



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Il tempo nelle collaborazioni continuative etero-organizzate

MICHELE FORLIVESI
Università di Bologna

vol. 8, no. 1, 2022

ISSN: 2421-2695



Il tempo nelle collaborazioni continuative etero-organizzate

MICHELE FORLIVESI

Università di Bologna

Dottore di ricerca in Diritto del Lavoro

michele.forlivesi2@unibo.it

ABSTRACT

The essay analyzes the concept of time in hetero-organized ongoing collaborations. The Author, after having defined the working time as productive time subject to contractual exchange, analyzes the concepts of continuity, occasionality and availability, distinguishing between the time of the relationship and the time of the performance. This analysis is useful for identifying continuity as the keystone for identifying both the productive interest underlying the contract and the functional integration of the collaborator's activity in the client's organization in hetero-organized collaborations.

Keywords: hetero-organized collaborations; work time; continuity; availability; productive organization; hetero organization.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15099>

Il tempo nelle collaborazioni continuative etero-organizzate

SOMMARIO: 1. La rilevanza del fattore tempo nelle collaborazioni organizzate dal committente. – 2. Tempo e continuità del rapporto e della prestazione. – 3. Tempo ed etero-organizzazione delle modalità di esecuzione.

1. La rilevanza del fattore tempo nelle collaborazioni organizzate dal committente

Riflettere sulla rilevanza del fattore tempo per il diritto del lavoro, caposaldo della dogmatica giuridica dei rapporti di lavoro, significa innanzitutto porre un problema di tutela della libertà della persona che lavora. Come è stato osservato in dottrina: «La libertà di chi lavora può essere garantita solo se si determina un tempo “certo” di lavoro assoggettato al potere altrui (...) Perché vi sia libertà, occorre che il lavoro sia oggetto di scambio contrattuale perché così può essere separato dalla persona che lavora, condizione essenziale per negare così che è la persona stessa ad assoggettarsi al potere altrui» (1).

Sotto questo punto di vista il tempo del lavoro è il tempo produttivo oggetto di scambio contrattuale che è concetto più ampio di quello di orario di lavoro (2). Tale tempo è valorizzato dal diritto del lavoro da diverse angolazioni: dal punto di vista teleologico il tempo lavoro è garanzia di autodeterminazione e libertà dell'individuo in quanto la sua regolamentazione proteggere la persona che lavora da una durata eccessiva del lavoro (tempo contrattuale); dal punto di vista logico si configura come qualità del tempo, inteso come utilità organizzativa prodotta dall'esecuzione della prestazione di lavoro (tempo produttivo); infine, dal punto di vista cronologico il tempo è strumento di misurazione quantitativa della prestazione di lavoro essenziale per determinare la corrispettività retributiva (orario di lavoro) (3).

Sebbene l'assoggettamento ad un determinato orario di lavoro sia un indice valorizzato dalla giurisprudenza per l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro (4), è innegabile che l'evoluzione tecnica e tecnologica dei processi produttivi sta provocando una tendenziale perdita di utilità del tempo lavoro configurato come orario di lavoro predeterminato. In tale scenario, il tempo lavoro divaricandosi dal tempo-orario perde la capacità di quantificare il lavoro fatto oggetto di scambio contrattuale (5). Questa

(1) Così V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di ciclo-fattorini)*, *Labor*, 2020, 6, 671-672.

(2) Cfr. V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, 2008.

(3) Cfr. V. Bavaro, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi - M. Barbera - L. Guaglianone, Cacucci, 2019, 47-49.

(4) Cfr. tra le tante Cass. 5 settembre 2019, m. 22293, *DJ*; Cass. 14 luglio 2020, n. 14975, *DJ*.

(5) L'ordinamento già ammette che la prestazione di lavoro subordinato possa essere misurata senza ricorrere a un orario di lavoro, il riferimento è ai rapporti c.d. “senza orario” che l'art. 17 comma 5, d.lgs. n.

«de-oggettivazione del tempo-lavoro» affida all'organizzazione produttiva la misura variabile del tempo-orario. È condivisibile l'opinione di chi legge nella digitalizzazione del lavoro un acceleratore della crisi della determinabilità quantitativa del lavoro in grado di mettere in crisi la «cronometria normativa del tempo-lavoro oggettivato e trasformare la struttura della prestazione di lavoro senza però modificare la funzione “utile” e “produttiva” del tempo lavoro» (6).

