



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**Il rapporto di lavoro subordinato e  
parasubordinato: evoluzione e definizioni**

**The subordinate and para-subordinate  
employment relationship: evolution and  
definitions**

Relatore:  
Prof.ssa Paola Catalini

Rapporto Finale di:  
Giulia Marcucci

Anno Accademico 2021/2022

## INDICE

INDICE .....	1
CAPITOLO 1: CENNI STORICI: EVOLUZIONE DELLE DUE FATTISPECIE .....	3
1.1 Origini storiche del rapporto di lavoro subordinato.....	3
1.2 Le origini del rapporto di lavoro parasubordinato .....	6
1.3 Evoluzione .....	8
1.4 Differenza tra subordinazione e parasubordinazione.....	14
CAPITOLO SECONDO: IL LAVORO SUBORDINATO.....	21
2.1 Fonti normative del rapporto di lavoro subordinato .....	21
2.2 Elementi di qualificazione del contratto .....	24
2.3 Gli elementi essenziali, oggetto e spirito del contratto di lavoro subordinato .....	26
2.4 Dottrina e giurisprudenza: evoluzione del concetto di subordinazione .....	30
2.5 Crisi del concetto di subordinazione. Emersione del lavoro autonomo coordinato e continuativo.....	34
CAPITOLO TERZO: IL LAVORO PARASUBORDINATO.....	37
3.1 Le fonti normative .....	37
3.2 Elementi di qualificazione del lavoro parasubordinato .....	43
3.3 Lavoro parasubordinato: casi tipici.....	48
3.4 Le tutele. ....	50
CAPITOLO QUARTO: CASI CONCRETI: GIURISPRUDENZA .....	61

CAPITOLO QUINTO: RIFLESSIONI CONCLUSIVE .....	66
BIBLIOGRAFIA .....	69
SITOGRAFIA.....	72

# CAPITOLO 1: CENNI STORICI: EVOLUZIONE DELLE DUE FATTISPECIE

## 1.1 Origini storiche del rapporto di lavoro subordinato

Il rapporto di lavoro subordinato affonda le sue radici già nel diritto romano, nel quale la prima forma di lavoro venuta in considerazione è stata quello dello schiavo e in cui il lavoro era infatti considerato alla stregua delle cose più vili, concettualmente lontano dai successivi principi morali, cristiani e di giustizia sociale dell'epoca moderna.

Nell'età antica, una disciplina del diritto del lavoro era del tutto assente; ciò si spiega in ragione della condizione giuridica dei lavoratori (rappresentati dai componenti della famiglia e dagli schiavi), ai quali non era comunque riconosciuta alcuna soggettività giuridica e nessun diritto.

Il lavoro libero (definito inizialmente come *locare se*) poteva essere esercitato andando a lavorare presso chi lo richiedeva, oppure provvedendo a preparare quanto commissionato e lavorando nella propria officina (con propri mezzi ed attrezzature).

Fin dall'antica Roma era possibile distinguere tre ipotesi fondamentali: *locatio operarum*, *locatio operis* e *emptio venditio* di prodotto lavorato su commissione, che corrispondevano rispettivamente:

- 1) al rapporto di lavoro proprio dei giornalieri e dei braccianti (*locatio operarum*), che dava luogo ad un'obbligazione di *dare* da parte di alcuni che mettevano a disposizione di altri (*conductor operarum, dominus*), le proprie energie di lavoro, ricevendone in compenso una mercede.
- 2) a quello dell'operaio specializzato che plasmava la materia fornitagli dal committente; corrispondente a un obbligo di *facere* in relazione al quale si considerava il risultato dell'applicazione lavorativa, ovvero il lavoro compiuto, l'*opus*, e non le *operae*.
- 3) all'artigiano che lavorava materiale proprio (imprenditore), laddove si trattava di un obbligo di *facere*.

Si delinea pertanto sin dall'epoca dell'antica Roma, quella differenziazione che diventerà fondante nel nascente diritto del lavoro del XIX sec., tra lavoro subordinato (*locatio operarum*) e lavoro autonomo (*locatio operis*).

Dopo il periodo medioevale nel quale le profonde trasformazioni delle realtà urbane determinarono l'evolversi dell'organizzazione del lavoro tramite le corporazioni, costituite da insieme di persone che svolgevano gli stessi mestieri (prevalentemente artigiani), un passaggio storico fondamentale per l'organizzazione del lavoro è quello dalla borghesia al capitalismo, attraverso lo sviluppo del mercato, che gettò le basi per la rivoluzione industriale.

È interessante constatare come con la Rivoluzione francese, da una parte si legittimò l'uguaglianza di tutti gli individui e dall'altra si continuò tuttavia ad accettare la condizione di subordinazione del lavoratore rispetto al datore di lavoro, in quello che era l'unico rapporto nel quale si ammetteva la posizione dominante di una persona rispetto ad un'altra.

È da rilevare che in Francia nel periodo post-rivoluzionario, vennero abolite le corporazioni di arti e mestieri e vietata qualsiasi forma di associazione professionale, affermando il principio che ciascun cittadino doveva essere libero di esercitare l'attività preferita al di fuori di un qualsiasi vincolo esterno.

Tuttavia, la legge Le Chapelier (emanata nel 1791 e successivamente revocata nel 1813), sebbene consentisse il contratto di lavoro e l'uguaglianza delle persone, vietò per contro ai lavoratori, di organizzarsi e di effettuare quell'attività sindacale, strumentale al riequilibrio della disparità contrattuale, ai fini di liberalizzare meglio il mercato.

Nel frattempo, In Inghilterra, iniziarono a vedersi i gradual mutamenti prodotti dalla rivoluzione industriale.

Le condizioni di lavoro vennero radicalmente cambiate da una serie di invenzioni tecniche, nate con l'esigenza di migliorare la produttività e di ridurre i costi, aumentando contemporaneamente le quantità prodotte.

È nell'800 che nacque il mercato del lavoro: le città divennero il teatro della domanda e dell'offerta: il connubio fra industria e città fu subito ben saldo, qui gli

imprenditori potevano contare su una riserva di maestranze sempre abbondante e sostituibile, mentre gli operai, sebbene sfruttati crudelmente dai propri “padroni”, trovavano una maggiore varietà di scelte e la possibilità di riconoscersi come categoria, organizzandosi a difesa dei comuni interessi.

## **1.2 Le origini del rapporto di lavoro parasubordinato**

Il rapporto di lavoro parasubordinato si fa strada nel secolo scorso, a partire dagli anni '80, fondandosi sulla nuova visione del lavoro basata sulla flessibilità. La trasformazione dei sistemi di produzione, avvenuta nel secolo scorso, oltre a determinare la crisi della tradizionale distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, ha segnato la progressiva affermazione di una nuova categoria di lavoratori (peraltro di derivazione prettamente giurisprudenziale), “cosiddetti lavoratori parasubordinati”, che pur collaborando nell’impresa con attività prevalentemente personale (ex art. 2222 del Cod. civ.), non attingono alle stesse tutele del lavoro subordinato.

La dottrina fin dagli anni 80, comincia a parlare di crisi del concetto di subordinazione evidenziando che l’assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro (con conseguente limitazione della sua autonomia e contestuale inserimento nell’organizzazione aziendale), deve essere

concretamente apprezzato in relazione all'incarico del lavoratore e d alla sua attuazione.

L'accertamento del requisito della collaborazione e della continuità è indipendente dal concreto potere direttivo del datore di lavoro, il quale non si esplica necessariamente mediante ordini continui e dettagliati; la subordinazione può infatti concretizzarsi nell'osservanza di direttive impartite dal datore di lavoro in via soltanto programmatica; e analogamente l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione datoriale, va inteso in funzione dei risultati che il datore di lavoro si propone di conseguire per il proprio profitto (a suo esclusivo rischio).

Negli anni più recenti, per effetto dei processi di terzizzazione ed esternalizzazione, si percepisce anche nelle massime giudiziarie un'apertura a rivedere il concetto della "subordinazione"; accanto al modello tradizionale della "subordinazione-eterodirezione", si avverte l'importanza di un modello organizzativo diverso, ovvero quello della "subordinazione-coordinamento", che si può definire flessibile, poiché caratterizzato dalla sottoposizione del lavoratore al mero controllo sul risultato finale, quantitativo o qualitativo della prestazione, e in definitiva compatibile con un livello elevato di autoregolazione (c.d. autonomia nella subordinazione)



### 1.3 Evoluzione

Il diritto del lavoro, si colloca nella contrapposizione insanabile tra il significato dei due termini *capitale* e *lavoro*, ovvero tra chi dispone del capitale e dei mezzi di produzione (il datore di lavoro), e la forza lavoro (il lavoratore).

La lotta sindacale e l'associazionismo, hanno consentito nel tempo di ottenere un miglioramento delle condizioni di lavoro. Ciò, è stato anche reso possibile attraverso il welfare state che ha migliorato notevolmente le condizioni di vita degli operai.

Attraverso l'esercizio dello sciopero, l'azione sindacale si affermò, e vennero conclusi, sebbene con notevoli contrasti, i primi significativi contratti collettivi.

Il rapporto di lavoro ha ricevuto regolamentazione giuridica solo a partire dal secolo scorso, in concomitanza con l'emancipazione della classe dei lavoratori e come risposta alla "questione sociale", sorta con la rivoluzione industriale. Il Codice civile del 1865 aveva continuato a considerare il contratto di lavoro come locazione all'altrui servizio della propria opera e non aveva preso in considerazione il fenomeno del lavoro degli operai nell'industria, come fenomeno sociale rilevante.

In tale Codice, rivestivano particolare rilevanza gli artt. 1570, 1627 e 1628.

L'art. 1570 sanciva letteralmente: "la locazione delle opere è un contratto per cui una delle parti si obbliga a fare per l'altra una cosa mediante la pattuita mercede", caratteristica propria tanto del lavoro subordinato (*locatio operarum*), che del lavoro autonomo (*locatio operis*).

L'art. 1627 distingueva in particolare tre specie di locazioni d'opere e d'industria, comprendendovi: "quella per cui le persone obbligano la propria opera all'altrui servizio" (e in questa tipologia è possibile ricondurre il lavoro subordinato), quella "de' vetturini sì per terra come per acqua, che si incaricano del trasporto delle persone o delle cose" e "quella degli imprenditori di opere ad appalto o cottimo", con connotati riferibili al lavoro autonomo. Più evidentemente assimilabile al lavoro subordinato era l'art. 1628, che enunciava infine il principio per cui l'obbligo di prestare la propria attività all'altrui servizio deve essere temporaneo "o per una determinata impresa".

Si delineò così, quale criterio per individuare il rapporto di lavoro subordinato, l'antica contrapposizione romana fra *locatio operarum*, in cui il soggetto si obbligava a prestare semplicemente la propria attività, e *locatio operis*, in cui il vincolo si concretizzava nel garantire un dato risultato.

La prima forma di locazione disciplinava il lavoro subordinato, la seconda disciplinava il lavoro autonomo.

Con l'affermarsi della fase di legislazione sociale (che costituì la prima fase del diritto del lavoro), mutò il modo di considerare il modello di rapporto di lavoro subordinato, passando dall'approccio di tipo formale del Codice civile del 1865 (che enfatizzava l'oggetto del contratto contrapponendo le energie lavorative al risultato), ad un orientamento di tipo sostanziale (che si concentrava sulla

dipendenza del lavoratore dal datore di lavoro, e sull'inserimento del primo, nella realtà di fabbrica).

