subordinato[53], nonché in ordine all'applicabilità anche di quelle norme che fondano le prerogative datoriali e nei correlativi obblighi dal prestatore che si sostanziano nell'esercizio del potere direttivo e che ad esso sono strettamente correlate (come gli artt. 2104 e 2105 cod. civ.), e ciò anche in quanto, in tal modo, potrebbe delinearsi un assetto del rapporto indesiderato *in primis* dal collaboratore stesso[54].

Si è detto di come le questioni interpretative finora sollevate, oltre ad avere, come ovvio, importanza per ciò che attiene la delimitazione del concreto campo operativo della norma, presentano anche notevoli ricadute sulla ricostruzione della natura delle collaborazioni contemplate dalla nuova fattispecie.

Altro elemento in grado di incidere sull'analisi di entrambi i profili è costituito dalle esclusioni previste dal secondo comma dello stesso art. 2 d.lgs. n. 81/2015, a mente del quale – si ricorda – il meccanismo predisposto dal primo comma non si applica ad una serie di collaborazioni, e in particolare: a quelle per cui gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione di particolari esigenze produttive e organizzative del settore (lett. a);

---

con un vaglio effettuato di volta in volta. Nello stesso senso di esprimono VIDIRI G., *Art. 2 d.lgs. n. 81/2015 e lavoro autonomo: verso un diritto del lavoro a formazione giurisprudenziale?*, ADL, 2015, 1235; CARABELLI U., *Subordinazione e autonomia dopo il d.lgs. n. 81/2015. Introduzione*, cit., 8.

[53] Cfr. DI STASI A., *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer?*, cit., 255; FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, cit., 1097; PERSIANI M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, cit., 1275;

[54] Cfr. MARAZZA M., Jobs act *e prestazioni d'opera organizzate*, cit., 231; ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, cit., 23.

quelle prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (lett. b); alle attività prestate da componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e da partecipanti a collegi e commissioni (lett. c); alle collaborazioni rese a fini istituzionali ad associazioni e società sportive dilettantistiche (lett. d). Come evidente, alcune di tali esclusioni (lett. b, c, d) richiamano le ipotesi che, ai sensi dell'art. 61 d.lgs. n. 276/2003, nella previgente disciplina consentivano di stipulare co.co.co. senza l'obbligo di riconduzione a progetto. È tuttavia il caso di osservare come nel nuovo sistema tali esclusioni operino in modo del tutto diverso, perché diverso è il meccanismo operativo previsto dall'art. 2 rispetto a quello della legge Biagi in tema di lavoro a progetto. Tali fattispecie – si è detto – continuerebbero ad essere escluse in quanto farebbero riferimento a prestazioni per le quali non esiste una situazione di pericolo dell'impiego abusivo di forme di lavoro autonomo[55].

La fattispecie maggiormente innovativa – e che ha ricevuto la maggiore attenzione della dottrina impegnata nell'esegesi della norma – è quella prevista dalla lettera a), che attribuisce alla contrattazione collettiva la facoltà di inibire il meccanismo di estensione dell'applicazione della disciplina propria del lavoro subordinato. La *ratio* concreta di tale esclusione – si è osservato – sarebbe stata rappresentata dalla necessità di salvaguardare l'operatività nel territorio nazionale di interi settori che non avrebbero potuto sopportare i costi connessi all'eventuale applicazione del disposto del primo comma dell'art. 2[56]. Tali considerazioni permettono di comprendere per quale ragione i sindacati dei lavoratori abbiano fatto ricorso fin da subito a tale strumento,

[55] Cfr., ad esempio, FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, cit., 1099.

[56] Cfr. IMBERTI L., *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., 396.

nonostante ciò comporti, di fatto, un arretramento sul piano delle tutele applicabili ai rapporti[57].

L'art. 2 contiene poi una previsione, in chiave di incentivo[58], secondo cui le parti possono richiede alle commissioni di cui all'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003 la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1 (comma 3). La norma si chiude (comma 4) con l'espressa esclusione dal proprio campo di applicazione della pubbliche amministrazioni (cui viene altresì inibita la stipulazione dei contratti di collaborazione di cui al primo comma a partire dal gennaio 2017)[59].

3. Le prime opzioni interpretative: le collaborazioni eterorganizzate come lavoro subordinato.

All'art. 2 d.lgs. n. 81 possono essere attribuite differenti ricadute sulla tradizionale dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato. Da un lato, è possibile sostenere che la norma ampli la fattispecie del lavoro subordinato, e ciò anche a discapito della sua formulazione letterale che non parla di trasformazione del rapporto ma solo di applicazione di una disciplina, in quanto essa provocherebbe di fatto l'estensione dell'intero novero delle

---

[57] Lo spiega MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., 15 ss., secondo cui sarebbe conseguentemente auspicabile un self-restraint giudiziale circa l'eventuale sindacato di idoneità dei trattamenti economici e normativi previsti dai contratti stessi.

[58] Cfr. RUSSO M., *Brevi osservazioni sulle collaborazioni escluse a priori dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, RGL, 1/2016, 138, ove si specifica che tale possibilità sarebbe stata comunque da ritenersi scontata, a guisa che l'esplicita previsione in tal senso del legislatore non si può che leggere essenzialmente in chiave incentivante.

[59] Una voce dottrinale ha precisato che la disposizione dovrebbe essere interpretata nel senso del divieto per la p.a. di stipulare non le collaborazioni *tout court*, ma solo quelle eterorganizzate (cfr. CARABELLI U., *Subordinazione e autonomia dopo il d.lgs. n. 81/2015. Introduzione*, cit., 10).

tutele[60]; dall'altro, diversamente, i rapporti di cui all'art. 2 possono essere inquadrati nell'area del lavoro autonomo, dal momento che resterebbero pur sempre una *species* all'interno del *genus* delle collaborazioni coordinate e continuative.

Nonostante la netta divaricazione di posizioni, in dottrina è sostanzialmente unanime il riconoscimento di un punto di partenza comune nell'esegesi della norma, ovvero quello secondo cui il legislatore, nel redigere il primo comma dell'art. 2, avrebbe avuto a mente gli orientamenti giurisprudenziali in tema di subordinazione attenuata, che attribuiscono rilievo qualificatorio all'eterorganizzazione nei casi in cui non sia possibile ravvisare, in ragione dalla specifica natura dell'attività esercitata, l'esercizio del potere direttivo[61]. Proprio un aspetto che accomunerebbe le ricostruzioni secondo cui la disposizione dell'art. 2, comma 1, riguarda direttamente la nozione di subordinazione sarebbe la «*sostanziale continuità del nuovo assetto con il sistema previgente, onde il legislatore avrebbe normato la realtà sociale sulla falsariga di quanto già*

---

[60] È opportuno ricordare come, nella classificazione delle differenti tesi dottrinali sulla natura delle nuove collaborazioni, un autorevole autore abbia individuato un'ulteriore partizione all'interno del filone che ricomprende le stesse nell'area del lavoro subordinato: secondo la prima linea interpretativa l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 sarebbe idoneo a incidere direttamente, finendo per modificarla, sul tipo contrattuale di cui all'art. 2094 cod. civ.; a mente della seconda, invece, lo stesso art. 2 produrrebbe sì un'estensione dell'area del lavoro subordinato, ma solo introducendo per addizione un nuovo sottotipo a quello tradizionale del lavoro eterodiretto *ex* art. 2094 cod. civ., norma che non risulterebbe quindi, neppure indirettamente, modificata (cfr. PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 6 ss.).

[61] Si vedano, *ex multis*, SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, cit., 95; NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, cit., 61; TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit., 1124; SANTORO C., *Eterorganizzazione e attività lavorative tipologicamente subordinate*, cit., 822; DI STASI A., *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer?*, cit., 261; GRECO R., *Le prospettive di applicazione dei criteri di distinzione fra lavoro autonomo e subordinato dopo il d.lgs. n. 81/2015*, cit., 273; TRIA L., *Le «collaborazioni organizzate dal committente» tra diritto europeo e giurisprudenza di legittimità. Gli effetti del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, cit., 45.

la giurisprudenza pratica stava realizzando attraverso un'interpretazione evolutiva della nozione di subordinazione[62]».

Secondo una tesi, in particolare, la norma in esame consoliderebbe proprio i principi giurisprudenziali centrati sul superamento dell'eterodirezione come elemento tipizzante la fattispecie di subordinazione, fungendo quasi da monito rivolto a quella dottrina che tende «*a privilegiare impropriamente nozioni estremamente restrittive del vincolo della subordinazione*[63]». Al contempo, secondo questa tesi, la norma stessa eserciterebbe un effetto di facilitazione probatoria e argomentativa a favore di chi agisce per vedere riconosciuta la subordinazione. Proprio con riferimento al concetto di agevolazione probatoria, la tesi in esame ravvisa nel disposto dell'art. 2 l'impiego della tecnica della presunzione, da intendersi come assoluta, in modo sostanzialmente analogo a quanto già avvenuto in passato in relazione a specifiche ipotesi, come quella degli sportivi, qualificati come professionisti dalle rispettive federazioni[64]. In tal modo l'art. 2094 cod. civ. non risulterebbe direttamente modificato, ma si perverrebbe, appunto, al consolidamento della tesi giurisprudenziale che amplia l'area della subordinazione, mediante il superamento dell'esclusiva attribuzione di rilevanza al concetto di eterodirezione.

Molto simile si rivela la lettura proposta da un altro autore: l'art. 2 favorirebbe l'attrazione dei casi dubbi nell'area della subordinazione – che risulterebbe in tal modo ampliata – e ciò mediante un'opera di facilitazione probatoria qualificata sempre in termini di presunzione, ma non assoluta, bensì relativa[65]. Il valore attribuito ai criteri contemplati dalla norma, relativi alle modalità di

---

[62] Così si esprime PERULLI A., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, cit., 14.

[63] NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, cit., 61.

[64] Lo osserva sempre NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, cit., 60.

[65] Cfr. TIRABOSCHI M., *Il lavoro etero-organizzato*, DRI, 2015, 985-986.

svolgimento della prestazione, sarebbe proprio quello di agevolare l'operazione giurisprudenziale di qualificazione del rapporto come subordinato, salva tuttavia la facoltà del committente di fornire la prova contraria, relativa alla natura autonoma del rapporto.

Fin dall'illustrazione di queste prime letture interpretative risulta chiaro un primo cortocircuito innescato dalla formulazione dell'art. 2: da un lato, infatti, si constata espressamente che il criterio ivi impiegato consiste nella positivizzazione degli indici giurisprudenziali di subordinazione e in particolare non di un indice sussidiario, bensì principale, se si rammenta quanto illustrato in proposito di equivalenza funzionale tra eterodirezione ed eterorganizzazione[66]; dall'altro lato lo stesso indice verrebbe impiegato in chiave presuntiva, con ciò in sostanza quasi smentendo la sua natura di elemento costitutivo di fattispecie. Ciò è ancor più rilevante in caso di opzione per l'interpretazione in termini di presunzione relativa, risultando arduo immaginare su cosa potrebbe vertere la prova di autonomia in grado di contrastare un meccanismo presuntivo che opererebbe in ragione della presenza di quelli che sono in via diretta e non mediata elementi costitutivi della fattispecie (ossia, appunto, l'eterorganizzazione con riguardo alle modalità di esecuzione della prestazione, anche con riferimento ai tempi e luogo di lavoro). Tra le maglie di tale *impasse*, peraltro, è dato scorgere la distanza concettuale tra l'ampliamento del campo di applicazione delle tutele correlate al lavoro subordinato operato in passato dall'art. 69 d.lgs n. 276/2003 (il cui senso, secondo un'opinione dottrinale[67], sarebbe stato ereditato piuttosto dall'art. 1 d.lgs. n. 81/2015, a mente del quale «*il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*») e quello operato dal legislatore del 2015, e ciò anche qualora si

[66] In proposito, cfr. *supra*, cap. 1, par. 5.

[67] Il riferimento è a OCCHINO A., *Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, cit., 212.

interpreti il meccanismo tecnico introdotto da quest'ultimo alla stregua di una presunzione.

Altre ricostruzioni non individuano nell'art. 2 l'impiego del meccanismo della presunzione, ma ciò nonostante concordano sul fatto che la norma, in sostanza, reinterpreti la nozione di subordinazione. In particolare, un autore sostiene che il legislatore avrebbe segnato una fase di convergenza del lavoro subordinato e di quello autonomo stabile e continuativo, unificandoli nel regime di tutela, sulla base della consapevolezza che, da un lato, il lavoro subordinato si è profondamente trasformato, dall'altro che il lavoro autonomo continuativo non sarebbe altro che una nuova modalità organizzativa del lavoro dipendente[68]. Così argomentando l'autore arriva a teorizzare l'esistenza di una nozione di subordinazione sottintesa nell'art. 2, «*non meccanicamente sovrapponibile a quella dell'art. 2094 cod. civ.*[69]» (che non verrebbe dunque modificato, bensì "affiancato" da una, per così dire, ulteriore area di lavoro subordinato), ciò che risulterebbe del tutto comprensibile sia in ragione dei fattori storico evolutivi dell'organizzazione del lavoro sia perché la nozione codificata nell'art. 2094 sarebbe stata concepita con riferimento ai meccanismi di funzionamento dell'impresa, «*mentre la figura del collaboratore/dipendente di cui all'art. 2, co. 1, ha un'intrinseca dimensione generalista*[70]». Alla base della ricostruzione in esame, dunque, vi sarebbe la presa di coscienza del carattere, per così dire, storicamente relativo dell'identificazione del lavoro subordinato (*rectius* del lavoro bisognoso di tutela) con il lavoro eterodiretto: in tal modo, si

[68] Questa è la tesi di FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., 59.

