

INDICE

<i>IL CONTRATTO E L'AUTONOMIA PRIVATA NELL'ORDINAMENTO GIUSLAVORISTICO</i>	4
1. AUTONOMIA PRIVATA E NEGOZIALE	4
1.1.1. L'autonomia negoziale	5
1.1.2. L'autonomia contrattuale.....	7
2. IL CONTRATTO	7
2.1.1. Accordo delle parti.....	8
2.1.2. La causa	9
2.1.3. La forma.....	9
2.1.4. L'oggetto.....	10
2.1.5. La classificazione del contratto.....	10
3. IL CONTRATTO DI LAVORO	12
<i>LA SUBORDINAZIONE E L'AUTONOMIA ALLA LUCE DELLA RECENTE NORMATIVA</i>	14
2.1. LA SUBORDINAZIONE	14
2.1.1. Dalla subordinazione alla para-subordinazione	17
2.2. L'AUTONOMIA	20
2.1.2. Gli interventi di riforma succedutisi negli anni	21
<i>L'INQUADRAMENTO E LA TUTELA DEI NUOVI LAVORI: DALLA GIG ECONOMY AI FIGURANTI TELEVISIVI</i>	25
3.1. LA GIG ECONOMY E IL LAVORO NELLE PIATTAFORME DIGITALI IN GENERALE	25
3.1. La qualificazione del figurante televisivo.....	29
3.2.LA TUTELA DEI NUOVI LAVORATORI	31
<i>CONCLUSIONI</i>	34
<i>RINGRAZIAMENTI</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>

*A Nonna Carmela,
che sarebbe stata orgogliosa di me.*

INTRODUZIONE

Con questa tesi di approfondimento vorrei concentrarmi su come il contratto si è evoluto nel tempo fino ad arrivare al contratto di tutela dei lavoratori, in particolare concentrandomi sulla tutela dei nuovi lavoratori. In un futuro che appare incerto e insicuro per i giovani, dove la cultura non viene messa al centro da troppi politici, dove i lavori ci sono solo a chi si piega al lavoro nero, esiste una legge che possa tutelarci? Esistono delle regole a cui possiamo aggrapparci per tutelare il nostro futuro? Lo Stato ci potrà garantire una sicurezza economica anche con i cosiddetti nuovi lavori? Ho pensato di partire da queste domande per cercare di approfondire questi argomenti che oltre ad avere un carattere giurisprudenziale, toccano da vicino tutti i giovani che, vedendosi preclusi i classici lavori ed essendo protagonisti di un cambiamento a volte svantaggioso nei loro confronti.

Inizierò trattando del contratto in generale e dei vari aspetti che lo caratterizzano, per poi passare ad un approfondimento sull'autonomia e la subordinazione lavorativa. Infine analizzerò cosa prevede la disciplina italiana sulle nuove figure lavorative che con il web stanno sempre più prendendo forma, cercando di capire quali sono le più recenti normative a favore di questi nuovi lavori.

CAPITOLO UNO

IL CONTRATTO E L'AUTONOMIA PRIVATA NELL'ORDINAMENTO GIUSLAVORISTICO

1. AUTONOMIA PRIVATA E NEGOZIALE

L'autonomia viene definita come potere "riconosciuto" dall'ordinamento giuridico attraverso cui il privato regola i propri interessi con manifestazioni di volontà. Difatti, analizzando l'etimologia della parola, dal greco *autos* e *nomos*, appare chiaro che autonomia significa letteralmente dar legge a sé stessi. In particolare, l'autonomia privata è definita come il potere riconosciuto dall'ordinamento giuridico, attraverso cui il privato regola i propri interessi, con manifestazioni di volontà. Quest'ultima si esplica in tutti i settori che riguardano le attività umane e sono rilevanti per il diritto, come l'attività commerciale, i rapporti familiari e quelli successori. In quest'ottica costituiscono espressioni dell'autonomia privata anche gli atti giuridici non negoziali, quali la promessa di matrimonio (art. 79 e ss. c.c.) nonché il riconoscimento del figlio naturale (art. 250 e ss. c.c.). L'autonomia privata indica il potere riconosciuto dall'ordinamento giuridico statale ai singoli, o ad un gruppo di individui, di disciplinare ed autoregolare liberamente i propri interessi per mezzo di manifestazioni di volontà relative alla propria sfera giuridica. Il principio dell'autonomia privata consiste fondamentalmente nel potere di autodeterminazione del soggetto, cioè potere dello stesso di decidere della propria sfera giuridica. La nozione descrive un amplissimo *genus* all'interno del quale possono farsi rientrare svariate

e più limitate *species* molto differenti tra loro. Il principio può essere ricompreso tra le libertà fondamentali del cittadino secondo il disposto dell'art. 2 della Costituzione, ed ogni limitazione allo stesso deve essere adeguatamente bilanciata nell'ambito dei valori costituzionali.

1.1.1. L'autonomia negoziale

L'autonomia privata ricomprende l'autonomia negoziale, intesa quale autonomia del singolo di disciplinare tutti i negozi giuridici che lo riguardano. L'accordo tra le parti è la più evidente espressione dell'autonomia privata. L'autonomia negoziale è il potere di autodeterminazione del soggetto, ossia il potere di disporre della propria sfera giuridica, e comprende l'ipotesi in cui l'autonomia si esplica attraverso il compimento di un contratto, secondo quanto previsto dall'art. 1321 c.c.¹. Dunque, il contratto costituisce uno strumento di attuazione dell'autonomia negoziale, previsto dall'art. 1173 c.c. quale fonte di obbligazione, dall'art. 1322 c.c. e dall'art. 922 c.c., quale fonte di acquisto della proprietà. Ulteriori forme di esercizio dell'autonomia privata si possono individuare nell'ambito dei rapporti di famiglia e successori. Al fine di individuare i limiti della libertà del contraente, occorre delineare i rapporti tra *autonomia negoziale* ed ordinamento giuridico. Il fondamento costituzionale dell'autonomia negoziale è individuabile nell'art. 41 della Costituzione, nella tutela dell'iniziativa economica privata. L'art. 41 al secondo comma recita che

¹ Come vedremo successivamente, l'art. 1321 identifica il contratto, definendolo come l'accordo tra due o più parti.