In tale contesto il tempo lavoro rilevante per misurare quali-quantitativamente il lavoro oggetto di scambio contrattuale è quello del tempo del rapporto di lavoro, inteso come utilità organizzativa che comprende, ma non si esaurisce, necessariamente, nel tempo della prestazione(7). Tale tempo del rapporto si qualifica nel perdurare nel tempo dell'interesse produttivo del creditore alla base del contratto di lavoro (8).

Nei rapporti di durata l'interesse del creditore viene soddisfatto progressivamente, nello scorrere del tempo, pertanto il perdurare dell'interesse organizzativo, inteso come attitudine del rapporto a reiterare l'impegno lavorativo entro un arco di tempo definito, è elemento essenziale per dedurre il carattere continuativo della prestazione di lavoro (9).

Tale premessa è di fondamentale importanza per capire l'incidenza del fattore tempo nelle collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015.

In tali rapporti la continuità della prestazione funge da chiave di volta sia per l'individuazione dell'interesse produttivo-organizzativo alla base del contratto, sia per l'integrazione funzionale dell'attività del collaboratore nell'organizzazione del committente.

Secondo la Corte d'Appello di Torino del 4 febbraio 2019, n. 26 nelle collaborazioni etero-organizzate ex art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015 l'aggettivo continuativo va inteso «da un lato, come non occasionalità e, dall'altro, riguardo all'esecuzione della prestazione come svolgimento di attività che vengono (anche se intervallate) reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti» (10). Secondo tale orientamento, la continuità è, dunque, un connotato sia del rapporto (in termini di non occasionalità) sia della prestazione di lavoro, in linea con la consolidata giurisprudenza della Cassazione (11).

Volendo provare a seguire la suggestione interpretativa fornita dalla Corte di Appello di Torino nelle pagine che seguono si testerà la tenuta sistematica della nozione di continuità

66/2003, indentifica come «lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi».

(6) Così V. Bavaro, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, cit., 48-49.

(7) Cfr. P. Lotmar, *Der Arbeitsvertrag*, 1902, Duncker & Humboldt, 2001; che distingue la temporalità della prestazione dalla temporalità del rapporto quali dimensioni temporali qualificanti il rapporto di lavoro subordinato ma dalla durata distinta.

(8) Cfr. A. Luminoso, *Il rapporto di durata*, RDC, 2010, 4, 501 ss., spec. 525.

(9) Cfr. G. Oppo, *I contratti di durata. I*, RDCComm, 1943, 5-6, 143-180.

(10) Così App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, RIDL, 2019, II, 340 ss. Cfr. tra i molti commenti U. Carabelli - C. Spinelli, *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, RGL, 2019, I, p. 95 ss.; M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, LLI, 2019, 1, 82-103; G. Recchia, *Contrordine! I riders sono collaboratori eteroorganizzati*, LG, 2019, 403 ss.; P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, LDE, 2019, 1, 1 ss.

(11) Cfr. Cass. 19 aprile 2002, n. 5698, DJ.

fornita, sia in merito al rapporto sia in merito alla prestazione di lavoro, al fine di inquadrare la corretta estrinsecazione del tempo di lavoro nelle collaborazioni continuative etero-organizzate.

2. Tempo e continuità del rapporto e della prestazione

Partendo dal tempo del rapporto di lavoro è utile, preliminarmente, distinguere tra il concetto di rapporto di durata e il concetto di durata del rapporto, essendo il primo riferito a una qualità dell'obbligazione contrattuale e il secondo alla dimensione meramente cronologica della relazione negoziale che non riguarda la natura giuridica temporale della prestazione e designa uno stato di fatto, ossia la più o meno prolungata inserzione di un lavoratore in un organismo aziendale. Dal punto di vista del rapporto di lavoro, dunque, la continuità va, necessariamente, osservata dalla prospettiva dell'interesse del committente⁽¹²⁾.

Secondo Oppo l'interesse di un creditore può essere soddisfatto in un solo istante (configurandosi in tal caso un contratto ad adempimento istantaneo), oppure può essere soddisfatto progressivamente nello scorrere del tempo (configurandosi in tal caso un rapporto di durata ad adempimento continuo).