Con la codificazione del 1942, il legislatore, ha per la prima volta provveduto ad una sistemazione organica della materia del lavoro, alla quale è stata dedicata una disciplina ben distinta da quella concernente i contratti in genere, ricomprendendola unitamente a quella dell'impresa e della società, nel libro V (denominato "Del lavoro") del Codice civile.

Venne in questo modo riconosciuto anche in termini generali e come tipo autonomo il contratto di lavoro subordinato, prendendo così atto anche in Italia dei mutamenti determinati dalla rivoluzione industriale.

Il libro V nell'art. 2060 sancisce che: "il lavoro è tutelato in tutte le sue forme esecutive, intellettuali, tecniche e manuali", ricomprendendo quindi, sia il lavoro di chi organizza, sia quello prestato alle dipendenze di un altro soggetto.

Le norme che regolamentano il lavoro subordinato (dall'art. 2094 all'art. 2134), sono state incluse nel libro V titolo II del Codice civile, denominato "del lavoro nell'impresa" e non nel libro IV, "delle obbligazioni".

La norma introdotta non definisce un contratto, ma una fattispecie tipica, infatti l'art.2094 del Cod. civ. specifica "*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*" (cd. locatio operarum).

Il diritto del lavoro, si è posto sin dalle origini a tutela del lavoratore subordinato, a causa dello stato di debolezza ed inferiorità che ha da sempre contraddistinto il prestatore di lavoro, costretto per motivi di sopravvivenza ad alienare le proprie energie psico-fisiche ad un datore di lavoro che ne dispone secondo il proprio interesse. Da ciò l'intervento del legislatore volto alla tutela del contraente debole, il cui modello tipico era rappresentato dall'operaio della grande industria tayloristica, fondata sull'organizzazione scientifica del lavoro e la catena di montaggio.

Leggendo in sequenza gli articoli 2082 cc: "l'imprenditore è colui che esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni e di servizi", 2086 cc "l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori" e il già menzionato l'articolo 2094 cc, si comprende che l'impresa, come appare disegnata dal Codice civile, ha un carattere assolutamente gerarchico.

Il lavoro autonomo, inserito nel libro V titolo III, denominato appunto, "Del lavoro autonomo", è invece disciplinato dall'art. 2222 del Codice civ., e stabilisce la sussistenza di un "*Contratto d'opera. – 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 [...]*."

Il connotato tipico che caratterizza quindi la categoria dei contratti di lavoro autonomi è la finalizzazione al risultato dell'opera finita nonché l'assenza del

vincolo di subordinazione, che attenuando la condizione di inferiorità rispetto all'imprenditore, ha fatto sì che il legislatore non riconoscesse a tale fattispecie le tutele previste per i lavoratori subordinati.

L'intenzione del legislatore appare quella di contrapporre, nel titolo III e nell'art. 2222 in particolare, al "lavoro subordinato", il "lavoro autonomo" in tutte le sue possibili configurazioni, compresa quella avente per oggetto una mera attività.

Il lavoro autonomo, non oggetto di regola del diritto del lavoro, ma anche trattato dal diritto commerciale, comprende diverse tipologie oltre al contratto d'opera di cui all'art. 2222 del Codice civ., quali: le prestazioni professionali e intellettuali (art. 2229 Cod. civ.) e i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il requisito dell'assenza del vincolo di subordinazione acquista così un valore definitorio a se stante, corrispondente al tipo di contratto a cui si riferisce l'intero titolo III, mentre l'elemento della indivisibilità *ratione temporis* della prestazione individua soltanto il tipo normativo disciplinato dagli artt. 2224-2228, coincidente con la *locatio operis* tradizionale intesa in senso stretto.

Sia l'art. 2222 che l'art. 2094 indicano come connotato essenziale delle fattispecie rispettivamente definite, l'oggetto del contratto, consistente in entrambi i casi in una prestazione di "lavoro" (cioè in un *facere*) a carattere eminentemente personale.

Mentre però nel caso del lavoro autonomo, di cui all'art. 2222, è sufficiente che il lavoro personale del prestatore abbia peso predominante rispetto a quello di suoi eventuali collaboratori nell'economia della prestazione (lavoro prevalentemente

proprio), nel caso del lavoro subordinato nell'impresa, il carattere personale della prestazione deve intendersi nel senso più rigoroso”.

Con la Costituzione della Repubblica Italiana del 1948, il legislatore ha considerato il lavoro non come fine o mero strumento di guadagno, ma come veicolo di affermazione della persona umana, garanzia di sviluppo e valorizzazione dell'individuo nel contesto sociale; tale concezione trova specificazione nel progetto di garantire l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese sancita con l'art. 3, comma 2.

La Costituzione ha confermato le protezioni a favore del lavoratore subordinato che gode di una serie di tutele imperative, inderogabili ed irrinunciabili, non considerando la figura del lavoratore autonomo nel sistema delle garanzie; il legislatore, ad esclusione della tutela previdenziale, ha considerato di fatto sufficiente quanto stabilito in relazione al contratto d'opera (artt. 2222 Cod. civ. e ss.).

Tuttavia, la disciplina del Codice civile nei decenni successivi dalla sua emanazione è stata notevolmente modificata ed integrata da una moltitudine di leggi speciali; ciò si è tradotto nella creazione di un articolato complesso di disposizioni normative che formano il diritto del lavoro atte a regolamentare sia i contratti individuali di lavoro subordinato, sia anche altre forme di collaborazione nell'impresa che si sono andate ad affermare.

#### **1.4 Differenza tra subordinazione e parasubordinazione**

Gli ultimi decenni del secolo scorso sono stati caratterizzati dall'ampliarsi di una emergente categoria di lavoratori, compresi tra le categorie della subordinazione e dell'autonomia: i lavoratori "parasubordinati". Il lavoro parasubordinato è una forma di lavoro autonomo alla quale il legislatore nell'art. 409 c.p.c. ha esteso l'applicabilità del rito del lavoro.

In linea di principio, e secondo le disposizioni del codice civile (artt. 2094 e 2222), la differenza fondamentale fra le due tipologie contrattuali consiste proprio nella subordinazione. La subordinazione (dal latino sub ordine) consiste nell'assoggettamento del prestatore ad un potere direttivo, organizzativo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro che, quindi, è deputato a stabilire, nei confronti del suo lavoratore dipendente, le modalità, il tempo ed il luogo della prestazione.

Oltre alla subordinazione, le due figure contrattuali si differenziano anche per:

- 1) luogo di svolgimento della prestazione;
- 2) rischio;
- 3) natura dell'obbligazione;
- 4) fungibilità ed infungibilità della prestazione.

Vanno inoltre considerati quelli che da una oramai consolidata giurisprudenza vengono definiti indici sussidiari:

- orario di lavoro, specie se indicato dal datore;

- versamento periodico di una retribuzione ragguagliata al semplice decorso del tempo con indicazioni quindi di un orario di lavoro e non al risultato dell'opera;
- continuità della prestazione;
- modalità di svolgimento della prestazione;
- presenza o meno in capo al lavoratore di una se pur minima struttura imprenditoriale;
- inserimento nella stabile organizzazione aziendale.

Inoltre, anche l'organizzazione del lavoro e le dimensioni dell'impresa possono configurarsi come elementi sussidiari che conducono all'esistenza della subordinazione intesa, questa volta, in senso tecnico.

Tali indici, privi ciascuno di valore decisivo, possono essere valutati solo globalmente come indizi probatori della subordinazione. Infatti, questi indici singolarmente presi possono essere compatibili sia con il rapporto di lavoro subordinato che autonomo. È da osservare che gli indici della subordinazione indicati hanno un diverso peso in relazione al caso concreto sottoposto all'esame del giudice, il quale, per stabilire l'esistenza dell'autonomia o della subordinazione nel rapporto di lavoro, farà una valutazione complessiva degli accadimenti. Infatti, il giudice, nel riconoscere il carattere subordinato della prestazione, deve valutare dapprima il concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro oggetto della causa, pur formalmente instaurato quale rapporto di lavoro autonomo, al fine di valutare se sia



in realtà caratterizzato da un'attività resa sotto la direzione del datore e con pieno inserimento nell'organizzazione aziendale.

La norma fornisce una distinzione piuttosto generica tra il lavoro subordinato e quello autonomo, tanto da non rendere inquadrabile immediatamente l'inserimento di un rapporto di lavoro, nell'una o nell'altra fattispecie.

Tra le due tipologie si è andata ad incastrare una ampia “zona grigia” di cui fanno parte tutti quei rapporti che presentano elementi dell'una o dell'altra categoria.

Di norma la sottoposizione alle direttive, al potere di controllo e al potere disciplinare, secondo la Corte di Cassazione, rappresenta l'indice dominante di subordinazione:

"l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso, è il vincolo di soggezione personale del lavoratore (che necessita della prova di idonei indici rivelatori, incombente allo stesso lavoratore) al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale.

A seguito della diffusione di tipologie di lavoro diverse, rispetto a quelle standard, la rilevanza di taluni elementi, in origine ritenuti sintomatici di subordinazione, è divenuta nel tempo oggetto di una interpretazione meno rigorosa.

L'osservanza di un orario fisso e predeterminato acquisisce rilevanza nell'ipotesi in cui determini l'assenza di ogni diversa determinazione in capo al prestatore di lavoro, assumendo altrimenti, mera natura sussidiaria e non decisiva (Cass. Sez. lav., 9 ottobre 2006, n.21646). La giurisprudenza a tale proposito ha precisato che: "la previsione di un orario rigido per la prestazione lavorativa non è indice dell'estrinsecazione del potere direttivo (dunque della natura subordinata del rapporto), quando inerisca alla prestazione richiesta, nel senso cioè che quest'ultima, per essere utilmente ricevuta, debba essere espletata, per sua natura, in tempi non modificabili, che anche il lavoratore autonomo è tenuto a rispettare" (Cass., sez. lav. 09 dicembre 2002, n. 17534). Per contro, l'assenza di un vincolo di orario predeterminato non è in sé sufficiente ad escludere l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato (Cass. 26 novembre 1986, n.6985).

Anche il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, che nella giurisprudenza passata assumeva il valore di indice della sussistenza della natura subordinata del rapporto di lavoro, è attualmente meno determinante, essendo ben compatibile con la subordinazione lo svolgimento di una prestazione di lavoro in locali diversi da quelli di pertinenza del datore di lavoro (come avviene nel caso del telelavoro). Nelle ipotesi di appalto di servizi, laddove i lavoratori sono adibiti allo svolgimento della prestazione presso i locali dell'appaltatore, la giurisprudenza ha confermato la sussistenza del vincolo di subordinazione anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia delegato il potere direttivo al soggetto appaltante, sempre che la

prestazione sia di contenuto elementare e non esiga precisi ordini e direttive oltre al tempo e al luogo della prestazione (Cass., sez. lav., 13 febbraio 2006, n. 3042).

L'*esclusività* della prestazione lavorativa rappresenta requisito necessario e caratterizzante del solo lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, nell'ipotesi in cui il lavoratore svolga la prestazione a tempo pieno. Nel lavoro privato, invece, la giurisprudenza tende ad attribuire rilevanza solamente indiziaria all'*esclusività* della prestazione, ai fini della sussistenza di un rapporto subordinato (Cass., sez. lav., 23 luglio 2004, n.13872).

