



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

**Il diritto del lavoro  
e il “problema” della subordinazione**

**ADALBERTO PERULLI**

Università Ca' Foscari di Venezia

**vol. 6, no. 2, 2020**

ISSN: 2421-2695





## Il diritto del lavoro e il “problema” della subordinazione

**ADALBERTO PERULLI**

Università Ca' Foscari di Venezia  
Professore Ordinario di Diritto del Lavoro  
adaper@unive.it

---

### ABSTRACT

---

The author considers that working 'for others' must constitute the basis of the protections ensured by labour law. The “labour” that deserves social protection cannot be limited to the narrow sphere of technical and legal subordination, but it is necessary to identify a new reference type that goes “beyond” subordination.

More specifically, the labour law system must be reconstructed on two interrelated levels: a first civil contractual level in which the regulation takes place on the basis of types and cases; a second “labour law level”, in which the distribution of protections, according to the value of labour, takes also place on the basis of new criteria for expressing the social vulnerability.

The interpretative adaptation of the notion of subordination, while feasible, would not lead to satisfactory results. The meaning of the normative statement in Article 2094 of the Italian Civil Code does not seem so uncertain as to justify a “purposive” interpretation and to attribute a different and broader normative content to the concept of subordination.

It seems preferable to adopt a universalistic approach in which protections can be selectively extended to the whole world of labour, starting from subordination but going beyond subordination, and declined according to the specific needs of social protection expressed and the material conditions in which the work (without adjectives) is performed.

In conclusion, it is necessary that the labour law continues to protect dependent work possibly more than before, but at the same time, it is necessary a

movement beyond subordination, using the techniques of selective universalism. Notions such as "economic dependence", "personal labour relations", "hetero-organisation" are not alternative criteria to subordination, but criteria that help labour law to recover its strength and justification, from a legal and moral point of view.

**Keywords:** employment; subordination; self-employment; digital platform; legal status.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12036>

---

## Il diritto del lavoro e il “problema” della subordinazione

SOMMARIO: 1. Il Borghese e lo Schiavo - 2. Crisi della fattispecie – 3. La riscrittura ermenutica della subordinazione - 4. Subordinazione e categorie intermedie - 5. Le relazioni personali di lavoro. - 6. Osservazioni conclusive.

### 1. Il Borghese e lo Schiavo

Parto dalla domanda formulata dal Curatore di questo volume: «*Condividere la prospettiva della costruzione di tutele legate alla protezione della persona che “lavora a favore di altri”, indipendentemente dalla forma contrattuale (quindi, a prescindere dal ricorso alla fattispecie del lavoro subordinato) e dalla condizione di dipendenza economica del prestatore?».*

Per rispondere adeguatamente al quesito è necessario interrogare più a fondo del consueto la ragione per cui, attraverso la categoria della subordinazione, il diritto del lavoro pretende di svolgere una funzione di tutela della persona che lavora “*a favore di altri*”<sup>(1)</sup>, assumendo, tuttavia, che il lavorare “per altri” sia meritevole di tutela *se, e solo se, avviene in condizioni di subordinazione*. Questo assunto-base della *giustificazione* dell’assetto binario subordinazione-autonomia, in realtà non rispecchia la distinzione tra subordinazione e autonomia: infatti quel *discrimen* non riguarda il lavorare “per altri” contrapposto al lavorare “per proprio conto”, e ciò nella misura in cui il *facere* è sempre “per altri”, come dimostra la matrice di tutti i contratti aventi ad oggetto una prestazione di fare, il mandato. Nella tradizione continentale ogni attività lavorativa resa “per altri” ha trovato collocazione nell’ambito della *locatio et conductio*, mentre nel mondo anglosassone proto-capitalistico veniva amministrata dallo *Statute of Artificiers* del 1563 e dal sistema della *Poor Law*. Queste leggi, che nel loro complesso Karl Polanyi non ha esitato a definire un “codice del lavoro”, prescindevano da “tipologie” contrattuali e si riferivano tanto ai lavoratori agricoli quanto agli artigiani in ragione dell’obbligazione universale di lavorare da parte di tutti i soggetti abili al lavoro. Per un lungo periodo il sistema giuridico ha riflettuto, come in uno specchio opaco, forme indistinte e indifferenziate di attività a favore di altri, che trovano nello schema del *louage d’ouvrage* e del mandato il proprio paradigma di base: «*faire quelque chose pour autrui*» (artt. 1710 e 1784 *Code Nap.*). I lavori preparatori del

---

<sup>(1)</sup> Parla di «una alterità insuperabile tra lavorare per sé o per altri» Luigi Mariucci, *Giuslavorismo e sindacati nell’epoca del tramonto del neoliberismo*, WP CSDLE, It. n. 407/2020, 13, il quale precisa, tuttavia, che ragionare in termini oppositivi «non ha nulla a che spartire con l’iconografia otto-novecentesca della subordinazione».

*Code Napoleon* dimostrano che gli operai sono accomunati ai minori, accostati ai domestici, posti senza identità accanto a mestieri antichi e indipendenti, mentre negli articoli del codice la parola «*ouvrier*» indica un lavoro di tipo artigianale, e chiude l'elenco dei mestieri: «*Les macon, chapentiers et autres ouvriers [...] les achitectes, entrepreneurs, macon et autres ouvriers*», a dimostrazione che la parola *ouvrier* è al contempo sinonimo di “maestro”, nella misura in cui si riferiva normalmente a chiunque operasse, realizzasse un’opera, sia in qualità di capo che di subalterno, sia di *artifex*, cioè di colui che esercita un lavoro in modo non servile, coltivando un’*arte*<sup>(2)</sup>.

La visione dicotomica tra lavorare “per altri” e lavorare “per conto proprio” non rispecchia quindi - e non ha mai rispecchiato - le differenti realtà socio-economiche del lavoro autonomo e del lavoro subordinato, mondi sempre più comunicanti ed in stretta relazione osmotica, che vedono le loro diverse forme scomporsi e ricomporsi in un “alfabeto del lavoro” senza aggettivi, ove le tipologie contrattuali ed i relativi statuti differenziati si trasformano in un puzzle di *obligationes in faciendo*, apprezzabili per il bisogno di tutela sociale che esprimono, a prescindere dallo schema contrattuale in cui le prestazioni si trovano collocate.

Ma qual è, allora, la ragione storica di questo perdurante equivoco che contrappone il lavoro autonomo e quello dipendente/alienato, cioè *subordinato* sulla base del criterio del lavorare “per altri” o per “conto proprio”? È plausibile sostenere che la malintesa distinzione, che attraversa la cultura giuridica (ma anche quella sociologica ed economica), tra l’*operari dipendente* inteso come forma di lavoro “per altri” (*l’Estatudo de los Trabajadores* parla di un «*servicio por cuenta de otro*»), e la prestazione d’opera quale emblema di un’attività “per proprio conto” (la giurisprudenza inglese parla di *business on his own account*) derivi da una duplice assimilazione concettuale del prestatore d’opera: da un lato con la figura del *Beruf* che domina la tecnica<sup>(3)</sup> e organizza la produzione sul mercato in vista del profitto, dall’altro con il lavoro intellettuale, quel *geistige Arbeit* nel quale sia Marx che Weber hanno visto la «possibilità reale se non del superamento, della contestazione della ‘gabbia d’acciaio’ rappresentata dalla forma dipendente, *alienata* del lavoro»<sup>(4)</sup>. Ma si tratta di una visione errata, o comunque irrimediabilmente compromessa dall’assunzione del lavoro autonomo – anche di quello intellettuale – nel sistema economico-produttivo e dalla sua mercantile riconduzione a *banauisà* al pari di quello manuale (art. 2094 c.c.). Il lavoratore autonomo quando realizza l’opera o il servizio svolge un’attività “per altri”, ed è per questo molto più prossimo alla figura del

---

(2) Cfr. G. Cazzetta, *Nell’età delle macchine. Artefici, operai, telegrafisti: diritto codificato e incertezze classificatorie dei giuristi*, LD, 2018, 447 ss.

(3) Cfr. G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, PD, 1986, 83

(4) M. Cacciari, *Il lavoro dello spirito*, Adelphi, 2020, 91 s.

lavoratore subordinato rispetto a quella dell'imprenditore, che pure non è esente dalla logica del lavorare "per altri" nell'ambito delle forme di micro-imprenditorialità personale in regime di mono-committenza e sub-fornitura.

Non mancano nel codice civile italiano importanti tracce normative che smentiscono questa impropria distinzione. Basti pensare all'attribuzione di uno *ius variandi* a favore del committente sul presupposto che i contratti di lavoro autonomo danno luogo ad una preminenza dell'interesse del creditore su quello del prestatore: difatti, nella misura in cui l'*opus* è destinato ad appartenere al *conductor operis*, quest'ultimo potrà disporre della "sua" opera modificandone le caratteristiche in corso di esecuzione con la mera *voluntas*. Il contrordine modificativo nel contratto di trasporto di cose (art. 1685 c.c.) o il potere di modificazione per atto unilaterale dell'oggetto del mandato (arg. *ex* art. 1710 c.c.), così come la variazione quantitativa nel contratto di appalto (art. 1661, co.1., c.c.), sono altrettanti esempi di questa dipendenza del *perficere opus* dalla volontà del committente, ed è evidente che un simile potere modificativo non spetta a chi, sul mercato e nei rapporti contrattuali, si relaziona con un imprenditore, il quale - con i limiti anzidetti - controlla il proprio processo produttivo onde, realizzando beni o servizi per il mercato nell'ambito di una "organizzazione di mezzi" e di persone preordinata e non modificabile da volontà esterne, non subisce modificazioni idonee a sconvolgere discrezionalmente il programma negoziale inizialmente concordato.

Ma qual è, allora, il retroterra ideologico più profondo di questo distinguo, e come cogliere in questa falsa alternativa tra lavorare "per altri" e lavorare "per conto proprio" la premessa logico-giuridica, altrettanto falsa, della *grande dicotomia* tra subordinazione/autonomia? Il quesito ci porta al cuore della visione moderna del lavoro descritta da Alexandre Kojève nella sua celebre *Introduzione* alla Fenomenologia dello Spirito, in cui il Borghese - che pure non lotta e non rischia la vita - viene rappresentato come colui che *deve lavorare*, come lo Schiavo, ma, a differenza di quest'ultimo, non avendo un Padrone, non deve lavorare al servizio di un *altro*: per questo egli *crede* di lavorare "per conto proprio"<sup>(5)</sup>. Nella visione hegeliana il lavoro segue un progetto, un'idea di fondo, che è quella di *Maître* e di Servizio (*Diens*), ovvero di Comunità e di Stato; si lavora per rendere un servizio per un Padrone, o si lavora per lo Stato. Ma il Borghese non può fare né l'uno, né l'altro: non ha un Maestro da servire e non ha ancora uno Stato, nella misura in cui il mondo borghese è un agglomerato di individui privati, isolati gli uni dagli altri e privi di una vera comunità.

---

<sup>(5)</sup> A. Kojève, *Introduction à la lecture de Hegel*, Gallimard, 1947, 190.

Il dilemma del Borghese sembra dunque insolubile: deve lavorare per un *altro*, ma non può che lavorare per *se stesso*. In realtà, grazie al principio (borghese) della proprietà privata, il Borghese potrà lavorare per se stesso in quanto *persona giuridica*, e al contempo per la Proprietà, che si è trasformata in moneta: quindi lavorerà per il Capitale. Difatti, per Hegel, e così per Marx, il fenomeno centrale del mondo borghese non è l'asservimento dell'operaio, del borghese *povero* al borghese *ricco*, ma l'asservimento di entrambi al Capitale<sup>(6)</sup>.

Come bene aveva visto Kojève, quindi, anche il Borghese-lavoratore autonomo lavora “per altri”, nell'Ordine economico dettato dal Capitale<sup>(7)</sup>; la sfera economica ha reso l'uomo “cosa utile per l'uomo”, definendo uno spazio sociale dove i lavori sono diventati commensurabili ed interscambiabili<sup>(8)</sup>. Il capitalismo “per progetti”<sup>(9)</sup>, che coinvolge le persone mettendo in gioco le competenze relazionali e l'autonomia dei soggetti, ha trasformato il lavoratore (senza aggettivi) in un «imprenditore-forza lavoro, o in un imprenditore di se stesso, che non prende più parte alle pratiche capitalistiche sotto la pressione di costrizioni o di stimoli esterni, ma in virtù della forza della sua stessa autonoma motivazione alla prestazione»<sup>(10)</sup>. E in questa ambigua valorizzazione capitalistica dell'orizzonte auto-realizzativo delle persone che si determina uno dei più acuti paradossi del capitalismo neo-liberale, tale per cui il lavoro autonomo accentua il suo essere un lavoro “in produzione”, integrato nei processi produttivi altrui, coordinato e/o organizzato entro spazi di libertà fittizia, *economicamente dipendente* (benchè formalmente *non subordinato*), costretto a pretese eccessive, disciplinamento e insicurezza che descrivono un orizzonte di «desolidarizzazione sociale»<sup>(11)</sup>. Come dire, da un lato, che l'ambito di azione del lavoro autonomo da spazio libero di auto-organizzazione diviene eminentemente governato, “programmato”, coordinato, allineato a “progetti” su cui la sfera della produzione soddisfa i bisogni fondamentali dell'*homo oeconomicus*, e dall'altro, che in questa riconduzione del lavoro autonomo ai progetti del mercato totale si destrutturano i nessi che collegano il lavoro

---

<sup>(6)</sup> A. Kojève, op. cit., 191

<sup>(7)</sup> Cfr. U. Romagnoli, *Arriva un bastimento carico di “A”*, in *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, a cura di M. D'Antona, Esi, 1990, 36 ss.

<sup>(8)</sup> C. Laval, *L'homme Économique*, Gallimard, 2007.

<sup>(9)</sup> Cfr. L. Boltanski *Gli attuali cambiamenti del capitalismo e la cultura del progetto*, *Studi di sociologia*, 4, 2005, 369 ss.; sul capitalismo per progetti, che completa lo spettro teorico delle sei “Città” contemplato da L. Boltanski e L. Thevenot in *De la Justification*, Gallimard, 1991, vedi L. Boltanski, E. Chiapello, *Le nouvel Esprit du Capitalisme*, Gallimard, 1999.

<sup>(10)</sup> A. Honnet *Capitalismo e riconoscimento*, Firenze University Press, 2010, 61.

<sup>(11)</sup> A. Honnet, op. cit., 61.

(subordinato e autonomo) alla sua identità (sempre più fittizia) e alla cittadinanza sociale<sup>(12)</sup>.

Continuare a credere che il lavorare “per altri” costituisca il fondamento razionale delle tutele se, e solo se, il prestatore è subordinato equivale quindi a negare protezione a tutti i lavoratori che, pur integrati a vario titolo e con diversa intensità nei processi produttivi altrui, e pur esprimendo un bisogno di tutela sociale, non possono (o non vogliono) allinearsi al paradigma dell’attività resa “alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”.

## 2. Crisi della fattispecie

Se il lavoro “per altri” comprende tanto il lavoro subordinato quanto quello autonomo, ma solo il primo mantiene intatta la sua cifra di valore dominante nello schema di tutela del diritto del lavoro, è evidente che si pone il quesito, sollevato dal Curatore, se «*l’impostazione dicotomica “subordinazione/autonomia” debba rimanere ferma, previa eventuale rivisitazione, oppure debba essere superata non riuscendo più a cogliere la complessità delle forme di lavoro attuali*».