Nel lavoro subordinato l'interesse creditorio viene soddisfatto dalla permanenza nel tempo del vincolo negoziale e dalla continuità dell'adempimento dell'obbligazione⁽¹³⁾. Nel contratto d'opera la *solutio* può realizzarsi nel momento della consegna del servizio o dell'opera, perché «il tempo vi funziona come termine dell'adempimento»⁽¹⁴⁾.

In tale ricostruzione dogmatica non rileva tanto il tempo della prestazione ma il tempo dell'interesse creditorio: «la rilevanza giuridica del tempo può corrispondere all'interesse a che la soddisfazione avvenga in un determinato momento» oppure «all'interesse alla soddisfazione continuativa di un bisogno durevole». In questo secondo caso avremo dei rapporti di durata nei quali «la soddisfazione continuativa del bisogno è contenuto del rapporto e oggetto della obbligazione della parte vincolata onde è qui necessario e dovuto un contegno continuativo (o ripetuto) di questa diretto a quel fine»⁽¹⁵⁾.

Nei rapporti di durata la prestazione debitoria è continuativa perché solo attraverso l'esecuzione continuativa o reiterata della prestazione è possibile soddisfare l'interesse del creditore. La continuità nei contratti di durata si sostanzia nella causa del contratto, cioè in ciò che realizza l'interesse del creditore⁽¹⁶⁾.

I rapporti di durata si caratterizzano per essere fattispecie contrattuali in cui il debitore non subisce il rischio del mancato conseguimento del risultato, poiché l'interesse

⁽¹²⁾ Così F. Ferraro, *Continuità e lavoro autonomo*, *Labor*, 2020, 5, 583 ss., spec. 584-585.

⁽¹³⁾ Così G. Oppo, *I contratti di durata*. I, cit., 143.

⁽¹⁴⁾ Così G. Oppo, *I contratti di durata*. I, cit., 166.

⁽¹⁵⁾ Così G. Oppo, *I contratti di durata*. I, cit., 149-150. V. anche A. Luminoso, *Il rapporto di durata*, cit.; V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di cilo-fattorini)*, cit., 675.

⁽¹⁶⁾ Così V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di cilo-fattorini)*, cit., 675.

del creditore è già soddisfatto dell'esecuzione continuativa. Ciò giustifica l'applicazione di norme che garantiscono l'irretroattività degli effetti della risoluzione ⁽¹⁷⁾ che è la particolarità di maggior rilievo della disciplina del rapporto di durata dacché conferisce alla categoria una chiara funzione economica e giuridica ⁽¹⁸⁾.

L'opera oggetto del contratto può essere continuativa o istantanea in base all'interesse del committente che il contratto è destinato a realizzare ⁽¹⁹⁾. Il contratto d'opera a esecuzione istantanea non ha una durata ma un termine entro cui adempiere, mentre il contratto di durata è continuativo per definizione ⁽²⁰⁾.

In caso di più prestazioni d'opera ripetute nel tempo è possibile dare rilievo al rapporto come unico e continuativo se sussiste un effettivo collegamento tra i risultati stessi che si apprezzano sia dal punto di vista temporale, sia dal punto di vista strutturale. Se la reiterazione dell'opera soddisfa un interesse durevole allora è possibile individuare unico rapporto di durata. Rileva l'effettiva unicità e durevolezza dell'interesse del committente che la catena di prestazioni d'opera mira a soddisfare ⁽²¹⁾.

Nei contratti di durata ad esecuzione continuativa o periodica ogni atto di esecuzione è già adempimento dell'obbligazione contrattuale, ponendosi, semmai, il problema di capire come incida, dall'esterno, il termine negoziale. Nei contratti a adempimento istantaneo, nonostante l'esecuzione della prestazione non sia già adempimento dell'obbligazione principale, l'esecuzione non conforme al contratto o alla regola d'arte integra un inadempimento di obbligazioni concordate dacché preclude nel tempo la realizzazione dell'interesse patrimoniale del creditore, ossia la realizzazione terminativa dell'opera o del servizio ⁽²²⁾.