Anche le *modalità di erogazione della retribuzione* (natura fissa e predeterminata della retribuzione, corresponsione della tredicesima e quattordicesima mensilità), rappresentano un indice indiziario di subordinazione, il quale, in concorrenza con altri elementi, può acquisire rilevanza ai fini dell'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato (Cass. 28 settembre 2006, n.21028).

Ancora l'assunzione o meno del *rischio d'impresa*, consente di ricondurre o meno nell'alveo della subordinazione, un rapporto di lavoro. Il lavoratore autonomo lavorando sul mercato è soggetto alla concorrenza, viceversa quando il reddito dipende esclusivamente da un determinato soggetto, il lavoro sarà da considerarsi subordinato.

Inoltre, mentre nel rapporto di lavoro autonomo l'obbligazione di lavoro non si raffigura (il committente acquista il risultato), nel rapporto di lavoro subordinato,

l'obbligazione si configura nel mettere a disposizione le proprie energie (il datore di lavoro acquista le energie del dipendente).

Un altro elemento caratterizzante della prestazione di lavoro subordinato è la messa a disposizione del *tempo di lavoro* da modellare mediante il potere direttivo. Se il datore di lavoro non impartisce ordini al lavoratore è comunque tenuto a retribuire il tempo che questi gli ha messo a disposizione; se invece il prestatore di lavoro autonomo non lavora non riceverà il compenso perché il datore di lavoro non è tenuto a corrisponderlo.

Le modalità di esecuzione della prestazione hanno, infatti, sempre tracciato il confine tra collaborazione genuina e subordinazione: per distinguere quindi il progetto "autentico" dal rapporto ex articolo 2096 c.c. sarà, pertanto, sempre necessario verificare in che termini il committente interviene nel rapporto.

Infatti, è stato correttamente osservato che, mentre nel rapporto di lavoro subordinato il lavoratore è sottoposto ad un potere di indirizzo per così dire costante del datore di lavoro, che appunto può chiedere variazioni alla prestazione lavorativa per meglio adattarla alle esigenze, nel rapporto parasubordinato effettivamente genuino il potere direttivo del committente si manifesta solo nel momento genetico del contratto. Durante lo svolgimento del rapporto, che è concepito per essere temporaneo, dunque, il committente potrà solo fornire indicazioni sul necessario "coordinamento con l'attività aziendale", nel senso di indicazioni spazio-temporali,

ma che non potranno mai essere tali da determinare una contrazione o esclusione dell'autonomia del collaboratore.

## **CAPITOLO SECONDO: IL LAVORO SUBORDINATO**

### **2.1 Fonti normative del rapporto di lavoro subordinato**

Il diritto del lavoro era in origine finalizzato alla tutela del lavoratore inteso come parte debole del rapporto, al quale garantire una serie di protezioni, limitando i poteri storicamente riconosciuti al datore di lavoro.

Le fonti normative interne, del nostro ordinamento, che regolamentano il rapporto di lavoro subordinato, sono riconducibili:

- alla Costituzione della Repubblica Italiana (artt. 1, 4, 35, 36, 37, 39, 40);
- al Codice civile (artt.2094-2134);
- alle leggi speciali, ai decreti, ai regolamenti, gli usi e le consuetudini;
- ai contratti collettivi di lavoro.

Il Codice civile del 1942 ha introdotto quali elementi innovativi rispetto al passato, da un lato il concetto di impresa (art.2082 del Cod. civ.), dall'altro il concetto di prestatore di lavoro subordinato (art.2094 del Cod. civ.), descrivendo la figura dell'imprenditore che riceve forza lavoro principalmente dai propri dipendenti, i quali, come viene detto nell'art. 2904, collaborano nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Gli elementi che caratterizzano la figura dell'imprenditore sono il potere di organizzare e dirigere il processo produttivo al quale consegue l'assunzione del rischio che i costi sostenuti non siano coperti dai ricavi (il c.d. rischio d'impresa).

Il lavoratore subordinato, invece, effettua il proprio lavoro "alle dipendenze e sotto la direzione" del datore di lavoro e la sua retribuzione è stabilita a tempo (ossia in base alle ore di lavoro svolte); tuttavia il Codice prevede anche il corrispettivo a cottimo (art. 2099 Cod. civ.), legato alla produttività.

Il lavoratore subordinato si identifica in colui che accetta, in cambio di una paga, di eseguire gli "ordini" impartiti da un altro soggetto, con obbligo nei confronti del datore di lavoro di fedeltà (art. 2105 del Cod. civ.) e diligenza (art. 2104 del Cod. civ.).

Le caratteristiche peculiari del rapporto di subordinazione che discendono dall'art. 2094 del Cod. civ. sono: la collaborazione e la dipendenza gerarchica.

La Costituzione, riconosce il lavoro come principio fondamentale, ovvero un diritto per il quale lo Stato si deve fare promotore, impegnandosi ad intervenire nel sistema economico, affinché a tutti i cittadini possa essere garantito (art.4 della Cost.).

L'art. 35 della Costituzione assegna allo Stato il compito di tutelare il lavoro in tutte le sue forme (facendo intuire che in tale accezione sia compreso sia il lavoro subordinato che il lavoro autonomo); in realtà, negli articoli successivi si evidenzia come il sistema garanzie, sia specificatamente rivolto al lavoratore dipendente,

riconfermando in questo modo la volontà di proteggere, quella che nel rapporto contrattuale è considerata la parte più debole.

Infatti, l'art. 36 della Costituzione riconosce al lavoratore subordinato il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato e sufficiente ad assicurare a sé e al suo nucleo familiare un'esistenza libera e dignitosa; stabilisce che è la legge a definire la durata massima della giornata lavorativa e sancisce il diritto al riposo settimanale e alle ferie retribuite.

L'art. 37 della Costituzione dispone tutele per le donne lavoratrici (stabilendo uguali diritti a quelli dei lavoratori), ed i minori; l'art.38 stabilisce il diritto alla previdenza ed all'assicurazione in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, oltreché di disoccupazione involontaria.

Il diritto di libera organizzazione sindacale e di sciopero è riconosciuto dagli artt. 39 e 40 della Costituzione.

La fase post costituzionale del diritto del lavoro, si è caratterizzata dall'emanazione di una serie di leggi speciali che hanno modificato ed integrato, la disciplina codicistica, riguardante il rapporto di lavoro subordinato.

Ne sono un esempio, la legge n. 1369 del 1960 "divieto di intermediazione nel rapporto di lavoro", la legge n.230 del 1962 "introduzione dell'uso limitato del termine nel contratto di lavoro", e ancora la legge n. 604 del 1966 con l'introduzione di "limiti al potere di recesso del datore di lavoro".



Nei primi anni Settanta hanno assunto particolare rilievo sia la legge n. 300 del 1970 (il cosiddetto Statuto dei lavoratori), in quanto contenente disposizioni a tutela della libertà e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro; la successiva legge nr. 533 del 1973 che riformando il processo del lavoro, ha novellato l'art.409 del c.p.c., estendendo il rito del lavoro anche alle controversie relative ai "rapporti di collaborazione coordinate e continuative" anche se non a carattere subordinato.

Il diritto del lavoro e le istanze di protezione ad esso connesse, che sino alla metà degli anni '70, hanno ruotato attorno al rapporto di lavoro stabile, esclusivo e a tempo pieno (caratteristico del sistema economico industriale del novecento), sono sempre più venute meno con l'avvento della società dei servizi e del terziario avanzato fino a che dagli anni'90 in avanti, hanno acquistato maggior rilevanza le esigenze di efficienza di produttività delle imprese, portando all'emanazione di norme miranti ad introdurre sempre maggiore flessibilità nel mondo del lavoro (es Legge 14 febbraio 2003 n. 30, nota come "Legge Biagi"; Jobs Act approvato con Legge 10.12.2014 n.183).

## **2.2 Elementi di qualificazione del contratto**

Il contratto di lavoro subordinato è definibile come un contratto di scambio sinallagmatico caratterizzato da due obbligazioni principali:

a) l'obbligazione del prestatore di lavoro subordinato, che si vincola a prestare la propria attività alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, rendendosi disponibile ad investire, le proprie energie fisiche e psichiche ed il tempo nell'organizzazione dell'attività produttiva, in cambio di un corrispettivo;

b) l'obbligazione del datore di lavoro, che si impegna a pagare una retribuzione al prestatore di lavoro subordinato.

In aggiunta alle due obbligazioni principali, vanno evidenziate altre fondamentali connotazioni discendenti dagli artt. 2104 e 2105 del Codice civile, consistenti nella subordinazione, diligenza e fedeltà.

Per qualificare il contratto di lavoro come subordinato si può far riferimento a tre elementi:

- il nomen iuris (denominazione data dalle parti al contratto), che in realtà è piuttosto irrilevante in quanto non spetta alle parti ma al giudice il potere dovere di qualificare giuridicamente il contratto.

- la volontà effettiva delle parti; al riguardo va evidenziato che non è consentito, all'autonomia contrattuale (e nemmeno al legislatore), di autorizzare le parti ad escludere (direttamente o indirettamente), con la loro dichiarazione contrattuale, l'applicabilità della disciplina inderogabile, prevista a tutela dei lavoratori, a rapporti che abbiano contenuto e modalità di esecuzione propri del rapporto di lavoro subordinato. I principi, le garanzie e i diritti stabiliti dalla Costituzione in questa materia, sono sottratti infatti alla disponibilità delle parti.

- il concreto svolgimento del rapporto.

La volontà effettiva delle parti, quale si manifesta negli elementi del contratto, nonché il concreto svolgimento del rapporto di lavoro, assumono decisiva rilevanza ai fini della qualificazione, in base a quanto previsto dall'articolo 1362 del Codice civile: "nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole. Per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto".

### **2.3 Gli elementi essenziali, oggetto e spirito del contratto di lavoro subordinato**

Gli elementi essenziali del contratto di lavoro sono: l'accordo, la causa, l'oggetto, la forma.

Il contratto di lavoro, come ogni contratto, richiede per la sua legittima costituzione, l'*accordo* (o volontà) dei contraenti.

L'accordo si concretizza nella fase conclusiva del contratto di lavoro, ovvero nell'incontro della volontà e nella manifestazione del consenso dei contraenti.

I limiti imposti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nella formazione del contratto di lavoro, sono numerosi e questo fa sì che la disciplina generale dettata dal Codice civile, venga applicata con alcuni rilevanti caratteri di specialità, che restringono in misura notevole il margine dell'autonomia privata.

Questi limiti si applicano per il mezzo del meccanismo “dell’inserzione automatica di clausole” (art.1339 Codice civ.) e “della sostituzione di diritto delle clausole difformi del contratto individuale” (art.1419 Codice civ.), nel caso di previsioni contrarie alle norme imperative poste dalla legge.

La *causa* del contratto di lavoro si individua nello scambio tra lavoro e retribuzione. Dalla causa vanno però tenuti distinti i motivi; ovvero i particolari interessi (o bisogni) che rappresentano lo scopo concreto, che tramite l’effetto del negozio, le parti intendono raggiungere. Questi interessi sono da considerarsi giuridicamente irrilevanti, salvo che le parti siano determinate a concludere il contratto, per un motivo illecito (art. 1345 Codice civ.).

L’*oggetto* del contratto di lavoro si identifica nel contenuto della prestazione lavorativa destinata a svolgersi in regime di subordinazione ed alla controprestazione retributiva a carico del datore di lavoro (sinallagma).