Mi sembra evidente - e non da oggi - che la *summa divisio* non esprima più l’alternativa secca che il diritto dei contratti attribuisce al distinguo tra tipologie irriducibili ad un minimo comun denominatore (le prestazioni di *facere*) in quanto il “fare per altri” meritevole di tutela sociale – quello che si distingue per essere reso “alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore” (art. 2094 c.c.) – non può essere limitato alla stretta sfera della subordinazione tecnico-giuridica. Quest’ultima ha cessato di costituire la figura egemone rappresentativa del lavoro bisognoso di protezione sociale nella misura in cui anche il “fare per altri” reso in autonomia presenta i tratti di una “subordinazione” intesa in senso più ampio del significato assunto a modello normativo con l’industrializzazione fordista (ed espressa dall’assoggettamento ad etero-direzione), e che deve anzitutto essere compresa nelle sue traiettorie tecnico-sociali nell’ambito della trasformazione della società post-industriale, e dei suoi nessi costitutivi; una “subordinazione” che riguarda non solo le «*relations of employment but all economic relations characterized by comparable asymmetries of wealth and power*»<sup>(13)</sup>.

Questa nuova subordinazione attraversa il campo tradizionalmente assegnato all’autonomia (da cui l’apparente ossimoro del lavoro *autonomo-dipendente*), e viene

---

<sup>(12)</sup>S. Bologna, *Prefazione*, in R. Semenza, A. Mori, *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, Feltrinelli, 2020, 8.

<sup>(13)</sup>H. Arthurs, *Labor Law as the Law of Economic Subordination and Resistance: A Thought Experiment*, *CLLPJ*, Vol. 34, 3, 585.



espressa nei suoi diversi gradienti di *asymmetries of wealth and power* con le formule dell'etero-organizzazione (art. 2, co. 1), dell'inserimento funzionale nel processo produttivo altrui (art. 409, n. 3, c.p.c.), della "dipendenza economica", per assurgere ad icona di un'attività "resa per altri" ove l'altro, benchè non *datore di lavoro*, è - nel senso della sociologia simmeliana - una figura socialmente ed economicamente sovra-ordinata.

Di conseguenza, sembra ormai lontano il tempo in cui la voce autorevole di Luigi Mengoni si levava per riaffermare la netta distinzione tra tipi negoziali opposti in ragione di altrettanto nettamente divaricati assetti di interessi. Questa visione è, nei fatti, in via di superamento sia in ragione di un processo di moltiplicazione di forme giuridiche del lavoro, espressione dell'evoluzione sociale ed economica, in cui le diverse discipline di tutela si pongono al centro della scena regolativa, relegando in secondo piano la logica oppositiva e binaria tradizionale<sup>(14)</sup>, sia perché il diritto del lavoro si muove nella direzione di assicurare a tutti i lavoratori (subordinati o autonomi) che partecipano alle reti di produzione o di distribuzione le condizioni di un lavoro decente<sup>(15)</sup>. Nel momento in cui il lavoro si trova in rapporto con le condizioni materiali della produzione, nasce il bisogno di tutela, non più semplicemente contenibile entro il recinto tipologico della subordinazione tecnico-giuridica; mentre diventa sempre più diffusa l'idea che tale esigenza di "cittadinanza sociale" espressa dal mondo del lavoro post-fordista partecipi a quella "crisi della fattispecie" in cui la funzione regolativa viene svolta dal legislatore con "norme di disciplina" (Cass. n. 1663/2020) o attraverso un'invocata funzione di supplenza giurisprudenziale<sup>(16)</sup>, mediante dispositivi (normativi o interpretativi) che intervengono per far valere *valori*<sup>(17)</sup> anche a prescindere dal ricorrere della (fattispecie di) subordinazione<sup>(18)</sup>.

---

<sup>(14)</sup> Nella recente sentenza della Cass. n. 1663/2020 sul caso *Foodora*, si afferma significativamente, con riferimento all'art. 2, co. 1, che «non ha decisivo senso interrogarsi se tali forme di collaborazione ... siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, *disegnando una norma di disciplina*» (c.m.). Per un'ampia e approfondita ricostruzione del dibattito dottrinale cfr. R. Sciotti, *Il diritto dei "lavori" tra estensione e progressività delle tutele*, *Riv. Inf. Mal. Prof.*, n. 3/2014, 701 ss.

<sup>(15)</sup> A. Supiot, *Preface (2016)*, in *Au-delà de l'emploi*, Nouvelle édition, Flammarion, 2016, XLII.

<sup>(16)</sup> Cfr. T. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, *WP CSDLE It.* n. 136/2017, 23 ss., secondo cui tale supplenza sarebbe giustificata dall'incertezza qualificatoria e dalla incompletezza normativa. Sulla c.d. crisi della fattispecie v. *infra* nel testo, oltre a quanto già rilevato, con riferimento specifico al pensiero di Treu, *retro*, nota 231.

<sup>(17)</sup> Sulla ripresa di riflessione in materia di valori del diritto del lavoro, sia consentito il rinvio a A. Perulli, *I valori del diritto e il diritto come valore. Economia e assiologia nel diritto del lavoro neo-*

Quando si parla di “crisi della fattispecie” dobbiamo, tuttavia, adottare tutte le precauzioni del caso. Non si tratta tanto del tramonto, in generale, di una tecnica legislativa che necessariamente si fonda su schemi normativi astratti (fattispecie) in base ai quali decidere il caso concreto, quanto dell’insufficienza *della fattispecie di subordinazione* a condensare in modo esclusivo, unitario ed egemone la *ratio* di tutela sociale propria del diritto del lavoro. Come dire che l’eclissi della fattispecie di subordinazione non equivale necessariamente a superamento della normazione per fattispecie: anche nel dibattito tra neopositivismo critico ed ermeneutica, del resto, ciò che prevale è la consapevolezza della “insostituibilità” della fattispecie astratta, come garanzia di certezza del diritto a fronte di concezioni soggettivistiche dell’attività interpretativa<sup>(19)</sup>. La rivoluzione digitale dispiegando il suo pervasivo portato innovativo sui mezzi e le modalità di prestare l’attività lavorativa secondo schemi capaci di sommare i vantaggi della gerarchia con quelli del mercato, ha ulteriormente enfatizzato sia l’insufficienza della subordinazione come unica categoria depositaria delle tutele sociali, sia la crisi dei criteri di qualificazione tradizionali, sempre meno adatti a fornire risposte certe e razionali alle profonde trasformazioni del lavoro nel sistema economico-produttivo post-fordista.

Le piattaforme digitali, grazie ad un inedito dosaggio di flessibilità organizzativa, pieno controllo del processo produttivo e riduzione dei costi transattivi, hanno riproposto il problema della tutela del lavoro anche in quelle forme di autonomia imperfetta, di dipendenza economica o di parasubordinazione caratterizzate dalla debolezza del prestatore nel rapporto contrattuale, dalla condizione di subalterità economica, dalla presenza di prerogative creditorie incidenti sulle modalità di esecuzione della prestazione, come prevede l’art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015. Tali prerogative del committente, pur distinte anche qualitativamente dai poteri tipici del datore di lavoro, condizionano la sfera di autonomia del prestatore in modo tale da giustificare l’intervento protettivo eteronomo. La neo-tendenza espansiva del diritto del lavoro, attuata con l’art. 2, co.1, definisce in astratto un’area di continenza “sovratipica” diversa rispetto a quella di subordinazione, non limitandosi a “correzioni” interpretative della fattispecie secondo la prospettiva ermeneutica che attribuisce ai nuovi “casi”

---

*moderno*, RGL, 2019, I, 689 ss.; una versione ampliata di tale scritto si trova ora in B. Caruso - R. Del Punta - T. Treu (a cura di), *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, Il Mulino, 2020, 63 ss.; v. da ultimo anche l’ampio studio di V. Speciale, *Il “diritto dei valori”, la tirannia dei valori economici e il lavoro nella Costituzione e nelle fonti europee*, *Costituzionalismo.it*, 3/2019.

<sup>(18)</sup> Cfr. N. Irti, *La crisi della fattispecie*, RDP, 1, 2014, 36, secondo il quale i valori non hanno bisogno di fattispecie.

<sup>(19)</sup> Cfr. G. D’Amico, *L’insostituibile leggerezza della fattispecie*, GC, 2019, 1, 16 ss., cui si rinvia anche per gli ulteriori riferimenti del richiamato dibattito civilistico.

concreti la capacità di influenzare la norma definitoria per espanderne il campo di applicazione. Quel movimento espansivo, se da un lato segnala tutta la consistenza della crisi della fattispecie, dall'altro conferma la necessità di ricorrere comunque a tecniche definitorie nella *positio* di una nuova fattispecie che si colloca “oltre” la subordinazione, unitamente a nuove micro-fattispecie relative a segmenti emergenti, ma scoperti, del mercato del lavoro (ad esempio i *riders* autonomi).

In una prospettiva valutativa piuttosto che ricostruttiva, si potrà discutere sulla razionalità (assiologica e strumentale) di una siffatta neo-tendenza espansiva, che allarga lo spettro delle tutele a tutte le prestazioni autonome prevalentemente personali caratterizzate dall'etero-organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione da parte del committente<sup>(20)</sup>. Ma tale piano del discorso valutativo, che si colloca su un livello diverso rispetto a quello critico-ricostruttivo, sarà comunque influenzato dalla capacità del sistema di coniugare l'espansione universalistica del diritto del lavoro con una razionalità selettiva, al fine di ridefinire il sistema delle tutele anche in una prospettiva modulare e per soglie di tutela. Si pensi, con particolare riferimento al contenuto della disciplina del lavoro subordinato estesa alle collaborazioni etero-organizzate *ex art. 2, comma 1*, sia alla possibilità di escluderne l'applicazione integrale nei casi in cui sia «ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c.»<sup>(21)</sup>, sia alla facoltà derogatoria attribuita

---

<sup>(20)</sup> In una prospettiva volta ad applicare il diritto del lavoro a tutte le relazioni personali di lavoro, senza riferimento alla subordinazione o dipendenza, con la sola esclusione che la persona sia un genuino imprenditore («*unless that person is genuinely operating a business on her or his own account*»), v. il report *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, scritto da N. Countouris, V. De Stefano, ETUC, Brussels, 2019. La formula indicata appare piuttosto vaga, probabilmente per non “irrigidire” la tensione universalistica che anima la proposta; tuttavia, in termini operativi, non si riesce a comprendere esattamente quali siano le norme di tutela che si dovrebbero applicare ai rapporti di lavoro autonomo, né a quali specifiche categorie di lavoratori autonomi si dovrebbe rivolgere lo statuto protettivo. Gli autori fanno un generico riferimento ad una situazione di “debolezza sul mercato del lavoro”: ma questo non è certo un criterio giuridicamente affidabile per selezionare le figure sociali di riferimento meritevoli di tutela giuslavoristica. Infatti, la debolezza sul mercato del lavoro è un dato socio-economico (traducibile in termini giuridici come “debolezza contrattuale”) riscontrabile anche nelle relazioni contrattuali con soggetti genuinamente autonomi o addirittura imprenditoriali: si pensi ad un lavoratore autonomo/micro-imprenditore personale che destina la propria opera o servizio a favore di un'impresa di più grandi dimensioni, in qualità di fornitore o sub-fornitore. Peraltro, quando la “debolezza economica” si traduce in “dipendenza economica” possono derivarne abusi, disciplinati, sul piano interno, dalla legge n. 192/1998 sulla subfornitura nelle attività produttive, e, più recentemente, dalla legge n. 81/2017 in materia di tutele del lavoro autonomo non imprenditoriale. Nel complesso, quindi, la proposta in esame richiede quantomeno una serie di precisazioni di dettaglio per rendere “operativa” l'ispirazione che la anima. Su tale proposta torneremo alla fine di questo saggio (par. 5).

<sup>(21)</sup> Cass. n. 1663/2020, che sembra in tal modo, seppur *obiter*, ammettere l'applicazione di un principio di “compatibilità” tra la disciplina estesa e la “natura” autonoma del rapporto.

all'autonomia collettiva dall'art. 2, co. 2. Le modifiche dell'art. 2, co. 1, introdotte dalla legge n. 128/2019, relative alla natura prevalentemente personale della prestazione e alla dimensione genericamente etero-organizzata della prestazione (non più necessariamente "anche" in relazione ai tempi ed al luogo dell'attività) determinano un effetto di attrazione verso le tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato di una parte consistente del lavoro parasubordinato, mentre un'altra porzione di rapporti gravitanti nella zona grigia rifluiscono nello schema delle collaborazioni coordinate e continuative (art. 409, n. 3, c.p.c.) o del lavoro autonomo puro (art. 2222 c.c.), cui si applicano tutele diverse e assai meno intense. L'effetto complessivo è quello di una geografia normativa del lavoro con tutele in parte omogenee e transtipiche, svincolate dalla singola fattispecie contrattuale, ed in parte organizzate secondo gradienti differenziati di protezione. In questa prospettiva la tecnica di normazione per fattispecie si accompagna alla creazione di norme sovra-tipiche e alla circolazione trans-tipica di pezzi di norme in ragione delle esigenze di tutela sociale. Tecniche combinatorie di questo genere, già indagate in un'ottica civilistica nell'ambito di analisi ricostruttive sulle prestazioni di *facere* autonome<sup>(22)</sup>, possono oggi venire riproposte in un quadro regolativo più ampio e complesso, in cui il diritto del lavoro non si distingue più dal diritto privato in ragione di una sua propria "fattispecie" (la subordinazione) su cui esercitare la funzione protettiva che le è propria, ma attraversa lo spettro delle fattispecie aventi ad oggetto un *facere* personale (o prevalentemente personale) cui somministrare in modo universalistico e selettivo tutele sociali di matrice individuale e collettiva. Pur escludendo, quindi, sul piano dell'analisi civilistica, una classificazione omogenea dei contratti mediante criteri legali di tipizzazione legati alla specifica natura delle prestazioni (a questo punto tendenzialmente indifferente per il diritto del lavoro) si possono ridefinire i principi comuni di tutela immanenti ed indifferenti alla singola tipizzazione o contesto contrattuale nel quale la prestazione di lavoro si trova accidentalmente inserita; a tali principi comuni di tutela sociale si possono affiancare diverse combinazioni di disciplina giuslavoristica, differenziata anche (ma non solo) in ragione dello schema tipico. In tal modo le tutele sociali del lavoro si distaccano dal tipo contrattuale e prescindono pure da altri tipi o da substrati contrattuali comuni o affini riconducibili ad un unico ceppo (*locatio operis*), nella misura in cui si distribuiscono nell'ampio piano normativo che assorbe i due paradigmi storici del diritto del lavoro permettendo di evitare, almeno entro certi limiti, il ricorso obbligato alla qualificazione contrattuale (nei termini della subordinazione) per

---

<sup>(22)</sup> Mi permetto il rinvio a A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Tratt. dir. civ. comm. Cicu-Messineo*, Giuffrè, 1996, 68 ss., anche per i necessari riferimenti dottrinali.

attivare gli effetti di tutela. Se ai lavoratori subordinati ed ai collaboratori autonomi etero-organizzati si applicano le tutele previste per il rapporto di lavoro subordinato standard, ai *riders* realmente autonomi delle piattaforme spettano, *come minimo*, alcune tutele *ad hoc* (talune delle quali indistinte rispetto a quelle tipiche della subordinazione, come, ad esempio, quelle in materia di compenso, tutela della salute e sicurezza, divieto di discriminazione, tutela della privacy, ecc.) non previste per altre fattispecie tipiche di lavoro autonomo, onde il sistema del diritto del lavoro, di per sè strutturalmente declinato al plurale, da un lato si ricompone attorno ad una base saldamente universalistica, capace di coagulare un corpus di tutele e principi validi a prescindere dal singolo contratto e dalla sua collocazione nell'alveo dei due paradigmi storici, dall'altro accentua i connotati di un "multiverso normativo" differenziato quanto a livelli e tecniche di tutela. *Il sistema del diritto del lavoro può quindi essere ricostruito a partire dalla necessaria distinzione, che va introdotta nell'analisi scientifica ed acquisita anche in una prospettiva de iure condendo, tra due livelli normativi interrelati: il primo (civilistico-contrattuale) di costruzione delle singole fattispecie "discrete", retto da una razionalità meramente strumentale, ed in cui la logica di ricomposizione delle prestazioni di fare si scontra con la molteplicità dei fattori differenzianti e con la negazione di virtù omologanti della natura o contenuto della prestazione<sup>(23)</sup>; il secondo livello (giuslavoristico) in cui l'aggregazione delle tutele e la loro distribuzione razionale rispetto al valore, pur senza prescindere del tutto dal primo livello, avviene sulla base di movimenti trans-tipici e di nuovi criteri di espressione del deficit democratico e della vulnerabilità sociale, secondo lo schema seguente:*

LIVELLO CIVILISTICO-CONTRATTUALE	<u>Normazione per tipi e fattispecie: no aggregazione tipologica delle prestazioni di fare (razionalità strumentale)</u>
LIVELLO GIUSLAVORISTICO	Tendenza espansiva: reazione di norme di contenenza sovra-tipiche, circolazione trans-tipica delle tutele, estensione selettiva delle tutele (razionalità assiologica)

<sup>(23)</sup> Cfr. G. De Nova, *Nuovi contratti*, Utet, 1994, 24; M. Costanza, *Il contratto atipico*, Giuffrè, 1981, 188.