Rientrano nella categoria dei rapporti contrattuali di durata sia rapporti ad "esecuzione continuativa" con prestazione di attività, sia rapporti ad "esecuzione periodica" in cui la continuità attinge proprio alla reiterazione di una serie concatenata di adempimenti singoli. Sono invece escluse le diverse forme di *locatio operis* nelle quali l'adempimento si consuma con la consegna dell'opera o con il completamento del servizio ⁽²³⁾.

Nelle collaborazioni continuative le parti non identificano nel programma negoziale un assorbente risultato solutorio, per cui la prestazione deve continuare simmetricamente al permanere dell'interesse durevole del creditore. La continuità, tanto nelle collaborazioni di cui all'articolo 409, n. 3 c.p.c., quanto in quelle di cui all'articolo 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, va intesa quale carattere proprio di una prestazione soddisfattiva di interessi durevoli

⁽¹⁷⁾ Cfr. artt. 1360, comma 2; 1373, comma 3; 1458, comma 1; 1467, comma 1 cc.

⁽¹⁸⁾ Così G. Oppo, *I contratti di durata*, in Id., *Scritti giuridici*, III, *Obbligazioni e negozio giuridico*, Cedam, 1992, 200 ss., spec. 283.

⁽¹⁹⁾ Così V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di cilo-fattorini)*, cit., 675.

⁽²⁰⁾ Così V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di cilo-fattorini)*, cit., 676.

⁽²¹⁾ Così F. Ferraro, *Continuità e lavoro autonomo*, cit., 590.

⁽²²⁾ Così F. Ferraro, *Continuità e lavoro autonomo*, cit., 592.

⁽²³⁾ Così F. Ferraro, *Continuità e lavoro autonomo*, cit., 593-594.

(²⁴). È convincente la dottrina che ritiene siano da estromettere le prestazioni ad esecuzione prolungata in vista del risultato, nelle quali è «il tempo ad essere commisurato alla prestazione e non viceversa» e siano viceversa da includere le prestazioni di attività reiterate corrispondenti a una sequenza interconnessa di opere (²⁵).

Il carattere della occasionalità può aggiungersi a una prestazione sia continuativa sia istantanea perché allude a un interesse del creditore che non incide sulle caratteristiche della prestazione che soddisfa l'interesse del creditore. L'occasionalità indica l'interesse *una tantum* ma tale interesse creditorio potrebbe essere soddisfatto anche da un contratto di durata (es. lavoro stagionale). In altri termini, il concetto di occasionalità indica un interesse non stabile nel tempo. L'occasionalità di un contratto d'opera continuativa determina una durata a termine del contratto. Ciò non toglie che nella vigenza del contratto l'interesse del committente è soddisfatto da una prestazione adempiuta con continuità. La continuità è una caratteristica di ogni contratto di durata che deriva dall'interesse del creditore, di conseguenza, è questo interesse che qualifica la modalità temporale della prestazione debitoria (²⁶).

La continuità può manifestarsi anche sotto forma di prestazioni di lavoro a carattere continuativo intervallate da pause. In questo caso, la discontinuità della prestazione non implica, necessariamente, una discontinuità del rapporto. È, infatti, compatibile con il modello dell'articolo 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 un contratto di collaborazione continuativo che prevede un'esecuzione discontinua della prestazione. Ciò che va verificato è la continuità dell'interesse organizzativo del committente.

La durevolezza degli interessi si abbina spesso ad esigenze di collegamento funzionale tra prestazione di lavoro e organizzazione. Ciò che rileva è l'interesse durevole del creditore all'inserimento organizzativo del prestatore nella propria organizzazione.

La Cassazione nella sentenza n. 1663/2020 ha ricostruito la continuità della collaborazione etero-organizzata sulla base di una pluralità di prestazioni etero-organizzare che compongono un unico interesse continuativo (²⁷). L'interesse organizzativo-produttivo della piattaforma informatica non viene soddisfatto in una sola consegna, bensì nella ripetizione su larga scala di quelle consegne con velocità di esecuzione. In altre parole, si tratta di un interesse organizzativo continuativo che si sostanzia in una successione di prestazioni di lavoro collegate nella struttura dell'organizzazione produttiva (²⁸).

