



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

## **Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro**

**GIAMPIERO PROIA**

Università degli Studi Roma Tre

**vol. 8, no. 1, 2022**

ISSN: 2421-2695





## Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro

**GIAMPIERO PROIA**

Università degli Studi Roma Tre  
Ordinario di Diritto del Lavoro  
giampiero.proia@uniroma3.it

---

### ABSTRACT

---

After an analysis of the concepts such as "continuity", "coordination", "mode of execution", the Author argues that, on the one hand, even in the autonomous work there is an interference of the client in the mode of performance and, on the other hand, that it is not the time in itself of the service and the service, but the power of the creditor over the service, and therefore in the power to specify the subject matter of the benefit payable by the worker, in particular with regard to the arrangements for the performance of the benefit, identifying, within the framework of the plurality of activities deducted in obligation, the one that the worker is obliged to carry out from time to time, to constitute the characteristic feature of subordination.

It is only in this perspective that "time" becomes relevant for qualification purposes, in the sense that the employer, unlike the client, has the power to specify continuously the very content of the service, identifying among all the multiple tasks covered by the subject of the contract that from time to time due.

**Keywords:** employer; power; object of contract; working time; subordination.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15119>

---

## Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La “*continuità*” giuridica della prestazione. – 3. La illimitata ripetibilità della prestazione d’opera in esecuzione di un contratto di durata. – 4. L’adempimento continuativo della prestazione di lavoro autonomo. – 5. Lavoro e impresa: dallo schema bipolare del Codice civile... – 6. *Segue*: ... al riconoscimento del lavoro autonomo continuativo da parte della legislazione successiva. – 7. La positivizzazione del criterio del “*coordinamento*”. – 8. La legislazione più recente: le limitazioni al lavoro autonomo continuativo e le collaborazioni “*organizzate dal committente*” quanto alle “*modalità di esecuzione*”. – 9. La tutela del lavoro autonomo dei *riders* le cui “*modalità di esecuzione*” sono determinate mediante piattaforme digitali. – 10. “*Continuità*” di fatto, “*alienazione*” del tempo e “*disponibilità*”. – 11. La disponibilità e la variabilità dei tempi di lavoro. – 12. *Segue*: anche in relazione ai contratti di lavoro non standard. – 13. Considerazioni finali. – 14. *Segue*: una ipotesi. – 15. *Segue*: ampliamento della fattispecie della subordinazione o modulazione dello statuto protettivo?

### 1. Premessa

Tema affascinante, quello del rapporto tra tempo e lavoro.

Immediatamente, se ne coglie la rilevanza sul piano esistenziale, visto che il fluire del tempo distingue le fasi della vita umana in relazione al lavoro: dall’età dell’incapacità al lavoro (e dell’istruzione obbligatoria) a quella nella quale la persona diventa titolare di un diritto all’occupazione e, allo stesso tempo, assume il dovere di svolgere un’attività o una funzione che concorra al progresso della società (art. 4, co. 1 e 2, Cost.). Allo stesso modo, poi, il fluire del tempo separa l’età della vita lavorativa da quella della tutela pensionistica (art. 38, co. 2, Cost.).

Non meno immediata è la percezione delle implicazioni che il tempo riveste anche all’interno del singolo rapporto di lavoro<sup>(1)</sup>, sempre recando con sé importanti riflessi sul piano esistenziale. Basti pensare all’incidenza sulla vita delle persone che deriva dall’aver il contratto di lavoro un termine di scadenza prefissato o no<sup>(2)</sup>.

Per accostarsi al tema della qualificazione, però, bisogna andare oltre, e guardare più specificamente al rapporto che intercorre tra il tempo e la prestazione di lavoro, nelle

---

<sup>(1)</sup> Sulle diverse funzioni del fattore tempo nel rapporto di lavoro, che vanno ben oltre la mera “misurazione della durata dell’impegno lavorativo”, resta fondamentale R. De Luca Tamajo, *Il tempo di lavoro*, in *Atti Aidlass*, Giuffrè, 1986, 3 ss. Si vedano, anche, i preziosi contributi monografici di P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1984 (vol. I) e 1985 (vol. II); Aa. Vv., *L’orario di lavoro*, *QDLRI*, 1995; V. Leccese, *L’orario di lavoro*, Cacucci, 2001; G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali*, Giuffrè, 2003; E. Gragnoli, *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, *RGL*, 2007, I, 439 ss.; V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, 2008; V. Ferrante, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, 2008; A. Occhino, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2010. Da ultimo, S. Cairolì, *Tempi e luoghi di lavoro nell’era del capitalismo cognitivo e dell’impresa digitale*, Jovene, 2020.

<sup>(2)</sup> Alternativa che, però, com’è evidente, non ha rilevanza ai fini della qualificazione della fattispecie lavoro subordinato, poiché il termine apposto al contratto di lavoro, per quanto socialmente rilevante, è un elemento accidentale del contratto che non ne modifica la funzione giuridica.

molteplici relazioni reciproche che riguardano non solo il *quantum* e il *quando* della prestazione stessa <sup>(3)</sup>, ma anche la struttura dell'obbligazione contrattuale.

L'esame che segue si soffermerà prima sull'elemento della "continuità" della prestazione, sia perché questo è da sempre al centro degli studi sulla identificazione della fattispecie, sia perché in relazione ad esso sono molteplici gli spunti di riflessione offerti dall'evoluzione dell'ordinamento (ragione per cui la disamina dovrà considerare anche la prospettiva storica). Sarà, poi, necessario formare oggetto di valutazione altri possibili profili di rilevanza del fattore tempo, anche in questo caso tenendo conto dell'evoluzione della legge, con particolare riguardo a quella che ha interessato la flessibilità dei tempi di lavoro.

Va da sé che l'ampiezza e la complessità del campo di indagine imporrà di fare spesso riferimento a risultati già acquisiti e, me ne scuso, ad analisi da me già svolte in altri scritti.

## 2. La "continuatività" giuridica della prestazione

La parte prevalente della dottrina ritiene che la "continuatività" in senso tecnico-giuridico sia una caratteristica idonea a distinguere il lavoro subordinato dal lavoro autonomo<sup>(4)</sup>.

Secondo la nota elaborazione relativa ai contratti di durata, la prestazione contrattuale è giuridicamente "continuativa" quando è intrinsecamente essenziale alla soddisfazione di un'esigenza (di un "bisogno") "durevole" del creditore, e in questo senso la durata del rapporto non è subita, bensì è voluta dalle parti, e ad esse è "utile" <sup>(5)</sup>.