### 3. La riscrittura ermeneutica della subordinazione

Nonostante i descritti tratti evolutivi del diritto del lavoro e delle sue categorie di base, buona parte della dottrina rimane fedele al paradigma storico della subordinazione, limitandosi in varia guisa a richiederne un *aggiornamento* e guardando con assoluto sospetto ad ogni tentativo di un suo *superamento*. Si comprende quindi perché il Curatore abbia posto anche la seguente domanda: «*Si reputa che l'attuale tendenza della dottrina, che trova riscontro in alcune pronunce giurisprudenziali, a proporre una nozione allargata di subordinazione fondata sul concetto di dipendenza (pur declinato in vari significati), sia idonea a risolvere o attenuare le tensioni sul piano qualificatorio?*».

Ora, è evidente che l'adattamento interpretativo della nozione di subordinazione è una opzione possibile nella misura in cui l'elemento normativo del "fatto", a differenza del fatto descrittivo, non segnala immediatamente un dato di realtà, ma rinvia ad una *valutazione* legata alla funzione, allo scopo e alla struttura assiologica del diritto del lavoro. Si ripropone *in subiecta materia* quella tensione tra posizioni ispirate alla filosofia ermeneutica, secondo cui la norma è sempre in qualche misura indeterminata e aperta all'integrazione giudiziale - e quindi all'irrompere del valore<sup>(24)</sup> -, e posizioni "cognitivistiche" o "normativistiche" volte a limitare l'intervento discrezionale del giudice. Secondo la prima prospettiva, che oggi sembra trovare maggiori consensi, attraverso una ri-valutazione ermeneutica della norma il diritto del lavoro può ristabilire una più adeguata connessione con la realtà sociale, nel tentativo di calibrare la sua funzione in vista del raggiungimento dello scopo. A maggior ragione, quando la giurisprudenza creativa, o lo stesso legislatore, modificano il concetto normativo di subordinazione standard per adattarlo alle istanze della realtà sociale, cercano di rendere appropriati all'uso empirico categorie in parte soggette ad obsolescenza, che impediscono l'ottimizzazione assiologica del sistema. Se questa operazione di ri-trascrittura normativa ha successo, si realizza un processo circolare e virtuoso in cui il "fatto", nella sua evoluzione sociale, condiziona l'interpretazione o la formulazione semantica della norma suggerendo un diverso orientamento e un nuovo ordinamento, mentre il sistema giuslavoristico, ristabilendo una adeguata congruenza con il mondo reale, riesce ad adempiere alla sua funzione valoriale.

Al pari delle categorie, anche i procedimenti logico-giuridici di identificazione

---

<sup>(24)</sup> Si tratta di un fenomeno risalente, che - ben prima del dibattito che ha riguardato, in periodi più recenti, il diritto del lavoro - Carl Schmitt in uno scritto del 1933 (*Stato, movimento, popolo*, in *Un giurista davanti a se stesso*, Neri Pozza, 2005, 308 ss.) definiva, sulla scorta di Hedemann, nei termini di una pericolosa dissoluzione del diritto in generalità normativistiche indeterminate e incalcolabili, contro le quali chiedeva vincoli alla creatività giudiziale fonte di "anarchia" e "pericoli politici".



del caso concreto in vista della sua riconduzione alle categorie, e quindi in sostanza i procedimenti di qualificazione giuridica del “fatto”, conoscono, a loro volta, momenti di crisi collegati alla sfasatura tra norma e realtà sociale, non riuscendo efficacemente a tradurre il dato della vita storico-sociale sul piano del discorso giuridico. Nei sistemi di *civil law* i metodi di qualificazione, che dovrebbero rappresentare l'interfaccia giuridica per la congruente generalizzazione delle aspettative normative in ragione della connessione tra la dimensione materiale dei rapporti sociali e quella normativa dei rapporti giuridici, si attuano mediante il principio della “sussunzione sillogistica”, oppure attraverso il più flessibile “metodo tipologico”<sup>(25)</sup>. Chi propone di abbandonare il metodo sussuntivo per impiegare quello tipologico nell'identificazione della subordinazione come fatto sociale, intende raggiungere una più congruente generalizzazione normativa in vista dell'effetto, guadagnando in termini di ottimizzazione assiologica. Di fronte a questo “fallimento” della qualificazione giuridica, il *gap* di congruenza e ottimizzazione viene talvolta superato attraverso meccanismi di interpretazione “creativa”, giustificata dalle esigenze di un'ermeneutica costituzionalmente orientata, o basata su valori<sup>(26)</sup>, ovvero da approcci “*purposive*”, tipici della tradizione di *common law*.

Benché non certo nuovo, un approccio interpretativo *purposive* è stato di recente promosso e valorizzato nell'ambito del diritto del lavoro, soprattutto grazie all'importante lavoro di Guy Davidov<sup>(27)</sup>. Tuttavia, anche il *purposive approach* non è esente da criticità e limiti: interpretare la legge ad un livello di astrazione più elevato (quello della sua *giustificazione*) piuttosto che limitarsi a considerare il

---

<sup>(25)</sup> Cfr., per la dottrina civilistica con riferimento al pensiero di Pugliatti e di Falzea, V. Scalisi, *Fonti-Teoria-Metodo. Alla ricerca della regola giuridica nell'epoca della postmodernità*, Giuffrè, 2012, 174 ss. Per un riferimento al metodo tipologico in chiave comparata, impiegato in sistemi come l'Austria, la Germania e la Svizzera (ma aggiungerei anche l'Italia), si veda B. Waas, *Comparative Overview*, in B. Waas, G. Herman van Voss, *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. I, *The Concept of Employee*, Hart Publishing, Oxford and Portland, 2017, XLVI; nella dottrina tedesca W. Herschel, *Die typologische Methode im Arbeitsrecht*, in K. Ballerstedt, E. Friesenhahn, O. von Nell-Breuning (Hrsg.), *Recht und Rechtsleben in der sozialen Demokratie*, Festgabe für Otto Kunze zum 65. Geburtstag, 1969, 225 ss.; per la dottrina italiana L. Nogler, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, RIDL, I, 182 ss.; G. Proia, *Rapporto di lavoro e tipo (considerazioni critiche)*, Giuffrè, 1997; Id., *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, ADL, 2002, 1, 87 ss.

<sup>(26)</sup> Cfr. L. Mengoni, *Note sul rapporto tra diritto e morale*, in *Il lavoro nella dottrina sociale della Chiesa*, a cura di M. Napoli, Vita e Pensiero, 2004, 70 s., che si riferisce a decisioni che devono essere trovate mediante la ricostruzione tipologica del caso e una valutazione ponderata degli interessi in gioco rapportata al sistema normativo.

<sup>(27)</sup> V. G. Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, 2016; per una riflessione critica sull'opera di Davidov sia consentito il rinvio a A. Perulli, *A Purposive Approach to Labour Law by Guy Davidov: A comment*, DLRI, 2017, 4, 759 ss.

“compromesso politico” che ha prodotto la regolazione<sup>(28)</sup>, genera una serie di questioni sia di ordine teorico che pratico, che vanno dall’incremento del soggettivismo giudiziario (aggravato dalla diversa *pre-comprensione* che ciascun giudice può avere della legge e della nozione di subordinazione), al rischio dell’indebito superamento per via giurisprudenziale del significato della norma così come ricavabile dal senso delle parole impiegate dal legislatore. Del resto, tale approccio dovrebbe essere impiegato solo di fronte ad una vera e propria *incertezza* nella comprensione letterale della legge, fornendo un significato che l’enunciato normativo può ragionevolmente sostenere dal punto di vista semantico, e non per colmare lacune o “fallimenti” del legislatore<sup>(29)</sup>. Ma anche laddove vengano correttamente rispettati i limiti intrinseci al *purposive approach*, il metodo presenta comunque ampi margini di incertezza, posto che «*the line between the most natural and ordinary meaning, a strained meaning and a new meaning are not clear*»: un’interpretazione tale da «*overriding clear words*» può essere da un altro interprete descritta come «*a broad interpretation*»<sup>(30)</sup>.

Collocando il tema del *purposive approach* nell’ordinamento italiano<sup>(31)</sup>, si può rilevare come, a fronte di una definizione legislativa di diritto positivo come l’art. 2094 c.c., indicante, quale principale (se non esclusivo) criterio della subordinazione l’elemento dell’etero-direzione (assoggettamento al potere del datore di lavoro) è molto difficile sostenere che il senso dell’enunciato normativo sia talmente incerto da giustificare un’interpretazione “*purposive*” e, di conseguenza, attribuire al concetto di subordinazione un diverso contenuto normativo<sup>(32)</sup>, peraltro variabile in ragione dell’incidenza del caso di specie nella valutazione discrezionale del giudice. Riprendendo il tema generale dell’ermenutica contemporanea, nella

---

<sup>(28)</sup> V. G. Davidov, *Setting Labour Law’s Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in A. Perulli (Ed.), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer, 2018, 70, che si riferisce a H.M. Hart jr., A.M. Saacks, *The Legal Process: Basic Problems in Making and Application of Law*, Tentative Edition, 1958, 1200.

<sup>(29)</sup> Cfr. K. Tokeley, *Interpretation of Legislation. Trends in Statutory Interpretation and the Judicial Process*, *Victoria University of Wellington Law review*, 2002, 33, 969: «First, the purposive approach should only be applied where there is uncertainty in the words of the statute. Secondly, it should only be used to employ a meaning that the words of the statute are reasonably capable of bearing. The courts should not use the purposive approach to make a law consistent with Parliamentary intent if Parliament has failed to effectively state that intent in the statute».

<sup>(30)</sup> K. Tokeley, *op. cit.*

<sup>(31)</sup> Cfr. M. Dallacasa, *L’interpretazione teleologica della norma tra ordinamento britannico e italiano: tentativi di “cross fertilization”*, *Labor*, 2018, 6, 643 ss., che parte tuttavia da un’accezione del *purposive approach* differente, caratterizzato dal realismo nella ricostruzione delle obbligazioni assunte dalle parti, secondo un metodo ampiamente conosciuto dalla giurisprudenza italiana.

<sup>(32)</sup> Cfr. M. Dallacasa, *op. cit.*, 657, che si riferisce alla possibilità di una operazione ermeneutica «che valorizza indici sintomatici della subordinazione non inclusi nella definizione legale».



contrapposizione tra approccio interpretativo-creativo e posizioni normativistiche conservative del testo, può dirsi che la giurisprudenza, nei diversi sistemi considerati, interpreti in guisa differenziata la propria funzione ermeneutica, in parte in ragione delle caratteristiche di cultura giuridica dei diversi sistemi, in parte dalla presenza o meno di definizioni legislative di subordinazione. La giurisprudenza oscilla quindi tra punte estreme di “correzione” della fattispecie definitoria di subordinazione – come se essa, in quanto astratta e statica, necessitasse di una continua integrazione equitativa sulla base della valutazione del “caso concreto” – e atteggiamenti di conservazione del testo, che viene interpretato in modo tassativo senza molto concedere ad interpretazioni evolutive.

Sembra essere quest’ultima la postura espressa dalla giurisprudenza italiana, che si attesta su posizioni abbastanza distanti da quelle che professano una “correzione gadameriana” della norma, con adattamenti minimi e controllati e sempre nell’ambito del criterio tradizionale dell’assoggettamento del lavoratore al potere direttivo datoriale. Sotto questo profilo la rilevata «resilienza evolutivo-adattiva della fattispecie dell’art. 2094 c.c. e del suo criterio identificativo essenziale: la etero-direzione»<sup>(33)</sup> non può certo dirsi sufficiente a mantenere un livello accettabile di razionalità assiologica: lo dimostra la necessità dell’intervento legislativo, che, in guisa complementare ad un’ermeneutica evolutiva, ha garantito effetti di tutela oltre lo schema tipizzato dall’art. 2094 c.c. (art. 2, comma 2, l. n. 128/2019, ma anche l. n. 81/2017)<sup>(34)</sup>.

In altri sistemi, invece, le Corti, rivisitando i tradizionali indici basati sull’assoggettamento del prestatore al potere direttivo (che rappresenta non solo in Italia il principale elemento caratterizzante la subordinazione, e che coincide sostanzialmente con il *control test* della *common law*), tendono decisamente a favorire un’evoluzione del concetto di subordinazione basata su indici diversi dall’etero-direzione, come la “dipendenza economica”<sup>(35)</sup>, o la distribuzione dei rischi

---

<sup>(33)</sup>S. Giubboni, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, VTDL, 2020, 1, 244.

<sup>(34)</sup>S. Giubboni *op. ult. cit.*, 259, laddove riconosce che è grazie all’art. 2, co 1, d.lgs. n. 81/2015 che «la maggioranza dei sempre più diversificati segmenti del lavoro autonomo funzionalmente integrato nei processi produttivi dell’impresa nella forma gerarchica del coordinamento etero-organizzato» è destinata ad essere attratta «sia pure solo “per l’effetto” nell’orbita dilatata dello statuto protettivo della subordinazione».