In tale ottica la continuità è intesa come attitudine del rapporto a reiterare l'impegno lavorativo entro un arco di tempo definito. Pare, dunque, condivisibile la ricostruzione di chi ritiene che la discontinuità dell'offerta lavorativa non sia di per sé indice di autonomia

(²⁴) Così F. Ferraro, *Continuità e lavoro autonomo*, cit., 597.

(²⁵) Così G. Santoro-Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, 1979, p. 61

(²⁶) Così V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di cilo-fattorini)*, cit., 676.

(²⁷) Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, DJ.

(²⁸) Così V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di cilo-fattorini)*, cit., 678.

in presenza dell'etro-organizzazione e della disponibilità, anche solo astratta, degli intervalli non lavorati ⁽²⁹⁾.

L'autonomia nella fase genetica dell'accordo non indica l'autonomia della prestazione di lavoro, bensì l'autonomia intesa come libertà contrattuale (in termini di libertà di accettare una proposta contrattuale). La discontinuità della prestazione di lavoro, derivante da un atto di libera scelta del lavoratore di accettare la chiamata, non rende il rapporto di lavoro autonomo. Del resto, un rapporto di lavoro quando presuppone un interesse continuativo, deve anch'esso essere continuativo ⁽³⁰⁾. In tal modo è possibile risolvere quel «convitato di pietra» indentificato da Del Punta nella «continuità temporale della prestazione e del connesso effetto retributivo» ⁽³¹⁾.

Il consenso per l'*an* della prestazione di lavoro riguarda o un momento antecedente all'attuazione del vincolo obbligatorio, che coincide con la volontà dell'atto contrattuale che dà vita a separati rapporti, o, tutt'al più, una peculiare modalità intermittente di esecuzione del rapporto obbligatorio. La scelta discrezionale se accettare o no la chiamata è un antecedente della prestazione che rileva, comunque lo si intenda, sul piano del voluto contrattuale; mentre l'autonomia nel *quomodo* e nel *quando* si esprime in un comportamento che rileva principalmente sul piano del rapporto ⁽³²⁾.

L'occasionalità, intesa come presenza di più rapporti di breve durata o di più prestazioni ripetute in diversi tempi, non impedisce affatto la riqualificazione in lavoro subordinato e l'applicazione delle norme vincolistiche in materia di contratto a termine per ciascun rapporto o, in caso di unitario rapporto, di lavoro intermittente senza o con vincolo di disponibilità. Tale riqualificazione non dipenderà dalla continuativa "accettazione" delle prestazioni in quanto una simile "disponibilità" è compatibile anche con una obbligazione autentica di lavoro autonomo continuativo. Dipenderà invece dal riscontro dei tipici poteri datoriali esercitati in corso di rapporto ossia dai profili esecutivi ⁽³³⁾.

Nel caso specifico dei *riders*, anche ammettendo la tesi, per vero opinabile, che l'interesse della piattaforma si perfeziona al momento della realizzazione di ogni singola consegna ⁽³⁴⁾, essendo tale schema contrattuale collocato all'interno della stipula di un contratto-quadro che si perfeziona al momento dell'iscrizione alla piattaforma, il rapporto contrattuale sarà, in ogni caso, un rapporto di durata o perché continuativo (ancorché intermittente) o perché risultante da una concatenazione di più adempimenti singoli con la durata nel tempo dell'interesse creditorio.

⁽²⁹⁾ Così O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di cilofattorini e modelli contrattuali*, *Labor*, 2020, 1, 5-25, spec. 10.

⁽³⁰⁾ Così V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di cilo-fattorini)*, cit., 681.

⁽³¹⁾ Così R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, *RIDL*, 2019, II, 364 ss.

⁽³²⁾ Cfr. F. Ferraro, *Continuità e lavoro autonomo*, cit., 606; M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, cit. 91-92.

⁽³³⁾ Così F. Ferraro, *Continuità e lavoro autonomo*, cit., 607.

⁽³⁴⁾ È questa la tesi di P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, *RIDL*, 2017, I, 4, 525 ss.