“l’iniziativa economica non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana”. Secondo gli art. 41-47 della Costituzione, l’utilità sociale costituisce il fondamento dell’iniziativa dei privati ed il limite nell’esercizio dell’autonomia privata. Tale identificazione del fondamento costituzionale ha rilevanza, in quanto offre all’interprete i criteri per effettuare i controlli di meritevolezza degli interessi perseguiti (art. 1322 c.c., comma II) e di liceità (art. 1343 c.c.). Inoltre, è stata attuata una tutela “multi-livello” attraverso la normativa nazionale di primo grado e di secondo grado (i regolamenti ministeriali o delle autorità di vigilanza) e la normativa comunitaria e le competenze tra differenti livelli pubblici (le istituzioni europee e nazionali). Per esaminare ciò occorre comprendere il rapporto tra l’autonomia negoziale e le norme dell’Unione europea, che mirano a garantire il corretto funzionamento del mercato, attraverso un bilanciamento tra i principi di libertà economica e la tutela dei consumatori. L’ordinamento dell’Unione europea e le istituzioni comunitarie hanno promosso l’armonizzazione degli ordinamenti dei singoli stati al fine di garantire ai consumatori una tutela in coerenza con lo sviluppo economico dell’UE. Parte della dottrina ha individuato la ratio della disciplina europea nella razionalizzazione dell’economia di mercato, al fine di contrastare i comportamenti sleali. Dall’altro lato, la previsione normativa dei limiti all’autonomia negoziale è stata interpretata come un intervento del legislatore al fine di attuare un riequilibrio dei poteri e delle risorse economiche.

1.1.2. L'autonomia contrattuale

L'analisi finora svolta ha consentito di chiarire che quando si discute del principio di autonomia privata si debba intendere una categoria ampia, comprensiva al suo interno di diverse specificazioni, prima tra tutte quella dell'autonomia contrattuale. Quest'ultima è stata definita come il potere dei contraenti di regolamentare i propri interessi, grazie al quale i soggetti giuridici determinano il contenuto del rapporto contrattuale, le modalità di concretizzazione e, infine, gli effetti giuridici connessi allo stesso. L'autonomia contrattuale costituisce, dunque, l'esplicazione del più generale principio di autonomia privata, il quale trova nel *contratto* lo strumento principe per la sua realizzazione. Tale assetto ha determinato, quindi, la nascita di una autonomia contrattuale "derivata" dall'autonomia privata per mezzo del contratto. In questo senso si ritiene che se l'autonomia privata ha natura extragiuridica in quanto espressione di un potere non ancora formalizzato, l'autonomia contrattuale è dedotta dall'ordinamento giuridico, in quanto si forma su uno strumento già predisposto dal legislatore, quale è il contratto. Infatti, mentre l'autonomia privata racchiude la facoltà di produrre effetti giuridici come diretta conseguenza dell'esercizio del potere privato, l'autonomia contrattuale conferisce il potere di determinare il contenuto dell'atto nei limiti della liceità.

2. IL CONTRATTO

L'art. 1321 del c.c. recita testualmente: "Il contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale".

Ciò indica da una parte la presenza di due soggetti e dall'altra la presenza di un rapporto giuridico patrimoniale che il contratto è chiamato a costituire, regolare o estinguere. Il contratto nel diritto privato è un istituto giuridico fondamentale, ed ha validità solo se possiede i presupposti richiesti dall'ordinamento giuridico che sono definiti *elementi essenziali* all'art.1325 c.c.: l'accordo delle parti, la causa, la forma e l'oggetto. Vi sono poi degli *elementi accidentali* che sono identificabili in: condizione, termine e onere². Il contratto è alla base anche del sistema economico, in quanto i privati, attraverso esso, operano sul mercato dove possono scambiare beni e servizi. Dal punto di vista strettamente giuridico, invece, il contratto genera determinati effetti giuridici che possono riguardare sia i diritti reali che i rapporti obbligatori.

2.1.1. Accordo delle parti

Il contratto è un fatto, non è un semplice atto, ma è un negozio, ovvero una manifestazione di volontà; è un accordo, quindi nasce dalla volontà di due o più parti che concordino determinati effetti giuridici. È importante stabilire il momento di

² Gli elementi accidentali sono elementi che possono essere inseriti nel contratto ma non ne determinano la validità. La condizione è un evento futuro e incerto; si distingue in: *condizione sospensiva* e *condizione risolutiva*. Nella condizione sospensiva, gli effetti del contratto si produrranno solo al momento del verificarsi dell'evento; nella condizione risolutiva, gli effetti del contratto si producono immediatamente, ma verranno meno al verificarsi dell'evento. Il termine è un evento futuro ma certo che condiziona gli effetti del contratto; il modo o l'onere condiziona il contratto in quanto obbliga un soggetto all'esecuzione di una determinata attività per beneficiare degli effetti del contratto.

conclusione del contratto e gli atti fondamentali su cui basarsi per comprendere il procedimento di formazione del contratto. Essi sono la *proposta* e l'*accettazione*, che sono considerati atti prenegoziali, in quanto precedono il perfezionamento del negozio. Sono dichiarazioni di volontà individuali.

1.1.2. La causa

La causa è un altro elemento essenziale del contratto, ed è individuata come funzione economico sociale del medesimo, ovvero lo strumento attraverso il quale l'ordinamento esercita un controllo sull'autonomia dei privati; infatti, l'ordinamento valuta la funzione e lo scopo che l'atto mira a realizzare, per assicurare che gli interessi siano meritevoli di tutela.

1.1.3. La forma

La forma si può definire come una modalità di espressione della manifestazione di volontà, che, in qualche modo, si immedesima con essa, e senza cui il negozio non sarebbe conoscibile da altri. La regola generale è la *libertà* delle forme, la quale prevede che un contratto, se la legge non richiede esplicitamente il rispetto di una determinata forma, possa essere validamente concluso grazie a qualsiasi modalità di espressione del volere e la forma - in tal caso - serve solo a comprovare l'esistenza del contratto stesso: questa tipologia è chiamata *ad probationem*. A volte, però, la legge impone che un certo contratto debba essere perfezionato secondo una determinata forma, ciò comporta l'irrelevanza giuridica della volontà contrattuale

espressa con modalità diverse da quella richiesta dalla legge e dunque la *nullità* del contratto: questa tipologia è chiamata *ab substantiam*.

1.1.4. L'oggetto

Come stabilisce l'art.1346 c.c. l'oggetto del contratto deve essere:

- *possibile*, cioè materialmente suscettibile di esecuzione non solo sul piano materiale ma anche su quello giuridico. L'impossibilità originaria rende nullo il contratto, mentre quella sopravvenuta comporta l'estinzione dell'obbligazione, ai sensi dell'art. 1256 c.c.