Ai sensi dell’art.1346 del Codice civ. l’oggetto di un qualunque contratto deve essere, lecito, possibile, e a pena di nullità, anche determinato o quanto meno determinabile (art.1418 Codice civ.).

Nel contratto di lavoro, devono essere anche specificate sia le mansioni per le quali il lavoratore è assunto, sia la corrispondente retribuzione prevista.

Il luogo e regime temporale della prestazione lavorativa sono elementi integranti del contratto tra le parti.

Relativamente al contenuto dell'obbligazione lavorativa subordinata, la sua particolarità è costituita dal potere in seno al datore di lavoro, di determinare “le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro il cui esercizio costituisce l'elemento decisivo per la misurazione dell'effettivo corretto adempimento da parte del lavoratore”.

L'articolo 2103 del Codice civile ha inoltre ampliato sia l'oggetto dell'obbligazione lavorativa (attribuendo al datore di lavoro il potere di mutare unilateralmente le mansioni originariamente attribuita al dipendente, pur se entro i limiti rigorosi dell'equivalenza professionale, fatta salva la possibilità di un'assegnazione a mansioni superiori), sia la possibilità di mutare unilateralmente anche il luogo della prestazione lavorativa, pur se nei limiti della “comprovata sussistenza di ragioni tecniche e produttive.

Ai sensi dell'articolo 2104 del Codice civile l'adempimento dell'obbligazione lavorativa deve avvenire con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e al fine di soddisfare il legittimo interesse; la diligenza si misura anche nell'osservanza delle disposizioni impartite dall'imprenditore (o dai suoi collaboratori gerarchicamente subordinati), nell'esercizio del tipico potere di direzione e conformazione della prestazione dedotta in contratto.

L'articolo 2105 del codice civile prevede l'obbligo di fedeltà e completa il contenuto dell'obbligazione lavorativa, con il dovere sancito, da parte del prestatore di lavoro subordinato, sia di non svolgere attività in concorrenza con il proprio

datore di lavoro sia di non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione di impresa (o peggio ancora di farne uso in modo pregiudizievole per la stessa).

La *forma* del contratto di lavoro è generalmente libera, non essendo previste particolari modalità di manifestazione del consenso.

Il vincolo può, dunque, perfezionarsi anche per fatti concludenti, [...] tranne alcune esclusioni specificatamente definiti della legge nei quali è prevista la forma scritta *ad substantiam* (ad es. nei casi di contratto a tempo determinato, a tempo parziale e a progetto).

L'assenza di obblighi di forma non è intaccata dalla disciplina di origine europea che, in attuazione della Direttiva n. 533 del 1991, ha imposto al datore di lavoro una serie di comunicazioni scritte al proprio dipendente (art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 152 del 1997, e successivamente modificato dalla legge n. 203 del 2008).

Tale obbligo di informazione, che può essere adempiuto dal datore di lavoro sia nel contratto di assunzione, sia in ogni altro documento scritto da consegnare al lavoratore (art.1, comma 2, lettera *a* del d.lgs. n. 152 del 1997), non è un requisito per la costituzione del rapporto di lavoro subordinato, ma ne è conseguenza: il datore è obbligato ad un tale adempimento proprio in virtù del suo essere datore di lavoro del destinatario delle comunicazioni.

È inoltre necessario menzionare gli elementi accidentali del contratto, che sono quegli elementi che le parti sono libere di apporre nello stesso: il patto di prova, il

patto di non concorrenza (di cui si è già accennato in precedenza) e l'apposizione del termine.

Il termine è anch'esso un elemento caratterizzante del contratto di lavoro, come confermato dalla legge n. 92 del 2012 (che ha modificato il comma 1 dell'art.1 del d.lgs. n.368 del 2001), che stabilisce come il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisca "*la forma comune di rapporto di lavoro*".

Pertanto, l'apposizione di un termine finale al contratto di lavoro continua ad essere un'eccezione consentita al ricorrere dei requisiti fissati dalla legge.

#### **2.4 Dottrina e giurisprudenza: evoluzione del concetto di subordinazione**

L'obbligo di collaborazione che incombe sul lavoratore non va interpretato come obbligo di una comunione di scopo del lavoratore con l'imprenditore / datore di lavoro, non accomuna il lavoratore al rischio di impresa che corre il datore di lavoro. Il suddetto obbligo è parte di un rapporto di scambio e soddisfa l'interesse del datore di lavoro al coordinamento e quindi all'organizzazione dell'attività lavorativa del lavoratore.

Esso, pertanto, non si risolve soltanto nello svolgimento delle mansioni pattuite, ma nello svolgimento di tali mansioni in vista del risultato perseguito dall'impresa.

Va precisato, a questo proposito, che il risultato produttivo dell'impresa, pur rimanendo estraneo all'oggetto dell'obbligazione assunta dal lavoratore, diviene

punto di riferimento per la determinazione del contenuto e del modo di essere della prestazione dovuta.

In altre parole, l'obbligo di collaborazione è integrativo dell'obbligo di svolgere le mansioni pattuite e conseguentemente, il lavoratore non può rifiutarsi di svolgere occasionalmente

o per ragioni urgenti, prestazioni estranee alle mansioni normali, o rifiutarsi, in caso di necessità, di svolgere lo straordinario, il lavoro notturno e festivo, nei limiti previsti dalla legge e dal contratto collettivo.

L'art. 2094 c.c. ha introdotto la nozione di subordinazione tecnico funzionale identificandola nella collaborazione del prestatore di lavoro alle dipendenze e sotto direzione dell'imprenditore.

L'espressione "sotto la direzione" indica che l'imprenditore ha il potere di determinare al momento di costituzione del rapporto e successivamente alla costituzione, le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro (subordinazione tecnica) affinché la collaborazione del prestatore di lavoro "alle dipendenze" dello stesso imprenditore, sia idonea a soddisfare l'interesse di quest'ultimo (subordinazione funzionale), realizzando non solo una funzione di scambio ma anche una funzione organizzativa.

La dottrina ha talvolta tentato di individuare un criterio che fosse da solo sufficiente a identificare il vincolo di subordinazione (così ad esempio la soggezione alle direttive, il rischio, la distinzione obbligazione di attività/obbligazioni di risultato,



la inerenza del rapporto di lavoro all'organizzazione dell'impresa, ecc.) e, conseguentemente, a distinguere la fattispecie del lavoro subordinato da quella del contratto d'opera: infatti l'art. 2222 c.c. individua il contenuto dell'obbligazione di lavoro del prestatore nel compimento di un'opera o un servizio senza vincolo di subordinazione.

La prestazione di lavoro personale costituisce elemento caratteristico sia del lavoro subordinato sia di quello autonomo; in quest'ultimo, l'attività lavorativa è tuttavia considerata dalla disciplina giuridica come "mezzo per il compimento di un'opera o di un servizio (art. 2222 Codice civ.)", mentre nel lavoro subordinato, è la stessa prestazione di attività lavorativa personale, l'oggetto dell'obbligazione (art. 2094 Codice civ.); essa è infatti, come abbiamo già visto, prestata alle *dipendenze* e sotto la *direzione* dell'imprenditore o del datore di lavoro non imprenditore (art. 2239 Codice civ.).

È proprio in questo assoggettamento dell'attività lavorativa personale alle direttive dell'imprenditore, cosiddetta etero-direzione, che può essere individuato il carattere essenziale della subordinazione.

Tale impostazione è stata successivamente arricchita, dalla dottrina e dai primi interventi della giurisprudenza volti alla ricerca di una definizione della fattispecie. Si è aggiunta la concezione che fa perno sul risultato (obbligazione di risultato), quale elemento caratterizzante del lavoro autonomo, in contrapposizione all'attività (obbligazione di mezzi), oggetto del contratto di lavoro subordinato.

Parte della dottrina sostiene che deve essere distinto il risultato strumentale dal risultato finale dell'obbligazione di lavoro nel caso del prestatore d'opere l'attività lavorativa viene svolta subordinatamente, con l'organizzazione del lavoro da parte del datore di lavoro, pertanto senza poter disporre del risultato finale.

La dottrina, nell'elaborare la cosiddetta teoria del rischio, pone in capo al lavoratore autonomo, per l'appunto il "rischio", mentre nel lavoro subordinato quest'ultimo sarebbe sempre a carico del datore di lavoro.

Altra teoria è quella di chi ritiene che l'unico criterio atto a distinguere il lavoro autonomo dal lavoro subordinato sia quello dell'inserzione del lavoratore nell'azienda.

Diversi autori hanno tentato di integrare la nozione di subordinazione al concetto di debolezza contrattuale.

In base a tale orientamento, il vincolo di subordinazione è generatore di una condizione di inferiorità del prestatore, il quale impegna nell'attività lavorativa anche i valori personali della sua vita, che rischiano di essere definitivamente compromessi se lasciati all'arbitrio dell'autonomia contrattuale delle parti.

Va osservato come il legislatore, anche nell'ambito della categoria del lavoro subordinato, ha voluto avvicinarsi al mondo dei nuovi lavori, ovvero a quelle attività fortemente caratterizzate dallo strumento tecnologico e dalla possibilità di svolgere la prestazione senza confini di tempo e di luogo, scegliendo in alcuni casi di intervenire prevedendo una figura di particolare modalità della prestazione

subordinata, interna al ciclo produttivo dell'azienda, ma con caratteri tali da consentirne lo svolgimento in assenza (o quasi) di vincoli spazio-temporali. Viene così introdotto il telelavoro e successivamente il lavoro agile con la legge n. 81/2017 che prevede, all'art. 18, una particolare forma di lavoro subordinato rispondente a finalità di maggiore conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. L'istituto appare per la prima volta nel panorama legislativo, anche se certamente anticipato dalla disciplina del telelavoro e, come spesso accade, quale risultato di singole esperienze aziendali dirette a cercare formule organizzative della prestazione di lavoro più rispondenti a realtà sociali mutate e anche più attente a esigenze personali, a un maggior benessere aziendale oltre che a misure di contenimento dei costi aziendali ed ha un particolare sviluppo come modalità lavorativa privilegiata nel corso dell'emergenza pandemica, che non costituisce un *tertium genus* da distinguere e considerare separatamente rispetto alla classica dicotomia subordinazione/autonomia, bensì una particolare modalità di esecuzione della prestazione subordinata.

## **2.5 Crisi del concetto di subordinazione. Emersione del lavoro autonomo coordinato e continuativo**

Fin dagli anni 80 la dottrina ha cominciato a parlare di crisi del concetto di subordinazione e del modello del lavoratore subordinato, disciplinato dall'art. 2094 del Cod. civile.

L'elemento che assume la funzione di parametro normativo per l'individuazione della natura del rapporto è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro (con conseguente limitazione della sua autonomia e contestuale inserimento nell'organizzazione aziendale), che deve essere concretamente apprezzato in relazione all'incarico del lavoratore ed alla sua attuazione.

Si osserva a un certo punto che in alcuni nuovi sistemi di lavoro dell'epoca moderna il potere direttivo del datore di lavoro non si esplica necessariamente mediante ordini continui e dettagliati; la subordinazione può infatti concretizzarsi nell'osservanza di direttive impartite dal datore di lavoro in via soltanto programmatica; e analogamente l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione datoriale, va inteso in funzione dei risultati che il datore di lavoro si propone di conseguire per il proprio profitto (a suo esclusivo rischio). Si passa così dalla subordinazione in senso stretto alla subordinazione attenuata ovvero all'autonomia nella subordinazione.