È convincente la posizione di chi suggerisce di indagare «l'assetto di interessi che le parti hanno obiettivamente realizzato qualunque sia la volontà comune ricavabile in via interpretativa dalla dichiarazione negoziale e dal regolamento contrattuale»⁽³⁵⁾

3. Tempo ed etero-organizzazione delle modalità di esecuzione

Il perdurare dell'interesse creditorio potrebbe dotare di una qualche rilevanza la disponibilità di fatto del prestatore. Per Bavaro la disponibilità è ontologicamente continuativa perché consiste in un tempo durante il quale la persona lavoratore è nella disponibilità del potere di organizzazione del creditore. La prestazione di lavoro utile al datore di lavoro, quella da cui estrae plus-valore, non è più sempre e soltanto il lavoro effettivo. Il tempo lavoro messo a disposizione dell'organizzazione produttiva è utilità che non coincide con la nozione di lavoro effettivo. Essere disponibili è una parte essenziale del servizio fornito dai riders etero-organizzati. La produzione di ogni piattaforma che organizza il lavoro *on-demand* si basa sullo sfruttamento di tempo di disponibilità dei lavoratori⁽³⁶⁾.

Quando il lavoro è integrato nella struttura organizzativa del creditore alcuni elementi sono in grado di collegare in maniera continuativa la prestazione al centro imprenditoriale rilevando un interesse organizzativo articolato nel tempo che si traduce in un interesse a una prestazione continuativa, seppur intermittente⁽³⁷⁾.

Anche quando il potere di organizzazione si manifesta in maniera intermittente se poggia su alcuni condizionamenti costanti può implicare, oltre una certa soglia, una disponibilità del prestatore che assume una vincolatività giuridica. In altre parole, le singole prestazioni possono rappresentare elementi di qualificazione del servizio offerto sul mercato ma non esauriscono i contenuti della prestazione di lavoro richiesta. Ciò comporta che le modalità a chiamata di una prestazione soggetta a integrazione funzionale nell'organizzazione del lavoro unilateralmente definita dal committente, non sono idonee ad escludere una condizione di necessaria disponibilità che assume rilevanza ai fini dell'individuazione del carattere continuativo della collaborazione. La continuità dell'interesse creditorio in presenza di etero-organizzazione delle modalità di esecuzione

⁽³⁵⁾ Così M. D'Antona, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, ADL, 1995, 1, 75.

⁽³⁶⁾ Così V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di cilo-fattorini)*, cit., 682-684.

⁽³⁷⁾ Così A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019, 125. Sul punto si v. P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, I, Giuffrè, 1984, 35 ss.; Id., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 1989, 96 ss.; secondo il quale «dal carattere continuativo dell'interesse creditorio collegato alla prestazione di lavoro subordinato deriva la possibilità che essa si configuri talvolta come prestazione intermittente, senza perdere la propria idoneità a soddisfare l'obbligazione contrattuale; ma il paradosso è soltanto apparente, se si considera che il carattere continuativo della prestazione lavorativa consiste appunto essenzialmente nella sua illimitata divisibilità (giuridica) in segmenti distinti». Sempre che sia possibile ravvisare il «coordinamento spazio-temporale interno in riferimento ai singoli segmenti della prestazione e alle sue modalità di svolgimento».

della prestazione, determina l'emersione di una obbligazione continuativa di disponibilità al lavoro in capo al prestatore derivante dalle specifiche condizioni di realizzazione dell'attività determinate dall'esercizio del potere organizzativo del committente. In altre parole, è fittizia e illusoria la pretesa coincidenza tra il tempo oggetto del contratto di lavoro e il tempo di ciascuna prestazione, laddove il vincolo personale del prestatore derivante dal contratto di lavoro si estenda significativamente oltre la singola prestazione di lavoro. A seconda dell'articolazione e dell'interesse delle limitazioni alla libera organizzazione dell'esecuzione della prestazione, il committente integra, con diversi gradi di stabilità, le prestazioni nel ciclo produttivo ricavandone maggiore utilità oltre il tempo della prestazione ⁽³⁸⁾.