- *lecito*, perché non deve essere contrario a norma imperativa, all'ordine pubblico e al buon costume.

- *determinato o determinabile*, perché l'oggetto deve essere chiaro alle parti, anche se è possibile che il contratto abbia per oggetto cose future.

1.1.5. La classificazione del contratto

I contratti sono oggetto di numerose classificazioni: in base al numero delle parti si possono avere contratti bilaterali (se le parti sono due) e contratti plurilaterali (se le parti sono più di due, come nel caso delle società e delle associazioni). Sono contratti *mortis causa* quei contratti che regolano la futura successione, sono contratti tra vivi tutti gli altri destinati a soddisfare le normali esigenze della vita di relazione. In base alla natura del rapporto si distinguono i contratti patrimoniali, che disciplinano rapporti suscettibili di valutazione economica (ad esempio i contratti di lavoro, che vedremo approfonditamente nel paragrafo successivo). All'interno dei contratti

patrimoniali si hanno i negozi a titolo gratuito, dove alla prestazione di un soggetto non corrisponde una controprestazione a carico del beneficiario della stessa (un esempio è costituito dagli atti di liberalità). Sempre all'interno dei contratti patrimoniali, i negozi a titolo oneroso sono quella fattispecie cui a fronte di una prestazione vi è una controprestazione: l'esempio più diffuso dato dalla dottrina è la compravendita. Dai contratti si differenziano i negozi non patrimoniali, ove gli interessi tutelati attengono alla famiglia, come ad esempio il matrimonio e il rapporto di filiazione. In base alla disciplina si differenziano i contratti tipici e atipici, ovvero al modo di esternazione della volontà, i contratti sono *solenni*, per la cui validità è richiesta una data forma e sono tassativamente previsti dalla legge, oppure atipici, quella tipologia di contratti non previsti dalla legge e sono validi solo se hanno una causa lecita, giuridicamente ed economicamente apprezzabile. I negozi solenni sono tassativi perché rappresentano una deroga al principio generale della libertà della forma. L'art. 1350 c.c. ad esempio, indica gli atti che devono farsi per iscritto, come i contratti di trasferimento della proprietà immobiliare. In base al modo di formazione, e quindi di perfezionamento del contratto, i contratti consensuali si perfezionano con lo scambio del consenso. Si chiamano *reali* quei contratti che si perfezionano con la consegna della cosa, come ad esempio il contratto di mutuo, il quale viene perfezionato quando viene consegnato il denaro.

Per quanto concerne gli effetti si distinguono i contratti ad effetti reali (traslativi), enucleati all'art. 1376 c.c., che sono quei contratti che producono il trasferimento

della proprietà di un bene determinato o la costituzione o il trasferimento di un diritto reale su un bene determinato. In questi contratti la proprietà o il diritto si acquistano per effetto del consenso delle parti in base al *principio consensualistico*. I contratti ad effetti obbligatori danno luogo invece alla nascita di un rapporto obbligatorio, ad esempio il contratto di locazione che fa nascere un rapporto obbligatorio di pagamento del canone. Infine, in base alle obbligazioni che scaturiscono si parla di contratti a prestazioni corrispettive, che fanno sorgere obblighi e diritti tra le parti, quindi la prestazione di una parte trova la sua causa nella prestazione dell'altra (ad esempio, la consegna di un bene viene conclusa con il pagamento di un prezzo). I contratti unilaterali o con prestazioni a carico di una sola parte presuppongono due parti e due manifestazioni di volontà, ma generano l'obbligo della prestazione a carico di una sola parte: la parte non debitrice può rifiutare.

3. IL CONTRATTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro è regolato dagli art. 2094 e ss. c.c., oltre che dalle leggi speciali³. Il Codice non prevede nominandolo direttamente il contratto di lavoro da cui lo stesso rapporto trae la sua origine, e disciplina le obbligazioni che ne derivano non nel libro IV, dedicato alle obbligazioni e ai contratti, ma nel titolo II, capo I, del libro V intitolato <<Del lavoro>> e dedicato, essenzialmente, alla disciplina

³ E. Ghera, A. Garilli, *Diritto del lavoro*, p. 49, Giappichelli Editore, Torino, 2017

dell'impresa. La giurisprudenza ha identificato il contratto di lavoro come un tipo di contratto regolato giuridicamente, dunque *tipico* e *nominato*. È stipulato tra un datore di lavoro che può essere o una persona fisica o giuridica e un lavoratore, necessariamente persona fisica per la costituzione di un rapporto di lavoro. È un contratto in virtù del quale il lavoratore è obbligato a lavorare al servizio del datore di lavoro per un determinato o indeterminato periodo di tempo, ed il datore di lavoro è obbligato a pagare un salario prestabilito a tempo o a cottimo, oltre che una quota di contributi previdenziali. In assenza di regolare contratto di lavoro registrato tra le parti si parla di lavoro nero. In base alle caratteristiche sinora elencate possiamo definirlo come un contratto bilaterale, sinallagmatico (*do ut des*, a una prestazione lavorativa corrisponde un pagamento da parte del datore di lavoro), e il più delle volte oneroso, essendo possibile seppur raramente una tipologia lavorativa detta “lavoro gratuito”.

CAPITOLO DUE

LA SUBORDINAZIONE E L'AUTONOMIA ALLA LUCE DELLA RE- CENTE NORMATIVA

Abbiamo finora analizzato come il diritto del lavoro e la relativa disciplina discendano direttamente dal diritto civile. Passiamo ora ad analizzare i concetti cardine del diritto del lavoro: la subordinazione e l'autonomia, con un breve excursus storico per arrivare in maniera chiara e logica alla nuova normativa.

2.1. LA SUBORDINAZIONE

L'art. 2094 definisce la subordinazione come: «È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore».

Da tale definizione legislativa è chiaramente desumibile la nozione della subordinazione come dipendenza del prestatore dalla direzione del datore nell'esecuzione dell'attività di lavoro nell'impresa. La subordinazione è stata identificata con la dipendenza o la sottoposizione del debitore al potere del creditore e, in particolare, all'autorità dell'imprenditore: infatti il prestatore è vincolato all'osservanza delle direttive e delle altre disposizioni per la disciplina e l'esecuzione del lavoro impartite dal datore nella sua qualità di titolare del potere direttivo (art. 2104 c.c.) e disciplinare (art. 2106 c.c.).