Negli anni più recenti, per effetto dei processi di terziarizzazione ed esternalizzazione, si percepisce anche nelle massime giudiziarie un'apertura a rivedere il concetto della "subordinazione"; accanto al modello tradizionale della "subordinazione-eterodirezione", si avverte l'importanza di un modello organizzativo diverso, ovvero quello della "subordinazione-coordinamento", che si può definire flessibile, poiché caratterizzato dalla sottoposizione del lavoratore al

mero controllo sul risultato finale, quantitativo o qualitativo della prestazione, e in definitiva compatibile con un livello elevato di autoregolazione.

Gli ultimi decenni del secolo scorso sono stati caratterizzati dall'ampinarsi di una emergente categoria di lavoratori, compresi tra la roccaforte della subordinazione e la periferia dell'autonomia: i lavoratori "parasubordinati", che sebbene figure di costruzione prettamente giurisprudenziale e dottrinale, hanno trovato riscontro nell'art. 409 c.p.c.106.

Nel nostro sistema giuridico, per molto tempo la prevalenza del momento collettivo su quello individuale, ha inevitabilmente portato all'introduzione di un sistema a pioggia, all'assenza di qualsiasi forma di misurazione reale della produttività individuale e di forme di incentivazione premiale del merito effettivo e all'intransigente protezione del posto di lavoro, che hanno contribuito a creare il mito del lavoro inteso come posto fisso con una retribuzione indipendente dalle reali qualità dell'apporto dato dal lavoratore stesso.

Questi modelli di produzione centralizzati e fortemente gerarchizzati ai quali si era ispirato il codificatore del 1942, nonché successivamente la legislazione, sono stati superati dall'evoluzione dei modi di produrre e di lavorare, al punto che il contratto di lavoro subordinato stabile (a tempo pieno e indeterminato), non costituisce più ormai la figura centrale del diritto del lavoro che si trova ad affrontare una crisi dei concetti tradizionali, indotta dall'evoluzione tecnologica e delle tecniche di produzione.

## CAPITOLO TERZO: IL LAVORO PARASUBORDINATO

### 3.1 Le fonti normative

L'ordinamento giuslavoristico italiano si basa sulla bipartizione lavoro autonomo/lavoro subordinato, la quale fonda le radici nella tradizione romanistica dell'Ottocento e, più di recente, nella codificazione del 1942.

I mutamenti economici-produttivi del secondo dopo guerra, invece, hanno fatto emergere una nuova categoria di rapporti di lavoro che sembrano non rivestire pienamente né i caratteri tipici della subordinazione, né i caratteri tipici dell'autonomia.

In assenza di una definizione legislativa, tali rapporti sono definiti di «lavoro parasubordinato» ovvero «l'attività lavorativa svolta in forma non subordinata in senso tecnico-giuridico (art. 2094 c.c.), ma non per questo priva di profili di materiale dipendenza, di natura eminentemente sociale ed economica nei confronti del soggetto a vantaggio del quale l'attività stessa è espletata».

La vicenda del lavoro parasubordinato ha inizio con l'approvazione della l. 14 luglio 1959, n. 741, meglio conosciuta come legge Vigorelli, allorquando vengono menzionati per la prima volta i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

La legge sopra menzionata mise in risalto l'esistenza di «particolari rapporti che, pur intercorrendo tra imprenditori, hanno una speciale fisionomia, sono, cioè, caratterizzati dalla soggezione di una delle due parti contraenti all'altra», e in virtù

di questo dato il legislatore riconobbe a tali rapporti un minimo inderogabile di trattamento economico e normativo. Come paradigmatico di tali rapporti venne citato il caso degli agenti di assicurazione, ma lo stesso discorso può dirsi per i rappresentanti di commercio. Infatti, questi pur rivestendo la qualifica di datore di lavoro, nel momento in cui devono conformarsi alle direttive impartite dalle imprese preponenti, vengono a trovarsi nei confronti di queste ultime in stato di soggezione. Nel medesimo solco si colloca anche la successiva riforma del processo del lavoro con legge 12 agosto 1973 n. 533. Quest'ultima segna l'inizio della stagione di tutela del lavoro parasubordinato.

Con la citata riforma del processo del lavoro, il legislatore segna la comparsa delle collaborazioni coordinate e continuative, come figura "stabile" dell'ordinamento giuridico. In primis si ritenne di dover accogliere nell'art 409, n.3 c.p.c. un esplicito riferimento ad alcune figure professionali che in passato erano state considerate gli archetipi della fattispecie, ovvero gli agenti ed i rappresentanti di commercio ed, inoltre, si specificarono, nella seconda parte dell'articolo, gli elementi tipizzanti la fattispecie. Infatti, il legislatore, con il fine ultimo di «estende le disposizioni relative alle controversie individuali di lavoro» ad alcuni rapporti, menzionò oltre i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale anche «i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato».

Il tentativo di dare ordine a un mondo del lavoro profondamente mutato, in cui le differenze sono spesso difficili da cogliere, con l'intento di prevedere e garantire tutele sostanziali certe, ha portato il legislatore a emanare la legge delega n. 183/2014, che ha stabilito – tra gli altri – i seguenti criteri: *«Visto l'articolo 1, comma 7, lettera a), recante il criterio di delega volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali».*

Il d.lgs n. 81/2015, emanato in attuazione della predetta delega, all'art. 2 ha previsto e regolato le collaborazioni organizzate dal committente proprio in considerazione della finalità di superamento delle tipologie contrattuali, stabilendo che *«A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».*

La scelta del legislatore è stata di applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche a prestazioni che, inquadrare come collaborazioni personali, siano caratterizzate da talune condizioni, quali la continuità e la eterorganizzazione.



Un lungo dibattito dottrinario ha fatto seguito alla disciplina del 2015 e alla qualificazione di questa nuova tipologia di collaborazioni, sembrerebbe comunque prevalente, in dottrina, la tesi secondo cui l'art. 2 non modifica l'art. 2094 cc, né identifica un nuovo tipo legale, ma si limita a descrivere una categoria di “rapporti di collaborazione” accomunati dalle caratteristiche ivi descritte (rapporti personali e continuativi, con modalità di esecuzione della prestazione individuate dal committente) e a stabilire che ad essi si applica la disciplina del lavoro subordinato.

L'effettiva difficoltà di un lineare inquadramento rende, forse, più opportuno mantenere un profilo di analisi maggiormente sostanziale, mirata all'esame del dettato della disposizione per valutare quali siano le condizioni che consentono alla collaborazione di essere assoggettata alla disciplina dell'art. 2 e, soprattutto, alle tutele da esso previste. Deve peraltro soggiungersi che la legge n. 128/2019 ha integrato il disposto dell'art. 2 con la previsione di applicazione della disciplina delle collaborazioni eterorganizzate anche «qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali».

Il d. lgs. n. 81 del 2015, attuativo della legge delega n. 183/2014 (cd Jobs Act) e recante la “disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni” da una parte abroga il contratto di lavoro a progetto (art. 52 comma 1), precedentemente introdotto dal D.Lgs 276/2003, in attuazione della cosiddetta Legge Biagi, con il quale si giunse a stabilire che i rapporti di

collaborazione coordinata e continuativa, per essere legittimi, debbano essere riconducibili ad uno o più “progetti specifici” consistenti in programmi di lavoro (o singole fasi di esso) determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato (cosiddetti co.co.pro). Tale previsione normativa si era tradotta nel divieto di instaurare rapporti di lavoro “atipici” (ossia, non riconducibili ai rapporti di lavoro subordinati o autonomi) quando essi siano privi di un progetto giustificatore al quale legare la prestazione collaborativa; l’inosservanza di tale divieto comportava una conseguenza piuttosto gravosa per il datore: il rapporto di lavoro, infatti, veniva trasformato automaticamente in lavoro subordinato a tempo indeterminato, con efficacia immediata *ex tunc* (dall’origine del rapporto).

Il d. lgs. n. 81 del 2015, oltre ad abrogare il lavoro a progetto, fa invece salvo, dall’altra parte, l’art. 409, n. 3 c.p.c. e quindi lascia in vita proprio le collaborazioni coordinate e continuative nella loro originaria formulazione (art. 52 comma 2). In più il legislatore, introduce una nuova figura di rapporto di lavoro, le c.d. “collaborazioni organizzate dal committente” (art. 2, comma 1). Queste nuove figure creano non pochi problemi sistematici ed interpretativi relativi al confine tra prestazioni organizzate e prestazioni coordinate.

Il decreto legislativo n. 81/2015, per porre un freno all’abuso delle collaborazioni, ha stabilito che “Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro” (art. 1), abroga il contratto a progetto,

facendo salva la possibilità di stipulare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c.. L'importante novità introdotta al riguardo dalla riforma è contenuta nell'art. 2 c. 1, dove è stabilito che la disciplina del lavoro subordinato si applica ai rapporti di collaborazione etero-organizzata. Il testo attualmente vigente, così come modificato dalla legge 128/2019, applica infatti la disciplina del lavoro subordinato “anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e **le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente**” (**comma 1 art. 2.** Collaborazioni organizzate dal committente).

Tale disposizione non trova applicazione nei seguenti casi (**comma 2 art. 2**) nei quali non opera la presunzione di lavoro subordinato:

1. collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
2. collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

3. attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
4. collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

Successivamente, il D. Lgs. 81/17 ha introdotto un'ulteriore novità. Più precisamente, l'art. 15 ha disposto che la collaborazione sia coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa. Come si vede, il principale elemento di novità introdotto dalla riforma sta nel fatto che le modalità di coordinamento non possono essere unitariamente stabilite dal committente, ma devono essere, sin dall'inizio del rapporto, concordate tra le parti.

### **3.2 Elementi di qualificazione del lavoro parasubordinato**

Nell'art. 409 cpc si stabilirono per la prima volta all'interno di una disposizione gli elementi essenziali della parasubordinazione ossia la continuità, la coordinazione e la prevalente personalità della prestazione.

L'art. 409 cpc recita: “Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa ;

2) 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. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa;

La previsione del carattere **esclusivamente** personale della prestazione contenuta nell'originario testo dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, è stata sostituita dalla legge n. 128/2019, con la quale la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica anche a rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro *prevalentemente personali*.

La modifica non è di poco conto, poiché ammette che la collaborazione possa avvenire anche attraverso l'utilizzo di una sia pur minima organizzazione da parte del collaboratore.

La nozione di “*prestazione prevalentemente personale*” è stata oggetto di ripetute riflessioni e pronunce dei giudici di merito e di legittimità, in relazione all'art. 409,

n. 3, cpc, sempre ancorata a parametri di *quantità* del livello di organizzazione, ma anche alla *qualità* dello stesso. Ci si deve, allora, domandare se la modifica legislativa intervenuta si ponga nel solco già segnato in tema di collaborazioni autonome (rientranti nell'applicazione dell'art. 409, n. 3, cpc), ove il carattere personale si configura in caso di prevalenza del lavoro del preposto sull'opera svolta dai collaboratori e sull'utilizzazione di una struttura di natura materiale<sup>[2]</sup>. Se l'utilizzo di strutture materiali di compatibile adeguatezza al lavoro del singolo non lasciasse dubbi in termini di riferibilità alla nozione di "prevalenza", qualche problema potrebbe suscitare l'utilizzo di lavoro di terzi da parte del collaboratore. Probabilmente, se può ritenersi compatibile l'utilizzo di servizi forniti da terzi estranei alla minima struttura organizzativa del collaboratore, deve escludersi che il lavoro fornito da terzi possa, a sua volta, essere organizzato dallo stesso collaboratore: in tal caso, la struttura organizzativa assumerebbe caratteristiche più rilevanti socialmente e giuridicamente, non più assimilabili alla sfera del lavoro prevalentemente personale.