<sup>(35)</sup>In Svezia, un rapporto governativo del *National Institute for Working Life* raccomanda alle Corti di accordare molta importanza al dato dell’*economic dependence* del lavoratore, ciò che consentirebbe di evitare sia l’introduzione di una nozione legislativa di contratto di lavoro subordinato, sia di ricorrere a categorie intermedie: cfr. M. Rönmar, *The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden*, in *2004 JILPT Comparative Labor Law Seminar*, JILPT Report, 164.

economici<sup>(36)</sup>, o ancora l’inserimento organizzativo del lavoratore, come l’anglosassone *integration test* e il francese *service organisé*, che propongono una visione allargata ed “organizzativa” della subordinazione, svincolata dall’esercizio del potere direttivo<sup>(37)</sup>. Il concetto di *service organisé*, ad esempio, è stato di recente impiegato dalla Corte di Cassazione francese in un caso *Uber*, testimoniando un’indubbia capacità adattiva ai nuovi contesti tecnologici (piattaforme digitali) dove il *lien de subordination* perde le caratteristiche tradizionali di assoggettamento ad ordini e direttive<sup>(38)</sup>. Nel caso dei *riders* di *Take it Easy*, invece, la Suprema Corte francese non ha richiamato il criterio del *service organisé* ma ha risposto all’esigenza di ottimizzare la razionalità strumentale con un sorprendente classicismo, riproponendo il criterio dell’assoggettamento al potere direttivo e valutando alcuni elementi di fatto – in particolare il controllo esercitato dal committente tramite geolocalizzazione e l’esistenza di un meccanismo di *bonus/malus* con valenza *lato sensu* disciplinare – come espressivi di uno stato di subordinazione giuridica, senza necessità di ricorrere a criteri eterodossi<sup>(39)</sup>. Seguendo lo stringato ragionamento della Corte i rammentati elementi di fatto denotano l’esistenza delle prerogative di direzione e controllo tipiche del “*lien de subordination*”<sup>(40)</sup>. Benché criticata da una parte della dottrina per la semplificazione consistente nel dedurre dalla presenza di un sistema di geolocalizzazione il vincolo di subordinazione, senza necessità di verificare in concreto altri e più pregnanti indici né di mobilitare lo schema del “servizio organizzato”<sup>(41)</sup>, l’approccio della Corte svela chiaramente la volontà di adattare il concetto di subordinazione sulla base della valutazione del caso concreto, con un procedimento inverso a quello che dalla premessa maggiore del sillogismo giudiziale (la norma, o lo schema legale-tipico) guarda al “fatto” da regolare. In tal modo, partendo dal “caso concreto” e dal suo contesto socio-economico, la

---

<sup>(36)</sup> Cfr. *l’economic reality test* usato dalla giurisprudenza del Regno Unito.

<sup>(37)</sup> Tale criterio, nella giurisprudenza francese, ha trovato tuttavia una battuta d’arresto con la celebre decisione *Société Générale* (Cass. Soc. 13 novembre 1996) che ha riaffermato la centralità del potere direttivo (anche solo in modalità programmatica: cfr. la sentenza *Société Humanitaire*, Cass. Soc. 15 ottobre 1998), degradando il *service organisé* a mero indice fra i tanti. Sia consentito il rinvio a A. Perulli, *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, in *The employment relationship: a comparative overview*, a cura di G. Casale, ILO, 2011, 151 s. e 160 s.

<sup>(38)</sup> Cour de Cassation, Chambre Sociale, n. 374, 4 mars 2020, *RDT*, 12/2018, p. 820, con *Observation* di T. Pasquier. Secondo la Corte, quando l’autista si connette alla piattaforma *Uber*, viene integrato in “servizio organizzato”.

<sup>(39)</sup> Cfr. C. Courcol-Bouchard, *Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat*, *RDT*, 12/2018, 812 ss.

<sup>(40)</sup> Arrêt n. 1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) – Cour de cassation – Chambre sociale.

<sup>(41)</sup> V. P. Adam, *Plateforme numérique: être ou ne pas être salarié*, *Lexbase Hebdo*, éd. soc., n. 766, 2018. Come si è detto nel testo, il concetto di *service organisé* è stato invece utilizzato dalla citata sentenza della Cassazione n. 374/2020, caso *Uber*.

giurisprudenza risale allo schema tipico della subordinazione per collocarvi le nuove forme di lavoro; nel corso di tale processo i tratti caratterizzanti il *lien de subordination* vengono sostanzialmente modificati per rispondere pragmaticamente alle esigenze di tutela sociale, anche a costo di un'evidente forzatura interpretativa degli indici tradizionali.

L'australiana *Fair Work Commission* si è mossa in analoga direzione in un caso *Foodora*, valutando gli stessi elementi fattuali in modo coincidente con l'apprezzamento e le deduzioni svolte della *Court de Cassation*, ma con un ben più articolato e solido apparato analitico. La decisione ha infatti riconosciuto che *Foodora* esercita un considerevole potere di controllo circa la modalità esecutiva della prestazione, aggiungendo elementi tipici della modalità organizzativa del lavoro tramite piattaforma digitale, quali la fissazione del luogo e del tempo di ciascuna prestazione e, soprattutto, la metrica usata dal “*batching system*” che classifica la *work performance* del lavoratore, concludendo che «*the correct characterization of the relationship between the applicant and the respondent is that of employee*»<sup>(42)</sup>.

A ben vedere, i casi da ultimo richiamati dimostrano non tanto un impiego di “nuovi indici” di subordinazione, quanto l'uso di tecniche interpretative della nozione classica di subordinazione volte ad adattare le categorie normative esistenti al mutato contesto produttivo ed organizzativo, identificando i segni dell'eterodirezione nelle forme del “controllo” impersonale esercitato dal datore quando il prestatore si connette alla piattaforma, assoggettandosi così alla “razionalità digitale” dell'algoritmo. Benché l'attitudine e la capacità della giurisprudenza di applicare correttamente la nozione di subordinazione inforcando le lenti dell'evoluzione sociale sia stata duramente contestata da una parte della dottrina, che ha espressamente dichiarato il “fallimento” di questa strategia giurisprudenziale e la sua responsabilità nella crisi di razionalità regolativa del diritto del lavoro<sup>(43)</sup>, le decisioni in esame sembrano, al contrario, dimostrare una capacità reattiva delle Corti, impegnate in un'opera di decostruzione giurisprudenziale dei “montaggi” giuridici e tecnologici elaborati dalle piattaforme per negare la loro qualità di imprese e di datori di lavoro.

Diversa, sotto il profilo concettuale, è la prospettiva del *cambiamento (anche) radicale degli indici*, alla ricerca di una maggiore elasticità/adattabilità della nozione di subordinazione rispetto ai nuovi contesti organizzativi digitali. La punta più avanzata

---

<sup>(42)</sup> FWC 6836 *Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd* (U2018/2625), para 102; nel caso di specie il “*batching system*” consente di mantenere un alto livello di classifica se il *rider* esegue un determinato numero di consegne nell'ambito di un particolare incarico, con un numero minimo di *shifts* nell'arco della settimana, e garantendo un certo numero di giornate lavorative il venerdì, sabato e domenica notte (par. 73).

<sup>(43)</sup> Cfr. G. Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, cit.

di questa tendenza al superamento del criterio tradizionale basato su direzione e controllo è rappresentata dalla giurisprudenza californiana, che ha elaborato un *ABC test* in cui la subordinazione viene *presunta* ogniqualvolta una prestazione di lavoro sia resa a favore di altri. Lo *status* di lavoratore subordinato è quindi escluso solo se il committente, oltre a provare il mancato esercizio delle prerogative di direzione e controllo, dimostra che la prestazione lavorativa è estranea al normale ciclo produttivo dell'impresa, mentre il lavoratore opera sul mercato con una propria organizzazione, anche a favore di altri committenti <sup>(44)</sup>.

---

<sup>(44)</sup> *ABC test* – Corte Suprema della California. Nel caso *Berwick v. Uber* (*Labor Commission of State of California*, 4 giugno 2015), le autorità amministrative californiane hanno qualificato gli autisti della piattaforma Uber come *employees*. In altri casi, ad esempio in *Douglas O'Connor v. Uber* dell'11 marzo 2015, le autorità giudicanti hanno fatto ricorso ai parametri di giudizio elaborati dalla Corte Suprema della California nel caso *Borello* (*S.G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations*, 23 marzo 1989). Il *Borello employment test* ha una struttura bifasica che si articola in due momenti: il primo, qualora il ricorrente provi di aver fornito dei servizi a un datore, si conclude con una presunzione di subordinazione; il secondo prevede che sia il datore a provare l'insussistenza di un rapporto di tipo subordinato. Il *Borello test* è un test multifattoriale che prende in considerazione tutti gli elementi fattuali rilevanti nella qualificazione del rapporto (ben 13 elementi) e rappresenta una sorta di "ibridazione" dei due tradizionali modelli usati dalle Corti statunitensi, il *right to control test* e l'*economic reality test*. Il *Borello test* si basa principalmente sulla verifica della presenza del controllo datoriale, al quale si aggiungono indici sussidiari per stabilire se sussista o meno un rapporto di lavoro subordinato. Tra questi indici (*secondary indicia*), che devono essere combinati tra loro, si annoverano: il rischio; l'impiego di aiutanti e gli investimenti materiali e immateriali; la necessità di specifiche competenze; la durata del rapporto; la valutazione della prestazione come parte integrante dell'attività esercitata dal datore. Gli indici del *Borello test* avrebbero dimostrato di essere inadatti a rispondere alle sfide della qualificazione degli attuali rapporti di lavoro intermediati da piattaforme digitali, come sottolineato dalla stessa giurisprudenza californiana che, trovandosi a decidere di un altro caso, *Patrick Cotter v. Lyft* del marzo 2015, hanno escluso un legame di subordinazione tra gli autisti e la Lyft alla luce di indici che si sarebbero potuti adattare e annoverare tanto in un rapporto di lavoro autonomo quanto in un rapporto di lavoro subordinato. Successivamente, la Corte Suprema della California, nella sentenza *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County* del 30 aprile 2018, ha deciso di abbandonare gli indici del *Borello test*, in favore del cd. *ABC test*, secondo il quale il datore, al fine di provare che un rapporto di lavoro ricade nell'alveo dell'autonomia dovrà provare: a) che non esercita potere direttivo o di controllo sul lavoratore; b) che l'attività lavorativa non rientra tra quelle ordinarie del committente, cioè tra il suo core business; c) che il prestatore di lavoro autonomo svolge abitualmente altre attività (di natura commerciale o professionale) simili a quelle svolte in favore del committente. Secondo la spiegazione fornita dalla stessa Suprema Corte della California, per soddisfare la parte A del test, il committente deve stabilire che il prestatore non è soggetto al suo controllo né alla sua direzione, tenendo comunque conto della natura della prestazione. Quanto alla parte B del test, il committente deve provare che il prestatore svolge un'attività che non rientra in quella tipica della committente, poiché nel caso in cui il prestatore fornisca la stessa prestazione resa da un dipendente della committente, allora sarà considerato lavoratore subordinato. Nel caso *Dynamex* la Corte ha elencato anche esempi concreti: si rimane nell'alveo dell'autonomia qualora, ad esempio, un negozio al dettaglio si serva della prestazione di un idraulico per aggiustare il bagno, ma non se un produttore di abbigliamento si serva dell'attività di una sarta a domicilio che cuce abiti con prodotti forniti dalla stessa azienda committente. Per rispondere al quesito C, il committente deve provare che il prestatore è abitualmente e contestualmente – e non solo potenzialmente – impegnato in altre

Attraverso la giurisprudenza, quindi, il campo di applicazione del diritto del lavoro viene rimodellato in una prospettiva universalistica, in cui la subordinazione acquisisce le caratteristiche di un concetto elastico e cumulativo, capace di attrarre fattispecie concrete a rischio di esclusione. In questa prospettiva interna alla subordinazione, la crisi di razionalità strumentale del diritto del lavoro si risolve mantenendo inalterato lo schema logico della “grande dicotomia” tra lavoro subordinato e autonomo, mentre le rispettive categorie definitorie sono sottoposte ad un *aggiornamento* conservativo del paradigma storico; in particolare la subordinazione si espande adattandosi ai differenti contesti di azione, guadagnando una maggiore congruenza rispetto ai bisogni di tutela che emergono dalla realtà sociale. Molto spesso la rivisitazione dei criteri di identificazione del contratto di lavoro subordinato, che rimane di esclusiva pertinenza del diritto del lavoro, viene giustificata dall’esigenza di reprimere le prassi fraudolente di *bogus self-employment*, e quindi per contrastare il fenomeno del falso lavoro autonomo, riaffermando la “vera natura” del rapporto di lavoro<sup>(45)</sup>. In tal modo si ristabilisce la centralità della fattispecie di subordinazione come criterio inderogabile e non disponibile<sup>(46)</sup> di disciplina dei rapporti di lavoro, che mantiene la propria funzione egemonica nel

---

attività, indipendenti, della medesima natura. Pertanto, se l’attività di un prestatore è concentrata nei confronti di un solo committente, la parte C del test non può dirsi soddisfatta. Sia il *Borello test* che l’*ABC test* partono dal presupposto che il lavoratore sia legato da un rapporto di tipo subordinato e che sia il committente/datore a dover provare che, invece, si tratti di un rapporto di lavoro autonomo. Nel *Borello test*, tuttavia, nessun singolo indice è in grado di qualificare il rapporto, ma tutti sono potenzialmente e allo stesso modo rilevanti rispetto al caso specifico e alla natura della prestazione. L’*ABC test*, invece, è strutturato per rendere prevedibile e semplificata l’operazione di qualificazione del rapporto nella misura in cui se il committente/datore non è in grado di fornire la prova anche di solo una delle tre parti di cui si compone il test, il prestatore sarà considerato lavoratore dipendente; a favore del nuovo test si sono espressi i giuslavoristi di Harvard: cfr. S. Block e B. Sachs, *Labor Law Must Include All Workers*, American Compass, Sep.22, 2020. Nella dottrina italiana, su questi temi, cfr. V. Papa, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, DRI, 2018, 3, 729 ss.

<sup>(45)</sup> Questo piano del discorso è ampiamente valorizzato dalla dottrina: si veda ad esempio G. Davidov, M. Freedland, N. Kountouris, *The Subjects of Labour law: “Employees” and Other Workers*, in *Comparative Labor Law*, a cura di M. Finkin - G. Mundlak, Edward Elgar, 2015, ove i cambiamenti nella legislazione o nell’interpretazione giurisprudenziale sono analizzati principalmente nella logica di una risposta dei diversi sistemi giuridici «to employers’ evasion attempts»; gli Autori tuttavia tendono a mio avviso a sovrapporre, almeno in parte, questo piano del discorso (relativo all’esigenza antifraudolenta di combattere il falso lavoro autonomo) con la diversa esigenza di estendere alcune tutele del diritto del lavoro anche categorie di lavoratori autonomi genuini, come nel caso della categoria dei *worker* in UK o della “collaborazione coordinata e continuativa” in Italia, o del lavoro autonomo “economicamente dipendente” in Germania e Spagna (esigenza che sembra peraltro venire condivisa dagli stessi Autori).

<sup>(46)</sup> Si veda per esempio il c.d. principio di “indisponibilità” del tipo contrattuale affermato dalla Corte costituzionale italiana, o il carattere di «*ordre public social*» rivestito dalle norme di diritto del lavoro in Francia.



sistema di tutele unitamente alla sua tradizionale alterità tipologico-strutturale rispetto alla fattispecie tipica del lavoro autonomo (anzi, questa alterità strutturale è in un certo senso la ragione stessa della sua egemonia assiologica).