Essendo il contratto di lavoro un diretto discendente del contratto di cui all'art. 1321 c.c., bisogna identificarne gli elementi essenziali. La *causa* del contratto di lavoro si identifica con lo scambio tra la subordinazione e la retribuzione. La subordinazione, pertanto, può essere definita, secondo Ghera⁴, come l'effetto tipico essenziale del contratto: essa da un lato, infatti, si identifica con la volontà del lavoratore di obbligarsi alla prestazione di un'attività lavorativa da svolgersi secondo le direttive del creditore; dall'altro, si presenta come il contenuto del vincolo obbligatorio (e quindi della situazione soggettiva) strumentale alla realizzazione del risultato della prestazione, che l'art. 2094 c.c. configura come la collaborazione nell'impresa. La collaborazione nell'impresa, dunque, è il risultato della prestazione dell'attività del lavoratore e, nello stesso tempo, il criterio per la tipicizzazione della subordinazione, identificata, a sua volta, con la prestazione di un'attività alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore: la collaborazione, dunque, si identifica in sostanza con lo scopo tipico della prestazione e quindi con la stessa causa individuatrice del tipo negoziale del contratto di lavoro subordinato. L'elemento della collaborazione sottolinea l'importanza dell'aspettativa del creditore al risultato della prestazione e, perciò, del suo interesse al coordinamento dell'attività lavorativa del debitore: anche se non si tratta del risultato finale dell'organizzazione

⁴ Ibidem, p. 60

produttiva nel suo complesso, ma del risultato dell'attività prestata dal lavoratore nell'adempimento della sua obbligazione.

La subordinazione va dunque ricostruita come situazione soggettiva emergente dal contratto individuale di lavoro: l'art. 2094 precisa, infatti, che il vincolo della subordinazione non è fine a sé stesso ma ha natura tecnico-funzionale, essendo la soggezione all'autorità dell'imprenditore finalizzata all'adempimento dell'obbligazione del lavoratore e, perciò, all'obiettivo della collaborazione del prestatore all'impresa del datore di lavoro.

Come afferma Fabrizio Amendola in un suo recente saggio⁵, l'elemento tipico che distingue la subordinazione è l'assoggettamento, nella sottoposizione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. Subordinazione, quindi, come vincolo di natura personale che sottopone il prestatore ad un potere datoriale.

Con sentenza n. 7024 dell'8 aprile 2015, la Corte di Cassazione ha ribadito quali sono gli elementi univocamente indicativi della subordinazione che, al di là del *nomen juris*⁶ indicato dalle parti, devono essere presi in considerazione per inquadrare il rapporto di lavoro.

⁵ F. Amendola, *Subordinazione e autonomia: sindacato di legittimità*, in "ADL Argomenti di diritto del lavoro", fascicolo 4-5, p.1000-1011, 2018

⁶ Qualificazione giuridica

2.1.1. Dalla subordinazione alla para-subordinazione

La nozione di subordinazione appare relativamente rigida, ma il legislatore, da un lato, la attenua facendovi ricadere tutto il personale occupato nell'impresa, ai sensi dell'art. 2095⁷ c.c., che allora distingueva le tre categorie di dirigenti, impiegati e operai; dall'altro la considera universale, come risulta dall'art. 2239 c.c., per cui ai rapporti di lavoro non inerenti all'esercizio di un'impresa si applica la stessa disciplina, se pur solo "in quanto compatibile con la specialità del rapporto."⁸ Negli anni la legislazione sulla subordinazione si è andata arricchendo fino a culminare agli inizi degli anni '70 con la legge n.300 del 1970, nota come *Statuto dei lavoratori*; la legge n. 533 del 1973, sul processo del lavoro, dove si fa nota della *prestazione d'opera continuativa e coordinata* e la legge n. 877 del 1973, sul lavoro a domicilio dove appare una nozione di subordinazione in deroga a quella di cui all'art. 2094 c.c. Ed è proprio su questa specie di vuoto che si è concentrata l'attenzione della dottrina e della giurisprudenza, a cominciare dal battesimo della c.d. para-subordinazione, con la riscrittura dell'art. 409, n. 3 c.p.c. e dell'art. 2113 c.c. a opera della legge n. 533/1973 sul processo del lavoro. L'art. 409 n.3 c.p.c. prevedeva che

⁷ Cfr. "I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai. Le leggi speciali, in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie (c.c. 2120).

⁸ Cfr. "I rapporti di lavoro subordinato che non sono inerenti all'esercizio di un'impresa sono regolati dalle disposizioni delle sezioni II, III, IV del capo I del titolo II, in quanto compatibili con la specialità del rapporto."

ricadessero sotto il nuovo rito, oltre a quelli di lavoro subordinato, anche i “rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”; l’art. 2113 c.c., estendeva la disciplina delle rinunzie e transazioni aventi per oggetto diritti inderogabili del prestatore di lavoro per legge o contratti e accordi collettivi a tutti i rapporti di cui all’art. 409 c.p.c. Una normativa protettiva del tutto insufficiente per l’area della para-subordinazione, nella quale finivano per confluire rapporti sempre più numerosi, sia genuinamente autonomi, per la crescente terziarizzazione della struttura produttiva, sia sostanzialmente subordinati, per la significativa minore spesa contributiva da sostenere.

I c.d. *contratti di collaborazione coordinata e continuativa* introdotti dal pacchetto Treu del 1997 e successivamente riformati dalla c.d. Legge Biagi del 2003 tentarono di rappresentare una risposta concreta alle esigenze di flessibilità che già a quel tempo il mercato del lavoro italiano richiedeva. In origine le collaborazioni coordinate e continuative si caratterizzavano per i seguenti aspetti: continuità, coordinamento e prevalente personalità della prestazione. Per quanto riguarda il requisito della continuità ci si riferiva ad una collaborazione durevole nel tempo, anche attraverso un unico contratto di durata apprezzabile.⁹ Il requisito del coordinamento