L'esempio più nitido di contratto di durata è, allora, quello di lavoro subordinato perché, in esso, ogni singolo frammento temporale nel quale la prestazione è scomponibile rappresenta adempimento dell'obbligazione e soddisfa l'interesse del creditore della prestazione.

Di contro, nel contratto di lavoro autonomo, assumendo come figura generale di questo il tipo previsto e regolato dagli artt. 2222 c.c. e ss.<sup>(6)</sup>, si ritiene che, di regola, la

---

<sup>(3)</sup> Profili, questi, che attengono all'orario di lavoro ed alla sua collocazione nell'arco di tempo considerato (giorno, settimana, anno), ma coinvolgono anche i temi dell'intensità della prestazione e del rendimento del lavoratore.

<sup>(4)</sup> Quantomeno a partire da R. Corrado, *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, Utet, 1956. Tra le opinioni contrarie, si veda P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, 2000, 288, Si veda, anche, M. Dell'Olio, *I soggetti e l'oggetto del rapporto di lavoro*, Utet, 1980, 13.

<sup>(5)</sup> G. Oppo, *I contratti di durata*, *RDComm.* 1943, I, 143 ss. (ora in *Obbligazioni e negozio giuridico, Scritti giuridici*, Cedam, 1992, 248 ss., da cui le successive citazioni), il quale rileva che nei contratti di "durata", l'elemento del "tempo" incide sulla causa del contratto, e ciò "nel duplice senso che questo non adempie alla funzione economica cui è preordinato se la sua esecuzione non si prolunga nel tempo e che l'utile che alle parti deriva dal rapporto è proporzionale alla durata di questo". Si veda, anche, L. Devoto, *L'obbligazione ad esecuzione continuata*, Cedam, 1943.

<sup>(6)</sup> Che risulta più circoscritto rispetto alla sua matrice storica (cfr. F. Santoro Passarelli, *Opera (contratto di)*, in *Noviss. Dig. It.*, XI, 1965, 983), Onde è stato affermato che l'«ampia categoria» della *locatio operis* «più non esiste, atteso che le diverse fattispecie che in tale ambito si erano ricomposte hanno assunto con la nuova codificazione autonoma disciplina» (così G. Giacobbe, *Lavoro autonomo*, in *Enc. Dir.*, XXIII, Milano 1973, 425). Cosicché il tipo generale avrebbe oramai, di fatto, una rilevanza meramente "residuale"

prestazione dovuta dal debitore sia l'*opus perfectum* e che l'adempimento dell'obbligazione avvenga in modo istantaneo ("*uno actu*"). In tale ipotesi, allora, il tempo che decorre tra il momento della stipulazione del contratto e quello dell'adempimento dell'obbligazione non è utile alle parti, bensì è da esse subito, perché in tale periodo il *facere* del debitore riguarda semplicemente lo svolgimento delle attività preparatorie all'adempimento stesso.

Tuttavia, a mio avviso, la "continuatività" giuridica, pur essendo un elemento idoneo a descrivere il rapporto di lavoro subordinato, non è un criterio utile ai fini del procedimento di qualificazione della fattispecie, ossia, più precisamente, ai fini della individuazione del *discrimen* tra il lavoro subordinato e il lavoro che subordinato non è.

E ciò non solo per la semplice constatazione della difficoltà di farne uso in sede di applicazione giudiziale (problema da cui si prenderà le mosse), ma per la più radicale ragione che la continuatività giuridica della prestazione presuppone risolto il problema qualificatorio, e non ne costituisce la soluzione.

### **3. La illimitata ripetibilità della prestazione d'opera in esecuzione di un contratto di durata**

Il primo problema, come detto puramente applicativo, nasce dal rilievo che, secondo la stessa dottrina dei contratti di durata, il contratto di lavoro autonomo può avere ad oggetto la prestazione di più *opera* <sup>(7)</sup>, e, in tale ipotesi, può dirsi che esso è prestato continuativamente, nel senso (più limitato) che la prestazione – pur non essendo unica – è resa più volte in esecuzione del medesimo programma negoziale <sup>(8)</sup> (cfr. artt. 1360, co. 2 e 1458, co. 1 c.c.).

Anche in tale ipotesi, dunque, il «contenuto prestatorio del rapporto» è «determinato in funzione del tempo», perché è il tempo che «misura il numero, la quantità e quindi la ripetizione degli opera», introducendo nel contratto d'opera «un elemento atipico rispetto al contratto ad esecuzione istantanea che lo allontana dallo schema causale di quest'ultimo»<sup>(9)</sup>. Ed infatti, il contratto che prevede la pluralità delle prestazioni *di opera*

---

in conseguenza dell'espansione di altre tipologie particolari (cfr. A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Tratt. dir. civ. e comm.*, vol. XVII, 1996, 49 ss.).

<sup>(7)</sup> Cfr., in tal senso, G. Santoro Passarelli, *Lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, 1979, 60; P. Sandulli, *Lavoro autonomo e parasubordinazione*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da P. Rescigno, vol. XV, Utet, 1986, 1455 ss.; Id., *In tema di collaborazione continuativa e coordinata*, *DL*, 1982, I, 249; R. Pessi, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, 1990, 201.

<sup>(8)</sup> Si è parlato, in tale ipotesi, di prestazioni "periodiche" (cfr. R. Corrado, *La nozione unitaria*, *op. cit.*, 124 ss.), distinguendosi poi tra prestazioni periodiche e prestazioni "saltuarie" (cfr. P. Ichino, *Il tempo della prestazione*, *op. cit.*, 16-19).

<sup>(9)</sup> G. Oppo, *I contratti di durata*, *op. cit.*, 246. Del resto, che l'esistenza di un siffatto bisogno durevole alla continuatività delle prestazioni - nel senso della loro ripetizione (a scadenze prefissate o a richiesta del creditore) - incida sulla causa del contratto è confermato dalla disciplina positiva, che - con la somministrazione (art. 1559 Cod. civ.) - ha regolato un contratto tipico che si differenzia dalla vendita (art. 1470 Cod. civ.) proprio per il profilo della pluralità delle prestazioni dovute, le quali, invece, se isolatamente considerate, «rientrano senza difficoltà nella vendita».

persegue un interesse che non corrisponde alla mera sommatoria degli interessi perseguiti dal creditore con la stipulazione di distinti contratti d'opera, bensì mira alla soddisfazione di un interesse diverso, che è anch'esso "durevole" in quanto legato alla durata stabilita<sup>(10)</sup>.