Come si è detto, nello scenario comparato la giurisprudenza italiana appare, sotto questo profilo, tra le meno disponibili a seguire approcci di ermeneutica creativa. Diversamente da sistemi che, non conoscendo una nozione legale di subordinazione, affidano alla giurisprudenza soluzioni creative di adattamento evolutivo della fattispecie, l'ordinamento italiano ha raggiunto una densità e complessità legislativa tale da costringere la giurisprudenza ad una scelta conservativa, anche al fine di fornire un credibile distinguo tra le diverse fattispecie legali in cui le diverse forme di supremazia creditoria vengono riconosciute, e di fatto esercitate. Come dire che le diverse e non sovrapponibili prerogative del datore di lavoro-committente (potere direttivo, potere organizzativo, potere di dare "istruzioni", oggetto di diverse tipizzazione e valutazione legislativa), e le correlative situazioni di "soggezione", fungono da "limiti interni" per un'ermeneutica evolutiva della nozione di subordinazione. Arroccata necessariamente su un concetto di potere direttivo piuttosto tassativo e restrittivo, tale da richiedere l'esercizio puntuale e continuo di ordini e direttive specifiche da parte del datore<sup>(47)</sup>, la giurisprudenza riesce a catturare, almeno parzialmente, il pluralismo della realtà sociale con la modesta nozione di "subordinazione attenuata"<sup>(48)</sup>; ma non ha ancora compiuto il salto verso un'interpretazione realmente innovativa della nozione di potere direttivo (e quindi di subordinazione), come sta accadendo negli altri sistemi qui considerati (più liberi di evolvere anche in via ermeneutica in assenza di vicoli testuali di matrice legislativa, come accade per il sistema francese).

#### **4. Subordinazione e categorie intermedie**

Sono quindi giunto, attraverso un percorso non privo di asperità, ad un punto del ragionamento in cui si incrocia la quarta domanda posta dal Curatore con postura alternativa: se infatti il diritto del lavoro si muove seguendo una razionalità assiologica espansiva, quale prospettiva si ritiene preferibile adottare? Quella appena

---

<sup>(47)</sup> Cass. 29 gennaio 2015, n. 1692, secondo cui il potere direttivo non può esplicarsi in semplici direttive di carattere generale (compatibili con altri tipi di rapporto) ma deve manifestarsi in ordini specifici, reiterati ed intrinsecamente inerenti alla prestazione lavorativa; C. cost. 7 maggio 2015, n. 76: «il potere direttivo, pur nelle multiformi manifestazioni che presenta in concreto a seconda del contesto in cui si esplica e delle diverse professionalità coinvolte, si sostanzia nell'emanazione di ordini specifici e diversi dalle direttive d'indole generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in un controllo costanti, in un'ingerenza idonea a svilire l'autonomia del lavoratore».

<sup>(48)</sup> Cass. 27 gennaio 2016, n. 1542; Cass. 21 ottobre 2015, n. 21424.

considerata dell'aggiornamento ermeneutico della nozione di subordinazione, oppure «*si ritiene più opportuno introdurre per via legislativa figure intermedie (e relative discipline di tutela) individuate sulla base delle modalità di esecuzione della prestazione*», o ancora «*adottare quale stella polare di una nuova regolamentazione la dipendenza o soggezione economica del prestatore, con la conseguente specificazione degli elementi indiziari di tale condizione?*».

Premetto che, a mio avviso, i principali meccanismi di correzione del deficit regolativo del diritto del lavoro, pur partendo da presupposti diversi ed utilizzando tecniche non omogenee, devono puntare al medesimo risultato, vale a dire un'estensione delle tutele per disciplinare rapporti di lavoro a rischio di esclusione sociale. È importante rilevare, in questa prospettiva, che i diversi percorsi di “estensione universalistica” del diritto del lavoro non sono necessariamente in opposizione, ma possono coesistere in una logica di bilanciamento tra tecniche estensive di ispirazione universalistica e tecniche di estensione selettiva più mirate e modulari.

È chiaro che un ampliamento molto significativo del perimetro della subordinazione per via giurisprudenziale, tale da inglobare rapporti di lavoro attualmente qualificati come autonomi, potrebbe rendere inutile (o addirittura dannosa) l'identificazione di categorie “intermedie”; ma è vero anche il contrario, e cioè che la creazione di categorie “intermedie” molto inclusive, come nel caso italiano dell'art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015, o in quello francese dell'assimilazione del lavoro autonomo al *travail salarié*, rende superflua un'opera di adattamento interpretativo (o legislativo) della nozione di subordinazione. Situazioni maggiormente selettive quanto ad estensione di tutele, e basate sulle c.d. categorie intermedie, come nel caso del lavoro “simile-dipendente” tedesco, del lavoro autonomo economicamente dipendente spagnolo, o della categoria dei *workers* nel Regno Unito, così come le collaborazioni etero-organizzate italiane, possono comunque contribuire ad un'espansione modulare del diritto del lavoro, senza porsi in contraddizione con gli avanzamenti della razionalità strumentale in punto di qualificazione della fattispecie di subordinazione.

Ciascun ordinamento compie le proprie scelte, con approcci differenziati ma convergenti nella tendenza espansiva, attuata sia con l'*aggiornamento* della nozione di subordinazione sia con meccanismi di estensione delle tutele verso categorie “terze” o “intermedie” che relativizzano la *summa divisio* tra subordinazione e autonomia. Quest'ultimo *trend* è ormai riconosciuto e studiato in tutti sistemi giuridici, dall'Europa all'Asia, a conferma che non solo il lavoro autonomo “economicamente dipendente” ma anche il lavoro autonomo genuino rientra nel campo di applicazione del diritto del lavoro, e non solo nell'ottica repressiva del falso lavoro

autonomo, ma per garantire a tutte le persone che lavorano adeguate tutele e protezione sociale”<sup>(49)</sup>.

Se la logica di ampliamento della nozione di subordinazione per via interpretativa può essere utile nelle situazioni di stretta “frontiera”, l’estensione modulare delle tutele “oltre” la subordinazione è praticabile in una prospettiva sistemica più ampia, per la maggiore aderenza alla complessità sociale che indubbiamente caratterizza i mercati del lavoro dei paesi avanzati, con bisogni di tutele sociali crescenti anche in molti settori del lavoro autonomo. Operando solo sul fronte della fattispecie di subordinazione, inevitabilmente si esclude dal campo delle tutele quei lavoratori che, seppure genuinamente autonomi, esprimono bisogni di protezione sociale del tutto simili a quelli del lavoro subordinato, nella misura in cui vulnerabilità sociale, debolezza contrattuale e dipendenza economica non sono “qualità” esclusive del lavoro dipendente<sup>(50)</sup>. Senza contare, inoltre, che una progressiva espansione della fattispecie di subordinazione legittima ideologicamente i presupposti per un abbassamento degli standard di tutela previsti dal diritto del lavoro. La logica di riduzione delle tutele, l’attacco ai diritti sociali, la primazia della *Law & Economics* nell’ambito di un complessivo riequilibrio del potere sociale che ha segnato la svolta del nuovo millennio, troverebbero una nuova giustificazione in ambito politico-economico se la logica espansiva del diritto del lavoro venisse attuata come puro e semplice ampliamento della nozione di lavoro subordinato.

La gestione della complessità sociale attraverso la contrapposizione tra le categorie del lavoro subordinato e del lavoro autonomo non riesce, quindi, a fornire un’efficace risposta alle istanze di giustizia e di equità sociale alle quali il diritto del lavoro, se non vuole volgere le spalle al futuro, è chiamato a rispondere. Per questa ragione una visione universalistica ma modulare, per soglie di tutele selettivamente estese all’intero mondo del lavoro *a partire dalla subordinazione ma oltre la subordinazione*, declinate in ragione degli specifici bisogni di protezione sociale espressi e delle

---

<sup>(49)</sup> Cfr. B. Waas, *The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from A German Perspective*, *CLLPJ*, Vol. 39, n. 3, 2018, 635; S. Ouchi, *New Technology and Labour Law: Why Should Labor Policy Address Issues of Independent Contractors in Japan?*, *ivi*, 615 ss.; A. Blackham, *‘We are All Entrepreneurs Now’: Options and New Approaches for Adapting Equality Law for the ‘Gig Economy’*, in *IJCLLR*, 34, 4, 2018, 413 ss.

<sup>(50)</sup> È interessante notare, a proposito del bisogno di protezione sociale dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti, quanto affermato dal Tribunale Federale del Lavoro Tedesco, secondo il quale «Employee-like persons are self-employed», e che «the element of personal dependence that characterises employment relationships is replaced by the element of economic dependence»; tuttavia «the social status of an economically dependent person must moreover be equivalent to that of an employee in terms of *need for protection*»: Federal Labour Court of 21.12.2010 – 10 AZB 14/10, cit. in B. Waas, *The position of workers in the collaborative economy – A view on EU law*, in R. Singer - T. Bazzani (Eds.), *European Employment Policies: Current Challenges*, in *BWV*, 2017, 114.



condizioni materiali in cui il lavoro (senza aggettivi) viene prestato a favore di altri, appare preferibile rispetto ad una nozione omnicomprensiva di subordinazione, che - per quanto “allargata” essa sia - trascura il bisogno di protezione sociale del lavoro autonomo economicamente dipendente.

In questa visione si collocano non solo le esperienze di estensione dei diritti del lavoro a categorie “terze” o “intermedie”, ma anche quelle proposte, sin qui rimaste inattuato, di definizione di un nucleo irriducibile di diritti sociali di base, riferibili al lavoro come “istituto giuridico”, rispetto alle quali può dirsi che la perdita di rilevanza della “grande dicotomia” non impedisce al sistema di riaggregare le tutele (ed anche possibilmente di *rafforzarle*) secondo una logica universale e modulare, come è previsto, in guise differenziate, nella proposta di *Statuto dei lavori*, o in quella promossa dalla CGIL sulla *Carta dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici*, o ancora nel *Rapporto Supiot*.

Tuttavia, secondo una parte della dottrina l’opzione delle c.d. categorie intermedie andrebbe senz’altro esclusa, in quanto l’estensione selettiva realizza una “stratificazione legislativa” che non consente un’agevole identificazione delle tutele riservate ai lavoratori economicamente dipendenti. La tecnica dell’estensione finirebbe poi per alimentare un contenzioso sulla qualificazione, con l’esito di escludere i lavoratori parasubordinati dalle tutele più forti del lavoro subordinato, come accade in Italia e in UK<sup>(51)</sup>. Infine, le categorie terze o intermedie tenderebbero ad avvallare la deregolamentazione del lavoro e delle sue tutele, mediante la creazione di nuovi contenitori concettuali all’interno dei quali far rifluire rapporti che andrebbero qualificati come subordinati<sup>(52)</sup>. Più o meno nella stessa linea di ragionamento si collocano quanti, con particolare riferimento alle attività intermedie da piattaforme digitali, ritengono che le categorie intermedie non solo siano inutili, se non controproducenti, nell’alleviare i dilemmi qualificatori, ma riservino ai lavoratori un livello di protezione inferiore rispetto a quello dei prestatori subordinati, nonostante i *crowdworkers* siano da annoverare tra i soggetti più vulnerabili dell’attuale mercato del lavoro<sup>(53)</sup>.

Queste tesi critiche presentano alcuni limiti analitici e concettuali, a partire dalla generica riconduzione nella categoria “intermedia” di concetti normativi diversi (dipendenza economica, connotata secondo parametri quantitativi da un lato, e

---

<sup>(51)</sup> N. Countouris, - V. De Stefano, *New trade union strategies for new forms of employment*, cit., 65.

<sup>(52)</sup> Cfr. N. Countouris, *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*, cit., 11, con riferimento alle tesi di S.D. Harris - A.B. Krueger, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*, cit.

<sup>(53)</sup> Cfr. J. Prassl - M. Risak, *Working in the gig-economy-flexibility without security?*, in R. Singer - T. Bazzani (Eds.), *European Employment Policies: Current Challenges*, cit., 90.

parasubordinazione, caratterizzata da continuità della prestazione e ingerenza del committente nelle modalità esecutive della prestazione), e trascurano significativi profili evolutivi che, ad esempio in Italia – grazie alla norma sulle collaborazioni etero-organizzate (art. 2, co. 1) – hanno consentito di raggiungere più avanzati livelli di garanzia per i lavoratori di incerta qualificazione proprio grazie ad una “categoria intermedia”. Si può fondatamente sostenere, inoltre, che l’alternativa secca tra subordinazione e autonomia rappresenti un notevole incentivo per i datori di lavoro a classificare i rapporti di lavoro nei termini dell’autonomia, con il correlato onere in capo al lavoratore di instaurare un contenzioso al fine di ottenere l’auspicata (ma non certo automatica) ri-qualificazione del rapporto; mentre invece, in presenza di una categoria “intermedia” dotata di tutele sociali fondamentali, i diritti invocati dai lavoratori (ad esempio in materia di salario o di orario di lavoro) potrebbero venire immediatamente riconosciuti e garantiti, come riconoscono Prassl e Risak con riferimento al caso inglese di Uber, laddove la fruizione di alcune garanzie imputate *ex lege* alla categoria dei *workers* ha consentito di superare i più acuti problemi di tutela contrattuale/sociale dei *drivers* inglesi<sup>(54)</sup>.

Con riferimento a questo tema è innanzitutto necessario sgomberare il campo da una delle distorsioni interpretative che generalmente riguardano le tesi espansive tramite categorie intermedie.

Un difetto ricostruttivo tipico delle opinioni critiche consiste nel confondere tali categorie connotate da “dipendenza economica” con il falso lavoro autonomo e nel ritenere che il loro impiego sia volto a ridurre le tutele del lavoro subordinato invece che ad espanderle. Ora, è senz’altro vero che vi sono state, nel dibattito italiano sul *tertium genus*, risalenti proposte tese alla creazione di una nuova categoria di lavoro c.d. “coordinato” all’interno della quale far confluire non solo prestazioni di lavoro autonomo bisognose di tutela, ma anche rapporti qualificati come subordinati “tipici” (ad es. il lavoro dei *teams* autogestiti) o “atipici” (come il lavoro temporaneo tramite agenzia)<sup>(55)</sup>. Simili posizioni di politica del diritto si prefiggono obiettivi diversi da quelli attribuibili alla funzione legislativa della parasubordinazione: mentre quest’ultima è stata pensata per estendere selettivamente le tutele giuslavoristiche ad alcune categorie di prestatori autonomi e non certo per affievolire la disciplina di rapporti di lavoro subordinato, il *tertium genus* finiva invece per dissimulare una finalità deregolativa, ovvero – secondo altra tesi –

---

<sup>(54)</sup>J. Prassl - M. Risak, *op. cit.*, 89.

<sup>(55)</sup>Si tratta, come è noto, della risalente proposta avanzata da R. De Luca Tamajo - R. Flammia - M. Persiani, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime ipotesi per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Lavoro e Informazione*, 1996, 75 ss.

per instaurare una “concorrenza” regolativa (al ribasso) tra subordinazione e autonomia, con un riequilibrio di tutele a svantaggio della prima<sup>(56)</sup>. In una prospettiva analoga, una più recente proposta di matrice anglossassone mira ad espungere dall’area della subordinazione i rapporti di quei lavoratori caratterizzati da triangolazione (come i *temporary staff agency employees*), i quali, secondo la tesi in esame, dovrebbero essere ri-classificati come “independent workers”<sup>(57)</sup>.

Animate da un intento di riduzione delle tutele del lavoro subordinato attraverso la ricollocazione di alcune categorie di prestatori dall’ambito della subordinazione (e quindi delle tutele piene) a quello di una nuova indipendenza (con tutele più deboli) consimili tesi non sono rappresentative degli orientamenti volti a valorizzare le categorie intermedie come vettori per un’estensione delle tutele “oltre” la subordinazione, e quindi verso forme genuine di lavoro autonomo.