[69] Così si esprime testualmente sempre FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., 62.

[70] Così *ibidem*. Muovono da un'analisi del tutto simile ma se ne discostano, almeno formalmente, in punto di approdo finale le tesi secondo cui il legislatore non avrebbe modificato la fattispecie di cui all'art. 2094 ma la avrebbe aggiornata con indicatori più adatti al contesto attuale (ad esempio si vedano GRECO R., *Le prospettive di applicazione dei criteri di distinzione fra lavoro autonomo e subordinato dopo il d.lgs. n. 81/2015*, cit., 272; NUZZO V., *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, cit., 9).

rinviene nell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 un ampliamento dell'area protetta sulla base della positivizzazione di altri criteri funzionalmente equivalenti a quello tradizionale. Ciò vale ancor più se si aderisce alla tesi secondo cui l'eterorganizzazione sarebbe un dato indefettibile del lavoro subordinato, al punto che tale potere sarebbe non facilmente distinguibile dal potere direttivo, e ciò, come ovvio, soprattutto in presenza di quelle professioni per cui in giurisprudenza si riconosce l'esistenza della cd. subordinazione attenuata. Di conseguenza, l'art. 2, positivizzando gli indici giurisprudenziali di qualificazione, avrebbe la funzione di supporto per l'identificazione della fattispecie di subordinazione[71].

Le tesi che attribuiscono natura subordinata alle collaborazioni in esame, ad ogni modo, muovono da un ragionamento deduttivo che si fonda sulla complessiva interpretazione della formulazione della norma. Si osserva, infatti, che se, da un lato, la formulazione testuale del primo comma dell'art. 2 lascerebbe intendere che di rapporti di lavoro autonomo si tratti, visto l'impiego della locuzione «*si applica*» riferita alla disciplina del lavoro subordinato, d'altro canto andrebbe osservato che, essendo tale estensione del campo di applicazione della disciplina del lavoro subordinato stessa praticamente integrale, allora non se ne potrebbe che dedurre un quantomeno indiretto ampliamento dell'area della subordinazione, atteso che, come ricordato da molti, la fattispecie è per l'effetto[72]. Anche tra i sostenitori di quest'ultima argomentazione, tuttavia, vi è chi non manca di sottolineare la natura "ibrida" della nuova fattispecie: infatti, vi è chi sottolinea come il legislatore avrebbe potuto intervenire direttamente sull'articolo 2094 del

[71] Cfr. SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409 n. 3 c.p.c.*, cit., 93-95.

[72] Si esprimono in modo sostanzialmente analogo sul punto TREU T., *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., 335 ss.; PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, cit., 78; RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, cit., 4.

codice civile, ma che ciò avrebbe violato il principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale, e ciò a causa delle eccezioni previste al secondo comma dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015[73].

In effetti, proprio il problema dell'eventuale violazione del principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale costituisce una delle argomentazioni prevalenti di coloro che si schierano a favore della natura autonoma delle collaborazioni di cui all'art. 2. Tale principio, come noto, risale alle due note pronunce con cui la Corte costituzionale ha precisato che non è consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento. Inoltre, maggior ragione, non sarebbe consentito al legislatore di autorizzare le parti ad escludere, direttamente o indirettamente, con la loro dichiarazione contrattuale, l'applicabilità della disciplina inderogabile prevista a tutela dei lavoratori a rapporti che abbiano contenuto e modalità di esecuzione propri del lavoro subordinato[74]. Se si ritiene che l'art. 2, primo comma, d.lgs. n. 81/2015 abbia direttamente inciso sulla nozione di subordinazione, dunque, si delinea la problematica di conciliare tale interpretazione con le disposizioni contemplate dal secondo comma della stessa norma. Infatti, le esclusioni di cui alle lettere b), c) e d) verrebbero a delineare proprio quella negazione – operata dal legislatore stesso – della qualificazione in termini di lavoro subordinato a rapporti che, per le loro modalità di esecuzione, presentino tale natura. L'esclusione approntata dalla lettera a), poi, integrerebbe addirittura l'ipotesi di autorizzazione delle parti (in tal caso collettive) a negare la qualificazione medesima pure a rapporti subordinati quanto a modalità di esecuzione della prestazione.

---

[73] Tale riflessione è svolta da PALLINI M., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, cit., 78.

[74] Cfr. C. Cost. 29 marzo 1993, n. 121; C. Cost. 31 marzo 1994, n. 115.

Le argomentazioni fornite dalla dottrina sul punto sono molteplici: chi conclude effettivamente che, a considerare le co.co.org. come rapporti di natura subordinata, il combinato disposto dei primi due commi dell'art. 2 violerebbe il principio di indisponibilità del tipo, finisce generalmente con il teorizzare la necessità di sostenere la natura autonoma di tali rapporti, onde salvare la norma dalla censura di incostituzionalità[75]. Diversamente, vi è chi svaluta la questione, sostenendo che nel caso di specie non sarebbe dato riscontrare la violazione del principio di indisponibilità del tipo. Il contenuto delle sentenze della Corte costituzionale, sì è detto, andrebbe ripensato criticamente, immaginando quella introdotta dal primo comma dell'art. 2 come una nozione di subordinazione parzialmente disponibile, a differenza di quella contemplata dall'art. 2094 cod. civ., che avrebbe confini più ristretti e intangibili[76]. Nella stessa direzione si è poi osservato, da un lato, come l'art. 2094 cod. civ. non troverebbe una sua definizione nella Costituzione[77], dall'altro, come statuito dalla stessa Corte costituzionale con la sentenza 7 maggio 2015, n. 76, che proprio il principio dell'indisponibilità del tipo andrebbe forse inteso più in chiave antielusiva[78]: emergerebbe, in sostanza, la necessità di passare la differenziazione del trattamento al vaglio del principio di ragionevolezza, necessità che – si è evidenziato – prescinderebbe pure dalla classificazione delle collaborazioni nell'area dell'autonomia o della subordinazione[79], in quanto il limite della ragionevolezza della distinzione di trattamento deriverebbe direttamente dall'art. 3 Cost. Tra le argomentazioni

---

[75] Per un approfondimento di queste argomentazioni, cfr. *infra*, in questo stesso cap., par. 4.

[76] Cfr. RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, cit., 23.

[77] Cfr. TREU T., *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., 335 ss.

[78] Lo afferma, commentando il testo della pronuncia, FERRARO G., *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, LG, 2016, 224.

[79] Cfr. MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., 10.

volte ad escludere il paventato vizio di irragionevolezza, si annovera, da un lato, quella secondo cui le esclusioni di cui al secondo comma dell'art. 2 sarebbero giustificate in quanto relative a settori che non presenterebbero una situazione patologica di lavoro subordinato mascherato[80]. Dall'altro, con specifico riferimento all'ipotesi contemplata dalla lett. a), il fatto che la facoltà di prevedere delle esclusioni sia attribuita dal legislatore alle parti collettive non necessariamente comporterebbe la violazione del principio di ragionevolezza, atteso che la norma porrebbe dei «*consistenti antidoti*[81]»: la necessità preliminare della corretta individuazione delle particolari esigenze produttive e organizzative, oltre all'obbligo di valutare «*non solo in termini di ragionevolezza e di equilibrio interno ma anche alla luce del principio di eguaglianza, di proporzionalità e di adeguatezza secondo i parametri interpretativi consolidati nella giurisprudenza della Corte costituzionale*[82]» tanto le richiamate esigenze quanto le conseguenti regolamentazioni.

L'argomentazione appena illustrata mira, come detto, a superare la difficoltà di classificare le collaborazioni di cui all'art. 2 nell'area della subordinazione: le esclusioni di cui al secondo comma della norma, infatti, indurrebbero fisiologicamente ad optare per l'inquadramento nell'area del lavoro autonomo, salva, appunto, la possibilità di superare ogni obiezione mediante gli argomenti riportati.

La complessità dell'esegesi della stessa norma, tuttavia, emerge in modo consistente se si considera che proprio l'esclusione di cui alla lettera a) del secondo comma se da un lato complica la ricomprensione della fattispecie nel perimetro della subordinazione sotto altro e differente punto di vista può

---

[80] Il riferimento è alla tesi di NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, cit., 68.

[81] Così FERRARO G., *Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi*, cit., 227.

[82] Così *ibidem*.

apparire incompatibile anche con la qualificazione in termini di autonomia. La norma, infatti, si presenta come potenzialmente censurabile sul piano sovranazionale per la possibile incompatibilità con la disciplina della concorrenza dell'Unione europea[83]: basti pensare alla recente pronuncia della Corte di Giustizia[84], che ha precisato come anche l'ordinamento europeo consideri anche i lavoratori autonomi alla stregua di imprese agli effetti dell'art. 101, par. 1, TFUE, dal cui campo di applicazione non potrebbero pertanto essere esclusi. Di conseguenza, la possibilità, affidata ai contratti collettivi dalla lett. a) del secondo comma dell'art. 2, di determinare il trattamento economico dei lavoratori si porrebbe proprio in contrasto con la menzionata giurisprudenza dell'Unione, secondo cui la fissazione di tariffe minime per i lavoratori autonomi da parte della contrattazione collettiva sarebbe in contrasto con l'art. 101 TFUE, che vieta accordi tra imprese che restringono la libera concorrenza. Secondo la Corte di Giustizia tali accordi esulano dal menzionato divieto solo quando riguardano lavoratori che dipendono sostanzialmente dal proprio committente, risultando integrati nell'organizzazione produttiva, ovvero, quando essi siano sostanzialmente subordinati. Anche la classificazione di tali rapporti entro l'area del lavoro autonomo, dunque, innesca difficoltà esegetiche sul piano sistematico non trascurabili.

---

[83] Affronta in modo analitico la questione NUZZO V., *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, cit., 14-15. Un cenno al problema si rinviene anche in IMBERTI L., *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, cit., 424.

[84] Il riferimento è a C. Giust., sez. I, 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV KunstenInformtie en media c. Regno di Olanda*, in RIDL, 2015, II, 550 ss., con nota di ICHINO P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, cit., 566 ss.

4. *Segue*. Le collaborazioni eterorganizzate come lavoro autonomo.

Sulla questione dell'inquadramento delle collaborazioni eterorganizzate entro l'area della subordinazione o dell'autonomia, come detto, la dottrina appare nettamente divisa. Chi opta per la loro ricomprensione nell'ambito del lavoro autonomo, oltre che da considerazioni di carattere sistematico volte a salvare la legittimità costituzionale dell'art. 2, muove generalmente, innanzitutto, da argomentazioni attinenti al dato testuale della norma, «*dal quale risulta chiaramente che la norma non vuole novellare l'art. 2094 cod. civ. bensì collocarsi* a latere*, piuttosto sul versante dell'art. 409 c.p.c. n. 3*[85]».

Si pone l'attenzione sull'utilizzo, nel primo comma dello stesso art. 2, del termine «*committente*»[86], che «*nella grammatica del diritto civile è senza dubbio il contraente di un contratto di lavoro autonomo*[87]»: se avesse inteso riferirsi alla parte di un contratto di lavoro subordinato, il legislatore avrebbe dovuto fare riferimento al «*datore di lavoro*» (o, più genericamente, all'«*imprenditore*»). Sempre con riferimento al dato letterale, si può ulteriormente argomentare proprio a partire dalla già evidenziata locuzione «*si applica*» riferita dal primo comma dell'art. 2 alla «*disciplina*» del rapporto di lavoro subordinato. Buona parte della dottrina ha osservato come, se avesse voluto promuovere la riqualificazione o la conversione di tali rapporti (o mediante la tecnica della presunzione oppure semplicemente in forza di una ridelimitazione della fattispecie), il legislatore ben avrebbe potuto (e dovuto) impiegare l'espressione «*si considerano*» riferita ai rapporti[88]. Del resto, la necessità di comprendere se le collaborazioni in esame rientrino nel campo dell'autonomia o della subordinazione è stata fin da subito cristallizzata nel quesito se la nuova norma fosse "di fattispecie"

[85] Così TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit., 1128.

[86] Lo sottolinea MARAZZA M., Jobs act *e prestazioni d'opera organizzate*, cit., 220.

[87] Così, sul punto, si esprime PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 14, ove si rinvia espressamente al lessico impiegato negli artt. 2222 ss. cod. civ.

[88] Cfr. CARABELLI U., *Subordinazione e autonomia dopo il d.lgs. n. 81/2015. Introduzione*, cit., 5.

oppure "di disciplina": in tale formulazione dell'alternativa interpretativa non si può che riscontrare l'eco dell'ambiguo tenore letterale della norma, che, appunto, da un lato parla di applicazione della disciplina del lavoro subordinato, dall'altro, nulla specificando sul punto, sembra riferirsi all'applicazione di tutta la disciplina in parola, in modo da generare la forte convinzione che, in sostanza, l'operazione effettuata andrebbe ad incidere anche sulle fattispecie.

Non sorprende, dunque, che secondo coloro che optano per la natura autonoma dei rapporti di cui al primo comma dell'art. 2 non si ravviserebbe nella norma stessa una *ratio* qualificatoria: il legislatore non sembrerebbe voler trasformare detti rapporti in lavoro subordinato, né avrebbe creato un differente *status* protettivo (come aveva fatto con il d.lgs. n. 276/2003), ma avrebbe preferito adottare la tecnica dell'equiparazione[89], ovvero dell'estensione[90], della disciplina, vista la potenziale fungibilità di utilizzo di tali collaborazioni rispetto al contratto di lavoro subordinato, in tal modo riducendo il rischio di *dumping* contrattuale. Di opinione sostanzialmente analoga è chi osserva come la nuova disciplina non faccia riferimento ad una *ratio* solo ed essenzialmente antielusiva, in quanto ben può ritenersi che i rapporti cui la norma ha riguardo siano «*rapporti di lavoro parasubordinato gravitanti nella "zona grigia" fra subordinazione e autonomia*[91]»: questi ultimi, in ragione delle modalità d'integrazione nell'organizzazione produttiva del

[89] Per queste considerazioni si veda FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, cit., 1096.