Il tempo rilevante ai fini dell'etero-organizzazione è, dunque, il tempo del rapporto e non certo il tempo della prestazione. Del resto, come correttamente rilevato da Barbieri, il tempo inteso come collocazione oraria delle prestazioni non è un elemento essenziale del contratto di lavoro né autonomo né subordinato. Nel lavoro subordinato il datore di lavoro può mutare unilateralmente la collocazione oraria della prestazione. Nel lavoro intermittente (artt. 13-18 d.lgs. n. 81/2015) non vi è alcuna predeterminazione della quantità di lavoro di prestazione dovuta, e sul lavoratore non grava alcun obbligo di presentarsi alla chiamata senza che questo metta in dubbio che quando lavora sia un lavoratore subordinato e gli spetti (art. 17, comma 1, d.lgs. n. 81/2015) esattamente lo stesso trattamento dei lavoratori subordinati permanenti ⁽³⁹⁾.

L'irrelevanza del tempo della prestazione ai fini dell'etero-organizzazione è stata espressamente positivizzata dalla modifica all'articolo 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 apportata dalla l. n. 128/2019 che, nel sopprimere l'inciso «anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro», quali esemplificazioni degli ambiti in cui poteva manifestarsi il potere organizzativo del committente, ha espressamente chiarito che l'etero-organizzazione della prestazione non deve necessariamente manifestarsi in relazione ai tempi e ai luoghi di lavoro ma può essere riconosciuta come tale in qualunque maniera.

Sopprimendo il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, si elimina in radice quel fraintendimento che aveva condotto una parte della dottrina a ritenere che le prestazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2, comma 1, ritagliassero un ambito applicativo della disciplina addirittura più ristretto a quello della fattispecie di subordinazione, fornendo un'interpretazione paradossale della norma, contraria alla sua *ratio*. In quella prospettiva, partendo dal non condivisibile presupposto che il potere di organizzazione del committente ex art. 2, comma 1, coincidesse con il potere direttivo (avendo entrambi ad oggetto le modalità di esecuzione della prestazione), è stata sostenuta la tesi della "maggiore intensità e incisività del potere di organizzare" del committente in quanto riferito espressamente al tempo e al luogo dell'attività, mentre un tale riferimento non sarebbe contemplato dalla

⁽³⁸⁾ Cfr. A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, cit., 126-131.

⁽³⁹⁾ Così M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *LLI*, 2019, 2, I. 24.

lettera dell'art. 2094 c.c., che riguarda esclusivamente il lavoro svolto “alle dipendenze” e “sotto la direzione” (40).

Come condivisibilmente rilevato da Perulli, l'errore di questa postura interpretativa risiede nella pretesa identificazione tra etero-organizzazione dell'art. 2, comma 1, e l'eterodirezione dell'art. 2094 c.c., laddove i due concetti, debitamente distinti, consentivano di interpretare il riferimento “ai tempi e al luogo di lavoro”, non già come esercizio del potere direttivo in materia di orario e luogo di lavoro, bensì come prerogativa di organizzazione, eventualmente, non necessariamente (“anche”, appunto), spazio-temporale della prestazione: una prerogativa organizzativa che non attiene, come nel caso della fattispecie di subordinazione, a stringenti vincoli di orario di lavoro e di luogo, riguardando, piuttosto, la definizione di ambiti temporali e spaziali (anche virtuali) entro cui effettuare la prestazione in ragione delle necessità organizzative del committente (41). Se dal combinato disposto degli artt. 2094 e 2104, comma 2 c.c. risulta inequivocabilmente che il potere direttivo, connotante la subordinazione, riguarda la scelta delle mansioni esigibili nonché i modi, i tempi e i luoghi della prestazione, il riferimento all'organizzazione anche spazio-temporale fatta propria dal previgente art. 2, comma 1, in quanto attinente ad una fattispecie diversa da quella dell'art. 2094 c.c., andava necessariamente interpretato in modo non coincidente rispetto a quanto espresso dall'art. 2104 c.c. con riferimento al lavoro subordinato (42).

Tale lettura è avvalorata dalla stessa Corte di Cassazione la quale ha riconosciuto come elemento non necessario che l'etero-organizzazione si sostanzi in un coordinamento spazio-temporale della prestazione lavorativa: la congiunzione “anche” con cui il testo della disposizione, applicabile *ratione temporis*, introduceva il riferimento al tempo e al luogo di lavoro, assume per la Corte valore meramente esemplificativo, di tal che sono ammissibili forme di determinazione unilaterale del contesto organizzativo anche differenti, purché tali da impedire che il collaboratore organizzi «autonomamente l'attività lavorativa» (43).