Più precisamente, tale interesse è stato individuato nell'interesse del creditore «ad assicurarsi in permanenza il servizio di cui ha bisogno»<sup>(11)</sup>, o, come pure è stato detto, nel bisogno di «sicurezza giuridica preventiva»<sup>(12)</sup>. Quindi, la stipulazione di un unico contratto (che prevede la reiterazione di *opera*), al posto di una pluralità di distinti contratti che prevedono ciascuno un unico *opus*, non dipende solo e necessariamente dal risparmio dei costi organizzativi<sup>(13)</sup>, ma può dipendere anche, o soltanto, dalla esigenza di soddisfare un siffatto interesse alla «sicurezza giuridica»<sup>(14)</sup>.

Orbene, il profilo da evidenziare è che, essendo incontestato che la medesima prestazione d'opera può essere reiterata, altrettanto incontestabile è che non vi è un limite alla quantità e alla frequenza della ripetizione della medesima prestazione<sup>(15)</sup>, che, quindi, può avere anche cadenza quotidiana ed essere eseguita più volte nella stessa giornata<sup>(16)</sup>. Di qui deriva, senza bisogno di argomentare oltre, la difficoltà di distinguere, in punto di fatto, quando si sia in presenza della prestazione continuativa di *operae* e quando, invece, si tratti di adempimento ripetuto e continuato di una pluralità di prestazioni d'opera.

---

<sup>(10)</sup> G. Oppo, *op. cit.*, 298-299, il quale evidenzia come la causa del contratto che ha ad oggetto la reiterazione di *opera* è unica, perché essa consiste «non nella somma dei momenti causali dei singoli atti di prestazione isolatamente considerati, ma nella soddisfazione continuativa dell'interesse duraturo alla quale essi si indirizzano». In altri termini, «l'intento che le parti si propongono è quello di render sicura la prestazione: ciò che esse hanno di mira, stipulando il contratto, non è certo, di regola, la conclusione di futuri contratti, ma sono immediatamente e direttamente le più prestazioni e quindi l'obbligazione, o, se vuoi, le obbligazioni relative».

<sup>(11)</sup> G. Oppo, *I contratti di durata*, *op. cit.*, 247 (cosicché in questa ipotesi il ripetersi «dell'adempimento per una certa durata è condizione perché il contratto produca l'effetto voluto dalle parti e soddisfi i bisogni che le spinsero a contrattare»).

<sup>(12)</sup> Così V. Salandra, *Contratti preparatori e contratti di coordinamento*, *RDComm*, 1940, I, 28.

<sup>(13)</sup> Cfr., la raccolta degli scritti di R. Coase, *Impresa, mercato e diritto*, a cura di M. Grillo, Il Mulino, 1995, spec. 145-146.

<sup>(14)</sup> Anche P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, *op. cit.*, 15-28, pone in luce la rilevanza del carattere della durata della prestazione nel senso di determinare l'*affidamento* del creditore nell'estensione nel tempo dell'obbligazione

<sup>(15)</sup> Ossia, non v'è alcuna ragione perché la ripetizione dell'opera avvenga solo "saltuariamente" o "periodicamente" (cfr. nota 8 che precede).

<sup>(16)</sup> È utile, qui, fare ancora cenno alle origini del dibattito sui contratti di durata e, in particolare, ricordare il confronto che vide contrapporsi lo stesso Giorgio Oppo e Alberto Asquini. Il secondo, favorevole alla tesi della configurabilità di una prestazione d'opera continuativa, richiamava, a proprio sostegno, esempi di contratti d'opera quali quelli riguardanti la cura delle malattie che mi affliggeranno in una annata, la discussione delle cause che promuoverò in un certo periodo, la riparazione di una palizzata che si guasterà in una stagione, un abbonamento di viaggio (cfr. A. Asquini, *Profili dell'impresa* (1943), ora in *Scritti giuridici*, III, Cedam, 1961, 36-37 e 49). Giorgio Oppo, pur concordando che in tali casi il tempo assume rilievo causale nel contenuto prestatore del rapporto, correttamente replicava che non di *opus* prestato continuativamente si tratta, bensì di più *opera* distinti, tanti quanti «verranno richiesti o si renderanno necessari durante il rapporto» (cfr. G. Oppo, *I contratti di durata*, *op. cit.*, 246).

#### 4. L'adempimento continuativo della prestazione di lavoro autonomo

Come premesso, al di là del mero problema applicativo, la distinzione tra adempimento istantaneo e adempimento continuativo della prestazione non è decisiva ai fini qualificatori per una ragione più radicale.

Iniziamo con il considerare qualche caso concreto che l'evoluzione dei modi di lavorare oggi offre<sup>(17)</sup>. Si prenda, ad esempio, in considerazione il contratto con il quale venga conferito l'incarico (per un certo periodo o a tempo indeterminato) di prestare, senza vincolo di subordinazione, un'attività avente ad oggetto il controllo della qualità dei prodotti aziendali, la gestione contabile dell'impresa o la vigilanza sul patrimonio aziendale. Oppure, per fare esempi solo relativamente più articolati, si prenda in considerazione un incarico di consulenza in materia di sicurezza del lavoro, con il quale il committente affida ad un esperto di monitorare l'evoluzione della scienza e della tecnica e di segnalare tempestivamente le nuove misure, i nuovi macchinari, i nuovi accorgimenti imposti o suggeriti dall'art. 2087 c.c., ovvero un incarico di consulenza in materia finanziaria avente ad oggetto l'analisi dell'andamento dei titoli e dei mercati.

In relazione ai casi ora esemplificati, non mi sembra scontato parlare di reiterazione di distinte prestazioni di *opera*. Anzi, sembra proprio che la prestazione di volta in volta concordata (di controllo, di gestione, di vigilanza, di consulenza) sia giuridicamente unica e continuativa<sup>(18)</sup>, e che, quindi, anch'essa sia illimitatamente divisibile *ratione temporis*<sup>(19)</sup>.

Ma la vera questione è che, anche volendo mantenere fermo il prevalente orientamento che nega la configurabilità giuridica di una prestazione unica e continuativa di lavoro autonomo, resta che, nei casi esemplificati, è evidente come *l'opus* abbia ad oggetto un risultato che non è materialmente distinguibile dall'attività prestata dal debitore della prestazione per adempiere alla sua obbligazione (ossia per realizzare il servizio pattuito)<sup>(20)</sup>.

Né, per superare tale indistinguibilità, è possibile fare ricorso al concetto di "risultato" atteso del creditore, perché, come è stato da tempo chiarito, anche

---

(17) Casi ben più complessi di quelli presi all'epoca in considerazione nel dibattito di cui si è detto nella nota che precede.