[90] Così si esprime RUSSO M., *Brevi osservazioni sulle collaborazioni escluse a priori dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, cit., 137, secondo cui la norma non incide sulla natura del rapporto, che resta «*ontologicamente autonomo*», bensì e soltanto sugli effetti che ne scaturiscono. In termini del tutto analoghi, cfr. GOGLIETTINO G., Jobs Act*: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato e le plausibili azioni risolutive*, cit., 439.

[91] LAZZARI C., *Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/2015*, cit., 322.

committente, si avvicinerebbero a tal punto all'area del lavoro subordinato «*da giustificarne la regolamentazione "come se fossero" appartenenti ad essa*[92]».

Come osservato da dottrina autorevole, la scelta del legislatore di estendere la disciplina della subordinazione a figure in senso lato autonome potrebbe ben suscitare alcune perplessità. Tuttavia, la stessa dottrina sottolinea come, se da un lato tecniche di tale genere risultano finora perlopiù sconosciute all'ordinamento italiano, dove si è sempre proceduto all'identificazione tipologica della fattispecie come punto di riferimento per la determinazione degli effetti ad essa ricondotti, dall'altro la medesima tecnica non risulta estranea ad altri ordinamenti europei, ove lo schema dell'estensione trans-tipica delle tutele a fattispecie non identificabili con il tipo lavoro subordinato è assai diffusa[93]. L'esempio più pertinente è senza dubbio quello del novero delle assimilazioni impiegato dall'ordinamento francese[94], ma anche il trattamento riservato alla figura del *worker* nel Regno Unito ricorda da vicino la tecnica dell'assimilazione alla disciplina, anche se parziale e non integrale, applicabile all'*employee*[95]. In particolare, secondo la stessa dottrina, nel caso di specie, con l'art. 2 il legislatore avrebbe esteso l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato per assecondare «*il fisiologico espandersi della disciplina tipica in un'area di continenza sovratipica contermine alla subordinazione*[96]». Sul concetto di norma sovratipica ci si era già soffermati con riferimento all'analisi della natura delle collaborazioni di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c., sottolineando come il tipo di riferimento fosse da considerarsi, anche per tali rapporti, quello di cui all'art.

---

[92] Così *ibidem*. Del tutto affine l'opinione sul punto che si ravvisa in PERULLI A., *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, LD, 2/2015, 272.

[93] Cfr. PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 17.

[94] Cfr. *ibidem*, nonché *supra*, cap. 3, par. 1.

[95] Cfr. *supra*, cap. 3, par. 3.

[96] Così PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 18.

2222 cod. civ[97]. Il riconoscimento della natura di fattispecie sovratipica ai rapporti di cui all'art. 2 ne afferma, in sostanza, l'affinità concettuale con quelli di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c.: entrambi afferenti al tipo lavoro autonomo, essi si differenziano perché in un caso sono richiesti semplicemente i requisiti del coordinamento e della prevalente personalità, nell'altro quelli più selettivi dell'eterorganizzazione e della personalità esclusiva. La tesi, in buona sostanza, è condivisa anche da chi, premettendo che non si possa sostenere che l'intendo del legislatore fosse quello di modificare l'art. 2094 cod. civ., ha affermato che la norma in commento «*al pari dell'art. 409, n. 3, c.p.c., è da considerarsi "norma sovratipica e non come norma sulla fattispecie", potendo, quindi, costituire, allo stato, una mera "norma di disciplina"*[98]».

Logicamente, le tesi che classificano i rapporti di cui all'art. 2 nell'alveo del lavoro autonomo sono supportate dalla ricostruzione della nozione di eterorganizzazione come un che di diverso dall'eterodirezione, anche se ciò non appare come una *condicio sine qua non*: tali tesi, infatti, più che sulla distinzione tra potere direttivo e potere di organizzazione unilaterale, sono fondate, come visto, su argomentazioni di carattere testuale, nonché su un'interpretazione del complessivo disposto dell'art. 2 a mente del quale le esclusioni di cui al secondo comma giocherebbero un ruolo decisivo al fine di impedire l'inclusione dei rapporti di cui al primo comma nell'area della subordinazione.

Sono numerose, infatti, le ricostruzioni dottrinali secondo cui, a differenza di quanto sostenuto da altri autori[99], sarebbe impossibile considerare costituzionalmente legittima la norma in esame se si intendesse attribuire natura subordinata alle collaborazioni eterorganizzate. Non solo: proprio la previsione delle esclusioni di cui al secondo comma sarebbe indizio decisivo ai

[97] Cfr. *supra*, cap. 2, par. 1.

[98] Così PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il* Jobs Act, cit., 11.

[99] In merito si veda *supra*, in questo stesso cap., par. 3.

fini della ricomprensione della fattispecie nell'ambito del lavoro autonomo[100]. Ciò sarebbe dimostrato dal fatto che, malgrado possa sembrare metodologicamente scorretto interpretare la regola (ossia l'art. 2, comma 1) a partire dall'eccezione (l'art. 2, comma 2)[101], tuttavia il sistema regola – eccezione complessivamente considerato si porrebbe in contrasto con i principi fondanti, di matrice costituzionale, dell'ordinamento giuslavoristico, di modo che tra le tante ricostruzioni possibili andrebbe privilegiata quella che riesca ad attribuire un quadro costituzionalmente legittimo all'insieme di regola ed eccezione[102]. L'illegittimità della lettura che qualifica come subordinati i rapporti di cui al primo comma, si è esemplificato, sarebbe palese qualora un lavoratore impegnato a svolgere una prestazione secondo modalità in tutto corrispondenti a quelle individuate dal legislatore stesso come tipiche del lavoro subordinato potesse essere privato del tutto della possibilità di beneficiare del relativo trattamento solo perché in tal senso dovesse disporre un accordo sindacale[103].

L'inquadramento delle co.co.org. nell'area del lavoro autonomo presenta ricadute rilevanti su una delle tante questioni interpretative generate dal testo dell'art. 2. Si sono già illustrate le diverse posizioni dottrinali relative all'esatto significato da attribuire alla locuzione «*si applica la disciplina del lavoro subordinato*», e, in particolare, al quesito se tale disposizione richiami l'intera disciplina del lavoro subordinato, compresa quella previdenziale e comprese le norme che attribuiscono poteri datoriali e correlative situazioni di soggezione del prestatore, oppure solo la parte di essa relativa alle tutele sostanziali del

---

[100] Cfr. PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 14; MARAZZA M., Jobs act *e prestazioni d'opera organizzate*, cit., 220.

[101] Il rilievo è da attribuirsi a FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., 62-63.

[102] Cfr. LAZZARI C., *Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/2015*, cit., 320.

[103] Cfr. MARAZZA M., Jobs act *e prestazioni d'opera organizzate*, cit., 221. Nello stesso senso, cfr. PERULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, cit., 15.

lavoratore nel rapporto[104]. La questione, infatti, di per sé si presenta come distinta rispetto a quella dell'esatta collocazione della fattispecie in un tipo o nell'altro, ma è innegabile che, da un lato, optando per la qualificazione in termini di subordinazione non si possa che propendere per l'applicazione integrale di tutte le disposizioni connesse a tale tipo, mentre, dall'altro, propendendo per quella in termini di autonomia, risulti maggiormente accreditata l'ipotesi della necessaria selezione delle porzioni di disciplina estendibili. Non è un caso che, tra le ricostruzioni aderenti a questa seconda tesi, si rivengano numerose argomentazioni volte a sostenere la necessità di un'estensione soltanto selettiva: da un lato, infatti, si osserva che, non individuandosi nella norma una *ratio* riqualificatoria, ne consegue che si continuino ad applicare alle co.co.org. le norme previdenziali previste per il lavoro autonomo parasubordinato[105], «*perché, se così non fosse, non avrebbe senso la previsione di una fattispecie distinta da quella della subordinazione*[106]». Pur nella totale affinità di premessa ricostruttiva, ovvero la conferma della intrinseca natura autonoma di tali rapporti, altra dottrina evidenzia una posizione lievemente distinta quanto alle ricadute sulla concreta selezione delle regole applicabili: la disciplina del lavoro subordinato troverebbe estensione quanto ai profili amministrativi e previdenziali (strettamente connessi allo statuto protettivo), mentre non così in relazione ai "profili gestionali", ovvero agli obblighi imputabili al collaboratore, nonché di contro ai parametri di valutazione del corretto adempimento[107].

---

[104] Sul punto, cfr. *supra*, in questo stesso cap., par. 2.

[105] Cfr. FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, cit., 1096.

[106] Così GOGLIETTINO G., Jobs Act*: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato e le plausibili azioni risolutive*, cit., 439.

[107] La tesi è espressa da PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il* Jobs Act, cit., 14.

5. I nuovi confini: problematiche teoriche e incertezze applicative.

Illustrate le contrapposte tesi che inquadrano i rapporti in esame nel campo del lavoro subordinato o nel campo di quello autonomo, è bene ricordare che numerosi voci dottrinali abbiano sottolineato come, in realtà, nel caso di specie sarebbe opportuno astenersi da complesse ricostruzioni qualificatorie. Si è evidenziato, infatti, che l'art. 2 sarebbe essenzialmente una «*disposizione di normalizzazione*[108]», che suona semplicemente come un invito al giudice ad affinare gli indici di subordinazione[109]. Si è parlato, in proposito, di una vera e propria inversione metodologica operata dal legislatore, che sarebbe il frutto di una «*precisa opzione regolativa che tende ad abbandonare "la tecnica definitoria-precettiva", in favore dell'adozione di formule "ricognitive-funzionali", che si concentrano sugli indizi di connotazione dei rapporti implicati, favorendo quindi l'opera ricostruttiva dell'interprete nel corso del giudizio qualificatorio*[110]». Il legislatore, dunque, stabilendo che le collaborazioni aventi le caratteristiche indicate debbano essere assoggettate alla disciplina protettiva propria della subordinazione, si sarebbe, per così dire, disinteressato della natura giuridica dei rapporti[111].

Ma, proprio perché un corretto approccio interpretativo deve essere sì attento alle questioni classificatorie ma soprattutto non perdere di vista «*l'obiettivo principale di cogliere i caratteri di innovazione e criticità della disciplina*[112]», bisogna allora evidenziare come, al di là delle illustrate osservazioni sul mutamento di paradigma metodologico del legislatore, l'inquadramento delle collaborazioni di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 nell'area della subordinazione o

---

[108] Così FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., 55.

[109] Cfr. MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., 19. Sostanzialmente analoga è l'opinione di TOSI P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit., 1130.

[110] Così, efficacemente, PESSI R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il* Jobs Act, cit., 9, che fa riferimento al medesimo concetto espresso da FERRARO G., *Collaborazioni organizzate dal committente*, cit., 57.

[111] Cfr. SANTORO C., *Eterorganizzazione e attività lavorative tipologicamente subordinate*, cit., 822.

[112] Così DI STASI A., *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer?*, cit., 248.

dell'autonomia è sì questione di carattere classificatorio, ma essa non risulta assolutamente priva di ricadute pratiche e applicative. Infatti, come si è cercato di evidenziare, sono numerose le incertezze che caratterizzano i primi tentativi di ricostruzione dei meccanismi di operatività in concreto dell'art. 2 e differenti si presentano le soluzioni individuate dagli interpreti. Tale incertezza, inoltre, appare in buona misura connessa proprio alla difficoltà di individuare l'esatto inquadramento sistematico dei rapporti in questione, che si deve all'ambiguità della formulazione della norma oltre che a delle scelte regolative che appaiono poco in grado di garantire un efficiente applicazione della norma stessa, se analizzate alla luce del diritto vivente fino ad ora esistente in materia.

Per provare a far luce sui nodi più rilevanti è intervenuta la circolare del Ministero del Lavoro n. 3 del 1 febbraio 2016, che, come già accennato in precedenza[113], ha provato a spiegare le questioni più controverse. *In primis*, il Ministero ha chiarito la latitudine della disposizione secondo cui alle co.co.org. si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, chiarendo che «*la formulazione* […] *di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale,* […] *normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato*». In altre parole, aggiunge la circolare, dalla ricomprensione della fattispecie nel campo di applicazione del primo comma dell'art. 2, il legislatore «*ha inteso far derivare le medesime conseguenze legate ad una riqualificazione del rapporto*». L'apporto ermeneutico fornito dalla circolare è notevole, ma inidoneo a sciogliere ogni dubbio. Infatti, la locuzione «*medesime conseguenze legate ad una riqualificazione*» sembra chiarire, in modo tanto indiretto quanto chiaro, che di riqualificazione, in ogni caso, non si tratta. Ciò indurrebbe a concludere che il Ministero del Lavoro presupponga la natura sostanzialmente autonoma dei rapporti regolati (che solo quanto a disciplina applicabile godrebbero di un

[113] Cfr. *supra*, in questo stesso cap., par. 2.

trattamento analogo alle ipotesi di riqualificazione). Ciò premesso, però, affermando che a trovare applicazione sarebbe «*qualsivoglia istituto*» proprio del lavoro subordinato, la circolare stessa sembra ricomprendere anche le norme che pongono prerogative datoriali e conseguenti posizioni di soggezione del prestatore (si vedano, appunto, gli artt. 2104 e 2105 cod. civ.). Le conseguenze sarebbero paradossali, se non – come argomentato da dottrina autorevole – irragionevoli e costituzionalmente illegittime[114]. Ciò in quanto la fattispecie in esame è diversa da quella che si realizza qualora le collaborazioni coordinate e continuative dissimulino un rapporto di lavoro subordinato, stipulato in frode alla legge, al punto che – seguendo, sul punto, l'interpretazione ministeriale – il prestatore si vedrebbe anche assoggettato «*a poteri che, nonostante la gravità delle conseguenze derivanti dal loro esercizio, non sono stati, né formalmente né tacitamente, da lui accettati*[115]».