La caratteristica della **continuità della prestazione** evidenzia il legame della prestazione fornita con una stabile esigenza del committente e la contrapposizione alla mera occasionalità dell'opera svolta. L'alternativa tra continuità e occasionalità, pur non intaccando il contenuto della prestazione, che può essere di eguale natura, si riflette invece sulla tutela esigibile.

Al riguardo, con riferimento al lavoro tramite piattaforme digitali – di cui di seguito si dirà –, l'art. 47-*bis* introdotto dalla l. n. 128/2019 prevede, infatti, l'ipotesi di lavoratore autonomo che svolga *«attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore (...) attraverso piattaforme anche digitali»*.

La disposizione, pur lasciando ferma la possibilità che nell'ambito di tali prestazioni siano configurabili ipotesi di collaborazione ai sensi dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, affianca a queste la figura del lavoratore autonomo, con ciò evidenziando la possibilità che nel lavoro su piattaforme digitali siano configurabili prestazioni prive dei caratteri di continuità, personalità prevalente ed eterorganizzazione. L'effetto di tale distinzione è una differente tutela che accompagna i prestatori di lavoro.

Probabilmente, l'effettiva condizione che renderà operativa la distinzione in esame sarà proprio la continuità contrapposta all'occasionalità della prestazione fornita, a patto naturalmente che la scelta della disponibilità occasionale resti nella sfera decisionale del lavoratore e non assoggettata a valutazioni di altra natura del committente.

L'elemento della **eterorganizzazione** ha costituito un fondamentale *metro* con il quale misurare l'esistenza e l'intensità dell'inserimento del lavoratore nell'azienda e nel ciclo produttivo della stessa, al fine di avvalorare o meno la presenza di un

vincolo di subordinazione. Il richiamo, fatto dall'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, all'organizzazione del committente quale elemento qualificante la tipologia della collaborazione assoggettata alla disciplina ivi contenuta, ha significato per taluni segnare la differenza tra il concetto di "eterodirezione" e quello di "eterorganizzazione": il primo, tipico della subordinazione e inteso quale assoggettamento alle direttive, all'organizzazione e al potere disciplinare del datore di lavoro; il secondo, invece, riferibile al solo potere di organizzare le modalità esecutive del lavoro del collaboratore in funzione delle esigenze del committente. Al di là di una differenza lessicale, i due termini sembrano riferirsi a condizioni effettivamente non sovrapponibili e, soprattutto, a livelli di coinvolgimento del prestatore di lavoro più o meno intensi nella sfera aziendale, nella sfera relazionale dei dipendenti, nel tessuto dei reciproci obblighi e diritti scaturenti dal rapporto di lavoro.

La modifica, introdotta dalla l. n. 128/2019, che esclude il riferimento all'organizzazione dei tempi e dei luoghi di lavoro – prima contenuto nel testo dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 – rende forse più evidente la scelta del legislatore di tenere distinte le ipotesi di eterorganizzazione da quelle più pregnanti di eterodirezione, lasciando quest'ultima al mondo della piena subordinazione e richiedendo invece, per le collaborazioni di cui al richiamato articolo 2, solo la presenza di una organizzazione della prestazione da parte del committente.



### **3.3 Lavoro parasubordinato: casi tipici**

All'interno dell'art. 409, n. 3 c.p.c. vengono specificamente nominati i rapporti di **agenzia e di rappresentanza commerciale**. La precisazione che si rende ora necessaria consiste nello stabilire se i concetti di continuità, coordinazione e prevalente personalità della prestazione debbano essere soddisfatti anche per queste due figure, per poter anch'esse usufruire della tutela agevolata del nuovo rito del lavoro.

La tesi più accreditata in dottrina si esprime in senso affermativo, andando di contrario avviso alla tesi sostenuta da una parte minoritaria della giurisprudenza.

In particolare, si è ritenuto che la riforma del 1973 abbia voluto consentire che della nuova normativa e dei vantaggi che essa presenta, sul piano dell'immediatezza e della concentrazione, possano fruirne anche i piccoli imprenditori quando traggano la loro causa pretendi dall'effettuazione di prestazioni di lavoro autonomo, continuative e coordinate. Premesso che in questo caso il riferimento ai piccoli imprenditori sta a significare la necessità che sia comunque soddisfatto anche per questi sia il requisito della prevalenza che il collegamento funzionale con l'organizzazione produttiva del committente, mentre rimangono fuori dal nuovo rito del lavoro i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale che travalicano il dato della prevalenza personale per integrare la figura dell'imprenditore medio-grande. La stessa giurisprudenza di Cassazione ha inteso escludere l'applicabilità del rito del lavoro ai rapporti di agenzia quando le dimensioni dell'organizzazione

dell'impresa siano tali da escludere il carattere prevalentemente personale dell'opera prestata. Quest'ultima ipotesi si ripete frequentemente nel settore assicurativo ove molte agenzie sono organizzate in modo tale da trascendere il dato del piccolo imprenditore (prevalenza del lavoro proprio e dei componenti della famiglia), organizzandosi a volte, addirittura, in forma societaria.

Oltre alle fattispecie negoziali tipiche (agenzia e rappresentanza commerciale), i rapporti di collaborazione coordinata, continuativa e prevalentemente personale riconducibili all'art 409 n. 3 c.p.c. possono essere individuati mediante l'analisi casistica e mediante la ricostruzione dogmatica della categoria giuridica della parasubordinazione.

Tra i rapporti simili a quello di agenzia viene considerato il procacciatore di affari che poteva di fatto svolgersi periodicamente nel tempo e presentare perciò il carattere della continuità richiesto dal citato art. 409 n. 3. In termini analoghi sono stati fatti rientrare anche i propagandisti, ossia coloro ai quali spetta il compito di illustrare e divulgare le caratteristiche di un determinato prodotto e i concessionari di vendita. Una corposa giurisprudenza si è avuta anche con riferimento alle prestazioni del professionista intellettuale, purché non eserciti in regime di subordinazione la propria attività a favore di un committente non imprenditore. Si è ricompreso nell'ampia categoria una miriade di rapporti di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c. A titolo esemplificativo si ricordano quelli maggiormente ricorrenti come gli avvocati, gli architetti, i medici convenzionati con l'Inail, associati all'Asl e perfino

le guardie mediche. Tutti casi accomunati dalla necessità che l'opera prestata sia continuativa in un apprezzabile periodo di tempo e coordinata con il committente, mentre non rileva in maniera decisiva il dato della prevalente personalità della prestazione, considerato in re ipsa. In passato la giurisprudenza si è soffermata anche sulla possibilità di configurare un rapporto di lavoro parasubordinato in relazione al lavoro, in vario senso, associativo. A conclusioni positive giunse la Suprema Corte in riferimento all'ipotesi dell'associato in partecipazione. Affinché ricorresse la fattispecie l'associante doveva avere un'effettiva preminenza sull'associato, che di conseguenza doveva risultare in condizioni di dipendenza del primo. Particolarmente interessante risulta la possibilità di configurare un rapporto di lavoro parasubordinato nell'ipotesi degli amministratori di società di capitali.

### **3.4 Le tutele.**

Il d.lgs. n. 81/2015 all'art. 2 ha previsto e regolato le collaborazioni organizzate dal committente proprio in considerazione della finalità di superamento delle tipologie contrattuali, stabilendo che *«A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».*

La scelta risulta chiara: applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche a prestazioni che, inquadrare come collaborazioni personali, siano caratterizzate da talune condizioni, quali la continuità e la eterorganizzazione.

Un lungo dibattito dottrinario ha fatto seguito alla disciplina del 2015 e alla qualificazione di questa nuova tipologia di collaborazioni. Le oscillazioni tra autonomia e subordinazione, con passaggi significativi verso un aggiornamento di entrambe le categorie e un approfondimento dei possibili significati di “dipendenza economica”, “autonomia attenuata” o “subordinazione rinnovata”, non hanno trovato una risposta univoca e ferma, anche per la difficoltà di valutare a pieno l’impatto della nuova disciplina nel concreto mondo delle collaborazioni.

Sembrirebbe comunque prevalente, in dottrina, la tesi secondo cui l’art. 2 non modifica l’art. 2094 cc, né identifica un nuovo tipo legale, ma si limita a descrivere una categoria di “rapporti di collaborazione” accomunati dalle caratteristiche ivi descritte (rapporti personali e continuativi, con modalità di esecuzione della prestazione individuate dal committente) e a stabilire che ad essi si applica la disciplina del lavoro subordinato. Una legislazione di disciplina, una equiparazione *dal punto di vista degli effetti* dei collaboratori eterorganizzati ai lavoratori subordinati.

L’effettiva difficoltà di un lineare inquadramento rende, forse, più opportuno mantenere un profilo di analisi maggiormente sostanziale, mirata all’esame del

dettato della disposizione per valutare quali siano le condizioni che consentono alla collaborazione di essere assoggettata alla disciplina dell'art.2 e, soprattutto, alle tutele da esso previste.

Al fine di assicurare una tutela minima al collaboratore, che si viene a trovare in una condizione di debolezza socioeconomica equiparabile a quella del lavoratore subordinato, al co.co.co sono state estese, a più riprese, alcune misure proprie del rapporto di lavoro subordinato.

Per quanto riguarda la tutela sostanziale delle collaborazioni coordinate e continuative, il legislatore non ha approntato una specifica disciplina. Pertanto, ciascun rapporto parasubordinato mantiene la propria disciplina di diritto sostanziale (ad esempio se si tratta di prestazione d'opera professionale si applicano gli artt. 2229 ss. c.c.).

Problemi, invece, sorgono nel caso in cui il rapporto non fosse riconducibile a una fattispecie negoziale tipica, e dunque in questo caso sarà l'opera interpretativa della giurisprudenza che di volta in volta valuta la possibilità di estendere la disciplina del titolo III del libro V del codice civile dedicato al lavoro autonomo.

Le tutele giuslavoristiche riconosciute ai titolari dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a carattere prevalentemente personale erano inizialmente estremamente limitate, se non addirittura assenti nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro non fosse giunto in sede giudiziale. Anche in quest'ultima ipotesi prevaleva un orientamento restrittivo da parte della giurisprudenza sulla possibilità di

estendere in via analogica le tutele del lavoro dipendente. Questa situazione ha caratterizzato l'ordinamento giuridico italiano per decenni, fin quando poi a causa dei continui moniti e sollecitazioni che giungevano dalla Corte costituzionale, il legislatore ha ritenuto di dover intervenire sul versante delle tutele, in particolare riconoscendo i diritti previdenziali e assistenziali.

Infatti, il legislatore con legge 8 agosto 1995, n. 335 ha stabilito una specifica tutela previdenziale in capo ai collaboratori continuativi e coordinati, prevedendo presso l'INPS una gestione separata di previdenza obbligatoria. In base all'art. 2 comma 26 della suddetta legge sono tenuti, a decorrere dal primo gennaio del 1996, ad iscriversi presso la gestione separata, finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, alcune categorie di soggetti, fra le quali vi rientrano: i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al comma 1 dell'articolo 49 T.U.I.R. e i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera a), dell'articolo 49 del T.U.I.R.