⁹ Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*, p.55, UTET Giuridica, 2016

implicava un collegamento funzionale del collaboratore con l'attività economica del committente, mentre con la prevalente personalità della prestazione ci si riferiva alla prevalenza del fattore lavoro sugli altri fattori impiegati per l'esecuzione dell'obbligazione prevista. Al collaboratore veniva riconosciuta inoltre una certa libertà nell'esecuzione della prestazione, consentendogli di lavorare in totale autonomia operativa. Da un lato quindi si escludeva ogni vincolo di subordinazione, ma dall'altro i collaboratori dovevano essere inquadrati in un rapporto unitario e continuativo con il committente, al quale spettava il potere di coordinamento dell'attività del lavoratore per armonizzarla con le procedure e i bisogni dell'organizzazione. Questa tipologia di lavoratori a metà strada tra i dipendenti e gli autonomi sanciva la nascita di una nuova categoria ibrida, quella dei lavoratori parasubordinati. La riforma Biagi del 2003 rappresentò un tentativo di arginare il fenomeno attraverso il quale l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative era finalizzato ad eludere la legislazione posta a tutela del lavoro subordinato. La riforma introduceva così il "lavoro a progetto", che prevedeva che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa dovessero essere riconducibili ad uno specifico progetto o programma di lavoro. L'introduzione del progetto era finalizzata a riconoscere la genuinità dell'autonomia del rapporto di lavoro in quanto andava a delineare i confini dell'obbligazione del lavoratore, inibendo al datore di lavoro di esercitare il potere di eterodirezione. Le co.co.co. classiche non vennero abolite ma continuarono ad essere applicabili solo nei confronti di particolari categorie di soggetti. Con la

riforma Fornero, nel 2012, la materia venne nuovamente modificata imponendo che il progetto non dovesse comportare lo svolgimento di compiti ripetitivi che potessero essere individuati da un CCNL e che necessitasse l'apposizione di un termine, quindi l'obbligo di indicare la durata della prestazione. In mancanza del progetto il rapporto veniva automaticamente classificato come subordinato a tempo indeterminato.

Da questa breve sintesi del percorso normativo è innegabile riconoscere che la categoria intermedia in Italia sia stata molto spesso utilizzata come una scorciatoia contrattuale per il datore di lavoro che non intendesse farsi carico dell'onerosità contrattuale di un rapporto subordinato, rappresentando sotto questo punto di vista uno strumento di precarizzazione del lavoro.

2.2. L'AUTONOMIA

L'art. 2222 c.c. cita “quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV.”

Questa norma definisce il lavoro autonomo descrivendo una persona che si impegna, in cambio di una somma di denaro, a realizzare un'opera o a svolgere dei servizi in favore di un imprenditore o comunque di un soggetto datore di lavoro. Questo tipo di attività si differenzia dal lavoro subordinato perché il lavoratore

autonomo non si trova in una posizione gerarchicamente subordinata rispetto al datore di lavoro: manca, cioè, quello che viene chiamato *vincolo di subordinazione*, ovvero la situazione del lavoratore che nell'eseguire i propri compiti è obbligato ad attenersi alle direttive del datore di lavoro e può essere sanzionato dal datore di lavoro per la violazione del contratto.

Il lavoro autonomo si differenzia anche dall'ormai superato lavoro a progetto, come già accennato nel paragrafo precedente, perché nello svolgimento dei propri compiti il lavoratore autonomo non è vincolato all'esecuzione di un progetto. Questo tipo di attività viene svolta solitamente da soggetti titolari di partita IVA, ed è caratterizzata da una grande flessibilità ed autonomia nella scelta delle modalità e dei tempi di esecuzione.

2.1.2. Gli interventi di riforma succedutisi negli anni

A differenza della subordinazione, il lavoro autonomo ha subito molte modifiche negli anni. Infatti, comportando una grande flessibilità per le parti coinvolte, tali caratteristiche lo rendono uno strumento particolarmente efficace per affrontare aspetti dell'organizzazione della produzione che risulterebbero di difficile approccio tramite lo strumento del lavoro dipendente. Per contro, tali vantaggi indubbi nascondono il rischio di abusi da parte della committenza, che potrebbe invece utilizzare questi strumenti per aggirare gli strumenti di tutela predisposti per i lavoratori dipendenti, e così avvantaggiarsi della condizione di precarietà lavorativa e di

dipendenza economica dei professionisti inseriti in queste forme nel processo produttivo.

Per questi motivi il Legislatore è intervenuto in diverse occasioni per dettare delle norme che delimitassero i confini dell'utilizzo di questa tipologia di lavoratori evitando così abusi ed elusioni.

Il primo significativo intervento di sistema è rappresentato dalla *Riforma Fornero* (legge 92/2012), che ha predisposto delle regole che semplificano la posizione del lavoratore che si trova nella necessità di dimostrare che la propria attività, svolta in regime di Partita IVA, è in realtà un vero e proprio lavoro di tipo subordinato. Questo obiettivo è stato perseguito stabilendo delle ipotesi nelle quali il rapporto si doveva considerare equivalente ad una collaborazione coordinata e continuativa. Si trattava di criteri molto rigidi, che a loro volta si prestavano ad essere strumentalizzati, e quindi, per bilanciare la posizione del committente si prevedeva che vi fossero situazioni in cui il collaboratore non potesse mai essere considerato come un collaboratore coordinato, e quindi come un lavoratore subordinato mancando il progetto.

L'esigenza di promuovere la conversione dei rapporti di collaborazione e stimolare un uso corretto dei contratti *flessibili* ha indotto il Governo ad inserire delle norme di incentivo nell'ambito del riordino delle forme contrattuali, con il D.Lgs n.81/2015, il *Jobs Act*. In particolare, si prevedeva che a partire dal 1° gennaio 2016 vi fosse la possibilità di beneficiare di una sorta di sanatoria che comportava

l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro. Il presupposto per il beneficio era l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dei soggetti che già intrattenevano con il datore di lavoro un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, oppure titolari di partita IVA che erano legati a questo da rapporti di lavoro autonomo. L'estrema flessibilità di questa tipologia di lavoro e il suo utilizzo in realtà produttive di grosse dimensioni comportava in ogni caso problematiche che non potevano essere affrontate unicamente sotto il profilo delle sanzioni per l'abuso di forme contrattuali. Infatti, la giurisprudenza affermava che il collaboratore esterno dovesse beneficiare di una serie di diritti che valessero a bilanciare lo squilibrio contrattuale con la parte forte del rapporto stesso. In quest'ottica va inquadrato il recente intervento normativo attuato mediante la Legge 81/2017, meglio noto come *Jobs Act del lavoro autonomo*. La legge in esame si suddivide in due capi. Il primo, dedicato al rapporto di lavoro autonomo, introduce una serie di rilevanti garanzie a favore del lavoratore autonomo. Nel secondo, invece, viene disciplinato lo *smart working*, ovvero l'insieme delle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che si fondano su una speciale flessibilità negli orari e nel luogo nel quale il lavoratore opera. Si tratta di modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che vanno concordate tra il datore di lavoro e il dipendente e che sono caratterizzate dalla massima flessibilità essendo sottoposte ai soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale,

derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. A tutela delle parti è previsto che l'accordo con il quale il datore di lavoro e il dipendente concordano le specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sia obbligatoriamente stipulato per iscritto.