(18) Ciò, evidentemente, tenendo fermo che continuità della prestazione non equivale ad assenza di interruzioni, le quali, difatti, caratterizzano anche il contratto di lavoro subordinato (cfr. R. Pessi, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, *op. cit.*, 61 ss.; P. Ichino, *Il tempo della prestazione nei rapporti di lavoro*, *op. cit.*, 9-70; E. Ghera, *La qualificazione del contratto di lavoro subordinato: spunti teorici e criteri pratici*, in Aa.Vv., *Autonomia negoziale*, *op. cit.*, 5-7).

(19) Per usare la fortunata espressione di P. Ichino, *op. ult. cit.* 28 ss.

(20) Tanto più che nel nostro ordinamento, non esiste una definizione giuridica di "servizio": cfr. G. Alpa, *Dalle professioni liberali alle imprese di servizi. Le nuove professioni tra libertà dei privati e interesse pubblico*, in *Econ. e dir. del terziario*, 1990, 278 ss. Si veda, anche, G. Santini, *Commercio e servizi: due saggi di economia del diritto*, Il Mulino, 1988 (spec. 423 ss.). Del resto, se l'elaborazione della nozione giuridica di servizio è di origine dottrinale, va tenuto conto dell'ampiezza della sua portata, che è tale da ricomprendere «qualsiasi utilità che può essere creata, per un altro soggetto, purché diversa dalle opere e fornita di un immediato contenuto economico o almeno valutabile economicamente» (così D. Rubino, *Appalto privato*, in *Noviss. dig. it.*, 1957, 691).

l'adempimento dell'obbligazione del lavoratore subordinato è previsto in funzione di un risultato (e dà sempre luogo alla produzione di un risultato)<sup>(21)</sup>, mentre l'obbligazione del prestatore d'opera non è quella di "dare" una cosa<sup>(22)</sup>, ma di svolgere un'attività volta alla realizzazione di un bene materiale o di un servizio immateriale.

Da questo punto di vista, dunque, la classificazione dei contratti basata sulla distinzione tra adempimento continuativo e adempimento istantaneo riproduce, sotto un diverso profilo, problematiche analoghe a quelle cui si presta la distinzione tra obbligazioni di mezzi e obbligazioni di risultato<sup>(23)</sup>.

Ne deriva, in sostanza, che nel contratto di lavoro non è la definizione della prestazione in termini di *opus* o di attività l'elemento dal quale può discendere la qualificazione del contratto, la quale, invece, discende dalla sussistenza o no del vincolo della subordinazione da parte del prestatore. E, del resto, è questa, in definitiva, la ragione per la quale, lo stesso art. 2222 c.c., al fine di distinguere il contratto d'opera dal tipo *ex art.* 2094 c.c., deve fare riferimento all'inciso, altrimenti pleonastico, "senza vincolo di subordinazione".

## 5. Lavoro e impresa: dallo schema bipolare del Codice civile...

A questo punto, è necessario fare un rapido cenno anche alla sistematica del Codice civile per quanto riguarda il rapporto tra impresa e tipi contrattuali di lavoro<sup>(24)</sup>, sia pure limitatamente a ciò che appare utile per comprendere la successiva evoluzione dell'ordinamento.

Non v'è dubbio<sup>(25)</sup> che, nel disegno del legislatore codicistico, il "lavoro" nell'impresa è considerato, nella sua tipicità sociale, esclusivamente quello subordinato<sup>(26)</sup>.

---

(21) Cfr. M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, 279 ss.

(22) In tal senso, si distingue dalla vendita e dalla vendita di cosa futura (cfr. F. Santoro Passarelli, *op. cit.*, 983 ss.).

(23) Cfr. L. Nogler, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, RIDL, 1990, I, 195 ss. Sulla impossibilità di far coincidere la distinzione tra obbligazioni di mezzi e obbligazioni di risultato con la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, cfr., L. Mengoni, *Obbligazioni "di risultato" e obbligazioni "di mezzi"*, RDCComm, 1954, I, 191. Per la critica più radicale, che colpisce la stessa riconducibilità del lavoro subordinato ad una obbligazione di mezzi, ovvero di mera attività o comportamento, M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, *op. cit.*, 101, ss. Si veda, altresì, G. Suppiej, *La struttura del rapporto di lavoro*, Cedam, 1957, 81 ss.; R. Pessi, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, *op. cit.*, 35 ss.

(24) Fermo restando, peraltro, che nella stessa sistematica del codice il lavoro subordinato esiste anche al di fuori dell'impresa, onde il lavoro nell'impresa resta un'ipotesi, seppure particolarmente rilevante, della categoria più generale (cfr., per la sottolineatura di questo dato, S. Magrini, *Lavoro (contratto individuale)*, *Enc Dir.*, XXIII, 1973, 369 ss.).

(25) Come sottolineato da M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *q. Riv.*, 2019, 2,11-12.

(26) Tant'è vero che, nelle prime interpretazioni proposte con riguardo al requisito dell'organizzazione previsto dall'art. 2082 c.c., veniva affermato che esso doveva avere necessariamente ad oggetto, oltretutto mezzi, le energie dei lavoratori subordinati (cfr. A. Asquini, *Profili dell'impresa* (1943), *op. cit.*, 128 ss.). Va subito rilevato che tali interpretazioni sono, con il passare del tempo, divenute minoritarie, anche perché è prevalsa la tesi della non essenzialità dell'elemento dell'organizzazione del fattore umano, ai fini della configurazione dell'impresa: cfr. F. Galgano, *L'imprenditore*, Zanichelli, 1974, 12 ss.



Così come è indubitabile che gli artt. 2222 e segg., al fine di individuare e disciplinare il contratto d'opera, non hanno attribuito rilievo né all'esercizio professionale dell'attività del lavoratore autonomo<sup>(27)</sup>, né alla sua continuativa destinazione al servizio del medesimo committente<sup>(28)</sup>. In altri termini, utilizzando il linguaggio del legislatore più recente, si potrebbe dire che, disciplinando il contratto d'opera, il Codice pensava soltanto al lavoro autonomo "occasionale"<sup>(29)</sup>.

Pertanto, nella sistematica del Codice, le due figure generali del lavoro subordinato e del contratto d'opera risultano geometricamente contrapposte e speculari, essendo individuate mediante una tecnica che, al fine di rimarcare la reciproca distinzione, omette di considerare (e tiene fuori dagli schemi causali di entrambi) i tratti eventualmente comuni<sup>(30)</sup>.