Insomma, delle due soluzioni l'una: il legislatore avrebbe potuto estendere realmente la nozione di subordinazione, e in tal caso l'applicazione di ogni disposizione relativa a tale tipo di rapporto sarebbe risultata la naturale conseguenza; oppure, come ha fatto, estendere l'applicazione della disciplina tipica del lavoro subordinato a fattispecie differenti, ma in tal caso l'unico significato possibile da attribuire alla previsione sembra nel senso dell'applicazione solo del *corpus* di tutele sostanziali e non delle norme che istituiscono prerogative datoriali fondate sull'esercizio del potere direttivo. La conclusione sembra trovare credito non soltanto tenendo in considerazione che, secondo l'interpretazione appena proposta, la stessa circolare ministeriale non sembra prendere posizione per la natura sostanzialmente subordinata dei rapporti in esame, ma altresì considerando che tale lettura è l'unica che pare

[114] Cfr. PERSIANI M., *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, cit., 314.
[115] Così, ancora, PERSIANI M., *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, 315.

consentire la concreta operatività dell'art. 2, senza incorrere in cortocircuiti tanto teorici quanto pratici.

Anche a tacere delle opinioni, illustrate in precedenza[116], a mente delle quali sarebbe necessario propendere per l'interpretazione nel senso della natura autonoma dei rapporti in esame, pena la violazione del principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale a causa delle esclusioni di cui al secondo comma dell'art. 2 (e, in particolare, di quelle contemplate dalla lettera a)[117], vi è un'osservazione che evidenzia in modo ancor più netto l'impossibilità di attribuire natura subordinata ai rapporti di cui al primo comma. Infatti, come noto, la lettera b) del secondo comma della norma dispone che le previsioni di cui al comma 1 non si applichino alle attività prestate «*nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali*». Si ricorderà, tuttavia, la particolare giurisprudenza della Suprema Corte in tema di accertamento del vincolo di subordinazione con riferimento proprio a prestazioni intellettuali contraddistinte dall'intrinseco ampio margine di discrezionalità tecnica del prestatore (come, ad esempio, la professione giornalistica)[118]. In questi casi più volte la giurisprudenza ha constatato l'impossibilità di ravvisare la sussistenza del potere direttivo nel senso di potere puntuale di conformazione delle modalità di esecuzione della prestazione, ritenendo sufficiente ai fini del riconoscimento del vincolo di subordinazione l'esercizio del potere organizzativo da parte del datore di lavoro, concretizzantesi nella costante (e fisiologica per il funzionamento

[116] Cfr. *supra*, in questo stesso cap., par. 4.

[117] Anche la circolare ministeriale n. 3/2016 sembra ricavare la natura autonoma dei rapporti in esame dalla necessità di rispettare il principio di indisponibilità del tipo contrattuale, quando afferma che per le collaborazioni ricomprese nelle esclusioni di cui al secondo comma resterebbe comunque «*astrattamente ipotizzabile la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione laddove tuttavia non sarà sufficiente verificare una etero-organizzazione del lavoro ma una vera e propria etero-direzione ai sensi dell'art. 2094 c.c. Ciò in virtù di quanto espressamente previsto dalla giurisprudenza in ordine alia "indisponibilità della tipologia contrattuale"*».

[118] All'esame di tale filone giurisprudenziale è dedicato il par. 5 del cap. 1.

dell'impresa) fruizione dell'attività messa a disposizione in modo continuo e non limitato a specifici affari da parte del prestatore stesso. Ma – a meno di non leggere nell'art. 2 una consapevole smentita di tale giurisprudenza (cosa di cui non appaiono esservi tracce esplicite) – se nell'esercizio delle professioni intellettuali la subordinazione sussiste in presenza del potere datoriale di organizzare le modalità di esecuzione della prestazione e se nel caso di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in albi non si applica la disciplina del lavoro subordinato anche in presenza dell'eterorganizzazione, allora, a rigore, si dovrebbe ricavare che nel nostro ordinamento risulta ormai impossibile che tali professioni siano svolte in modo subordinato (salvo, appunto, che si ravvisi in concreto l'esercizio di quel potere direttivo che proprio la citata giurisprudenza ritiene difficilmente compatibile con l'intrinseca natura di tali prestazioni). Chiaramente, è prevedibile che la giurisprudenza, chiamata ad applicare la nuova norma, porrà rimedio a tale potenziale esito inaccettabile[119].

Tale paradosso, innescato dall'ambigua formulazione dell'art. 2, può, appunto essere superato a patto di attribuire natura sostanzialmente autonoma ai rapporti di cui al primo comma dell'art. 2, ma non solo. Infatti, parrebbero evidenti le incongruenze di sistema se il criterio (l'eterorganizzazione) cui è affidato il compito di individuare una partizione nell'ambito delle collaborazioni non subordinate fosse il medesimo impiegato dalla giurisprudenza per dichiarare la natura subordinata dei rapporti di lavoro consistenti nell'esercizio di professioni intellettuali.

[119] Per il vero, la stessa Circ. Min. Lav. n. 3/2016 sembra preoccuparsi di scongiurare tale possibile paradosso nel punto, già citato, in cui fa salva, anche nelle ipotesi ricomprese tra le eccezioni di cui al secondo comma, la possibilità di accertamento della natura subordinata del rapporto nel caso di esercizio del potere direttivo, ipotesi che però, soprattutto con riferimento alle esclusioni di cui alla lettera b), sembra quantomeno tenere in poco conto la citata giurisprudenza in tema di nozione di subordinazione nell'ambito delle professioni intellettuali.

Occorre, pertanto, valutare se sia possibile individuare un diverso significato da attribuire ai due concetti, e tale elemento di differenziazione non può che essere ricercato a partire dal fatto che il primo comma dell'art. 2 non parla di semplice organizzazione unilaterale (delle modalità di esecuzione della prestazione), bensì specifica ulteriormente che la stessa sia da intendersi «*anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*». Un'indicazione importante, sul valore discretivo da attribuire a tale locuzione, giunge proprio dalla circolare ministeriale n. 3/2016, la quale, dopo aver precisato che la disposizione farebbe riferimento al caso in cui «*il collaboratore operi all'interno di una organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente*», quasi in via incidentale – precisando che per l'integrazione della fattispecie i requisiti dell'esclusiva personalità, della continuatività e dell'eterorganizzazione debbano ricorrere congiuntamente – afferma che le prestazioni in esame devono essere organizzate dal committente «*quantomeno con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*».

In dottrina una voce si è già espressa con favore circa tale ricostruzione ministeriale[120]. Essa, a ben vedere, risulta ammissibile sul piano dell'esegesi testuale: si tratta, infatti, di leggere la locuzione «*anche*» con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro nel senso di «*anche solo*» (ciò che è sinonimo di «*quantomeno*») con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Inoltre, e soprattutto, tale interpretazione è logicamente coerente con la argomentata necessità di attribuire un diverso e più specifico significato al criterio impiegato dall'art. 2 rispetto al concetto cui fa riferimento il citato filone giurisprudenziale in tema di accertamento del vincolo di subordinazione per prestazioni ad alto contenuto intellettuale e creativo. Se tale giurisprudenza, infatti, riconosce nell'eterorganizzazione funzionalmente equivalente

[120] Cfr. ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, cit.,17.

all'eterodirezione il potere di conformare – non tanto le modalità tecniche di esecuzione quanto – l'oggetto della prestazione alle esigenze dell'impresa per il tempo in cui il prestatore pone le sue energie lavorative a disposizione del datore, allora dovrebbe conseguirne che anche tempo e luogo di lavoro rientrano in tale ampio potere organizzativo unilaterale, tanto che la *ratio* dell'art. 2 non può che essere quella di specificare la "porzione" di eterorganizzazione sufficiente per innescare l'estensione della disciplina del lavoro subordinato.

Con ciò può forse dirsi chiuso il cerchio della complessa esegesi della norma, ferma restando la constatazione che le numerose incertezze interpretative che hanno affaccendato la dottrina presumibilmente si rifletteranno nella prassi applicativa della norma. Anche la linea di confine tra organizzazione unilaterale e coordinamento, infatti, come già osservato[121], si presenta come tutt'altro che di agevole individuazione, soprattutto per ciò che può concernere proprio la prassi applicativa. Le indicazioni che – come ampiamente osservato in dottrina[122] – si ricaverebbero dal d.d.l. 28 febbraio 2016 n. 2233 sul lavoro autonomo e lavoro agile, nel senso di ricomprendere nel coordinamento i rapporti continuativi le cui modalità di esecuzione siano concordate dalle parti e nell'eterorganizzazione quelli le cui modalità siano stabilite unilateralmente dal committente, sarebbero utili ma non sempre dirimenti.

Si può pensare al caso in cui una prestazione non risulti suscettibile, in ragione della propria natura intrinseca, di essere svolta altrimenti che in un dato luogo. Tale può essere, ad esempio, l'ipotesi del rapporto di collaborazione tra un ente di ricerca e un ricercatore che preveda come obiettivo il raggiungimento di un risultato mediante l'effettuazione di test in laboratorio. L'autonomia del

[121] Cfr. *supra*, in questo stesso cap., par. 2.

[122] Si rinvia, sul punto, a quanto illustrato *supra*, in questo stesso cap., par. 2.

lavoratore, in un caso simile, ben potrebbe essere misurata in ragione dell'assenza di vincoli unilateralmente imposti circa i tempi di lavoro, più difficilmente con riguardo al luogo, dal momento che l'attività dedotta in contratto necessita intrinsecamente di essere svolta in una struttura adeguatamente attrezzata. Così, dunque, risulta chiara la portata di quella precisazione dottrinale secondo cui l'eterorganizzazione sarebbe integrata quando le modalità della prestazione sarebbero organizzate unilateralmente in modo ulteriore a quanto già insito nell'oggetto dell'obbligazione dedotta in contratto[123]: quando, cioè, le modalità di luogo imposte dal committente non siano quelle intrinsecamente necessarie per l'adempimento, ma quelle finalizzate a trarre di volta in volta dall'adempimento stesso la maggiore utilità in relazione alle mutevoli esigenze dell'impresa.

Prendendo spunto dalle problematiche esaminate, più in generale si può notare come, sul piano dell'attitudine dell'art. 2 ad operare in concreto, non si possa tacere come notevoli difficoltà potranno innescarsi proprio in ragione della scelta del legislatore di continuare (in ottica affine a quella della legge Biagi) a scegliere, per la tutela del lavoro autonomo con tratti di dipendenza, la strada della riconduzione all'area o al trattamento tipico del lavoro subordinato. In dottrina si è da più parti sottolineato come l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 rinforzerebbe quella logica dicotomica che invece andrebbe superata attraverso un approccio orientato alla graduazione, tanto sul piano della delimitazione delle fattispecie quanto su quello – corrispondente – dell'attribuzione di tutele.

Sul secondo versante, quello della graduazione delle tutele, per la verità, sembra in parte poter incidere positivamente il noto d.d.l. sul lavoro autonomo e lavoro agile, che individua il proprio campo di applicazione in

[123] Alla tesi si è già fatto cenno *supra*, in questo stesso cap., par. 2. Si rinvia a TREU T., *Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo*, cit., 335 ss.; FILÌ V., *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015*, cit., 1096.

tutti i rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III del Libro V del codice civile, predisponendo una serie di tutele sostanziali in tema di condizioni contrattuali, modalità di pagamento, formazione e informazione professionale, gravidanza, malattia e infortunio. Sotto il primo aspetto, invece, nonostante i modelli alternativi proposti in dottrina siano svariati (dal noto sistema regolativo a cerchi concentrici teorizzato alla fine degli anni '90[124] alle più recenti suggestioni di procedere per soglie, piuttosto che per confini[125]), nessuno di tali approcci sembra fatto proprio dal legislatore italiano, che, appunto, seguita a muoversi entro una logica strettamente binaria.

L'impostazione del d.lgs. n. 81/2015 evidenzia una certa distanza rispetto ad altri ordinamenti europei, che pure, come visto, conoscono criteri di distinzione tra lavoro autonomo e subordinato molto simili a quelli propri dell'ordinamento italiano. Come si è avuto modo di esaminare, infatti, esiste una generalizzata tendenza a rispondere alle sfide presentate dal transito del sistema produttivo alla fase del post-fordismo mediante interventi volti a individuare aree bisognose di maggior tutela proprio all'interno dell'area del lavoro autonomo, senza l'impiego di tecniche marcatamente antielusive e senza la forzata riconduzione all'area della subordinazione di rapporti giuridicamente non subordinati.

La nozione maggiormente richiamata, nel dibattito nazionale e non solo, per l'individuazione dell'area con crescente bisogno di tutela è quella del lavoro autonomo economicamente dipendente. Essa - potrebbe sostenersi - è in una certa misura sottesa anche all'intervento operato dal legislatore italiano proprio con l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, se si considera che il lavoro subordinato, alle origini del lavoro industriale, ben poteva rappresentare «*l'epifenomeno con cui*

---

[124] Il riferimento è alle conclusioni del celebre "rapporto Supiot": per il volume italiano, cfr. SUPIOT A., *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma, 1999.