CAPITOLO TRE

L'INQUADRAMENTO E LA TUTELA DEI NUOVI LAVORI: DALLA GIG ECONOMY AI FIGURANTI TELEVISIVI

3.1. LA GIG ECONOMY E IL LAVORO NELLE PIATTAFORME DIGI- TALI IN GENERALE

La gig economy è un neologismo, da poco al centro dell'attenzione. È una parola dell'inglese informale che descrive un lavoretto o un incarico (nel senso di compito occasionale o temporaneo).¹⁰

Grazie alla crescente diffusione dell'informatica, della robotica e dei sistemi automatizzati, il fenomeno globale della digitalizzazione sta producendo importanti impatti dal punto di vista economico, tanto che oggi si parla addirittura di una vera e propria “economia digitale”. Sebbene non esista ancora una formulazione teorica globalmente accettata di questo fenomeno, appare evidente il profondo cambiamento che essa ha innestato nell'economia mondiale, tanto da far parlare di «quarta rivoluzione industriale». Con questi termini si fa riferimento al processo che sta portando la produzione industriale ad essere totalmente automatizzata e interconnessa. I cambiamenti nelle modalità di produzione di beni e servizi sono infatti ciò che caratterizza l'organizzazione imprenditoriale intelligente – la cosiddetta

¹⁰ È una delle nuove forme di organizzazione dell'economia digitale. In italiano viene proposta la traduzione di *economia dei lavoretti*. Corrisponde a mestieri che una persona svolge a tempo perso, quasi come un secondo lavoro.

Industria 4.0 – in grado di coniugare l’innovazione tecnologica con gli indirizzi della produzione industriale del nuovo secolo: la decentralizzazione della catena del valore a livello mondiale, l’offerta personalizzata di beni e servizi, la commistione tra produzione e consumo.¹¹

Il modello, però, spinge verso un lavoro sempre più parcellizzato, affidato a *freelance* ma gestito dalle piattaforme con formule di organizzazione che molto spesso sono analoghe a quelle del lavoro alle dipendenze. Talvolta si confonde la *gig economy* con la *sharing economy*. La seconda, tuttavia, prevede la condivisione di risorse sottoutilizzate, laddove la *gig economy* si impernia su un lavoro vero e proprio, organizzato dalla piattaforma digitale attraverso *freelance*. L'esempio è chiaro se si confrontano i servizi di *Uber* e *Blablacar*. Con *Blablacar*, una persona che sta facendo un tragitto monetizza i posti liberi in auto ospitando persone che vanno nella stessa direzione. Ma se non trovasse nessuno, andrebbe comunque a destinazione. Un autista di *Uber* invece copre una determinata tratta perché è pagato appositamente per farla.

Il fenomeno del *work on demand* via *app*, soprattutto nei settori dei trasporti e delle pulizie, reso attraverso piattaforme quali *Uber*, *Handy*, *Taskrabbit*, ecc..., presenta notevoli peculiarità e pone la complessa questione della qualificazione del rapporto

¹¹ Tullini P. *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa* in Tullini P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2017, p.3

tra il prestatore-utente e la piattaforma. In questo universo eterogeneo compaiono anche delle *vetrine operative* che raccolgono annunci di lavoro in genere per lo svolgimento di mansioni semplici e ripetitive, da dare in *crowdsourcing* da committenti anonimi ad una folla anonima di operatori; agli utenti-prestatori viene dunque fornita un'opportunità di guadagno sfruttando i tempi liberi da altre attività accettando le tariffe riconosciute dalla piattaforma, cui devono riconoscere una percentuale, e i giudizi negativi da parte dei committenti grazie alle *review*. In alcuni casi, il sito prevede un contratto di mediazione tra il sito stesso e il cliente, una specie di contratto di consulenza tra il sito e il prestatore e un contratto di prestazione di servizi tra il prestatore e il cliente, combinando lo schema giuridico dell'appalto con quello della somministrazione.

Nelle piattaforme delle consegne a domicilio, le consegne avvengono da parte di fattorini, che le recapitano in bici o in motorino dopo aver ricevuto una notifica sullo *smartphone* con una specifica *app* che indica loro dove ritirare il pasto da consegnare e l'indirizzo del cliente; a consegna effettuata viene dato l'ok sulla *app*. Un ampio dibattito si è aperto (e non si è ancora concluso) sulla classificazione dei *riders*, ovvero dei fattorini: solitamente non sono inquadrati come dipendenti, ma in genere sono collaboratori con partite IVA o con contratti a tempo determinato prorogabili; normalmente danno la loro disponibilità a ricevere in via telematica segnalazioni relative a consegne in determinate fasce orarie, vengono inseriti in turni, utilizzano per lavorare il proprio *smartphone* e la propria bici, ricevendo in

comodato gratuito¹² altri strumenti di lavoro. Negli intervalli tra una consegna e l'altra sostano nella piazza loro assegnata, sono in costante connessione telematica e telefonica con il committente e vengono retribuiti con un importo fisso all'ora o con un importo fisso a consegna o con una percentuale dell'incasso sulla corsa svolta e vengono pagati con cadenza mensile.

Parte della dottrina esclude il carattere datoriale della piattaforma, evidenziando tuttavia che tale ruolo sembra riemergere almeno in parte nei casi in cui la piattaforma stabilisca il prezzo del servizio o le condizioni contrattuali per l'offerente e le specifiche tecniche o i requisiti dell'offerta. Va comunque evidenziato che la piattaforma non offre servizi, ma mette in contatto chi cerca con chi offre, senza influenzare i soggetti abilitati; i beni e le competenze appartengono inoltre alle persone e non alla piattaforma.

Secondo la Commissione Europea, i rapporti di lavoro dei prestatori di servizi che operano attraverso una piattaforma digitale assumono carattere subordinato se il prestatore di servizi agisce sotto la direzione della piattaforma, che determini la scelta dell'attività, la retribuzione e le condizioni di lavoro. La Commissione Europea sembra dunque ravvisare la subordinazione a fronte della predefinitone delle modalità e delle condizioni di lavoro. Ma, secondo quanto afferma Buconi¹³ in un

¹² Il comodato è un contratto mediante il quale una parte *comodante* consegna ad un'altra *comodataria* una cosa mobile o immobile affinché se ne serva per un tempo o per un uso determinato con l'obbligo di restituire la medesima cosa ricevuta.