Tuttavia, da ciò non può desumersi né il divieto, né la ontologica inconfigurabilità del lavoro autonomo continuativamente prestato a favore del medesimo committente. Ed infatti, da un lato, lo stesso Codice riconosce la libertà dei privati di stipulare contratti atipici "purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico" (art. 1322 c.c.). D'altro lato, nel libro IV, tra i contratti aventi una "disciplina particolare", ha previsto e regolato contratti di lavoro autonomo aventi ad oggetto prestazioni continuative di attività<sup>(31)</sup>, tra le quali anche le prestazioni di quella particolare

---

<sup>(27)</sup> Cfr. A. Torrente, *Commentario del codice civile*, Utet, 1962, libro V, 2 ss.; G. Giacobbe, *Lavoro autonomo, op. cit.*, 422.

<sup>(28)</sup> Cfr. G. Santoro Passarelli, *Il lavoro "parasubordinato"*, *op. cit.*, 47. Si veda, altresì, P. Rescigno, *Introduzione al codice civile*, Laterza, 1991, 191; Id. *Manuale del diritto privato italiano*, ESI, 1989, 964-965.

<sup>(29)</sup> È opportuno anche ricordare come, coerentemente con tale impostazione, il Titolo III del libro quinto del Codice Civile non preveda, né regoli, un potere di impartire istruzioni od ordini durante lo svolgimento del lavoro, prevedendo soltanto un potere di controllo della conformità dell'opera alle condizioni stabilite dal contratto (oltretutto alle "regole dell'arte") (art. 2224 c.c.). Potere che, evidentemente, attenendo alla verifica della regolarità dell'esecuzione, non può costituire, in senso pregnante, uno strumento di coordinamento (cfr. M. Dell'Olio, *I collaboratori dell'imprenditore*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, XV, I, Utet, 1986, 336-337).

<sup>(30)</sup> Si tratta di una normale applicazione della tecnica legislativa, poiché, com'è stato rilevato, solitamente «i caratteri che contraddistinguono i vari tipi non sono alternativi (non si escludono, cioè, a vicenda), il che rende più delicata la delimitazione dei confini dei tipi» (cfr. R. Sacco, *Autonomia contrattuale e tipi*, RTDPC, 1966, 803).

<sup>(31)</sup> Come il contratto di mandato (e le sue sottospecie della commissione e della spedizione), il quale può dare luogo anch'esso ad un rapporto di durata e ad una prestazione continuativa di lavoro autonomo (cfr. F. Messineo, *Manuale di diritto civile e commerciale*, II, 1943, 349; G. Oppo, *I contratti di durata, op. cit.*, 238, secondo il quale il mandato «ad amministrare» ha sempre carattere di rapporto di durata, non essendo necessario, a tal fine, che esso «si estenda a tutti gli affari del mandante»), in quanto può avere ad oggetto il compimento di «più atti giuridici» (art. 1703 Cod. Civ.) ed anche essere «generale» (art. 1709, co. 2, c.c.), oltretutto avere durata indeterminata (art. 1725, co. 2, c.c.). Come si evince dall'art. 1677 c.c., anche il contratto di appalto può avere ad oggetto una prestazione continuativa in senso tecnico (cfr. P. Ichino, *Il contratto di lavoro, op. cit.*, 262).

figura di stabile “*ausiliario*” dell’impresa<sup>(32)</sup>, rappresentata dall’agente di commercio, che già all’epoca aveva acquisito una sua tipicità sociale<sup>(33)</sup>.

## 6. Segue: ... al riconoscimento del lavoro autonomo continuativo da parte della legislazione successiva

La storia conferma pienamente questa ricostruzione. Sessanta anni (ed oltre) di legislazione post-codicistica<sup>(34)</sup> hanno espresso il chiaro riconoscimento della esistenza (e, quindi, della configurabilità) dei rapporti di collaborazione continuativa, prevalentemente o esclusivamente personale, prestata a favore del medesimo committente, “*anche se non a carattere subordinato*”<sup>(35)</sup> bensì in modo coordinato<sup>(36)</sup>.

Insieme a tanti dubbi interpretativi, questa legislazione fornisce delle chiarissime indicazioni di fondo.

In primo luogo, vi è la presa d’atto che dalla realtà dei rapporti economico-sociali emerge una varietà di modi di lavorare che non è riconducibile all’alternativa secca considerata dal Codice civile tra le due fattispecie dell’art. 2094 e dell’art. 2222. Più in particolare, viene preso atto e riconosciuto (quindi: legittimato) che anche il lavoro autonomo può essere continuativamente prestato al servizio di un singolo committente, escludendo così che il contratto di lavoro subordinato possa essere considerato il tipo esclusivo di acquisizione di attività lavorativa da parte dell’imprenditore<sup>(37)</sup>.

---

<sup>(32)</sup> Cfr. la Relazione al Codice civile ove veniva osservato che in considerazione della «stabile collaborazione che l’agente presta all’impresa del preponente» egli «costituisce un vero e proprio ausiliario» di questi, «anche se ha certi tratti di autonomia che rendono incompatibili la figura con quella dell’impiegato» (cfr. par. 192 della relazione al libro IV).

<sup>(33)</sup> È stato, infatti, rilevato che gli agenti di commercio costituiscono una particolare categoria di «locator operarum senza retribuzione» (così E. Zanelli, *Storia e teoria del rapporto di agenzia*, in *Studi urbinati*, XXXII, 1963-64, pag. 167) che, soltanto per ragioni storiche, è uscita dal lavoro subordinato (cfr. G. Ghezzi, *Del contratto di agenzia*, in *Commentario al Codice Civile*, A. Scialoja, G. Branca (diretto da), Zanichelli, Il Foro Italiano, 1970, 11 ss.).

<sup>(34)</sup> Le disposizioni che esprimono questo riconoscimento sono così numerose, e disseminate nei più eterogenei provvedimenti legislativi, che mi limito a richiamare tra le più conosciute: art. 2, l. n. 741/1959; art. 409, n. 3, c.p.c., come modificato dalla l. n. 533/1993; art. 49, d.p.r. n. 597 e art. 49, d.p.r. n. 917/1986 (richiamato anche dall’art. 5, d. lgs. n. 38/2001); art. 2, co. 26, l. n. 335/1995.

<sup>(35)</sup> Sulla rilevanza di tale inciso, cfr. R. Pessi, *Considerazioni sul rapporto di lavoro parasubordinato: individuazione di una fattispecie*, DL, 1980, 3, 358 ss. Ed infatti, se le parole “prestazione d’opera continuativa” avessero avuto riguardo all’adempimento istantaneo di un *opus perfectum*, secondo l’accezione tradizionale di risultato distinto dall’attività preparatoria alla sua realizzazione, l’assenza della subordinazione sarebbe stata implicita e tale da non richiedere una specifica previsione.