Inoltre, in materia di obbligo contributivo, il legislatore ha deciso di estendere anche ai collaboratori coordinati e continuativi la normativa penalistica in tema di omesso versamento dei contributi previdenziali. Infatti laddove il committente non ottemperi all'obbligo previsto per legge incorre in un reato con relativa sanzione.

Il legislatore della fine degli anni '90 sembra aver udito i moniti che la Corte costituzionale ormai da tempo lanciava a un legislatore silente sulla necessità di

prevedere delle tutele per i collaboratori coordinati e continuativi come ormai da tempo avveniva per il lavoro dipendente. Infatti, la Corte Costituzionale, ad esempio in tema di tutela della maternità, ribadisce come non sia possibile estender tout court la disciplina del lavoro subordinato al lavoro autonomo per evidenti ragioni economiche – maggiore massa contributiva del lavoro subordinato rispetto al lavoro autonomo – e per ragioni pratiche – poiché si ritiene che la collaboratrice non sia sottoposta alla pressione delle direttive datoriali. Tuttavia, nella sentenza la Corte auspica un intervento “necessario”, “differente” ed “articolato”, anche per le collaborazioni coordinate e continuative, rimesso alla discrezionalità del legislatore.

Non a caso il legislatore con legge n. 449 del 1997 ha istituito una serie di c.d. prestazioni connesse. In particolare, la legge prevede che una parte dell’aliquota contributiva (0.5%) fosse riservata al finanziamento di assegni di maternità e di assegni familiari. Per giungere a un assestamento della normativa si è dovuto attendere da un lato il D. M. 4 aprile 2002, il quale ha previsto che alle collaboratrici continuative e coordinate spetta un’indennità di maternità per i due mesi antecedenti e per i tre mesi successivi al parto, e dall’altro il D. M. 12 luglio 2007 impone alle collaboratrici in gravidanza di astenersi dal lavoro nel periodo di godimento dell’indennità.

L’ultimo intervento in materia previdenziale riguarda l’indennità di malattia, estesa ai collaboratori continuativi e coordinati con legge n. 296 del 2006 (art. 1, co. 788).

L'altro settore in cui è intervenuto il legislatore è l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. Infatti, il d. lgs. n. 38 del 23 febbraio 2000, all'art. 5 stabilisce che sono soggetti all'obbligo assicurativo i lavoratori parasubordinati che svolgono particolari attività (espressamente previste dal testo unico del 2000 all'art. 1) o che comunque per l'esercizio di alcune mansioni si avvalgono, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti.

La legge n. 533 del 1973 è intervenuta anche sul piano della tutela sostanziale, nella misura in cui, nel riformulare l'art. 2113 c.c., estende il regime dell'invalidità delle rinunce e delle transizioni su diritti indisponibili derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti e accordi economici collettivi a tutti i rapporti menzionati dall'art. 409 c.p.c., pertanto sono ricompresi anche quelli di parasubordinazione.

Dal punto di vista della tutela delle condizioni di lavoro (*ex art. 2087 c.c.*) la Corte Suprema ha più volte affermato che il diritto ad un ambiente salubre riguarda esclusivamente il rapporto di lavoro subordinato, in quanto presuppone l'inserimento del prestatore di lavoro nell'impresa del soggetto destinatario della prestazione. Purtuttavia, la predisposizione di un ambiente salubre ed esente da rischi configura un obbligo a carico del committente anche nei confronti del collaboratore coordinato che per l'esecuzione del contratto debba operare all'interno dell'impresa, potendo anche derivare, in caso contrario, una responsabilità di natura contrattuale, nonché una possibile responsabilità penale.



Mentre con riguardo all'art. 2103 c.c., in tema di tutela della professionalità, si è assistito ad una vicenda singolare. Questo perché se, da un lato, la giurisprudenza ha escluso l'applicazione analogica della disposizione ai rapporti parasubordinati, dall'altro ha sentenziato che ai medesimi vada riconosciuta – seppur non ai livelli del lavoratore subordinato – la titolarità di *«un diritto soggettivo all'effettiva esecuzione delle prestazioni nonché, in caso di lesione, il diritto al risarcimento del danno da perdita o mancato incremento di capacità di lavoro oppure da deterioramento dell'immagine professionale»*.

Un'altra importante esclusione riguarda una delle disposizioni che insieme ad altre costituiscono il “nocciolo duro” del diritto del lavoro, ossia l'art. 36 della Costituzione, la quale riconosce in capo al lavoratore il diritto ad avere *«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»*. A riguardo la Suprema Corte ha sempre negato l'operatività dei criteri di cui all'art. 36 comma 1 Cost. nei confronti dei lavoratori parasubordinati, ritenendolo applicabile esclusivamente al lavoro subordinato. Questo fa sì che l'entità della retribuzione e la lunghezza degli orari possono decisamente discostarsi *in peius* dagli standard fissati dalla contrattazione collettiva. Con l'aggravante che una tale disparità di trattamento può aversi in un medesimo ambiente di lavoro, in cui – a parità sostanziale di lavoro – fra collaboratori e dipendenti vigono regole e protezioni differenziate.

Il lavoro parasubordinato non era stato disciplinato compiutamente nemmeno dal d.lgs.626/94, non essendo assimilabile al lavoro subordinato. In particolare, l'art. 7 di tale decreto, prevedeva una generica verifica dell'idoneità tecnico-professionale dei lavoratori autonomi impegnati presso la sede del datore di lavoro/committente, sul quale gravava l'obbligo di informazione sui rischi specifici presenti nell'ambiente; sussisteva poi l'onere di cooperare per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

Al fine di ridurre la posizione di debolezza contrattuale di tale categoria di lavoratori, vennero predisposte alcune tutele tipiche della subordinazione in materia previdenziale e di processo del lavoro, in attuazione del principio di cui all'art. 35, comma 1°, della Costituzione.

Ma le prime aperture giurisprudenziali, orientate a riconoscere l'applicabilità delle tutele della disciplina di cui al d.lgs.626/94 anche ai lavoratori autonomi, si ebbero a partire dagli anni 2000, anche se nate, più che dalla lettura estensiva del d.lgs.626/94, sulla scorta dell'applicazione art.2087 del codice civile.

La Cassazione civile con la sentenza, Sez. lavoro, 22/03/2002, n. 4129, ribadì alcuni fondamentali principi, già consolidati in giurisprudenza, in merito all'estesa estensione dell'obbligo di sicurezza di cui agli artt. 32 Cost. e 2087 c.c., il cui ventaglio dei soggetti destinatari comprende anche i terzi che, in modo non abusivo, vengano a trovarsi in uno stato di pericolo cagionato dalla medesima attività.

Fu con l'art. 66 comma 4 del d.lgs. 276/2003, che per la prima volta venne prevista l'espressa applicabilità del d.lgs. 626/94, anche ai lavoratori coordinati e continuativi a progetto, purché occupati presso i luoghi di lavoro di pertinenza dei datori di lavoro. Per gli altri collaboratori, le parti erano libere di determinare eventuali misure di tutela (art. 62 comma 1 lett. e).

Le disposizioni del T.U. e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute, si applicano anche nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio di cui all'art. 70 e seguenti del d.lgs. 276 e s.m.i., con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili (art. 3 comma 8 del T.U.).

Per quanto riguarda il lavoro a domicilio, disciplinato dalla L. n. 877 del 18 dicembre 1973, l'intervento legislativo ha confermato gli obblighi di informazione e formazione di cui agli artt.36 e 37 del d.lgs.81/2008, nonché introdotto il dovere in capo al datore di lavoro di fornire ai lavoratori, i dispositivi di protezione individuale necessari in base alle mansioni assegnate, conformi al Titolo III del decreto (art.3 comma 9).

La scelta legislativa prova la presa di coscienza del legislatore relativamente al fatto che lo svolgimento dell'attività lavorativa, al di fuori del contesto organizzativo del datore di lavoro, possa essere idonea ad attenuare, ma non ad eliminare la protezione del lavoratore, sebbene in capo a quest'ultimo permangano ancora

notevoli preclusioni circa l'applicabilità della quasi totalità delle disposizioni legislative previste dalla normativa speciale.

La previsione legislativa dell'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015 che regola l'estensione della disciplina del lavoro subordinato a particolari rapporti di lavoro autonomo bisognosi di tutela giuridica, trova un elemento di sostegno nel successivo comma secondo del medesimo articolo. All'interno di quest'ultimo, infatti, vengono previste una serie di collaborazioni alle quali non si applica il primo comma dell'art. 2, in altri termini non si estende a queste la disciplina del lavoro subordinato. La disposizione di cui al comma 1 dell'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, non trova applicazione nelle seguenti ipotesi pur ricorrendo per queste, gli stessi tratti tipologici previsti dall'art. 2 (etero-organizzazione, personalità della prestazione e continuità):

- «a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289».

*d-bis*) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.

Il ragionamento seguito dal legislatore, in questo caso, sarebbe quello di estendere la disciplina del lavoro subordinato solo a quei rapporti, che, in quanto caratterizzati da specifici elementi (art. 2, comma 1), abbisognano di una tutela intensa perché fortemente caratterizzati da soggezione e dipendenza rispetto alla committenza. Questo, invece, per il legislatore non accadrebbe nelle varie ipotesi contemplate all'interno dell'art. 2 comma 2, laddove, per l'appunto, non è ipotizzabile una soggezione del collaboratore rispetto al committente, e dunque, non sussiste l'esigenza di assicurare una tutela intensa come quella del lavoro subordinato. In altri termini il legislatore, individua alcuni rapporti che, per ragioni legate alla natura dell'attività esercitata o per scelta dell'autonomia collettiva, non esprimono quel bisogno di protezione che, invece, ha indotto il legislatore in altra sede (art. 2, comma 1) ad estendere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

## **CAPITOLO QUARTO: CASI CONCRETI: GIURISPRUDENZA**

Molteplici sono le ipotesi sottoposte all'esame dei giudici in materia di qualificazione del rapporto di lavoro e alcuni tra questi consistono in rapporti di lavoro "di confine" tra autonomia e subordinazione che hanno dato luogo ad una giurisprudenza non univoca.

Il giornalista - La prestazione di lavoro giornalistico si caratterizza per la natura intellettuale dell'attività svolta, e per la creatività della prestazione. Per questa ragione la subordinazione del giornalista si configura generalmente in termini attenuati.

Non essendo facilmente riscontrabile l'elemento dell'eterodirezione sono altri gli indici che consentono di verificare se la prestazione di lavoro del giornalista sia o meno subordinata. La giurisprudenza ha costantemente affermato che il rapporto di lavoro giornalistico può ritenersi subordinato quando il prestatore di lavoro svolga il suo incarico con continuità, quando, cioè, egli debba trattare continuativamente un argomento o un settore di informazione o sia permanentemente a disposizione della redazione, a prescindere dall'assoggettamento alle direttive del giornale. Mentre deve escludersi la subordinazione nel caso in cui le prestazioni siano singolarmente convenute in base ad una successione di incarichi con retribuzione commisurata alla singola prestazione.

Pertanto, la disponibilità permanente del giornalista lavoratore subordinato, a detta dei giudici, si concretizza nella continua dedizione funzionale al risultato produttivo dell'imprenditore realizzabile attraverso lo stabile inserimento dello stesso nell'organizzazione aziendale.

Comunque, la permanente disponibilità del giornalista si configura diversamente a seconda della sua qualifica. La giurisprudenza ha, ad esempio, distinto la figura del collaboratore fisso da quella del redattore.