¹³ M.L. Buconi, *I rapporti di lavoro nelle piattaforme digitali: autonomia o subordinazione?*, in *Lavoro e Previdenza oggi*, 9-10/2018, p. 549-571

suo recente saggio, nel nostro ordinamento la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione ai sensi dell'art. 2094 c.c. o l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato *ex art 2*, D.Lgs. n.81/2015 non andrebbe ad impattare solo sul riconoscimento della retribuzione ai sensi del combinato disposto degli artt. 36 Cost. e 2099 c.c.¹⁴, ma anche sulla fornitura aziendale degli strumenti produttivi come gli *smartphone*, sulla manutenzione dei mezzi di trasporto e sulla copertura degli infortuni, oltre che sulla disciplina del recesso datoriale.

3.1. La qualificazione del figurante televisivo

Oltre ai casi sopracitati dei *riders*, anche quella del “pubblico parlante” è un'occupazione simbolo dei nostri tempi, e che può aggiungersi al catalogo delle controversie che si accendono sul tipo di vincolo che ne caratterizza lo svolgimento e le relative protezioni. Infatti, proprio la diversità e la complessità delle diverse figure professionali dello spettacolo comporta, quanto al trattamento previdenziale, l'assoluta ininfluenza della natura autonoma o subordinata del loro rapporto di lavoro,

¹⁴ L'art. 36 della Costituzione al primo comma afferma che “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.”, mentre l'art. 2099 c.c. afferma che “la retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito. In mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice. Il prestatore di lavoro può essere anche retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura.” Per quantificare concretamente il minimo di salario ritenuto sufficiente ai sensi della previsione costituzionale, la magistratura, facendo leva sul combinato disposto degli artt. sopracitati, ha conferito *efficacia ultrattiva* ai *contratti collettivi* di categoria stipulati dalle organizzazioni sindacali, affermando che essi *sanciscono il minimo salariale per tutti i lavoratori* della categoria, anche se non appartenenti alle organizzazioni sindacali stipulanti.

essendo previsto l'obbligo di iscrizione all'Ente previdenziale direttamente in base all'appartenenza dei lavoratori interessati ad alcune categorie professionali individuate dalla legge (D.M. 15 marzo 2005). Tra queste, viene richiamata la figura del figurante, che può estrinsecarsi in "figurante semplice" e "figurante speciale".

Recchia¹⁵, analizzando una recente sentenza della Corte d'Appello di Roma, ricorda infatti che nella giurisprudenza è divenuta pacifica la considerazione per cui "ogni attività umana economicamente rilevante può essere espletata nelle forme del rapporto di lavoro subordinato ovvero di quello autonomo, in relazione alla scelta liberamente compiuta dalle parti circa lo schema maggiormente idoneo a soddisfare i loro rispettivi interessi, sicché ai fini della qualificazione è necessario procedere all'individuazione della comune intenzione delle parti onde accettare se esse hanno voluto l'inserimento del prestatore di lavoro nell'organizzazione del datore di lavoro con conseguente assoggettamento del primo al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del secondo"; e tuttavia, è proprio il richiamo all'art. 2094 c.c. a ricordare che la disquisizione teorica acquista nelle aule giudiziarie una precisa direzione, che Amendola¹⁶ sottolinea nel suo saggio "dal punto di vista del giudice stabilire dove sia il confine tra subordinazione e autonomia rappresenta il dato portante di tutte le controversie qualificatorie -e sono tante- con la precisazione, talvolta

¹⁵ G.A. Recchia, *Tv verità e supposta subordinazione: la qualificazione del figurante televisivo*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, vol.1/2019, p. 76-81

¹⁶ F. Amendola, op. cit, p. 1001

trascurata, che la prospettiva del giudice è limitata e non investe la regolamentazione dell'intero fenomeno perché non abbiamo cause in cui il lavoratore rivendichi l'autonomia per salvaguardare spazi di vita o di libertà, ma esclusivamente controverse a direzione obbligata in cui l'attore chiede, anzi invoca, l'assoggettamento, perché da esso deriva il massimo dei vantaggi economici e delle tutele che la subordinazione offre, e dall'altra parte un convenuto che, ai maggiori costi e rigidità che la subordinazione impone, ovviamente resiste.”

3.2.LA TUTELA DEI NUOVI LAVORATORI

In quest'ottica è legittimo domandarsi quale possa essere l'incentivo che porta ad utilizzare questa categoria ibrida in risposta alle esigenze di tutela rivendicate dai nuovi lavoratori del web. Tuttavia, la risposta ci viene fornita ancora una volta dalla più recente riforma della materia, contenuta nel D. Lgs. n. 81/2015: il cosiddetto *Jobs Act*. Come afferma Aloisi¹⁷ infatti, questo recente rimaneggiamento dell'istituto della para subordinazione ne archivia definitivamente alcune declinazioni per dare vita a una serie di inediti elementi definatori che lo resuscitano a nuova vita. Con gli artt. 2 e 52 si procede ad un'abrogazione secca delle disposizioni introdotte dalla riforma Biagi, tornando alla situazione antecedente il 2003 che prevedeva come unico prototipo della para subordinazione quello indicato all'art. 409 del

¹⁷ Aloisi A., *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, p.55, *Labour & Law Issues*, vol.2, no.2, 2016.

Codice di Procedura Civile. La stipulazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa quindi non è più subordinata alla redazione del progetto. Tuttavia, consapevole delle esigenze antielusive che avevano guidato il Legislatore del 2003, la riforma del 2015 prevede che a partire dal 1° gennaio 2016¹⁸ venga applicato lo statuto protettivo riservato al lavoro subordinato per tutti i rapporti di collaborazione «*che si concretino prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro*». Dunque, il recente intervento contenuto nella riforma non consiste in una ridefinizione delle categorie attuali, in quanto cerca piuttosto di anettere ad un sistema di protezioni più vantaggiose coloro che si trovano nella cosiddetta “terra di nessuno”.