<sup>(36)</sup> Nitida fu l’intuizione di G. Santoro Passarelli, *Lavoro parasubordinato, op. cit.*, 114, il quale, muovendo dal confronto con gli artt. 1570 e 1677 c.c., osserva che «così come tra l’appalto e la somministrazione può collocarsi l’appalto continuativo di servizi, similmente può dirsi che l’alternativa tra locatio operis e locatio operarum può essere superata dall’individuazione del rapporto di lavoro parasubordinato».

<sup>(37)</sup> Perspicuamente, all’indomani dell’introduzione del rito speciale del lavoro, è stato anche osservato che, con l’art. 409, n. 3, c.p.c., «alla subordinazione si affianca la collaborazione del

Sotto questo profilo, è significativo che, nella formula descrittiva dei rapporti di cui trattasi, il legislatore abbia fatto ricorso allo stesso termine che è utilizzato dall'art. 2094 c.c. (rapporti di "collaborazione"). Non intendo con ciò riaprire la discussione sulla significatività o no di tale termine<sup>(38)</sup>, ma solo evidenziare come l'espressione cui il legislatore ha fatto ricorso per introdurre i caratteri che individuano la fattispecie (rapporti di collaborazione "che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale"), è identica (e questo è ciò che appare significativo) all'espressione che introduce i tratti caratteristici della fattispecie del lavoro subordinato<sup>(39)</sup>.

In altri termini, per quanto il termine "collaborazione" non abbia una sua propria capacità individuatrice né dell'una né dell'altra fattispecie, non si può non cogliere come esso designi, nel linguaggio del legislatore (ma anche, credo in un diffuso sentire comune), l'esistenza di un "ceppo" comune tra le due fattispecie che deriva dalla sua etimologia ("laborare cum" o "laborare con"). Ceppo comune che il Codice del 1942 non aveva certamente preso in considerazione quando ha disciplinato il tipo *ex art. 2222* che prescinde, come detto, da qualsiasi relazione tra committente e prestatore d'opera durante l'attività volta all'esecuzione della prestazione (salvo, si ribadisce, il "controllo" sulla conformità *ex art. 2224 c.c.*).

Diversamente dalla dottrina, il legislatore non si è posto il problema di sapere se tali rapporti abbiano ad oggetto o no prestazioni continuative in senso tecnico, perché l'esigenza che ha inteso soddisfare è quella di riconoscere uno specifico regime giuridico ai rapporti in questione esclusivamente a ragione del "lavoro" che vi è implicato, superando quel "vuoto" di considerazione e di disciplina derivante dalla regolazione codicistica del contratto d'opera.

Si può, dunque, ritenere che il carattere della continuità della collaborazione lavorativa non subordinata è, indifferentemente, riferibile sia alla mera continuità di fatto della attività preparatoria necessaria per l'adempimento istantaneo di un singolo *opus*, sia al contratto che abbia ad oggetto la ripetizione di *opera*, sia al contratto che abbia ad oggetto la prestazione di un servizio avente ad oggetto un *facere* continuativo come negli esempi che ho proposto<sup>(40)</sup>.

---

somministratore di energie di lavoro, l'una e l'altra inquadrate nel contratto di durata» (cfr. V. Andrioli - C. M. Barone - G. Pezzano - A. Proto Pisani, *Le controversie in materia di lavoro*, Zanichelli, 1974, 46).

<sup>(38)</sup> Cfr. L. Mengoni, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in Aa.Vv., *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, Giuffrè, 1965, 440-441; S. Magrini, *Lavoro (contratto individuale)*, *op. cit.*, 385 ss.

<sup>(39)</sup> Cfr. M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, *op. cit.*, 252 ss. È interessante osservare, peraltro, come la replica che egli formulava, in tale contesto, alla contrapposta tesi secondo cui l'impiego del termine "collaborazione" sarebbe giustificabile «solo in relazione alle ideologie corporative che ispirarono tale norma», è risultata storicamente vincente proprio per il fatto che a quel termine hanno fatto riferimento gli oltre sessant'anni di legislazione di cui si è detto, che con l'ideologia corporativa non hanno nulla a che fare.

<sup>(40)</sup> Cfr., per l'appartenenza al novero dei contratti di durata in senso stretto, M. Dell'Olio, *I soggetti e l'oggetto del rapporto di lavoro*, *op. cit.*, 15.

Peraltro, la configurabilità di “prestazioni di lavoro continuative” di natura autonoma (ancorché assimilate, per disciplina, al lavoro subordinato) è ora confermata dall’art. 2, d.lgs. n. 81/2015, secondo l’interpretazione – a mio avviso condivisibile<sup>(41)</sup> – data dalla, per ora, unica pronunzia della Cassazione<sup>(42)</sup> e dalla stessa Corte costituzionale con la recentissima sentenza del 9 maggio 2022, n. 113, la quale, implicitamente (ma chiaramente), esclude che tali collaborazioni configurino rapporti di lavoro dipendente<sup>(43)</sup>.

## 7. La positivizzazione del criterio del “coordinamento”

In secondo luogo, l’evoluzione della legge ha fatto propria, e quindi confermato, l’elaborazione della dottrina che già in precedenza aveva evidenziato come il lavoro autonomo, soprattutto se “continuativo” (ed a prescindere se la continuatività sia di fatto o di diritto), implichi una relazione tra le parti, che presuppone un “coordinamento”.

Non è necessario ripercorrere l’intenso dibattito, ancora vivo, sul significato da assegnare a tale elemento. Basti ricordare che le diverse tesi, pur diversamente articolate ed argomentate, sono riconducibili a quattro diverse prospettive: per alcuni è un potere del creditore della prestazione<sup>(44)</sup>; per altri un obbligo del debitore<sup>(45)</sup>; per altri ancora è realizzato dall’originario programma contrattuale<sup>(46)</sup>; per altri, infine, è il risultato del “costante” accordo tra le parti<sup>(47)</sup>.

Al riguardo, pur rilevando che questa ultima prospettiva è stata fatta propria dalla modifica apportata nel 2017 all’art. 409 c.p.c. (sulla quale si tornerà tra breve), a mio avviso è difficile dubitare che, prima di tale novella, il coordinamento non fosse oggetto di un potere del committente.

Già in linea di principio, è stato evidenziato che in tutti i contratti che prevedono «un’attività futura» vi è sempre una componente di indeterminatezza<sup>(48)</sup>, onde è naturale

---

(41) Cfr. G. Proia, *Il lavoro autonomo continuativo e le collaborazioni “organizzate”, tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, Aa.Vv., Giuseppe Santoro-Passarelli, *Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, Giappichelli, 2018, 501 ss., al quale rinvio anche per i richiami alle diverse proposte interpretative emerse in dottrina.