Il collaboratore fisso "mette a disposizione le proprie energie lavorative per fornire con continuità ai lettori della testata un flusso di notizie in una specifica e predeterminata area dell'informazione, attraverso la redazione sistematica di articoli o con la tenuta di rubriche". Inoltre, la piena disponibilità del collaboratore, a differenza del redattore, deve sussistere anche nell'intervallo tra una prestazione e l'altra.

La figura del redattore, invece, si contraddistingue per la quotidianità della prestazione

senza che questo però comporti che la prestazione possa risolversi in specifici e distinti incarichi fiduciari per ciascuna opera eseguita (altrimenti il rapporto non si può qualificare di lavoro subordinato).

Benché' si atteggi diversamente il vincolo di disponibilità nei confronti del giornale-datore di lavoro, sia il collaboratore fisso, sia il redattore sono lavoratori subordinati.

L'insegnante di scuola privata- Anche in questa ipotesi non vale il tipo di attività che viene svolta (ogni attività umana può essere dedotta in un'attività di lavoro subordinato o autonomo), ma le effettive modalità di svolgimento della stessa per qualificare il rapporto di lavoro come subordinato o autonomo.

Così la Suprema Corte di legittimità, in alcune recenti pronunce, ha ritenuto di lavoro subordinato il rapporto intercorso tra una insegnante di scuola privata e l'istituto ove insegnava, attraverso l'individuazione di alcuni dei più rilevanti degli indici sintomatici, quali l'assoggettamento del lavoratore al potere di coordinamento e disciplinare del datore di lavoro, il suo inserimento nell'organizzazione aziendale, la fissazione dell'orario di lavoro e degli orari delle attività ausiliarie da parte del datore di lavoro; le modalità di erogazione della retribuzione, commisurata alle ore di insegnamento effettivamente svolte, o alla circostanza che il rischio non grava sull'insegnante. Altre pronunce hanno invece ritenuto il rapporto dell'insegnante autonomo, ancorché di carattere continuativo e svolto in presenza di una serie di vincoli (obbligo di attenersi al programma ministeriale, esistenza di un orario contrattualmente predeterminato, commisurazione della retribuzione alle ore di lezione, apposizione delle firme di presenza, necessità di avvisare per eventuali assenze). In questa seconda ipotesi il rapporto di lavoro non è contraddistinto da un puntuale esercizio dei poteri direttivi e disciplinari datoriali o dall'inserimento del docente in un quadro organizzativo complessivo, analogo a quello delle scuole pubbliche, sotto il profilo



degli obblighi di programmazione formativa e didattica, di valutazione degli studenti, di intrattenimento di rapporti con i genitori e gli stessi studenti, di partecipazione ai consigli di classe.

I lettori ed esattori delle bollette dell'elettricità

La giurisprudenza oramai ritiene il rapporto di lavoro dei lettori e degli esattori delle bollette dell'elettricità di lavoro autonomo in base alla considerazione che il corrispettivo è commisurato alle bollette rimosse e che sono generalmente esercitate sul lavoratore semplici direttive programmatiche; che il controllo dell'attività è meramente estrinseco e attinente esclusivamente al risultato della medesima.

Mentre pare in via di superamento quell'orientamento che riteneva tale rapporto di lavoro di natura subordinata sulla convinzione della indispensabilità della prestazione dei lettori-esattori per l'impresa elettrica, della necessità della collaborazione costante e dell'impegno sistematico di lavoro in favore dell'impresa.

Il medico di fabbrica- Sulla base della convinzione che l'eterodirezione è il principale indice della subordinazione la giurisprudenza ha ritenuto il rapporto di lavoro del medico di fabbrica autonomo. Non è stata considerata sufficiente ai fini della qualificazione quale lavoro subordinato né la continuità della prestazione, in quanto questa può essere propria anche del lavoro autonomo che implichi l'esecuzione continuata o ripetitiva di un'opera o di un servizio, né l'inserimento nell'organizzazione aziendale. La natura libero-professionale del rapporto di lavoro

del medico di fabbrica, a detta della giurisprudenza di merito, e' comprovata inequivocabilmente, nel concreto svolgimento del rapporto, dalla circostanza che i medici di fabbrica "non sono sottoposti a direttive di alcun genere, non hanno superiori gerarchici e sono sostanzialmente liberi nell'organizzazione e nell'esercizio dei loro compiti che coordinano con la restante attività professionale svolta".

In applicazione dello stesso principio la giurisprudenza di legittimità, ha definito lavoratore subordinato il medico di fabbrica quando la prestazione lavorativa, seppur quantitativamente ridotta, sia svolta con continuità e regolarità, nell'ambito delle direttive impartite all'imprenditore.

## **CAPITOLO QUINTO: RIFLESSIONI CONCLUSIVE**

La trattazione sul lavoro subordinato e parasubordinato fa emergere l'evoluzione e le modifiche delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa all'interno dell'impresa che non è più come in passato rigida e gerarchizzata, ma al contrario è mutata a causa dei cambiamenti avvenuti sia all'interno del sistema produttivo sia all'interno dell'economia i quali hanno comportato a loro volta una serie di modifiche nel rapporto intercorrente tra lavoratore e datore di lavoro. Il primo ha, in generale, acquisito una maggiore autonomia e professionalità nello svolgimento dell'attività produttiva, mentre il secondo ha visto attenuare, o meglio affievolire, i propri poteri datoriali (il potere direttivo, il potere di controllo e il potere disciplinare) sull'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il lavoro parasubordinato altro non è che il risultato di questi cambiamenti nell'organizzazione della forza lavoro nell'impresa. L'impresa cambia, diventando de-gerarchizzata e dematerializzata, e questo vuol dire che il modello di impiego della forza lavoro utilizzato in precedenza non era più adeguato e si richiedeva quindi una modalità di impiego della forza lavoro più flessibile. Questa nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (il lavoro parasubordinato), integra e unisce elementi propri del lavoro autonomo e del lavoro subordinato, perché si caratterizza al contempo per la prevalenza dell'apporto personale del collaboratore rispetto all'impiego degli altri fattori produttivi, la durata nel tempo

della prestazione e infine l'inserimento funzionale dell'apporto del collaboratore nella finalità produttiva dell'impresa del committente. Proprio questi caratteri soddisfano le nuove esigenze del sistema produttivo, infatti permettono all'impresa, da un lato, di godere di una maggiore autonomia e professionalità del lavoratore (tipico elemento del lavoro autonomo), e dall'altro, comunque di impiegare una forza lavoro flessibile ma al contempo coordinata con lo scopo produttivo perseguito dall'impresa (tipico elemento del lavoro subordinato).

Questa nuova tipologia di lavoro si inserisce all'interno del diritto del lavoro, fin dall'esordio basato sul sistema dicotomico lavoro autonomo-lavoro subordinato, identificandosi come fattispecie a-contrattuale/a-negoziale, capace di ricomprendere, sostanzialmente, all'interno di essa ogni figura negoziale che contenga gli elementi suddetti. Il lavoro parasubordinato, in alcuni casi, ha rappresentato un vero e proprio sostituto funzionale del lavoro subordinato tradizionale. In altri termini, quello che si rende necessario, è provvedere ad un aggiornamento degli indici della subordinazione classica in modo tale, così, da ricomprendere all'interno di essa i rapporti di lavoro parasubordinato che raggiungono livelli intensi di soggezione e dipendenza rispetto al datore di lavoro, e che dunque abbisognano della medesima protezione giuridica. Ciò non significa "superare" la nozione di subordinazione, perché essa rappresenta tuttora un elemento necessario della stessa società, ancor prima del diritto del lavoro. In questo senso la subordinazione può essere intesa come l'elemento che permette di

coniugare tra loro, con il fine di consentirne la coesistenza, i principi di uguaglianza e libertà dei lavoratori con l'esigenza di una struttura pur sempre gerarchica, qual è l'impresa che, per l'appunto, ordina i rapporti di forza e ne consente la interrelazione. La giurisprudenza ha svolto il compito di provvedere ad aggiornare gli indici della subordinazione in relazione al mutato contesto produttivo-economico, risultando da una parte influenzata dall'evoluzione socioeconomica, dall'altra animata dal desiderio di estendere e ricomprendere quanti più rapporti sotto la disciplina protettiva del diritto del lavoro.

## BIBLIOGRAFIA

- AMOROSO G., “et al”, *Diritto del lavoro: la Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*, Milano, Giuffrè, vol. I, 2009
- ANGIELLO L., *Autonomia e subordinazione nella prestazione lavorativa*, Padova, Cedam, 1974
- BARASSI L., (a cura di) NAPOLI M., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano 1901*, Milano, V&P, 2003
- D’ANTONA M., *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Roma, Ediesse, vol. XLIX, fasc. II, pp. 311-331, 1998
- D’ANTONA M., *L’autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, in *Atti X Congresso nazionale di diritto del lavoro Udine 10-11-12 Maggio 1991*, in *Annuario Di Diritto Del Lavoro*, Milano, Giuffrè, n.26, 1994
- DE ROBERTIS F. M., *I rapporti di lavoro nel diritto romano*, Milano, Giuffrè, 1946
- DEL GIUDICE F., MARIANI F., IZZO F., *Diritto del Lavoro*, Napoli, Simone, 2005
- DI STASI A., *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, Giuffrè, 2018

- ENRICO C., *Diritto del Lavoro*, Torino, Giappichelli, 2009
- GALANTINO L., *Diritto del Lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010
- GHERA E., *Diritto del Lavoro*, Torino, Giappichelli, 2013
- GHERA E., *Il nuovo Diritto del Lavoro. Subordinazione e lavoro flessibile*, Torino, Giappichelli, 2006
- GIACOBBE G., GIACOBBE D., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera. Artt. 2222-2228*, Torino, Giuffrè, 2009
- ICHINO P., *Dalla riforma Fornero al Jobs Act*, in Harvard Business Review, n.1/2 2015
- ICHINO P., *Il Codice Civile Commentario*, Milano, Giuffrè, 1992
- ICHINO P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1989
- MAIO V., *La riforma del mercato del lavoro nella legge 28 giugno 2012*, 92
- PAVESE A., *Subordinazione, autonomia e forme atipiche di lavoro*, Padova, Cedam, 2001
- PERSIANI M., “et al”, *Fondamenti di diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2013
- PERSIANI M., *I Nuovi Contratti di Lavoro*, Torino, Utet, 2011

- PESSI R., *L'autonomia privata ed i limiti alla disponibilità del tipo*, in *Trattato di Diritto del Lavoro, in Contratto di lavoro e organizzazione*,
- MARTONE M. (a cura di), Tomo I, vol. IV, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da Persiani e Carinci, Padova, Cedam, 2012
- PINTO V., *La nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, in *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n.92*, AA. VV, a cura di CHIECO P., Bari, Cacucci, 2013
- TOSI P., *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, Subordinazione e autonomia: vecchi e nuovi modelli*, AA. VV, Quad.21, Torino, Utet, 1998



## SITOGRAFIA

- ICHINO P., *Un diritto per il lavoro nella terra di mezzo*, 1° giugno 2018  
in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)
- MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, in Working Papers, Centre for the Study of European Labour Law “Massimo D’Antona”, <http://csdle.lex.unict.it>, 2013
- TRECCANI, in [http://www.treccani.it/enciclopedia/lex\\_mercatoria\\_\(XXI-Secolo\)](http://www.treccani.it/enciclopedia/lex_mercatoria_(XXI-Secolo))