Ciò posto, è anche necessario rimarcare come, a prescindere dalle tesi dottrinali qui criticate, le esperienze concrete che hanno riguardato le “categorie intermedie” sono molto variegate. A fini analitici, nell’alveo di tale concetto va distinto ciò che invece parte della dottrina tende a confondere in un unico coacervo, vale a dire le categorie basate su peculiari *caratteristiche tipologiche del rapporto* (come la “parasubordinazione” italiana *ex art. 409, n. 3, c.p.c.* nella sua formulazione originaria, centrata sui concetti di continuità e coordinamento) e quelle identificate in base allo *status di dipendenza economica*, vale a dire sulla provenienza del reddito da un solo committente o da una ristretta cerchia di committenti. Mentre nel primo caso la categoria intermedia si connota in ragione di un elemento *qualitativo*, tipologico-interno alla struttura del rapporto, nel secondo caso l’elemento che caratterizza il rapporto è di natura meramente economico-quantitativa (la quantità di reddito percepito da un cliente principale), senza in alcun modo incidere sulle caratteristiche tipologiche (in senso civilistico) del rapporto di lavoro autonomo. Di conseguenza, diversi sono i gradienti di prossimità concettuale tra le diverse “categorie intermedie” e le due macro-categorie di riferimento sistematico (subordinazione e autonomia), così come diversi sono i rischi di un impiego fraudolento delle categorie intermedie per mascherare una situazione di reale subordinazione (o di falsa autonomia).

---

<sup>(56)</sup>Ho criticato questa impostazione in A. Perulli, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, LD, 1997, 173 ss., cui mi permetto di rinviare anche con riferimento alla critica della coeva tesi sulla “concorrenza” tra subordinazione ed autonomia prospettata da P. Ichino, *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, 1996.

<sup>(57)</sup>S.D. Harris, A.B. Krueger, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker*, cit., 22. È evidente l’errore di questa posizione dottrinale, che sconta la difficoltà, tipica della cultura di *common law*, di qualificare i rapporti triangolari nell’ambito del lavoro subordinato.

Nel caso delle categorie intermedie basate su elementi tipologici, il rischio di un impiego abusivo si è rivelato maggiore: si pensi al caso della parasubordinazione italiana (collaborazioni coordinate e continuative *ex art. 409, n. 3 c.p.c.*, e lavoro a progetto *ex art. 61, d. lgs. n. 276/2003*), laddove la prestazione di lavoro, prevalentemente personale e continuativa veniva unilateralmente “coordinata” dal committente, vale a dire indirizzata secondo le necessità dell’organizzazione produttiva, ponendosi il difficile problema, al contempo concettuale ed applicativo, di distinguere in concreto tra coordinamento e direzione. Essendo molto difficile differenziare *in pratica* l’esercizio del potere direttivo, tipico della subordinazione, dall’esercizio di una prerogativa unilaterale di coordinamento, i due ambiti normativi tendevano pericolosamente a sovrapporsi, consentendo al datore di lavoro di sfruttare l’ambigua distinzione tra le due (pur distinte) facoltà creditorie per instaurare un rapporto formalmente autonomo ma, di fatto, tendente alla subordinazione; è questo, peraltro, il motivo che ha indotto il legislatore a modificare l’art. 409, n. 3, c.p.c., facendo sì che il coordinamento, da fattore unilateralmente disposto dal committente, divenisse un *elemento consensuale* del rapporto, coerentemente allo schema generale dell’art. 2224 c.c.

Viceversa, la “dipendenza economica”, in quanto criterio meramente quantitativo-esterno al rapporto, riduce drasticamente, pur senza annullarlo del tutto, il rischio di abusi: la prestazione è genuinamente autonoma dal punto di vista tipologico-contrattuale, perché il prestatore di lavoro opera in piena autonomia esecutiva ed organizzativa, ma versa in una condizione di “dipendenza economica” nei confronti di un committente unico o principale che gli fornisce la “base dell’esistenza”. Entra in gioco, quindi, la distinzione di livelli analitici e normativi, sopra descritti, che consente di fornire un *framework* analitico alla tendenza espansiva del diritto del lavoro. La caratterizzazione tipologico-sociale della dipendenza economica nell’ambito di un rapporto di lavoro pienamente autonomo, con conseguente risposta assiologica del sistema, è bene esemplificata dal diritto del lavoro spagnolo, laddove il lavoratore autonomo economicamente dipendente (*TRADE*) presenta i tratti tipologico-contrattuali tipici dell’autonomia, senza alcuna “ibridazione” tipologica: difatti, la legge non ha (opportunamente) recepito il testo della commissione di esperti che aveva suggerito, in base all’esperienza italiana, di qualificare come “coordinata” l’attività del lavoratore autonomo economicamente dipendente<sup>(58)</sup>, con la conseguenza che l’unica vera caratteristica che

---

<sup>(58)</sup> Cfr. A. Valdés Alonso, *El concepto de trabajador autónomo económicamente dependiente*, in J. Cruz Villalón - F. Valdés Dal-Ré (Directores), *El Estatuto del Trabajo Autónomo*, Wolters Kluwer, 2008, 197 ss.; vedi anche A. Montya Melgar, *El contrato del TRADE. La Ley y el Reglamento*, Thomson Reuters, 2009, 48.

contraddistingue il *TRADE* dal resto dei lavoratori autonomi è lo *status* di dipendenza economica, consistente nel percepire dal committente principale almeno il 75% delle entrate, quale reddito da attività economica o professionale.

La volontà del legislatore spagnolo di identificare una categoria intermedia senza creare alcuna possibile confusione con la figura del lavoratore subordinato è testimoniata dagli altri requisiti individuati dallo *Statuto del lavoro autonomo*: affinché il prestatore possa essere considerato *TRADE*, deve disporre di un'«infrastruttura produttiva» e di «materiali propri» necessari all'esercizio dell'attività e indipendenti da quelli del proprio committente (art. 11, comma 2, lett. c), e deve inoltre essere in grado di svolgere l'attività secondo criteri organizzativi propri (art. 11, comma 2, lett. d). La caratteristica di auto-organizzazione del *TRADE*, che partecipa alla più generale definizione di lavoratore autonomo come persona fisica che realizza un'attività «al di fuori dell'autorità di direzione o organizzazione di un'altra persona» (art. 1, comma 1), rafforza l'idea secondo cui tale prestatore appartiene ad una *species* del *genus* lavoro autonomo, nella misura in cui deve disporre di un potere decisionale autonomo relativamente alle modalità di organizzazione e di fornitura del proprio servizio. La legge, invero, aggiunge che ciò avverrà «ferme restando le indicazioni tecniche che (il *TRADE*) può ricevere dal proprio cliente» (art. 11, comma 2, lett. d), ma tale precisazione non deve trarre in inganno, nel senso di intendere tali eventuali «indicazioni tecniche» come espressione del potere direttivo tipico del datore di lavoro. La facoltà del committente di fornire indicazioni o anche «istruzioni» al lavoratore autonomo ed esercitare un «controllo» sullo svolgimento dell'attività è, del resto, un tratto ricorrente di alcuni contratti di lavoro genuinamente autonomi (come nel caso italiano del contratto di agenzia commerciale (art. 1746 c.c.), del contratto di spedizione (art. 1739 c.c.) e del contratto di appalto (art. 1662, comma 1; v. *infra*, cap. 2), senza che ciò equivalga ad assoggettare il lavoratore autonomo a criteri organizzativi eteronomi (ciò che, come si è detto, è espressamente escluso per il *TRADE*) <sup>(59)</sup>.

Analoghe considerazioni valgono per il sistema francese, ove, per quanto riguarda i contratti aventi ad oggetto una prestazione di servizi o di attività, come, ad esempio, il contratto di agenzia commerciale (*contrat d'agence commerciale*), o il contratto di gestione (*contrats de gérance*), la giurisprudenza ammette un certo grado di controllo da parte del mandante sull'agente/gerente, la richiesta di rapporti settimanali sull'attività svolta e l'emanazione di istruzioni generali: come dire che,

---

<sup>(59)</sup> Sulla figura del *TRADE*, e sulle ragioni che hanno indotto il legislatore ad intervenire in questa materia cfr., di recente, l'approfondita analisi di A. Valdés Alonso, *El Trabajo Autónomo*, in F. Valdés Dal-Re - A. Perulli (Directores), *Lecturas de derecho laboral español e italiano*, Giappichelli-Tirant lo blanch, 2019, 563 ss.

seppure non versino in uno stato di subordinazione giuridica, questi lavoratori autonomi, a causa dell'ingerenza esercitata dal partner privilegiato, vivono una condizione di "soggezione imperfetta" o di "subordinazione professionale" che comporta, al ricorrere di determinate condizioni stabilite dalla legge, l'applicazione delle tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato (così per il già menzionato "gerente non salariato" delle succursali).

In tutti questi casi le prerogative del committente sono finalizzate e predeterminate in relazione al risultato, senza rilevare né incidere direttamente sull'esecuzione dell'opera (cioè sul comportamento del lavoratore autonomo)<sup>(60)</sup>. Ed infatti, con riferimento al *TRADE*, la dottrina spagnola ha precisato che «tali indicazioni devono riguardare unicamente la delimitazione degli aspetti finali del progetto, dei tratti distintivi dello stesso e di quei particolari necessari al loro corretto inserimento all'interno della struttura produttiva dell'azienda committente»<sup>(61)</sup>.

Le critiche alle categorie "intermedie", o per meglio dire – a seconda delle diverse esperienze concrete - alle tecniche di "assimilazione" e/o di "estensione selettiva" delle tutele<sup>(62)</sup> non devono essere certo trascurate. Tuttavia, queste posizioni dottrinali, oltre a scontare le cennate semplificazioni analitiche, tendono a confondere ciò che deve rimanere separato, *id est* il piano dei falsi rapporti di lavoro autonomo con quello del lavoro autonomo "economicamente dipendente". Questi due livelli devono rimanere distinti, pena l'assimilare *in toto* le categorie intermedie con meccanismi fraudolenti, ciò che è contraddetto, tra l'altro, da quelle esperienze di regolazione collettiva dei rapporti di lavoro autonomo economicamente dipendente che, da tempo, alcuni sistemi europei hanno esperito, sia pure in segmenti settoriali del mercato del lavoro e con i limiti che caratterizzano queste esperienze. Se i due piani vengono tenuti separati, invece, la previsione di meccanismi estensivi a favore dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti assume una valenza positiva, come strategia di effettiva estensione dei diritti sociali "oltre" i confini della subordinazione, mentre l'invocata garanzia dei diritti collettivi, e di contrattazione collettiva in particolare, si traduce in un auspicato viatico per una regolazione selettiva e progressiva delle necessarie tutele.

La complessità della materia è stata colta dalla Commissione europea, che già nel *Green Paper* del 2006 su "*Modernization of labor law to address the challenges of the 21st century*" richiamava l'attenzione degli Stati membri sulla duplice necessità di rendere chiari i confini tra subordinazione e autonomia, da un lato, e di provvedere ad

---

<sup>(60)</sup> Cfr. A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, cit., 204 ss.

<sup>(61)</sup> Cfr. C. Blasco Jover, *Il lavoratore autonomo dipendente in Spagna*, RIDL, III, 2014, 28.

<sup>(62)</sup> Vedi ancora N. Countouris, V. De Stefano, *op. cit.*, 59.



estendere una serie di diritti sociali di base per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti, dall'altro. Anche il più recente *Pilastro europeo dei diritti sociali* indica questa direzione (specie sotto il profilo della sicurezza sociale), laddove afferma che indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, i lavoratori autonomi, hanno diritto a un'adeguata protezione sociale (punto 12), e che sia i lavoratori dipendenti sia quelli autonomi hanno diritto ad un trattamento pensionistico commisurato ai loro contributi, che garantisca loro un reddito adeguato (punto 15). Il Comitato economico e sociale europeo, dal suo canto, molto opportunamente distingue le nuove tendenze del lavoro autonomo<sup>(63)</sup> dai fenomeni di abuso di tale categoria<sup>(64)</sup>, riconoscendo gli aspetti positivi di un'estensione delle tutele ai lavoratori autonomi economicamente dipendenti, anche al fine di rafforzare la capacità di “*entrepreneurship*” di questi soggetti <sup>(65)</sup>.

## 5. Le relazioni personali di lavoro

Mi avvio verso la conclusione del percorso suggerito dal nostro Curatore, il quale, non pago di aver sollevato questioni di tale complessità, giunge al cuore della sua sollecitazione intellettuale quando, raccogliendo evidentemente tutte le sue forze, si spinge sino a porre la titanica interrogazione: «*Si può affermare che la subordinazione giuridica abbia smarrito la capacità di esprimere una condizione di soggezione economico sociale, ma altresì che la stessa abbia perso la caratteristica di essere una soluzione tecnica necessaria per l'efficiente gestione del fattore lavoro nell'impresa?*»

Il quesito rinvia ad una vera e propria rottura culturale nell'uniformità del pensiero giuridico del lavoro costruito attorno al dogma della subordinazione, il cui valore è talmente radicato nella genealogia giuslavoristica da apparire quasi sacrilego porsi il tema di un esaurimento tendenziale della sua funzione. Infatti, giova riflettere attentamente sulle parole di chi, come Luigi Mariucci, sostiene che ogni reale avanzamento del diritto del lavoro può avvenire solo nel cuore della «grande foresta» del lavoro subordinato, tutt'ora rappresentativo della forma giuridica con cui viene più diffusamente prestato il lavoro umano nel mondo globale<sup>(66)</sup>. Eppure,

---

<sup>(63)</sup>Cfr. S. Bologna, *The Rise of the European Self-employed Workforce*, Mimesis International, 2018.

<sup>(64)</sup> Cfr. EESC, INT/628 12 March 2013.

<sup>(65)</sup>Cfr. EESC, SOC/344, 29 April 2010.

<sup>(66)</sup> L. Mariucci, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, LD, 2017. Una posizione teoricamente diversa è quella espressa di recente da L. Nogler nel saggio *Dal “principio lavorista” al diritto costituzionale sull'attività umana: primo abbozzo*, in *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione dopo settant'anni*, Il Mulino, 2020, 184, il quale, tuttavia, nella sostanza sembra collocarsi anch'egli in una prospettiva centrata sulla subordinazione: dopo aver richiamato recenti adesioni di Umberto Romagnoli e Tiziano Treu alla teoria del lavoro *sans phrase*, Luca Nogler si domanda (retoricamente)

se come ha scritto Umberto Romagnoli, la consuetudine giurisprudenziale e dottrinale di venerare la *summa divisio* «conduce al rovesciamento dell'ordine gerarchico del sistema della fonti di produzione normativa»<sup>(67)</sup>, si dovrebbe coltivare l'insegnamento di Massimo D'Antona, che guardava al lavoro in termini assai più ampi di quelli tipici della dicotomia giusprivatistica, vale a dire come "istituto giuridico" riassuntivo dell'integrazione del lavoro umano nei processi produttivi, nell'intera gamma di relazioni giuridiche entro le quali si realizzano. Come dire che il domandarsi se la subordinazione abbia perso la sua centralità nell'attuale società in cui la riduzione del Politico all'Economico si manifesta nella supremazia del mercato totale e delle sue leggi su tutte le forme del "fare per altri", se non è retoricamente volto ad ottenere una risposta negativa per ricompattare il fronte giuslavoristico attorno alla forma dipendente e alienata del lavoro come paradigma dell'attuale "lotta di classe"<sup>(68)</sup>, potrebbe alludere ad una vera svolta, che non si può ancora *dire*, ma che, nondimeno, serpeggia silenziosa nel disincantato e "fessurato" mondo del lavoro neo-moderno. Un mondo che inevitabilmente si interroga sull'attuale senso della categoria di subordinazione e, più in generale, sull'idea del diritto del lavoro come un sistema chiuso e autoreferenziale, destinato a vivere la contraddizione secondo la quale il lavoro umano, per essere tutelato, deve necessariamente essere subordinato, cioè per definizione non libero, sfruttato e alienato, o come sistema aperto e cognitivamente in espansione verso il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35 Cost.). L'impressione è che se scegliamo il primo corno del dilemma rischiamo di accreditare una visione del diritto del lavoro che da strumento di possibile emancipazione del lavoro dalla sfera tecnico-economica<sup>(69)</sup>, diventa

---

«siamo sicuri che stiamo parlando di rapporti di lavoro non subordinati?», e, con riferimento alla legge sui *rider* autonomi si domanda (altrettanto retoricamente) se è necessario «saltare in un sistema che rischia di creare una categoria di lavoratori protetti di serie B (se non peggio)?». L'orizzonte di queste analisi è quindi solo ed esclusivamente il lavoro subordinato, anche se Nogler, che significativamente non dedica neppure una riga al tema del lavoro autonomo nella sua lettura dell'art. 4 Cost. come "diritto dell'attività umana", vorrebbe affiancare al lavoro dipendente il "consumatore", sul presupposto che l'attività consumistica mette in gioco, al pari del lavoro remunerato, il tempo di vita delle persone. L'inserimento del consumatore nell'orizzonte del diritto del lavoro è stata già prospettata da H. Arthurs in *Labor Law as the Law of Economic Subordination and Resistance*, cit., 585 ss., ma nell'ambito di una più ambiziosa visione che trascende i confini tradizionali della materia per disegnare i tratti di un "diritto della subordinazione economica e della resistenza" che assicuri «*fairness and decency in economic relations*».