(42) Cfr., Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, e, al riguardo, G. Proia, *Le “collaborazioni organizzate” dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, DRI, 2020. Cfr., anche, M. T. Carinci, *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un’attività di lavoro*, *ivi*, 488.

(43) Cfr., in particolare, il paragrafo 7.2 della citata sentenza n. 113 del 2022.

(44) Cfr. M. Persiani, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, DL, 1998, 203 ss.

(45) Cfr. P. Sandulli, *Lavoro autonomo e parasubordinazione*, *op. cit.*, 1419 ss.

(46) Cfr. M. Pedrazzoli, *Prestazione di opera e parasubordinazione*, RIDL, 1984, I, 515.

(47) Cfr. G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, *op. cit.*, 66 ss.; M. Dell’Olio, *I collaboratori dell’imprenditore*, *op. cit.*, 335.

(48) Mette in luce questo profilo (analogamente a quanto fanno anche gli studi di analisi economica delle relazioni contrattuali) la sempre preziosa ricerca di V. Panuccio, *Le dichiarazioni non negoziali di volontà*, Giuffrè, Milano, 1959, 97, ove si evidenzia come «ogni obbligazione ha un margine di indeterminatezza, nel senso che la prestazione dedotta in obbligazione, per quanto possa essere precisata dalle parti, è sempre soltanto uno schema necessariamente incompleto di attività futura (praticamente, una attività futura non può essere mai del tutto prevista e predeterminata)».

che, per assolvere la funzione a cui il contratto è destinato, gli elementi non sufficientemente individuati nel contratto vengano specificati nella fase dell'esecuzione mediante l'esercizio del potere che compete al creditore della prestazione, in quanto titolare dell'interesse che la prestazione stessa è diretta a soddisfare<sup>(49)</sup>.

In particolare, l'esistenza del potere di ingerenza del creditore è stata riconosciuta dalla dottrina in relazione a qualsiasi rapporto di lavoro autonomo<sup>(50)</sup>, quindi anche nel contratto d'opera avente ad oggetto una prestazione ad adempimento istantaneo. Ancora più specificamente, il potere del committente di impartire istruzioni è previsto dal Codice civile con riferimento a diversi tipi di lavoro autonomo aventi una specifica disciplina<sup>51</sup>, e in particolare con riferimento a quel contratto di agenzia<sup>(52)</sup> che il legislatore post codicistico ha assunto come figura paradigmatica dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa<sup>(53)</sup>.

Tale ricostruzione, peraltro, è stata confermata anche, per ben due volte, dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, le quali, con riferimento ai rapporti di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. (prima della modifica del 2017), hanno avuto modo di evidenziare come si tratti di rapporti caratterizzati dall'assoggettamento «ad ingerenze o direttive altrui»<sup>(54)</sup>.

## **8. La legislazione più recente: le limitazioni al lavoro autonomo continuativo e le collaborazioni “organizzate dal committente” quanto alle “modalità di esecuzione”**

---

<sup>(49)</sup> Così, ancora, V. Panuccio, *op. cit.*, in particolare 96 (i contratti di durata, essendo caratterizzati da una «indeterminazione essenziale», «per assolvere la funzione a cui sono destinati, debbono essere integrati via via, necessariamente ed insostituibilmente, dalle dichiarazioni determinative del titolare del diritto») e 120 («è giusto che le attività di cooperazione siano dirette e orientate preliminarmente dalla volontà del creditore, il quale come portatore degli interessi protetti è il più legittimato a stabilire in qual modo quelle attività debbano essere svolte perché gli interessi siano meglio garantiti e soddisfatti»).

<sup>(50)</sup> Cfr. R. Scognamiglio, *Lezioni di diritto del lavoro*, Cacucci, 1963, 49, secondo cui «in ogni rapporto relativo ad una prestazione di lavoro – anche se autonomo – la posizione attiva del creditore tende ad ampliarsi ed accentuarsi in qualche misura, e correlativamente si aggrava il vincolo del prestatore».

<sup>(51)</sup> Nel mandato, in particolare, è previsto che il prestatore d'opera deve attenersi alle «istruzioni ricevute», salva soltanto l'ipotesi in cui «circostanze ignote al mandante, e tali che non possano essergli comunicate in tempo, facciano ragionevolmente ritenere che lo stesso mandante avrebbe dato la sua approvazione» (art. 1711, co. 2, c.c.). Il potere di impartire “disposizioni” o “istruzioni” è previsto anche nelle sottospecie del mandato, ossia nel contratto di commissione (arg. ex art. 1732, co. 1 e 1735, co. 1, c.c.) e nel contratto di spedizione (art. 1739, co. 1, c.c.).

<sup>(52)</sup> Nel quale è previsto l'obbligo del prestatore di «adempiere l'incarico affidatogli in conformità delle istruzioni ricevute», oltreché di «fornire al preponente le informazioni riguardanti le condizioni del mercato nella zona assegnatagli» (art. 1746 c.c.).

<sup>(53)</sup> Cfr. M. Persiani, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, *op. cit.*, 203 ss.; G. Santoro Passarelli, *Il lavoro parasubordinato*, *op. cit.*, 59; G. Perone, *Il nuovo processo del lavoro*, *op. cit.*, 35. Pienamente d'accordo su tale aspetto, pur nell'ambito di una ricostruzione delle fattispecie contrattuali di lavoro del tutto diversa (sulla quale si veda il par. 10 che segue), V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, *op. cit.*, 184.

<sup>(54)</sup> Così Cass. Sez. Un. 20 gennaio 2017, n. 1545 (punto 3.4); nello stesso senso la sentenza n. 10680 del 1994.

A cavallo del nuovo secolo, sono diventati evidenti (o meglio, più evidenti) due problemi: a) una anomala diffusione dei rapporti di lavoro autonomo continuativo, almeno in parte utilizzati per mascherare lavoro subordinato; b) la necessità di apprestare adeguate tutele per il lavoro autonomo “genuino”, così come costituzionalmente imposto (dagli artt. 3, secondo comma, e 35 primo comma).

A quest’ultimo riguardo, si può registrare una linea di interventi con i quali, sia pure disordinatamente, è stata avviata la costruzione di un sistema che potremmo chiamare di “tutele crescenti”<sup>(55)</sup>, nel senso che prevede tutele differenziate (e, appunto, di crescente intensità) per il lavoro autonomo “senza aggettivi”<sup>(56)</sup>, per il lavoro autonomo “continuativo”<sup>(57)</sup> e, in modo ancora più specifico, per il lavoro autonomo “continuativo e coordinato”<sup>(58)</sup> (confermando così, peraltro, la legittimazione di quest’ultimo).