[125] Cfr. PERULLI A., *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, cit., *passim*, spec. 259.

si presentava il lavoro economicamente dipendente[126]»: epifenomeno che, nel mutato contesto economico e sociale, potrebbe oggi rinvenirsi nel lavoro eterorganizzato. Dunque, non pare metodologicamente scorretto prendere atto della rilevanza della situazione – se non di dipendenza – di debolezza economica del lavoratore nell'ottica di individuare i criteri ai quali agganciare un *corpus* di tutele: ciò, in particolare, può consentire l'individuazione, nell'ambito dell'area dell'autonomia giuridica, delle fattispecie che non solo sia auspicabile, ma anche e soprattutto legittimo per identità di *ratio* rispetto al lavoro subordinato, corredare di una disciplina di tutela del contraente debole. Tuttavia, l'esperienza comparata sembra sconsigliare fortemente (ne sono un chiaro esempio le notevoli difficoltà applicative evidenziate dalla disciplina spagnola in tema di lavoro autonomo economicamente dipendente[127]) l'impiego, per l'individuazione della fattispecie, di criteri di misurazione della dipendenza economica di natura quantitativa, ovvero basati sulla misura del reddito percepito nell'ambito della relazione specifica tra un dato committente e un dato lavoratore. La necessità, dunque, è quella di individuare indici di misurazione per così dire "indiretti" della dipendenza (o debolezza) economica del lavoratore autonomo, che siano in grado di isolare una condizione generatrice del bisogno di tutela quanto più possibile oggettiva. Questa – come sostenuto anche da una ricostruzione dottrinale[128] – nella *ratio* sottesa all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 potrebbe ravvisarsi nell'assenza di un contatto diretto tra il lavoratore e il mercato, che sarebbe conseguenza ed al contempo causa di una disuguaglianza di potere contrattuale, e che secondo questa lettura sarebbe, nella logica del legislatore italiano, conseguenza diretta tanto dell'eterodirezione quanto dell'eterorganizzazione. A ben vedere, il

---

[126] L'espressione è tratta da DI STASI A., *Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer?*, cit., 263.

[127] Si veda, sul punto, l'analisi svolta *supra*, cap. 3, par. 3.

[128] Cfr. ZOPPOLI A., *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, cit., 25.

criterio della mancanza di accesso diretto al mercato è il medesimo impiegato dal legislatore del Regno Unito quale metodo di individuazione indiretto della debolezza economica che fonda la *ratio* di attribuzione di tutele alla fattispecie identificata con il termine *worker*: questi, infatti, è colui che si obbliga a eseguire personalmente una prestazione lavorativa o a fornire un servizio a beneficio della controparte, che non sia il cliente o utilizzatore finale.

CONCLUSIONI

L'analisi delle nuove nozioni elaborate dalla giurisprudenza e dal legislatore al fine di individuare figure professionali contraddistinte da situazioni di debolezza e correlati bisogni di tutela rievoca le parole di Luciano Spagnuolo Vigorita richiamate in apertura del presente lavoro. Secondo l'autorevole giurista - si ricorda - la finalità specifica della nozione di subordinazione sarebbe stata, fin dalle sue origini, quella di fungere da criterio selettivo per richiamare la complessa normativa del diritto del lavoro.

Tradizionalmente, a tal fine, nel nostro ordinamento si è fatto ricorso a una tecnica definitoria precettiva, basata sull'individuazione di nozioni specifiche e sulla correlativa applicazione di un determinato trattamento normativo, una volta accertata la riconducibilità del caso concreto alla fattispecie astratta. L'avvento di tale *modus operandi* – come ricordato – risale all'elaborazione della nozione di subordinazione tecnico-funzionale teorizzata dal Barassi all'inizio del secolo scorso e poi consacrata nel codice civile del 1942. Proprio tale nozione (affine, in sostanza, a quelle proprie degli ordinamenti di altri Paesi dell'Europa occidentale e mai formalmente rivista nel tempo, attesa la sua perdurante presenza nel disposto dell'art. 2094 cod. civ.) ha in alcuni casi dato luogo a una sorta di aporia operativa, innescata da più di una ragione. Si è parlato, in primo luogo, di quella difficoltà interpretativa intrinseca, già battezzata da Massimo D'Antona come «*effetto Barassi*», che scaturirebbe dal dover vedere il «*chi*» del diritto del lavoro guardando il «*come*» della prestazione. Conseguenza di tale fisiologica aporia sarebbe la polarizzazione tra due universi, quello del lavoro protetto (talvolta oltre il necessario) e quello del lavoro non protetto (o protetto meno del necessario), cristallizzata da Gino Giugni nella metafora della giungla e del deserto. Ma le aporie operative evidenziate dalla subordinazione tecnico-funzionale non si possono ridurre a quelle, per così dire, intrinseche. Secondo parte della dottrina, come visto, la

nozione avrebbe potuto operare in modo da ingenerare meno incertezza se la giurisprudenza non avesse finito per ampliarla oltre i propri specifici confini per mezzo del ricorso al giudizio di approssimazione insito nel cd. metodo tipologico. Inoltre, al di là delle eventuali notazioni di metodo rivolte all'operato della giurisprudenza, con il presente lavoro si è cercato di mettere in luce come sia stata in buona parte l'evoluzione del sistema produttivo a generare una parziale inidoneità della subordinazione tecnico-funzionale a individuare tutta l'area del lavoro protetto. Se si ritiene, infatti, che in seno ad un sistema fordista il lavoro eterodiretto costituisse l'epifenomeno del lavoro economicamente dipendente o comunque bisognoso di tutela e che proprio in forza di tale ragione si può capire la scelta del potere direttivo come elemento cardine di una nozione che rendesse giuridicamente oggettiva tale situazione di dipendenza, allora si spiega come in un sistema post fordista la medesima nozione possa non risultare sempre idonea al soddisfacimento delle esigenze insite nella propria *ratio*. Proprio tali considerazioni spiegano lo sviluppo del filone giurisprudenziale volto a valorizzare l'organizzazione unilaterale della prestazione da parte del datore di lavoro quale criterio idoneo ad individuazione del vincolo di subordinazione nei casi in cui sia scarsamente probabile, per la natura dell'attività lavorativa stessa, l'esercizio di un potere di conformazione delle modalità tecniche della sua prestazione. Gli orientamenti giurisprudenziali volti a ridimensionare il peso dell'esercizio del potere direttivo in senso stretto ai fini della qualificazione del lavoro come subordinato non sono, naturalmente, l'unica testimonianza della necessità di adeguare i tradizionali paradigmi al mutare del contesto produttivo.

In particolare, negli ultimi anni è sempre più frequente la propensione del legislatore italiano verso una sorta di mutamento di metodo: l'impiego della tecnica definitoria-precettiva, infatti, da un lato lascia spazio ad estensioni di fatto del campo di applicazione del lavoro subordinato, mediante il

meccanismo delle presunzioni assolute, che impone di trattare alla stregua di lavoro subordinato ciò che, per stessa previsione legislativa, risulta ricompreso nella nozione del lavoro autonomo (se pure coordinato, continuativo e prevalentemente personale). D'altro canto, come ricordato, parte della dottrina ha sottolineato come l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 abbia fatto ricorso, piuttosto, a una tecnica ricognitivo-funzionale, volta ad estendere l'applicazione di un dato trattamento normativo in ragione di una sorta di affinità fenomenologica al lavoro subordinato di fattispecie differenti. Ciò che maggiormente si è cercato di mettere in luce, ad ogni modo, è la persistente inclinazione del legislatore italiano a muoversi secondo una logica dicotomica tra lavoro autonomo e subordinato, sia per ciò che concerne la scelta di estendere in blocco (ciò pure non dimenticando le opportune osservazioni effettuate sul punto, proprio relativamente al disposto dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015) un *corpus* di tutele sostanziali, sia, soprattutto, per quanto concerne la persistenza di una linea di confine netta tra lavoro autonomo e subordinato. Essa, per quanto – in ipotesi – riposizionata in conseguenza del rilievo attribuito all'elemento dell'eterorganizzazione, continua a polarizzare i concetti e i conseguenti trattamenti normativi: ciò - si può osservare - nonostante da tempo sia dato riscontrare più di una voce favorevole ad una logica di maggiore gradazione tanto di nozioni quanto di tutele, tra le quali una posizione di spicco è stata senz'altro ricoperta dalla teorizzazione del noto modello a cerchi concentrici riconducibile ad Alain Supiot.

Il presente lavoro non si è tuttavia mosso in una prospettiva *de iure condendo*, bensì ha aggiunto, all'analisi dell'attuale quadro normativo e giurisprudenziale interno, anche la ricostruzione delle tecniche impiegate da altri ordinamenti di Paesi dell'Europa occidentale al fine di adeguare i criteri di selezione del campo di applicazione delle tutele lavoristiche. L'analisi, in particolare, degli ordinamenti di Spagna e Regno Unito conferma che il lavoro connotato

dall'elemento della subordinazione tecnico-funzionale ben può continuare, e di fatto continua, a svolgere il proprio ruolo di fattispecie cardine del diritto del lavoro. Pure con metodologie differenti, tali ordinamenti non hanno, infatti, escluso il perdurante rilievo dell'eterodirezione quale criterio idoneo a distinguere la subordinazione dall'autonomia, bensì hanno fatto ricorso a categorie concettuali in grado di fungere da punto di riferimento per una distribuzione graduata di tutele, in modo da individuare, entro l'area del lavoro non subordinato, quei rapporti contraddistinti dalla presenza di un contraente debole, idonea a giustificare l'intervento protettivo in deroga al principio generale di parità dei contraenti cui sarebbero improntate le norme di diritto privato diversamente applicabili.

Si è avuto modo di osservare come il più recente approccio del legislatore italiano, consistente nell'estensione delle tutele lavoristiche ad una fattispecie individuata sulla base dell'esercizio di un potere unilaterale di organizzazione da parte del committente, obblighi, di fatto, l'interprete ad un esercizio esegetico volto a individuare i sottili tratti distintivi che permettano di differenziare la stessa dall'area di talune prestazioni che sono individuate dalla giurisprudenza come subordinate. Ciò, naturalmente, al fine di non dover concludere per la natura essenzialmente pleonastica dell'intervento normativo stesso. Tali tratti distintivi – si è detto – possono essere rinvenuti qualora si attribuisca rilievo alla dimensione esclusivamente spazio-temporale dell'eterorganizzazione che sarebbe sufficiente per integrare la nuova fattispecie di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015. Pare forse possibile, dunque, affermare che il legislatore italiano abbia ritenuto di individuare nella privazione del lavoratore autonomo della facoltà di organizzare tempi e luogo dell'adempimento il criterio sul quale fondare l'applicazione di maggiori tutele. Tuttavia, tale lettura non fuga ogni aporia: in primo luogo, il criterio tende inevitabilmente a sovrapporsi a quelli che tradizionalmente sono gli indici

sussidiari di subordinazione. In secondo luogo, esso non fonda un'estensione selettiva di tutele, in quanto la norma allude all'applicazione dell'intero trattamento riservato al lavoratore subordinato.

Per queste ragioni, la soluzione interna si differenzia notevolmente dalle tecniche impiegate negli altri ordinamenti analizzati. Sia in Spagna che nel Regno Unito, in particolare, è stato seguito il medesimo approccio, consistente nell'individuazione di una fattispecie estranea al lavoro subordinato, cui ricondurre uno specifico *corpus* di tutele, sulla base dell'estensione selettiva del trattamento previsto per il lavoro dipendente. Nell'ordinamento spagnolo, tale fattispecie è espressamente ricompresa nell'ambito del lavoro autonomo, mentre in quello inglese essa si risolve nella predisposizione di un'area intermedia tra il lavoro subordinato e quello autonomo puro, proprio secondo il modello dei cerchi concentrici. Al di là delle questioni puramente classificatorie, il modello spagnolo è divenuto celebre per avere positivizzato il criterio della dipendenza economica quale indice di bisogno di tutela del prestatore di lavoro autonomo. Ad ogni modo, come si è argomentato, e come parte della dottrina ha sostenuto, tale *ratio* si rivela per nulla dissimile da quella fatta propria dal legislatore del Regno Unito, il quale, si può ben dire, a sua volta ha inteso individuare e dotare di uno *status* protettivo maggiore rispetto a quello degli autonomi puri una figura di lavoratore giuridicamente autonomo ma economicamente dipendente. La distinzione tra le due soluzioni risiede nel fatto che in Spagna si è optato per l'impiego di un indice di misurazione quantitativo reddituale della dipendenza economica (che, è bene rammentare, per integrare la fattispecie del *TRADE* deve comunque combinarsi con la presenza di altri indici di dipendenza, per così dire, giuridica). La soluzione inglese, diversamente, per l'individuazione della fattispecie del *worker* non fa alcun riferimento al superamento di soglie percentuali di reddito del collaboratore nell'ambito della relazione con il

singolo committente. Tuttavia, prevedendo quale criterio dirimente (oltre alla personalità della prestazione e alla corrispettività delle obbligazioni) quello secondo cui il cliente non debba essere l'utente o consumatore finale della prestazione, di fatto la disciplina finisce con l'attribuire valenza dirimente proprio allo stesso criterio della dipendenza economica, implicito nella situazione di mancato accesso diretto al mercato che contraddistinguerebbe la prestazione offerta dal lavoratore autonomo a vantaggio di un soggetto che a sua volta se ne serve per offrire un bene o un servizio al cliente finale. Il prestatore che non operi a diretto contatto con il mercato, si è detto, sarebbe soggetto a una serie di asimmetrie informative che ne determinerebbero la dipendenza economica rispetto al committente che beneficia delle sue prestazioni, nonché al potenziale progressivo indebolimento della propria posizione sul mercato stesso.