<sup>(67)</sup>U. Romagnoli, *I 50 anni dello Statuto dei lavoratori*, in corso di pubblicazione LD, 4, 2020.

<sup>(68)</sup>Cfr. M. Barbieri, *Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro*, DD, 2019, 2, 169, secondo il quale «le forme attuali della lotta di classe e della mediazione giuridica richiesta vedono appunto pressanti in tutto il mondo le richieste dei lavoratori digitali (*rider*, *autisti* ecc.) di essere (cioè di essere riconosciuti) subordinati».

<sup>(69)</sup>Fermo restando che rimango saldamente ancorato all'insegnamento, fra gli altri, di Mario Giovanni Garofalo, *Il diritto del lavoro e la sua funzione economico-sociale*, in *Percorsi di diritto del*



oggetto di una meccanica rivendicazione a recepire nelle forme giuridiche della subordinazione il rapporto di assoggettamento, riproducendo all'infinito nel suo storico divenire il peculiare ed eccezionale disequilibrio descritto da Weber nell'ambito del più generale processo di contrattualizzazione della società, perdendo così l'occasione di ridefinire le proprie caratteristiche e finalità. Per questo penso, in conclusione, che la cultura del diritto del lavoro, se vuole spezzare questa contraddizione, debba certamente tutelare il lavoro dipendente *come prima e possibilmente più di prima*, ma al contempo debba muoversi oltre la subordinazione, espandendo le tecniche dell'universalismo selettivo.

In questa prospettiva c'è un'altra tesi progressista che può fornire una possibile risposta alla crisi della subordinazione presupposta, ed anzi esplicitata – sia pure in forma interrogativa - nella domanda del Curatore. La proposta cui mi riferisco è quella di ricostruire il senso e l'orientamento del diritto del lavoro attorno al concetto di “relazioni personali di lavoro”, che si inserisce nell'ampio processo dottrinale di ripensamento dei presupposti concettuali della materia, ed in particolare del suo assetto binario, giudicato “falso” ed eccessivamente focalizzato attorno alla categoria della subordinazione<sup>(70)</sup>. Countouris e De Stefano, che riprendono precedenti teorizzazioni di Mark Freedland e dello stesso Nicola Countouris<sup>(71)</sup>, puntano ad estendere il campo di applicazione del diritto del lavoro a tutte le c.d. “relazioni personali di lavoro”, vale a dire a «tutti coloro che si impegnano a rendere ad altri il proprio lavoro, fatte salve le persone che operano come genuini attori economici per conto proprio, ai quali dovrebbe applicarsi il diritto della concorrenza»<sup>(72)</sup>.

L'obiettivo di questa tesi è duplice. Da un lato viene criticato il falso dualismo del paradigma tradizionale, dall'altro si esclude ogni soluzione basata sulla creazione di categorie intermedie, le quali offrirebbero nuove opportunità per aggirare le tutele del diritto del lavoro, con rischi di sottrazione di diritti e di elusione

---

*lavoro*, a cura di D. Garofalo - M. Ricci, Cacucci, 2006, 141, per cui la disciplina di tutela non può dirsi obiettivo della norma, così come, reciprocamente, non può dirsi che il diritto del lavoro sia finalizzato a realizzare un certo grado di tutela della libertà del datore di lavoro.

<sup>(70)</sup> Cfr. N. Countouris, *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*, cit., 15.

<sup>(71)</sup> Cfr. M. Freedland, N. Countouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, 2011; ma la prima versione di questa tesi si deve a M. Freedland, *The personal employment contract*, Oxford University Press, 2003; Id., *From the contract of employment to the personal work nexus*, in *ILJ*, 2006, 1 ss.; Id., *Sur l'application du droit du travail et de l'emploi au-delà du contrat de travail*, in *Revue internationale du Travail*, vol. 146, 2007, saggio con cui l'A. intendeva aprire un dibattito teorico-dottrinale su questo nuovo concetto. In realtà, tra le varie proposte avanzate negli ultimi lustri, quella relativa alle relazioni personali di lavoro è rimasta abbastanza isolata, senza significative esperienze applicative, come riconosce uno dei principali sostenitori di questa tesi, cfr. N. Countouris, *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*, ILO, 2019, 13.

<sup>(72)</sup> N. Countouris - V. De Stefano, *op. cit.*, 65.

fiscale. La soluzione prospettata, di universalismo a tutto tondo, non coincide, tuttavia, con la riproposizione di una nozione allargata di subordinazione, che viene anzi considerata una categoria giuridica su cui non è consigliabile investire nel prossimo futuro, sia per il rischio che il contratto di lavoro subordinato veda ridursi la sua capacità protettiva (e si rammenta a tal proposito la proposta, circolata in vari paesi europei, di introdurre un “contratto di lavoro unico”<sup>(73)</sup>), sia per gli effetti di esclusione che un allargamento della fattispecie tipica di subordinazione comunque comporta. L’esito dell’analisi consiste quindi in una estensione delle tutele del diritto del lavoro oltre la sfera della subordinazione, in una indistinta area di personal work relationship comprendente anche il lavoro autonomo, con la sola esclusione dei rapporti definiti di “genuine own-account business” (torna qui l’ambiguo riferimento al lavorare “per conto proprio”, su cui v. infra). Questa interessante prospettiva, che, come vedremo, è sostanzialmente convergente con l’idea di un diritto del lavoro che si estende oltre le colonne d’Ercole della subordinazione anche grazie all’identificazione di categorie intermedie, si basa su una definizione di base – la relazione personale di lavoro – che presenta una serie di problemi giuridico-concettuali, i quali rischiano di rendere la proposta di difficile operatività pratica, oltreché di ardua traduzione in termini normativi. Innanzitutto, la formula delle “relazioni personali di lavoro” sembra essere giuridicamente vuota: tali “relazioni” non presentano, infatti, alcuna specifica caratterizzazione tipologica differenziante nell’ambito delle prestazioni di facere, né un preciso confine soggettivo, onde possono riguardare indifferentemente il lavoro subordinato e quello autonomo (anche quello “genuino”). Senonché tale “super-fattispecie” (o meglio, questo insieme di diverse classi di rapporti di lavoro accomunati dall’elemento della prestazione personale a favore di terzi) viene distinta da una genuina “attività economica per conto proprio”, la quale, pur astrattamente collocabile nell’ampia categoria delle relazioni personali di lavoro, dovrebbe rimanere esclusa dal campo di applicazione del diritto del lavoro (o comunque dalle tutele riconducibili alla categoria in esame). Il problema è che il distinguo tra “relazioni personali di lavoro” e “attività svolta per proprio conto” viene dato per presupposto, o comunque non è sufficientemente chiarito, così da risultare inafferrabile: cosa significa, infatti, affermare che una persona è un lavoratore (*worker*) rientrante nella categoria delle relazioni personali di lavoro, “a meno che non eserciti una genuina attività economica (*business*) per conto proprio”? L’enunciato suona, a prima vista, come una tautologica riproposizione, ad un più elevato livello di astrazione, della consueta distinzione tra il lavoro subordinato e

---

<sup>(73)</sup> Su questo tema sia consentito il rinvio a G. Casale - A. Perulli, *Towards the Single Employment Contract*, Hart Publishing - ILO, 2014.

autonomo, che abbiamo discusso criticamente nel primo paragrafo: il prestatore autonomo è infatti colui che presta un'opera o un servizio con auto-organizzazione dei propri mezzi, cioè al di fuori da uno schema di "dipendenza" altrui, e quindi "per conto proprio". Sembrerebbe, quindi, che la tesi in esame escluda dall'ambito delle relazioni personali di lavoro proprio i rapporti di lavoro autonomo, i quali, tuttavia, in premessa del ragionamento venivano inclusi; una tale conclusione condurrebbe comunque ad effetti controintuitivi, sia perché significato del lavorare "per conto proprio" è - come si è visto - molto ambiguo e problematico, essendo il lavoro autonomo sempre stato considerato un'attività svolta nell'interesse e per conto altrui, sia in quanto il requisito dell'indipendenza andrebbe ulteriormente precisato, posto che, come abbiamo visto, la indipendenza organizzativa può coesistere con la dipendenza economica, come accade, ad esempio, nella figura del *TRADE* o del collaboratore coordinato e continuativo. Gli Autori precisano, tuttavia, che il migliore indicatore della "relazione personale di lavoro" è offerto dalla posizione assunta dal prestatore sul mercato del lavoro, distinguendo tra coloro che vivono del proprio lavoro rispetto a coloro che vivono organizzando il lavoro degli altri, attraverso un'organizzazione di capitali <sup>(74)</sup>. Quest'ultima definizione, che meglio precisa la precedente aggiungendo l'elemento qualificante dell'organizzazione del lavoro altrui attraverso un'organizzazione di capitali (e, quindi, anche di mezzi), sembra, invero, coincidere con la nozione di "impresa", intesa, appunto, come un'attività economica organizzata dall'imprenditore: se così fosse le relazioni personali di lavoro dovrebbero ricomprendere nel loro alveo anche tutti i lavoratori autonomi genuini (a prescindere dal loro status di "dipendenza economica" o di "dipendenza organizzativa"), posto che il lavoro autonomo non è affatto identificabili tout-court con la nozione di imprenditore o con quella di impresa (se non ai sensi del diritto europeo della concorrenza, che risulta tuttavia del tutto inconferente per la qualificazione soggettiva dei rapporti di lavoro negli Stati membri). Ma se l'intenzione fosse quella di estendere l'intero diritto del lavoro indistintamente a tutte le prestazioni di lavoro, compreso quello autonomo personale (o forse anche "prevalentemente personale", considerata, ad esempio, la definizione del lavoro autonomo adottata dal legislatore italiano), con l'esclusione delle sole attività imprenditoriali, si tratterebbe di una prospettiva difficilmente praticabile, oltreché giustificabile da un punto di vista della razionalità assiologica. Non a caso, tutte le tesi che guardano con favore all'estensione delle tutele giuslavoristiche "oltre" la subordinazione - o che, comunque, si riferiscono al vasto arcipelago del lavoro autonomo - introducono taluni criteri selettivi per

---

(74) N. Countouris - V. De Stefano, *op. cit.*, 66.

l'identificazione del campo di applicazione delle tutele, sia in relazione ai diritti estensibili, sia con riferimento alle caratteristiche soggettive del prestatore o della prestazione (dipendenza economica, para-subordinazione, etero-organizzazione); e così operano le legislazioni, vuoi in ragione di particolari condizioni oggettive dei settori produttivi interessati (ad es. l'art. 2, comma 2, o, in Francia, il libro VII del *Code du Travail*), vuoi con riferimento a condizioni contrattuali asimmetriche (si pensi alla già menzionata legislazione francese sull'assimilazione di figure di lavoratori indipendenti ai "salariati" in ragione dell'imposizione del prezzo di vendita o dei locali da parte del fornitore/committente), ovvero, ma in funzione "rimediale" piuttosto che attributiva di diritti, alla sussistenza di "abusi" di dipendenza economica (come nel caso della l. n. 81/2017 a tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, pur con tutti i suoi limiti). Il modello proposto appare quindi troppo generico nel suo universalismo a-selettivo, ma, paradossalmente, anche eccessivamente restrittivo nell'escludere a priori da ogni tutela giuslavoristica alcune forme di lavoro imprenditoriale che invece, secondo esperienze di "assimilazione" o "estensione selettiva", già prevedono l'attribuzione di diritti sociali anche a forme di attività d'impresa, secondo quanto riscontrabile nell'esperienza francese o spagnola.

Senonché, in una sorta di *décalage* definitorio, la proposta in esame finisce con l'indicare un ulteriore criterio di identificazione della "relazione personale di lavoro", vale a dire l'elemento della "debolezza del lavoratore sul mercato" (indipendentemente dalla qualifica che gli si può attribuire) vis-à-vis "il superiore potere di acquisto del suo datore di lavoro" <sup>(75)</sup>. Questo riferimento, che valorizza una situazione sociologicamente inafferrabile (la "debolezza sul mercato"), da un lato rimette in discussione la riferibilità della relazione personale di lavoro ai rapporti di lavoro autonomo, che, almeno formalmente, non hanno come controparte un "datore di lavoro", dall'altro – e soprattutto – non può costituire un criterio normativo affidabile per ri-orientare il campo di applicazione del diritto del lavoro, posto che la "debolezza sul mercato" è un dato talmente sfuggente sotto il profilo giuridico-concettuale che nessun ordinamento ha mai ritenuto di elevarlo a criterio di giustificazione dell'intervento regolativo nel campo del diritto del lavoro: identificando, semmai, nella diversità di potere contrattuale fra le parti la ragion d'essere ideale della disciplina <sup>(76)</sup>, ma non certo il parametro normativo per le

---

<sup>(75)</sup> N. Countouris - V. De Stefano, *op. cit.*, 67.

<sup>(76)</sup> Cfr. O. Khan-Freund, *Labour and the Law*, London, 1977, 6, ove il famoso riferimento al diritto del lavoro come «*countervailing force to counteract the inequality of bargaining power which is inherent and must be inherent in the employment relationships*»; su questo celebre passaggio, analizzato innumerevoli volte, cfr. di recente, in una prospettiva neo-repubblicana, D. Cabrelli - R. Zahn *Theories of Domination and Labour Law: A New Conception for Legal Intervention?*, *IJCLLIR*, 33, 2017, 331 ss.

concrete applicazioni e selezioni delle tutele.