In Italia, a Bologna, i fattorini delle piattaforme di distribuzione di pasti a domicilio operanti nel contesto urbano hanno dato vita a una vera e propria organizzazione sindacale di base, *Riders Union*, che ambisce a rappresentare tutti i riders cittadini del food-delivery via app. Tale unione spontanea di lavoratori non solo è stata in grado di organizzare efficaci azioni rivendicative e di conflitto, riuscendo nell'intento di bloccare il servizio di distribuzione di pasti a domicilio per diverse ore in giornate di maltempo, ma, soprattutto, ha saputo mobilitare l'attenzione

¹⁸ Personale della pubblica amministrazione, pensionati di vecchiaia che svolgono un'attività lavorativa, addetti di società sportive o associazioni sportive riconosciute dal CONI, amministratori e membri degli organi di controllo delle società, i rapporti lavorativi con gli iscritti ad albi o registri in relazione alle attività regolamentate per le quali sia richiesta l'iscrizione (ad esempio: liberi professionisti ordinistici oppure agenti e rappresentanti del commercio), quando previsto dai CCNL.

dell'opinione pubblica cittadina divenendo un interlocutore privilegiato delle istituzioni locali e nazionali nel confronto politico e mediatico sullo sviluppo della gig economy nel territorio cittadino e nazionale. I primi risultati di tale interlocuzione sono stati la firma di un contratto collettivo territoriale denominato *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale* nel contesto urbano con Comune di Bologna, Cgil, Cisl, Uil e le piattaforme bolognesi di food-delivery *Sgnam* e *MyMenù* e l'apertura di un tavolo nazionale con il Ministero del Lavoro per lo studio e l'elaborazione di una proposta di legge sul lavoro dei riders.

La Carta si configura come un accordo territoriale trilaterale di livello cittadino disciplinante il rapporto individuale di lavoro dei riders occupati presso le piattaforme firmatarie sia mediante la fissazione di standard minimi inderogabili di tutela sia mediante clausole di rinvio alla contrattazione aziendale contenenti obblighi a trattare.

CONCLUSIONI

Approfondendo questo tema ho capito che c'è ancora molto da fare e da migliorare per raggiungere una stabilità per ciò che riguarda la tutela dei nuovi lavoratori. Il mondo corre veloce e l'Italia deve assolutamente mettersi in pari con esso. La stratificazione delle leggi accumulate nel tempo non aiuta a destreggiarsi facilmente, e ciò non aiuta né le aziende ad assumere personale né il personale a capire i propri diritti e a cercare di comprendere le varie e complesse sfaccettature della normativa a riguardo. Il contratto di per sé prevede che il lavoratore sia considerato la parte svantaggiata, ma ciò non toglie che le aziende debbano avere un freno a "sfruttare" i lavoratori, soprattutto giovani, che si trovano in una situazione critica nel periodo storico che stiamo vivendo: accettare il lavoro a qualsiasi condizione pur di potersi emancipare o non lavorare e rivendicare la propria dignità ma non avere una propria indipendenza economica e dunque dipendere dai propri genitori.

L'Italia avrebbe bisogno di meno burocrazia e più fatti, siamo un paese Europeo con delle potenzialità infinite che nessuno riesce a cogliere né a sfruttare a pieno.

La tutela del lavoro è importante per poter garantire un futuro migliore per il nostro splendido e amato Paese, come è importante assicurare un lavoro stabile e soddisfacente ai giovani.

Sebbene la forza lavoro operante in questo nuovo contesto presenti dei tratti di forte eterogeneità in virtù delle diverse caratteristiche dei servizi offerti dalle varie tipologie di piattaforma, è evidente come la maggior parte di questi lavoratori condivida

una posizione di forte debolezza economica all'interno del mercato del lavoro odierno dovuta allo status giuridico con cui questi lavoratori sono inquadrati, ovvero quello di lavoratori autonomi. Questa qualificazione nella maggior parte dei casi non riflette le reali condizioni in cui questi soggetti sono costretti ad operare, privandoli così delle tutele necessarie e sancendo di fatto una vera e propria mercificazione del lavoro umano. In realtà si è potuto notare come questa nuova categoria di lavoratori presenti una serie di caratteristiche che ne rende estremamente complicata la classificazione tra autonomia e subordinazione. Questo ha portato alcuni stati ad interrogarsi sulla reale natura giuridica di questi rapporti, individuando in certi casi i tratti tipici della subordinazione al fine di garantire l'applicazione dei sistemi di tutela creati per il lavoro dipendente. A livello internazionale alcune giurisdizioni si stanno altresì interrogando sulla possibilità di creare una categoria ad hoc per questi lavoratori; un *tertium genus* che si posizioni a metà strada tra autonomia e subordinazione per fornire una risposta concreta al problema qualificatorio. In generale le problematiche che incidono maggiormente sui lavoratori delle piattaforme derivano dalla mancanza di sicurezza economica che li caratterizza, la quale si ripercuote inoltre sulla salute e sulla sicurezza, ma non solo. Le dinamiche tipiche del lavoro su piattaforma, infatti, fanno sì che i lavoratori siano inermi anche di fronte ai meccanismi discriminatori derivanti dall'utilizzo dei sistemi feed-back, i quali nei casi più gravi possono risultare determinanti nell'estromettere il lavoratore dalla piattaforma. Infine, le caratteristiche intrinseche di questa categoria di

lavoratori vanno altresì a limitarne la possibilità di rivendicazione collettiva. In questo senso infatti, non essendo lavoratori dipendenti, i lavoratori delle piattaforme non godono dei diritti e delle prerogative collegate all'azione collettiva, la quale in ogni caso risulta difficile da organizzare a causa dell'assenza di legami diretti tra i lavoratori e della diversità dei loro interessi. In generale per risolvere le problematiche connesse alla sostenibilità sociale di questo nuovo paradigma economico, quello che si rende necessario è un intervento normativo che sia in grado di identificare le tutele applicabili a questi lavoratori. Se il «*il lavoro non è una merce*» come sancisce l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, è necessario superare gli ostacoli giuridici che impediscono a questi lavoratori di godere delle tutele necessarie nel pieno rispetto del principio costituzionale che stabilisce che il lavoro va tutelato in tutte le sue forme e applicazioni.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinamento, autonomia*, Cacucci, Bari, 1997
- AA.VV., *Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, in *Quaderni di diritto del lavoro e relazioni industriali*, Utet, Torino, 1998
- Barbier J., Nadel H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Roma, Donzelli Editore, 2000
- G.A. Recchia, *Tv verità e supposta subordinazione: la qualificazione del figurante televisivo*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, vol.1/2019
- M.L. Buconi, *I rapporti di lavoro nelle piattaforme digitali: autonomia o subordinazione?*, in *Lavoro e Previdenza oggi*, 9-10/2018
- Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*, UTET Giuridica, 2016
- Tullini P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa* in Tullini P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2017
- Torrente A. , P. Schlesinger, *Manuale di diritto Privato*, Giuffrè, Milano, 2018
- Pacella G., *“Il lavoro nella gig economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?”*, *Labour & Law Issues* 3, no. 1, 2017
- R. Del Punta, *Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2019