La tecnica in esame ha il pregio di scongiurare le difficoltà operative che nel sistema spagnolo caratterizzano la misurazione quantitativa della dipendenza economica, non ultima quella del possibile mutamento della qualificazione del rapporto di lavoro nel corso dello svolgimento dello stesso. L'impiego di criteri di misurazione indiretta della dipendenza economica entro l'area del lavoro autonomo, oltre alla certezza del diritto insita nell'idoneità ad operare efficacemente in concreto, garantisce la possibilità di selezionare un insieme di lavoratori maggiormente protetti nell'ambito della sfera dell'autonomia giuridica, senza intaccare la distinzione di questa rispetto al lavoro subordinato, ciò nondimeno consentendo quella graduazione dei trattamenti da più parti ritenuta necessaria nell'attuale contesto produttivo.

BIBLIOGRAFIA

- Adams A., Freedland M., Prassl J, «Zero Hours Contracts» in the United Kingdom: Regulating Casual Work, or Legitimating Precarity?, DLRI, 2015, 529 ss.;

- Alarcòn Caracuel M. R., Dipendenza e alienità nella discussione spagnola sul contratto di lavoro, in Pedrazzoli M. (a cura di), Lavoro subordinato e dintorni, Il Mulino, 1989, 295 ss.;

- Aleman Cano J., La nueva cuestión social y el futuro del contrato de trabajo, Revista española de Derecho del Trabajo, 2010, n. 148, 945 ss.;

- Almendros González M. A., "La contratación del trabajador autónomo dependiente. Régimen jurídico en un entorno de descentralización productiva" de A. Soler Arrebola, Aranzadi, 2014;

- Alonso Gomez A., El desconocimiento de la empresa de la condición de TRADE invalida el contrato, Aranzadi, 2016;

- Alvarez Cuesta H., El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente: análisis de los últimos pronunciamientos judiciales, Actualidad Laboral, n. 10/2014, 1122 ss.;

- Andrioli V. I rapporti previsti nell'art. 409, in Proto Pisani A., Pezzano G., Barone C. M., Andrioli V. (a cura di), Controversie in materia di lavoro. L. 11 agosto 1973, n. 533, Zanichelli, Bologna, 1974;

- Arthurs H. W., What Immortal Hand or Eye? – Who Will Redraw the Boundaries of Labour Law?, in Davidov G., Langille B. (eds.), Boundaries and Frontiers of Labor Law, Hart Publishing, Oxford-Portland, 2006, 373 ss.

- Avondola A., L'indisponibilità del tipo contrattuale in sede legislativa nella nostra giurisprudenza costituzionale e in quella comunitaria, RIDL, 2007, 241 ss.;

- Barassi L., Il contratto di lavoro, Società Editrice Libraria, Milano, 1901;

- Ballestrero M. V., La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità, LD, 2015, 39 ss.;

- Ballestrero M. V., L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato, LD, 1987, 41 ss.;

- Bellocchi P., Tutela del lavoro e diritto del lavoro, ADL, 2000, 627 ss.;
- Bercusson B., European Labour Law, II ed., Cambridge, 2009;
- Biagi M., Le tendenze del diritto del lavoro nell'occidente. Presentazione, LD, 1987, 97 ss.;
- Biagi M., Tiraboschi M., Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un *tertium genus* o codificazione di una «Statuto dei lavori»?, LD, 1999, 571 ss.;
- Blasco Jover C., Il lavoratore autonomo dipendente in Spagna, RIDL, 2014, 11 ss.;
- Bonardi O., Federalismo e diritto del lavoro: spunti di riflessione tratti dall'esperienza spagnola, RGL, 2002, 415 ss.;
- Borzaga M., Lavorare per progetti. Uno studio sui contratti di lavoro e nuove forme organizzate d'impresa, Cedam, Milano, 2012;
- Borzaga M., Nozione di «lavoratore», libertà di circolazione e diritto di soggiorno in ambito comunitario, nota a C. Giust. 23 marzo 2004, C-138/02, Brian Francis Collins c. Secretary of State for Work and Pensions, RIDL, 2004, II, 683 ss.;
- Brodie D., Employees, Workers and Self Employed, Industrial Law Journal, 2005, 253 ss.
- Bronzini G., La disciplina del lavoro autonomo dopo il Jobs Act. Le tutele del lavoro autonomo: Italia ed Europa a confronto, RCDP, 2016, 601 ss.;
- Cabrelli D., Employment Law in Context, OUP, Oxford, 2014;
- Cairós Barreto D. M., El origen y desarrollo del contrato de trabajo en España: antecedentes históricos y configuración jurídica actual, Revista española de Derecho del Trabajo, 2009, n. 141, 145 ss.;
- Calvo Gallego J., Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación, Temas Laborales, 2005, 41 ss.;
- Carabelli U., Subordinazione e autonomia dopo il d.lgs. n. 81/2015. Introduzione, RGL 1/2016, 3 ss.;
- Carabelli U., Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo, WP CSDLE.IT 5/2003;

- Carinci F., *Jobs Act*, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro, ADL n. 1/2015, 1 ss.;
- Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato, VIII ed., Utet, Torino, 2013.
- Carinci F., Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro, LG, 2012, 529 ss.;
- Carinci F., "Provaci ancora, Sam": ripartendo dall'art. 18 dello Statuto, WP CSDLE.IT 138/2012;
- Carinci F., Miscione M., La "riforma Fornero" (L. n. 92/2012), ADL, 2012, 803 ss.;
- Carinci F., Dal Libro Bianco alla Legge delega, DPL, 2002, 727 ss.;
- Casale G., The Employment Relationship: a General Introduction, in Casale G. (ed.), The Employment Relationship. A Comparative Overview, Hart Publishing Oxford-Portland, ILO Geneva, 2011, 1 ss.
- Casale G., Il rapporto di lavoro subordinato: sfide e opportunità, DRI, 2004, 648 ss.;
- Castelvetri L., Il diritto del lavoro delle origini, Milano, Giuffrè, 1994;
- Castro Argüelles M. A., Los acuerdos de interés profesional: un balance del a negociación llevada a cabo al amparo del Estatuto del trabajo autónomo, Anales de Derecho, n. 29/2011, 34 ss.;
- Collins H., Employment Law, OUP, Oxford, 2010;
- Cordella C., Riflessioni in tema di eterorganizzazione nelle nuove collaborazioni di lavoro subordinato, RGL, 1/2016, 109 ss.;
- Cruz Villalon J., Il lavoro autonomo economicamente dipendente in Spagna, DLM, 2013, 287 ss.;
- Cruz Villalón J., Ferrari V., Razzolini O., A proposito di «*The Legal Construction of Personal Work Relations*» di Mark Freedland e Nicola Kountouris (Oxford University Press, 2011), DLRI, 2013, 315 ss.;

- D'Antona M., Ridefinizione delle fattispecie di contratto di lavoro, in Ghezzi G. (a cura di), La disciplina del mercato del lavoro: proposte per un Testo Unico, Roma, Ediesse, 1996, 195 ss.;
- D'Antona M., Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro, ADL, 1995, 63 ss.;
- D'Antona M., La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia, in Pedrazzoli M. (a cura di), Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive, Il Mulino, Bologna, 1989, 43 ss.;
- D'Antona M., I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione, RCDP, 1988, 195 ss.;
- Davidov G., Who is a Worker?, Industrial Law Journal, 2005, 57 ss.;
- Davies P., Le tendenze del diritto del lavoro nell'Occidente. Gran Bretagna, LD, 1987, 108 ss.;
- Davies P., Freedland M., Towards a Flexible Labour Market, OUP, Oxford, 2007;
- Davies P., Freedland M., Employees, workers, and the authonomy of labour law, in Collins H., Davies P., Rideout R. (a cura di), Legal Regulation of the Employment Relation, Kluwer, London, 2000, 267 ss.;
- De Angelis L., La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative, LG, 2004, 247 ss.;
- De Luca M., Prospettive di politica e diritto del lavoro: di compromesso in compromesso cresce la flessibilità, ma non solo (prime riflessioni su "Jobs Act" e dintorni), ADL, 2014, 936 ss.;
- De Luca M., Autonomia e subordinazione ella giurisprudenza di legittimità: la risposta della giurisprudenza alla «sfida post-industriale», aspettando…Godot», FI, 1999, 2909 ss.;
- De Luca Tamajo R., Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro, ADL, 2005, 467 ss.;
- De Luca Tamajo R., Tra le righe del d.lgs. n. 276/2003 (e del decreto correttivo n. 251/2004): tendenze e ideologie, RIDL, 2004, I, 521 ss.;

- De Luca Tamajo R., L. Barassi e la norma inderogabile, in Napoli M. (a cura di), La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo, Vita e pensiero, Milano, 2003, 547 ss.;
- De Luca Tamajo R., Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del «lavoro coordinato», ADL, 5/1997, 41 ss.;
- De Luca Tamajo R., La diversificazione della prestazione ai confini e nel cuore del lavoro subordinato, in Pedrazzoli M. (a cura di), Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive, Il Mulino, Bologna, 1989, 113 ss.;
- De Marinis N., Lavoro a progetto e subordinazione: una contiguità senza residui, MGL, 2005, 890 ss.;
- De Tommaso G., L'ambito di applicazione soggettiva del processo del lavoro, in Aa.Vv., Il processo del lavoro nell'esperienza della riforma, Giuffrè, Milano, 1985, 208 ss.;
- Deakin S., Morris G., Labour Law, VI ed., Hart, Oxford, 2012;
- Deakin S., Does the "Personal Employment Contract" Provide a Basis for the Reunification of Employment Law?, Industrial Law Journal, 2007, 68 ss.;
- Deakin S., The Many Futures of the Contract of Employment, in Conaghan J., Fischl R. M., Klare K. (eds.), Labour Law in an Era of Globalization, Oxford University Press, Oxford-New York, 2005, 177 ss.
- Deakin S., Interpretare i contratti di lavoro: giudici, datori di lavoro, lavoratori, DRI, 2004, 591 ss.;
- Dell'Olio M., Le culture dei giuristi e le influenze sull'assemblea costituente. Il diritto del lavoro, ADL, 1998, 803 ss.;
- Denti V., Simoneschi G., Il nuovo processo del lavoro. Commento alla legge 11 agosto 1973, n. 533, Giuffrè, Milano, 1974;
- Di Stasi A., Parasubordinazione e subordinazione: un ennesimo giro di valzer?, VTDL, 2016, 243 ss.;
- Emiliani S.P., La presunzione legale di conversione del contratto di lavoro a progetto, ADL, 2006, 157 ss.;

- Engels C., Subordinate Employees or Self-Employed Workers?, in Blanpain R. (a cura di), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, Kluwer, 2007, 323 ss.;

- Escudero Rodriguez R., Un requiem per la flessicurezza. Teoria e pratica del modello in alcuni paesi dell'Europa del sud, RGL, 2013, 503 ss.;

- Fernández Díez A., Calificación del autónomo como trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), Revista de Información Laboral, 2012, 17 ss.;

- Ferrante V., Direzione e gerarchia nell'impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato). Art. 2086, ne Il codice civile. Commentario fondato da P. Schlesinger e diretto da F. D. Busnelli, Giuffrè, Milano, 2012;

- Ferrante V., Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato. Eccezione di inadempimento, rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale, Giappichelli, Torino, 2004;

- Ferraresi M., L'eredità del lavoro a progetto nel dibattito sul lavoro autonomo coordinato e continuativo, VTDL, 2016, 287 ss.;

- Ferrari V., A proposito di «The Legal Construction of Personal Work Relations» di Mark Freedland e Nicola Kountouris (Oxford University Press, 2011), DLRI, 2013, 326 ss.;

- Ferraro G., Collaborazioni organizzate dal committente, RIDL, I, 2016, 53 ss.;

- Ferraro G., Subordinazione e autonomia tra pronunzie della Corte costituzionale e processi evolutivi, LG, 2016, 221 ss.;

- Ferraro G., Il lavoro autonomo nella riforma del mercato del lavoro, MGL, 12/2012, 986 ss.;

- Ferraro G., Profili costituzionali della disponibilità del sistema di tutele del diritto del lavoro subordinato, RGL, 2012, 471 ss.;

- Ferrero Regueiro C., Tres puntos críticos en el regime juridico del trabajador autónomo económicamente dependiente, Documentacion Laboral, n. 91/2011, I, 85 ss.;

- Ficari L., Continuità, in Dell'Olio M. (a cura di), 2. Diritto del lavoro. Dizionari del diritto privato a cura di N. Irti, Giuffrè, Milano, 1981, 15 ss.;