Come è stato rilevato in dottrina, se per la Cassazione detta ricostruzione vale rispetto all'originaria formulazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015, non v'è dubbio che essa sia conferente con il nuovo disposto legale. In sede di conversione del d.l. n. 101/2019, la l. n. 128/2019 ha espunto dalla disposizione ogni riferimento al tempo e al luogo e ha sostituito la nozione di lavoro “esclusivamente personale” con quella di lavoro “prevalentemente personale”. Tale operazione sembra obbedire ad una duplice finalità: sul piano sistematico si stabilisce un *continuum* tra collaborazione coordinata e continuativa e il

(40) Il riferimento è a G. Santoro-Passarelli, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, WP CSDLE, It. n. 327/2017, spec. p. 6

(41) Così A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, 173-175. Cfr. anche U. Carabelli, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in AA.VV., *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, 2018, 54 ss.

(42) Così A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, cit. 175; Id., *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come “orientarsi nel pensiero”*, DRI, 2020, n. 2, 267 ss.

(43) Così Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., punto 35.

lavoro etero-organizzato, differenziando quest'ultimo unicamente sotto il profilo delle forme di integrazione della prestazione nell'organizzazione altrui. Sul piano pratico consentendo una, per quanto minimale, organizzazione di mezzi propri ai collaboratori etero-organizzati ⁽⁴⁴⁾.

Sulla scorta di tali elementi, pare potersi concludere che il lavoro etero-organizzato postula, oggi, la mera integrazione funzionale dell'attività del collaboratore nell'organizzazione di cui il committente è titolare, in base a moduli o assetti organizzativi, unilateralmente predisposti da quest'ultimo, che interferiscono, anche in via di mero fatto, con la prestazione di lavoro, condizionandola sul piano del tempo o del luogo o delle modalità d'integrazione nell'organizzazione altrui, in maniera tale da assicurare che la prestazione sia utile al perseguimento delle finalità economico-produttive cui detta organizzazione è preordinata ⁽⁴⁵⁾.

⁽⁴⁴⁾ Così F. Martelloni F., *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, RIDL, 2020, I, 3, 415.

⁽⁴⁵⁾ Così F. Martelloni F., *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*, cit., 416.

Bibliografia

- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, 2, I.1-56;
- Bavaro V., *Sul concetto giuridico di «tempo di lavoro» (a proposito di ciclo-fattorini)*, in *Labor*, 2020, 6, 671-689.
- Bavaro V., *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi - M. Barbera - L. Guaglianone, Cacucci, 2019, 31-56.
- Bavaro V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, 2008.
- Carabelli U. - Spinelli C., *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *RGL*, 2019, I, 95 ss.
- Carabelli U., *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in *AA.VV., Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, 2018, 41 ss.
- D'Antona M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 1995, 1, 63-90.
- Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2019, II, 364 ss.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019.
- Ferraro F., *Continuità e lavoro autonomo*, in *Labor*, 2020, 5, 583-616.
- Ichino P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, I, 4, 525 ss.
- Ichino P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 1989.
- Ichino P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, I, Giuffrè, 1984.
- Lotmar P., *Der Arbeitsvertrag*, 1902, Duncker & Humboldt, 2001.
- Luminoso A., *Il rapporto di durata*, in *RDC*, 2010, 4, 501-530.
- Martelloni F., *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 Cost.*; in *RIDL*, 2020, I, 3, 399-428.
- Mazzotta O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, 5-25.
- Novella M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *LLI*, 2019, 1, 82-103.
- Oppo G., *I contratti di durata. I*, in *RDCComm*, 1943, 5-6, 143-180.
- Oppo G., *I contratti di durata*, in *Id., Scritti giuridici, III, Obbligazioni e negozio giuridico*, Cedam, 1992, 200 ss., spec. 283.
- Perulli A., *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *DRI*, 2020, n. 2, 267-311.
- Perulli A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021.
- Recchia G., *Contrordine! I riders sono collaboratori eteroorganizzati*, in *LG*, 2019, 403 ss.
- Santoro-Passarelli G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *WP CSDLE*, It. n. 327/2017.
- Santoro-Passarelli G., *Il lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, 1979.
- Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *LDE*, 2019, 1, 1 ss.