Si può rilevare, in conclusione, che la tesi delle “relazioni personali di lavoro”, con alcune necessarie correzioni e precisazioni, può rappresentare un’utile indicazione per ri-orientare il diritto del lavoro in questa fase di dispersione morfologica delle attività lavorative bisognose di tutela sociale ben oltre i confini della subordinazione tradizionale. Tuttavia, vale osservare che la distanza tra questa proposta e quella che guarda ad un’estensione delle tutele del diritto del lavoro attraverso l’impiego di categorie intermedie, è meno ampia di quanto possa a prima vista sembrare (e di quanto gli stessi Autori affermano). Da un punto di vista sostanziale, infatti, vi sono ampi spazi di sovrapposizione tra le due prospettazioni, a patto che: a) si parta dal corretto presupposto secondo cui le c.d. categorie intermedie non sono identificabili con il “falso” lavoro autonomo e rappresentano, quindi, “relazioni personali di lavoro”, benchè diverse da quelle riconducibili al lavoro subordinato standard; b) si intendano correttamente le categorie intermedie come espressione di una logica estensiva, e non ablativa, dei diritti sociali e del lavoro a favore di categorie di prestatori che, altrimenti, rimarrebbero esclusi dalle tutele giuslavoristiche.

In questo senso la tesi in esame, che disegna un’ampia base di partenza per successive approssimazioni, potrebbe venire rivisitata assumendo una postura definitoria delle “relazioni personali di lavoro” più precisa sul piano concettuale, introducendo elementi qualificanti in senso selettivo (come quelli della “dipendenza economica”, od “organizzativa”) senza peraltro escludere necessariamente dal campo di applicazione le forme di lavoro “prevalentemente personale” o addirittura micro-imprenditoriale, se queste evidenzino fattori strutturali di squilibrio contrattuale e/o di dipendenza economica o organizzativa, e costituiscano – come ogni prestazioni di lavoro resa per altri - la “base dell’esistenza” della persona (*Existenzgrundlage*)<sup>(77)</sup>.

## 6. Osservazioni conclusive

I quesiti posti dal Curatore, ai quali ho cercato di fornire qualche parziale risposta, interrogano la visione “novecentesca” di un diritto del lavoro esclusivamente centrato sulla categoria storica della subordinazione. Tramontate da tempo le visioni del lavoro subordinato come modo di identificare una “classe” sociale, unitamente alle sue prassi culturali e ai suoi movimenti collettivi e politici, l’egemonia incontrastata della subordinazione come “disvalore” che innesca le

---

<sup>(77)</sup> Cfr. R. Wank, *Arbeitnehmer und Selbständige*, Munchen, 1988.

risposte garantiste del diritto del lavoro<sup>(78)</sup> cede il passo alla consapevolezza che la *vita activa* delle persone che si guadagnano da vivere attraverso il lavoro non è più riconducibile a quel “prototipo normativo” di lavoratore costruito attorno all’archetipo dell’impresa taylor-fordista, cui si collega l’implicita gerarchia di valore del “lavoro” rispetto all’“opera”, dell’*animal laborans* rispetto all’*homo faber*, del lavorare “per altri” rispetto al lavorare “per conto proprio”.

Nessuno dubita che il lavoro subordinato continui a costituire una parte fondamentale e quantitativamente preponderante del mercato del lavoro, che necessita di tutele come un tempo e più di un tempo, e che il diritto del lavoro sia la risposta di un sistema normativo assiologicamente orientato alle esigenze di tutela sociale del lavoro dipendente. In questo senso è utile adeguare la razionalità strumentale del diritto del lavoro, adattando i criteri (mezzi) ai fini (le tutele) per rendere maggiormente congruente la norma definitoria di subordinazione rispetto all’evoluzione della realtà economico-sociale, e rispondere così con maggiore efficacia alle relative esigenze di protezione del lavoro.

Esiste tuttavia un orizzonte assiologico più ampio, che guarda a tutte le forme di lavoro personale e affida alla figura soggettiva del prestatore, e alle sue esigenze in termini di cittadinanza sociale, la giustificazione dell’intervento normativo in funzione di ristabilire un corretto rapporto tra “persona” e “mercato”, o, come ha scritto Umberto Romagnoli, tra «standard di prestazione imposti al lavoro organizzato» e «valori extra-contrattuali ed extrapatrimoniali» di cui la medesima persona è portatrice<sup>(79)</sup>. È tempo quindi che la dottrina frequenti con maggior convinzione non solo i territori di frontiera, ma l’intero universo del lavoro “per altri”, affrontando alcune delle storiche contraddizioni del diritto del lavoro, a partire dal nesso indissolubile tra subordinazione e tutele. Piuttosto che guardare alla “grande dicotomia” come ad un principio ontologico ed immanente il diritto del lavoro è necessario ripensare a fondo le sue categorie di riferimento, senza per questo indebolire lo “spirito” e la vocazione protettiva. Nozioni come “dipendenza economica”, “relazioni personali di lavoro”, “etero-organizzazione” non rappresentano criteri alternativi alla subordinazione, ma compagni di viaggio grazie ai quali il diritto del lavoro costruisce ponti che vanno “oltre” la subordinazione, verso un universo più ampio che richiede di essere analizzato e ricomposto entro

---

<sup>(78)</sup> Cfr. M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, 1985; il pensiero di questo importante Autore sarà tutto teso a contrastare la «sineddoche giuslavoristica»: già nell’opera citata i rapporti d’opera continuativi, che si collocano al confine del lavoro subordinato, vengono collocati nella classificazione delle situazioni tipologiche che si articolano «dentro il diritto del lavoro e i suoi confini» (384), ciò esprimendo la consapevolezza che il lavoro autonomo è “interno” al sistema del diritto del lavoro.

<sup>(79)</sup> U. Romagnoli, *I 50 anni dello Statuto dei lavoratori*, cit.



una logica in cui universalismo e selettività delle tutele convivono e intelligentemente colgono le esigenze materiali da cui il diritto del lavoro trae la sua forza e la sua giustificazione, non solo legale-razionale ma anche (e soprattutto) morale<sup>(80)</sup>.

## Bibliografia

- Adam P., *Plateforme numerique: être ou ne pas être salarié*, Lexbase Hebdo, éd soc., n. 766, 2018.
- Arthurs H., *Labor Law as the Law of Economic Subordination and Resistance: A Thought Experiment*, in *CLLPJ*, Vol. 34, 3, 585.
- Barbieri M., *Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro*, in *DD*, 2019, 2, 147.
- Blackham A., 'We are All Entrepreneurs Now': Options and New Approaches for Adapting Equality Law ior the 'Gig Economy', in *IJCLLIR*, 34, 4, 2018, 413.
- Blasco Jover C., *Il lavoratore autonomo dipendente in Spagna*, in *RIDL*, 2014, III, 11.
- Block S. - Sachs B., *Labor Law Must Include All Workers*, American Compass, Sep.22, 2020.
- Bologna S., *Prefazione*, in *Lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, a cura di R. Semenza - A. Mori, Feltrinelli, 2020.
- Bologna S., *The Rise of the European Self-employed Workforce*, Mimesis International, 2018.
- Boltanski L. - E. Chiapello, *Le nouvel Esprit du Capitalisme*, Gallimard, 1999.
- Boltanski L. - Thevenot L., *De la Justification*, Gallimard, 1991.
- Boltanski L., *Gli attuali cambiamenti del capitalismo e la cultura del progetto*, in *Studi di sociologia*, 2005, 4, 369.
- Cabrelli D.- Zahn R., *Theories of Domination and Labour Law: A New Conception for Legal Intervention?*, in *IJCLLIR*, 2017, 33, 339.
- Cacciari M., *Destino di Dike*, in M. Cacciari - N. Irti, *Elogio del diritto*, La nave di Teseo editore, 2019, 65.
- Cacciari M., *Il lavoro dello spirito*, Adelphi, 2020.
- Casale G. - Perulli A., *Towards the Single Employment Contract*, Hart Publishing - ILO, 2014.
- Cazzetta G., *Nell'età delle macchine. Artefici, operai, telegrafisti: diritto codificato e incertezze classificatorie dei giuristi*, in *LD*, 2018, 433.
- Costanza M., *Il contratto atipico*, Giuffrè, 1981.
- Countouris N. - De Stefano V., *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, ETUC, Brussels, 2019.
- Countouris N., *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*, ILO, 2019.
- Courcol-Bouchard C., *Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat*, in *RDT*, 12/2018, 812.
- D'Amico G., *L'insostituibile leggerezza della fattispecie*, in *GC*, 2019, 1, 15.
- Dallacasa M., *L'interpretazione teleologica della norma tra ordinamento britannico e italiano: tentativi di "cross fertilization"*, in *Labor*, 2018, 6, 643 ss.
- Davidov G., *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer, 2018, 49.
- Davidov G. - Freedland M. - Countouris N., *The Subjects of Labour law: "Employees" and Other Workers*, in *Comparative Labor Law*, a cura di M. Finkin - G. Mundlak, Edward Elgar, 2015, 115.
- Davidov G., *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, 2016.

---

<sup>(80)</sup> Rinvio all'importante saggio di M. Cacciari, *Destino di Dike*, in M. Cacciari - N. Irti, *Elogio del diritto*, La nave di Teseo editore, 2019, 67 ss., e specialmente 104, ove si domanda «Quale *auctoritas* potrebbe pretendere (il Diritto) se venisse ridotto a semplice amministrazione della pura lettera del *Nomos*? Il Diritto deve voler essere giusto, se non vuole apparire il mero prodotto di una potenza occasionale».

- De Luca Tamajo R. - Flammia R. - Persiani M., *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime ipotesi per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Lavoro e Informazione*, 1996, 75.
- De Nova G., *Nuovi contratti*, Utet, 1994.
- Freedland M. - Countouris N., *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, 2011.
- Freedland M., *From the contract of employment to the personal work nexus*, in *ILJ*, 2006, 1 ss.
- Freedland M., *Sur l'application du droit du travail et de l'emploi au-delà du contrat de travail*, in *Revue internationale du Travail*, 2007, vol. 146, 1-2, 3.
- Freedland M., *The personal employment contract*, Oxford University Press, 2003.
- Garofalo M. G., *Il diritto del lavoro e la sua funzione economico-sociale*, in *Percorsi di diritto del lavoro*, a cura di D. Garofalo - M. Ricci, Cacucci, 2006, 127.
- Giubboni S., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *VTDL*, 2020, 1, 243.
- Harris S. D. - Krueger A. B., *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, The Hamilton Project, Discussion paper 10/2015.
- Hart jr. H. M., Saacks A. M., *The Legal Process: Basic Problems in Making and Application of Law*, Tentative Edition, 1958.
- Herschel W., *Die typologische Methode im Arbeitsrecht*, in *Recht und Rechtsleben in der sozialen Demokratie*, a cura di K. Ballerstedt, E. Friesenhahn, O. von Nell-Breuning, Festgabe für Otto Kunze zum 65. Geburtstag, 1969, 225 ss.
- Honnet A., *Capitalismo e riconoscimento*, Firenze University Press, 2010.
- Ichino P., *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, 1996.
- Irti N., *La crisi della fattispecie*, in *RDP*, 2014, 1, 36.
- Khan-Freund O., *Labour and the Law*, Stevens & Sons, 1977.
- Kojève A., *Introduction à la lecture de Hegel*, Gallimard, 1947.
- Laval C., *L'homme Économique*, Gallimard, 2007.
- Mariucci L., *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *LD*, 2017, 585.
- Mariucci L., *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, in *WP CSDLE*, It. n. 407/2020.
- Mengoni L., *Note sul rapporto tra diritto e morale*, in *Il lavoro nella dottrina sociale della Chiesa*, a cura di M. Napoli, Vita e Pensiero, 2004, 69.
- Montya Melgar A., *El contrato del TRADE. La Ley y el Reglamento*, Thomson Reuters, 2009.
- Nogler L., *Dal "principio lavorista" al diritto costituzionale sull'attività umana: primo abbozzo*, in *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione dopo settant'anni*, Il Mulino, 2020, 145.
- Nogler L., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *RIDL*, 1990, I, 182.
- Ouchi S., *New Technology and Labour Law: Why Should Labor Policy Address Issues of Independent Contractors in Japan?*, in *CLLPJ*, 39, 3, 2018, 615 ss.
- Papa V., *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *DRI*, 2018, 3, 729.
- Pedrizzoli M., *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, 1985.
- Perulli A., *A Purposive Approach to Labour Law by Guy Davidov: A comment*, in *DLRI*, 2017, 4, 759.
- Perulli A., *I valori del diritto e il diritto come valore. Economia e assiologia nel diritto del lavoro neo-moderno*, in *RGL*, 2019, I, 681.
- Perulli A., *I valori del diritto e il diritto come valore. Economia e assiologia nel diritto del lavoro neo-moderno* in B. Caruso - R. Del Punta - T. Treu (a cura di), *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, Il Mulino, 2020, 63 ss.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *LD*, 1997, 173.
- Perulli A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Tratt. dir. civ. comm. Cicu-Messineo*, Giuffrè, 1996.



- Perulli A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, in *The employment relationship: a comparative overview*, a cura di G. Casale, ILO, 2011, 137.
- Prassl J. - Risak M., *Working in the gig-economy-flexibility without security?*, in *European Employment Policies: Current Challenges*, a cura di R. Singer - T. Bazzani, BWV, 2017, 68.
- Proia G., *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *ADL*, 2002, 1, 88.
- Proia G., *Rapporto di lavoro e tipo (considerazioni critiche)*, Giuffrè, 1997.
- Romagnoli U., *Arriva un bastimento carico di "A"*, in *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, a cura di M. D'Antona, Esi, 1990, 31.
- Romagnoli U., *I 50 anni dello Statuto dei lavoratori*, in corso di pubblicazione *LD*, 4, 2020.
- Rönnmar M., *The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden*, in *2004 JILPT Comparative Labor Law Seminar*, JILPT Report, 159.
- Scalisi V., *Fonti-Teoria-Metodo. Alla ricerca della regola giuridica" nell'epoca della postmodernità*, Giuffrè, 2012.
- Schmitt C., *Stato, movimento, popolo*, in *Un giurista davanti a se stesso*, Neri Pozza, 2005, 255.
- Sciotti R., *Il diritto dei "lavori" tra estensione e progressività delle tutele*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, 2014, 3, 701.
- Speziale V., *Il "diritto dei valori", la tirannia dei valori economici e il lavoro nella Costituzione e nelle fonti europee*, in *Costituzionalismo.it*, 3/2019.
- Supiot A., *Preface (2016)*, in *Au-delà de l'emploi*, Nouvelle édition, Flammarion, 2016.
- Tokeley K., *Interpretation of Legislation. Trends in Statutory Interpretation and the Judicial Process*, in *Victoria University of Wellington Law review*, 2002, 33, 965.
- Treu T., *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, WP CSDLLE, It. n. 136/2017.
- Valdés Alonso A., *El concepto de trabajador autónomo económicamente dependiente*, in *El Estatuto del Trabajo Autónomo*, diretto da Cruz Villalón J. - Valdés Dal-Ré F., Wolters Kluwer, 2008, 195.
- Valdés Alonso A., *El Trabajo Autónomo*, in *Lecturas de derecho laboral español e italiano*, a cura di F. Valdés Dal-Re - A. Perulli, Giappichelli-Tirant lo blanch, 2019, 563.
- Vardaro G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, PD, 1986, 75.
- Waas B., *Comparative Overview*, in Waas B. - Herman van Voss G., *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. I, *The Concept of Employee*, Hart Publishing, 2017, XXVII.
- Waas B., *The New Legal Status of Independent Contractors: Some Comments from A German Perspective*, in *CLLPJ*, Vol. 39, n. 3, 2018, 627.
- Waas B., *The position of workers in the collaborative economy – A view on EU law*, in *European Employment Policies: Current Challenges*, a cura di R. Singer - T. Bazzani, BWV, 2017, 98.
- Wank R., *Arbeitnehmer und Selbständige*, Munchen, 1988.