- Filì V., Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.Lgs. n. 81/2015, LG, 2015, 1091 ss.;
- Fontana G., L'economia e il diritto del lavoro. Note sulla riforma dei lavori, ADL, 1999, 391 ss.;
- Frantzioch P., «Nuova autonomia» e concetto di lavoratore subordinato. Sulla distinzione tra lavoro subordinato e autonomo nel diritto del lavoro tedesco, QDLRI n. 21, 1998, 235 ss.;
- Fredman S., Labour Law in Flux: The Changing Composition of the Workforce, Industrial Law Journal, 1997, 337 ss.;
- Freedland M., The Personal Employment Contract, OUP, Oxford, 2003.
- Freedland M., Kountouris N., Employment Equality and Personal Work Relations – A Critique of Jivraj v Hashwani, Industrial Law Journal, 2012, 56 ss.
- Freedland M., Kountouris N., The Legal Construction of Personal Work Relations, Oxford, OUP, 2011;
- Freedland M., Kountouris N., Towards a Comparative Theory of the Contractual Construction of Personal Work Relations in Europe, Industrial Law Journal, 2008, 49 ss.;
- Fuchs M., Dove va il diritto del lavoro europeo?, DLM, 2015, 557 ss.;
- Ghera E., Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro, RIDL, 2014, I, 501 ss.;
- Ghera E., Sul lavoro a progetto, RIDL, 2005, I, 193 ss.;
- Ghera E., La subordinazione fra tradizione e nuove proposte, DLRI, 1988, 621 ss.;
- Giubboni S., Il diritto del lavoro nella crisi europea (a proposito di un recente volume), WP CSDLE.INT 126/2016;
- Giubboni S., La nozione comunitaria di lavoratore subordinato, in Sciarra S., Caruso B. (a cura di), Il lavoro subordinato, vol. V, Giappichelli, Torino, 2009, 35 ss.;
- Giugni G., La giungla e il deserto, PD, 1977, 349 ss.;

- Giugni G., Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro, Jovene, Napoli, 1963;
- Gogliettino G., *Jobs Act*: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato e le plausibili azioni risolutive, DRI, 2016, 431 ss.;
- Grandi M., Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro, ADL, 1999, 309 ss.;
- Greco R., Le prospettive di applicazione dei criteri di distinzione fra lavoro autonomo e subordinato dopo il d.lgs. n. 81/2015, VTDL, 2016, 265 ss.;
- Guerrero Vizuete E., Luces y sombras en la regulación del trabajador autónomo dependiente económicamente en el sector del transporte, Aranzadi Social, n. 6, 2014 (BIB 2014 2869);
- Guerrero Vizuete E., La (¿acertada?) regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente: Análisis de l'artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo, Aranzadi Social, n. 20, 2010 (BIB 2009, 2329);
- Hernández Martínez M., El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente. Delimitación Conceptual y Ámbito de Aplicación, Aranzadi (Thompson Reuters), Pamplona, 2010;
- Hernández Nieto J. A., La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente, Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo 11/2010, 177 ss.;
- Ichino P., Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri, RIDL, 2015, II, 566 ss.;
- Ichino P., L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e «dipendenza» nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro, GC, 2005, II, 131 ss.;
- Ichino P., Il contratto di lavoro, I, in trattato di dir. civ. e comm., diretto da Cicu – Messineo, continuato da Mengoni L., vol. 27, t. 2, Giuffrè, Milano, 2000;
- Ichino P., Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro, Giuffrè, Milano, 1989;

- Ichino P., Vecchi e nuovi problemi nella qualificazione della prestazione lavorativa come autonoma o subordinata, in Deodato G. e Siniscalchi E. (a cura di), Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario, Giuffrè, Milano, 1988, 77 ss.;

- Imberti L., L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente, DRI, 2016, 393 ss.;

- Kahn-Freund O., The personal scope of English labour law, «servant», - «employee», - «workman», Studi in memoria di Ludovico Barassi, RIDL, 1966, 509 ss.;

- Kountouris N., The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context, Routledge, London-New York, II ed., 2016;

- Kountouris N., The Employment Relationship: A Comparative Analysis of National Judicial Approaches, in Casale G. (ed.), The Employment Relationship. A Comparative Overview, Hart Publishing Oxford-Portland, ILO Geneva, 2011, 35 ss.;

- Kountouris N., The Changing Law of the Employment Relationship, Ashgate, I ed., 2007.

- Lambertucci P., I contratti di lavoro autonomo ad esecuzione continuativa. Agenzia e rappresentanza commerciale, in Santoro Passarelli G. (a cura di), Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Pubblico e privato, Utet, Torino, 2014, 113 ss.;

- Laulom S., Cosa resta del contratto unico?, RGL, 2013, 539 ss.;

- Lazzari C., Contrattazione collettiva e lavoro autonomo dopo il d.lgs. n. 81/2015, VTDL, 2016, 311 ss.;

- Leighton P., Wynn M., Classifying Employment Relationships – More Sliding Doors or a Better Regulatory Framework?, Industrial Law Journal, 2011, 5 ss.;

- Leighton P., The European employment guidelines, "enterpreneurism" and the continuing problem of defining the genuinel self-employed, in Collins H., Davis P., Rideout R. (a cura di), Legal Regulation of the Employment Relation, Kluwer, London, 2000, 287 ss.;

- Lepore A., Gli indici giurisprudenziali di identificazione della fattispecie lavoro subordinato, in Santoro Passarelli G. (a cura di), Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Pubblico e privato, Utet, Torino, 2014, 113 ss.;
- Liebman S., Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia, DLRI, 2010, 571 ss.;
- Loy G., Oltre la flessicurezza, RGL, 2013, 57 9 ss.;
- Luciani V., Lavoro a progetto, indisponibilità del tipo contrattuale e rimodulazione delle tutele. RIDL, 2010, I, 263 ss.;
- Luján Alcaráz J., Los trade, tres años después, Aranzadi Social, n. 17, 2011 (BIB 2010/2927);
- Lunardon F., L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale, QDLRI n. 21, 1998, 265 ss.;
- Magnani M., Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015) in Magnani M, Pandolfo A., Varesi P.A. (a cura di), I contratti di lavoro, Giappichelli, Torino, 2016, 1 ss.;
- Magnani M., Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni, ADL, 2013, 797 ss.;
- Magnani M., Genesi e portata di una riforma del lavoro, in Magnani M., Tiraboschi M. (a cura di), La nuova riforma del lavoro, Giuffrè, Milano, 2012, 3 ss.;
- Magnani M., Il diritto del lavoro alla prova dello Small Business Act, MGL, 2010, 22 ss.;
- Magnani M., Quale «Statuto» per il lavoro autonomo?, DRI, 2010, 597 ss.;
- Magnani M., Diritto dei contratti di lavoro, Giuffrè, Milano, 2009;
- Magnani M., Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche nel diritto del lavoro, Cedam, Padova, 2006;
- Magnani M., Contratti di lavoro e organizzazione, ADL, 2005, 121 ss.;
- Magnani M., Il diritto del lavoro tra universalità e flessibilità delle tutele, DRI, 2004, 209 ss.;

- Magnani M., Lodovico Barassi e la tradizione anglosassone, DLRI, 2001, 195 ss.;
- Magnani M., Verso uno «Statuto dei lavori?», DRI, 1998, 311 ss.;
- Magnani M., Spataro S., Il lavoro a progetto, WP CSDLE.IT 11/2004;
- Marazza M., *Jobs act* e prestazioni d'opera organizzate, GC, 2016, 215 ss.;
- Marazza M., Il lavoro autonomo dopo la riforma del Governo Monti, ADL, 2012, 875 ss.;
- Mariucci L., Subordinazione e itinerari della dottrina, in Pedrazzoli M. (a cura di), Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive, Il Mulino, Bologna, 1989, 67 ss.;
- Martelloni F., Lavoro coordinato e subordinazione, Bononia University Press, 2012;
- Martelloni F., La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente, DRI, 2010, 647 ss.;
- Martelloni F., Il valore sistematico del lavoro a progetto, LD, 2006, 339 ss.;
- Martín Puebla E., El Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010;
- Mazziotti F., Diritto del lavoro, Jovene, Napoli, 1976;
- Mazzotta O., Manuale di diritto del lavoro, Cedam, Padova, 2011;
- Mazzotta O., Barassi, Goethe e la tipologia dei rapporti, LD, 2002, 33 ss.;
- Mazzotta O., Rapporti interpositori e contratto di lavoro, Giuffrè, Milano, 1979;
- McCrudden C., Two Views of Subordination: The Personal Scope of Employment Discrimination Law in Jivraj v. Haswani, Industrial Law Journal, 2012, 30 ss.;
- Menghini L., Collaborazioni a progetto e lavoro autonomo economicamente dipendente: soluzioni occupazionali superate?, LG, 2014, 629 ss.;

- Menghini L., Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza, QDLRI n. 21, 1998, 143 ss.;
- Menghini L., Autonomia e subordinazione: sollecitazioni dottrinali e risposte della giurisprudenza, RGL, 1991, II, 208 ss.;
- Mengoni L., L'evoluzione del pensiero di L. Barassi dalla prima alla seconda edizione del «Contratto di lavoro», in Napoli M. (a cura di), La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo, Vita e pensiero, Milano, 2003, 13 ss.;
- Mengoni L., Il contratto individuale di lavoro, DLRI, 2000, 181 ss.;
- Mengoni L., Introduzione, in Deodato G., Siniscalchi E. (a cura di), Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario, Giuffrè, Milano, 1988, 13;
- Mengoni L., La questione della subordinazione in due trattazioni recenti, RIDL, 1986, I, 5 ss.;
- Mengoni L., Contratto e rapporto di lavoro, Rivista delle società, 1965, 674 ss.;
- Mezzacapo D., Il lavoro a progetto e le altre collaborazioni continuative e coordinate, in Santoro Passarelli G. (a cura di), Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Pubblico e privato, Utet, Torino, 2014, 152 ss.;
- Mezzacapo D., La fattispecie "lavoro a progetto", WP CSDLE.IT 25/2004;
- Miscione M., Il *Jobs Act* sulle tipologie contrattuali con certezze e qualche ambiguità (D.Lgs. n. 81 del 2015), LG, 2015, 1085 ss.;
- Montesano L., Vaccarella R., Manuale di diritto processuale del lavoro, Jovene, Napoli, 1989;
- Montuschi L., La Costituzione e i lavori, RIDL, 2009, I, 153 ss.;
- Napoli M., Contratto e rapporto di lavoro, in Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni, II, Milano, Giuffrè, 1995, 1057 ss.;
- Napoli M., Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori, DRI, 1998, 297 ss.;

- Nogler L., La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico», ADL, 2016, 47 ss.;
- Nogler L., Tecnica e subordinazione nel tempo della vita, DLRI, 2015, 337 ss.;
- Nogler L., Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo, ADL, 2014, 884 ss.;
- Nogler L., The concept of «subordination» in european and comparative law, University of Trento, 2009.
- Nogler L., Ancora su tipo e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, ADL, 2002, 109 ss.;
- Nogler L., La doppia nozione giuslavoristica di parasubordinazione, MGL, 2000, 1024 ss.;
- Nogler L., Qualificazione e disciplina del rapporto di telelavoro, QDLRI n. 21, 1998, 101 ss.;
- Nogler L., Inserimento della prestazione nell'attività produttiva e qualificazione del rapporto di lavoro. Nota a Trib. Roma, 31 gennaio 1990, RIDL, 1990, 823 ss.;
- Novella M., Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?, LD 2012, 569 ss.;
- Nuzzo V., Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela, WP CSDLE.IT 280/2015;
- Occhino A., Autonomia e subordinazione nel d.lgs. n. 81/2015, VTDL, 2016, 203 ss.;
- Occhino A., Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente, in Vallebona A. (a cura di), Colloqui giuridici sul lavoro, MGL, 2015, 90 ss.;
- Oppo G., I contratti di durata, II, RDC, 1944, 17 ss.;
- Oppo G., I contratti di durata, I, RDC, 1943, 143 ss.;
- Pallini M., Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?, RGL, 1/2016, 65 ss.;
- Pallini M., Il lavoro economicamente dipendente, Cedam, Padova, 2013;

- Pallini M., Il lavoro a progetto: ritorno al…futuro?, WP CSDLE.IT 32/2005;

- Passalacqua P., La nuova disciplina del lavoro autonomo e associato, Utet, Torino, 2012;

- Pazos Perez A., Regimen Juridico del Trabajo por Cuenta Propria con especial referencia al trabajador autonomo economicamente dependiente (Trade), Dereito, vol. 21, n. 2/2012, 63 ss.;

- Pedrazzoli M., Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici, in Scritti in onore di Edoardo Ghera, Cacucci, Bari, 2008, 851 ss.;

- Pedrazzoli M., Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due, in Pedrazzoli M. (a cura di), Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, Zanichelli, Bologna, 2004, 684 ss.;

- Pedrazzoli M., Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Commento al titolo VII del D. Lgs. 276/03, WP CSDLE.IT 13/2004;

- Pedrazzoli M., La parabola della subordinazione: dal contratto allo *status*. L. Barassi e il suo dopo, Napoli M. (a cura di), La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo, Vita e pensiero, Milano, 2003, 349 ss.;

- Pedrazzoli M., Lavoro *sans phrase* e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo, RIDL, 1998, I, 49 ss.;

- Pedrazzoli M., Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro. QDLRI n. 21, 1998, 9 ss.;

- Pedrazzoli M., Democrazia industriale e subordinazione, Giuffrè, Milano, 1985;

- Pedrazzoli M., Prestazione d'opera e parasubordinazione, RIDL, 1984, 506 ss.;

- Pedrazzoli M., Opera (prestazioni coordinate e continuative), NNDI, 1984, 472 ss.;

- Pera G., «Il contratto di lavoro» di L. Barassi e la giurisprudenza dei probiviri, in Napoli M. (a cura di), La nascita del diritto del lavoro. «Il

contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo, Vita e pensiero, Milano, 2003, 105 ss.;

- Pera G., Rileggendo «Il contratto di lavoro» (1915-17) di Ludovico Barassi, RIDL, 1998, I, 3 ss.;
- Pera G., Rapporti di cd. parasubordinazione e rito del lavoro, nota a Trib. Monza, 4 aprile 1974, in Riv. Dir. Proc., 1974, 424 ss.;
- Perez Agulia S., El régimen transitorio de los trabajadores autónomos económicamente dependientes del sector del transporte, Revista española de Derecho del Trabajo, 2011, n. 149, 225 ss.;
- Perez Rey J., El régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novidades legales y jurisprudenciales, Bomarzo, Albacete, 2016;
- Persiani M., Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate, ADL, 2016, 313 ss.;
- Persiani M., Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate, ADL, 2015, 1267 ss.;
- Persiani M., Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate, RIDL, 2013, 827 ss.;
- Persiani M., Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato, RIDL, 2010, I, 455 ss.;
- Persiani M., Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia, ADL, 2005, 1 ss.;
- Persiani M., Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa, in Aa. Vv., Contratto e lavoro subordinato (in occasione della presentazione degli Scritti in onore di Renato Scognamiglio), Cedam, Padova, 2000;
- Persiani M., Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa, DL, 1998, I, 203 ss.;
- Persiani M., Contratto di lavoro e organizzazione, Cedam, Padova, 1966;
- Perulli A., L'idea di diritto del lavoro, oggi, LD, 2016, 17 ss.;
- Perulli A., Le nuove frontiere del diritto del lavoro, RGL, 1/2016, 11 ss.;

- Perulli A., Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia, LD, 2/2015, 259 ss.;
- Perulli A., Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente, WP CSDLE.IT 272/2015;
- Perulli A., Il "falso" superamento dei cococo nel Jobs Act, www.nelMerito.com, 6 marzo 2015;
- Perulli A., Un Jobs Act per il lavoro autonomo, verso una nuova disciplina della dipendenza economica?, WP CSDLE.IT 235/2015;
- Perulli A., Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del "lavoro a progetto", DRI, 2013, 1 ss.;
- Perulli A., Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti, LD, 2012, 541 ss.;
- Perulli A., Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries, in Casale G. (ed.), The Employment Relationship. A Comparative Overview, Hart Publishing Oxford-Portland, ILO Geneva, 2011, 137 ss.;
- Perulli A., Per uno Statuto del lavoro autonomo, DRI, 2010, 621 ss.;
- Perulli A., Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive, RIDL, 2007, I, 29 ss.;
- Perulli A., Diritto del lavoro e diritto dei contratti, RIDL, 2007, I, 427 ss.;
- Perulli A., Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e situazione italiana, RGL, 2006, 731 ss.;
- Perulli A., Teoria e prassi del lavoro a progetto, RGL, 2005, I, 713 ss.;
- Perulli A., Il lavoro a progetto, in Perulli A. (a cura di), Impiego flessibile e mercato del lavoro, Giappichelli, Torino, 2004, 79 ss.;
- Perulli A., Il lavoro a progetto tra problema e sistema, LD, 2004, 87 ss.;
- Perulli A., Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi, RGL, 2003, I, 221 ss.;
- Perulli A., *Locatio operis* e lavoro «*sans phrase*» nella prospettiva di un nuovo statuto giuridico dei lavori, QDLRI n. 21, 1998, 73 ss.;

- Perulli A., Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali, in Trattato di diritto civile e commerciale, Giuffrè, Milano, 1996;

- Pessi R., Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il *Jobs Act*, WP CSDLE.IT 282/2015;

- Prassl J., Members, Partners, Employees, Workers? Partnership Law and Employment Status revisited. Clyde & Co LLP v Bates van Winkelhof, Industrial Law Journal, 2014, 495 ss.;

- Proia G., Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro, ADL, 2003, 665 ss.;

- Proia G., Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie, ADL, 2002, 87 ss.;

- Proto Pisani A., Controversie individuali di lavoro, Utet, Torino, 1993;

- Razzolini O., La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni, WP CSDLE.IT 266/2015;

- Razzolini O., La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie, DRI, 2014, 974 ss.;

- Razzolini O., Perché avviare una riflessione su piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale?, DRI, 2013, 1080 ss.;

- Razzolini O., Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale, Giappichelli, Torino, 2012;

- Razzolini O., Lavoro economicamente dipendente e requisiti quantitativi nei progetti di legge nazionali e nell'ordinamento spagnolo, DLRI, 2011, 631;

- Razzolini O., The need to go beyond the contract: "economic" ad "bureaucratic" dependence in personal work relations, Comparative Labor Law & Policy Journal, 2010, 267 ss.;

- Redenti E., Massimario della giurisprudenza dei probiviri; a cura e con un'introduzione di Severino Caprioli, Giappichelli, Torino, 1992;

- Roccella M., Treu T., Diritto del lavoro dell'Unione Europea, VI ed., Cedam, Padova, 2012;

- Roccella M., Izzi D., Lavoro e diritto nell'Unione Europea, Cedam, Padova, 2010;
- Roccella M., Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi, WP CSDLE.IT 65/2008;
- Roccella M., Contrattazione collettiva, azione sindacale, problemi di regolazione del mercato del lavoro, LD, 2000, 351 ss.;
- Romagnoli U., «Il contratto di lavoro» di L. Barassi cent'anni dopo, in Napoli M. (a cura di), La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo, Vita e pensiero, Milano, 2003, 47 ss.;
- Roqueta Buj R., Los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Los acuerdos de interés profesional, Temas Laborales, n. 114/2012, 13 ss.;
- Russo M., Brevi osservazioni sulle collaborazioni escluse *a priori* dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, RGL, 1/2016, 135 ss.;
- Sandulli P., Il lavoro coordinato fra disciplina civilistica e regimi fiscale e previdenziale, ADL, 2001, 425 ss.;
- Santini F., Verso il "superamento" del contratto a progetto. La disciplina transitoria e gli incentivi a favore della stabilizzazione, VTDL, 2016, 333 ss.;
- Santoro C., Eterorganizzazione e attività lavorative tipologicamente subordinate, LG, 8-9/2015, 814 ss.;
- Santoro Passarelli F., Variazioni sul contratto d'opera, in Studi in memoria di Ludovico Barassi, RIDL, 1966, 805 ss.;
- Santoro Passarelli G., Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato *ex* art. 409 n. 3 c.p.c., RGL, 1/2016, 91 ss.;
- Santoro Passarelli G., Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"; WP CSDLE.IT 288/2016;
- Santoro Passarelli G., I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.; WP CSDLE.IT 278/2015;

- Santoro Passarelli G., Il lavoro subordinato. L'identificazione della fattispecie, in Santoro Passarelli G. (a cura di), Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Pubblico e privato, Utet, Torino, 2014, 16 ss.;
- Santoro Passarelli G., Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto?, RIDL, 2013, 103 ss.;
- Santoro Passarelli G., El trabajo autónomo económicamente dependiente en Italia, Documentacion Laboral, 98/2013, 9 ss.;
- Santoro Passarelli G., Diritto dei lavori, Giappichelli, Torino, 2009;
- Santoro Passarelli G., La nuova figura del lavoro a progetto, ADL, 2005, 95 ss.;
- Santoro Passarelli G., Lavoro parasubordinato, lavoro coordinato, lavoro a progetto, in De Luca Tamajo R., Rusciano M., Zoppoli L. (a cura di), Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema, Esi, Napoli, 2004;
- Santoro Passarelli G., Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto, RIDL, 2004, I, 543 ss.;
- Santoro Passarelli G., Flessibilità e subordinazione: pluralità di fattispecie o di tutele?, QDLRI n. 21, 1998, 51 ss.;
- Santoro Passarelli G., Parasubordinazione, in Dell'Olio M. (a cura di), 2. Diritto del lavoro. Dizionari del diritto privato a cura di N. Irti, Giuffrè, Milano, 1981, 269 ss.;
- Santoro Passarelli G., Il lavoro «parasubordinato», Franco Angeli, 1979;
- Scognamiglio R., Contratto di lavoro e locazione d'opere, in Napoli M. (a cura di), La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo, Vita e pensiero, Milano, 2003, 93 ss.;
- Scognamiglio R., Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000, ADL, 1999, 273 ss.;
- Scognamiglio R., Il lavoro nella Costituzione italiana, in Scognamiglio R. (a cura di), Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale, Franco Angeli, Milano, 1978, 13 ss.;

- Scognamiglio R., Considerazioni sull'oggetto del diritto del lavoro, in Studi in memoria di Ludovico Barassi, RIDL, 1966, 821 ss.;

- Selma Penalva A., La forma en el contrato de TRADE ¿es verdaderamente un elemento constitutivo?, Aranzadi Social, n. 77, 2011 (BIB 2010/3180);

- Serrano Argüello N., Un tertium genus de actividad laboral. El trabajo autónomo pero económicamente dependiente. Comunicação apresentada no "I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, 2009", Istituto Politécnico de Leiria, 2012, 98 ss.;

- Sgroi A., La tutela previdenziale delle collaborazioni organizzate dal committente, RGL, 1/2016, 101 ss.;

- Sinzheimer H., La democratizzazione del rapporto di lavoro, DLRI, 1979, 217 ss.;

- Siotto F., Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale, RIDL, 2010, I, 411 ss.;

- Spagnuolo Vigorita L., Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione, Pedrazzoli M. (a cura di), Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive, Il Mulino, Bologna, 1989, 93 ss.;

- Spagnuolo Vigorita L., Relazione, in Deodato G., Siniscalchi E. (a cura di), Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario, Giuffrè, Milano, 1988, 21 ss.;

- Spagnuolo Vigorita L., Impresa, rapporto di lavoro, continuità (riflessioni sulla giurisprudenza), RDC, 1969, I, 545 ss.;

- Spagnuolo Vigorita L., Subordinazione e diritto del lavoro, Morano, Napoli, 1967;

- Speziale V., Le politiche del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro, WP CSDLE.IT 233/2014;

- Stolfa F., Il ritorno alla co.co.co., in Ghera E., Garofalo D. (a cura di), Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act. 2, Cacucci, Bari, 2015, 395 ss.;

- Stone K. V. W., Rethinking Labour Law: Employment Protection fo Boundaryless Workers, in Davidov G., Langille B. (eds.), Boundaries and Frontiers of Labor Law, Hart Publishing, Oxford-Portland, 2006, 155 ss.
- Supiot A., Lavoro subordinato e lavoro autonomo, DRI, 2000, 217 ss.;
- Supiot A., Il futuro del lavoro, Carocci, Roma, 1999.
- Tiraboschi M., Il lavoro etero-organizzato, DRI, 2015, 978 ss.;
- Tosi P., L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?, ADL, 2015, 1117 ss.;
- Tosi P., L'improbabile equilibrio tra rigidità "in entrata" e flessibilità "in uscita" nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, ADL, 2012, 813 ss.;
- Tosi P., La distinzione tra autonomia e subordinazione, QDLRI n. 21, 1998, 33 ss.;
- Tosi P., Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro, Franco Angeli, Milano, 1974;
- Tosi P., Lunardon F., Subordinazione, in Digesto delle discipline privatistiche, sez. comm., Utet, Torino, 1998, 256 ss.;
- Tosi P., Lunardon F., Lavoro (contratto di), in Digesto delle discipline privatistiche, sez. comm., Utet, Torino, 1992, 140 ss.;
- Treu T., Tipologie contrattuali nell'area del lavoro autonomo, ne Il libro dell'anno del diritto, Treccani, Roma, 2016, 335 ss.;
- Treu T., In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali, DLRI, n. 146/2015, 2, 155 ss.;
- Treu T., Jobs Act: riordino dei contratti di lavoro: e il lavoro autonomo?, Ipsoa quotidiano, 14 marzo 2015;
- Treu T., Treu spiega il decreto sulle tipologie contrattuali, La nuvola del lavoro, 23 febbraio 2015;
- Treu T., Flessibilità e tutele nella riforma del lavoro, DLRI, 2013, 1 ss.;
- Treu T., Le istituzioni del lavoro nell'Europa della crisi, DLRI, 2013, 597 ss.;

- Treu T., Uno Statuto per un lavoro autonomo, DRI, 2010, 603 ss.;
- Treu T, Il diritto del lavoro: realtà e possibilità, ADL, 2000, 467 ss.;
- Tria L., Le «collaborazioni organizzate dal committente» tra diritto europeo e giurisprudenza di legittimità. Gli effetti del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, RGL, 1/2016, 37 ss.;
- Trillo Párraga F. J., Derechos colectivos del trabajador autónomo dependiente económicamente, Documentacion Laboral, 2009, 89 ss.;
- Tursi A., Jobs Act, riforma del lavoro autonomo: i due punti deboli, Ipsoa quotidiano, 4 aprile 2015;
- Valdés Alonso A., La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate, Revesco, n. 96/2008, 133 ss.;
- Vallebona A., La riforma dei lavori, Cedam, Padova, 2004;
- Veneziani B., L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945, DLRI, 1996, 23 ss.;
- Veneziani B., The Evolution of the Contract of Employment, in Hepple B. (a cura di), The Making of Labour Law in Europe, Mansell, London, 1986;
- Vidiri G., Art. 2 d.lgs. n. 81/2015 e lavoro autonomo: verso un diritto del lavoro a formazione giurisprudenziale?, ADL, 2015, 1216 ss.;
- Wedderburn B., The Worker and the Law, III ed., Penguin books, London, 1986;
- Weiss M., Re-Inventing Labour Law?, in Davidov G., Langille B. (eds.), The Idea of Labour Law, OUP, Oxford, 2011, 43 ss;
- Zoppoli A., La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina, WP CSDLE.IT 296/2016;
- Zoppoli L., La flexicurity dell'Unione europea: appunti per la riforma del mercato del lavoro in Italia, WP CSDLE.IT 141/2012.