Allo stesso tempo, però, per rispondere all’esigenza di contrastare il falso lavoro autonomo, il legislatore – non riuscendo a reprimerlo sul piano dell’attività di vigilanza – si è orientato nella direzione di introdurre dei limiti alla libertà dei privati<sup>(59)</sup> di instaurare rapporti di collaborazione continuativa non subordinata<sup>(60)</sup>.

In questo senso, va interpretata la modifica dell’art. 409, n. 3, c.p.c., la quale, stabilendo che “le modalità di coordinamento” devono essere “stabilite di comune accordo dalle parti”, impedisce che nel lavoro autonomo continuativo il committente possa esercitare qualsiasi ingerenza nella fase dello svolgimento del rapporto<sup>(61)</sup>, come invece, in mancanza della modifica, sarebbe consentito dal sistema<sup>(62)</sup>.

Nello stesso senso, opera l’art. 2, d. lgs. n. 81/2015, che impone una tendenziale identità di disciplina tra il lavoro subordinato e i rapporti che, pur avendo tratti con esso comuni, sono e restano di lavoro autonomo<sup>(63)</sup>. Ed invero, anche se correttamente è stato

---

<sup>(55)</sup> Anche se, ovviamente, in questo contesto, l’espressione non ha nulla a che fare con l’ipocrita definizione del d. lgs. n. 23/2015.

<sup>(56)</sup> Cfr. artt. 2, 3 (commi 1, 2 e 4), 4, 9, 10 e 14 (comma 3) della legge n. 81/2017.

<sup>(57)</sup> Cfr. artt. 3 (comma 1) e 14 (comma 1) l. n. 81/2017.

<sup>(58)</sup> Cfr. art. 15, d. lgs. n. 22/2015, art. 8 (commi 4-7 e 10), l. n. 81/2017, art. 27 ss., l. n. 27/2020.

<sup>(59)</sup> La prima disciplina limitativa è individuabile nell’obbligo di ricondurre tali rapporti entro i requisiti e i vincoli previsti dalla disciplina del lavoro a progetto (artt. 61 e segg. d. lgs. n. 276/2003). Ma si veda, anche, l’art. 1, commi 23-26, l. n. 92/2012 (nonché, per le pubbliche amministrazioni, l’art. 7, commi 5-bis e 6, d. lgs. n. 165/2001).

<sup>(60)</sup> Sul punto rinvio a G. Proia, *Il lavoratore autonomo continuativo e le collaborazioni “organizzate” tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, op. cit.; G. Proia, *Le “collaborazioni organizzate” del committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, op. cit., 508.

<sup>(61)</sup> Si veda, però, M. Persiani, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, ADL, 2015, 6, I, 1257 ss.; U. Carabelli, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, 2018, 41 ss.; C. Pisani, *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in RIDL, 2018, I, pp. 43 ss.

<sup>(62)</sup> Per le ragioni sinteticamente esposte nel paragrafo che precede, e, in particolare, in forza dell’orientamento nomofilattico delle Sezioni Unite, ivi richiamato. In questo senso, il nuovo art. 409, n. 3, c.p.c. può dirsi “asistemático”, come appare evidente anche mettendolo a confronto con l’art. 47-bis, d. lgs. n. 81/2015, di cui si dirà tra breve.

<sup>(63)</sup> Cfr., ancora, Cass. n. 1663 del 2020 e C. Cost. n. 113 del 2022.

osservato che non si tratta di vera identità di disciplina<sup>(64)</sup>, e ciò conferma la non riconducibilità della fattispecie delle collaborazioni “organizzate” nella fattispecie della subordinazione, l’ampiezza della estensione (alla prima) delle tutele (della seconda) realizza una notevole limitazione della libertà negoziale delle parti che intendono instaurare rapporti di lavoro che subordinati non sono. Tra l’altro, l’accertamento giudiziale della estensione della disciplina del lavoro subordinato implica che l’alterazione del regolamento negoziale voluto dalle parti possa incidere anche sulla posizione debitoria del collaboratore, facendo sorgere a suo carico obbligazioni corrispondenti ai diritti che gli sono riconosciuti<sup>(65)</sup>.

È chiaro, in altri termini, che la nuova fattispecie delle collaborazioni organizzate è stata creata dal legislatore non per mettere a disposizione dell’autonomia privata un nuovo tipo contrattuale con il quale liberamente regolare le proprie relazioni di lavoro, bensì per rendere imperativamente applicabile la disciplina del lavoro subordinato in quei rapporti nei quali sia incerta o difficoltosa la qualificazione del rapporto all’interno dei tipi legali già esistenti, così però venendo ad alterare anche il regolamento negoziale di contratti di lavoro genuinamente autonomo.

L’effetto limitativo della libertà negoziale è stato, inoltre, accentuato da entrambe le modifiche che il d.l. n.101/2019 ha apportato alla fattispecie delle collaborazioni organizzate.

Da un lato, il riferimento alla prestazione prevalentemente (e non più esclusivamente) personale introduce un elemento che, secondo parte della dottrina<sup>(66)</sup>, è incompatibile con il tipo legale del lavoro subordinato, e comunque non è comunemente rilevabile nel suo tipo sociale<sup>(67)</sup>.

Dall’altro, l’eliminazione dell’inciso “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” comporta che l’organizzazione del committente (dalla quale è fatta discendere l’assimilazione, *quoad effectum*, del lavoro autonomo continuativo al lavoro subordinato) può riguardare qualsiasi “modalità di esecuzione della prestazione”.

---

<sup>(64)</sup> Sia perché al lavoro subordinato non si applica la disciplina delle collaborazioni organizzate di cui all’art. 2, secondo comma, del d.lgs. n. 81/2015, sia perché l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate è sottoposta pur sempre al limite della “compatibilità”. Sul tema, cfr. R. Pessi, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, WP CSDLE, It. n. 282/2015; A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate (nota a Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663)*, DRI, 2020, n. 1. In senso contrario, M. Magnani, *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, WP CSDLE, It. n. 294/2016, 12 ss.; G. Santoro Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, op. cit., 7.

<sup>(65)</sup> Come, ad esempio, per restare in tema, l’obbligo del rispetto di un orario di lavoro.

<sup>(66)</sup> Cfr. M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclotattori*, op. cit., 44.

<sup>(67)</sup> In particolare, mettono in rilievo la difficile conciliabilità della solo prevalente personalità della prestazione con l’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, C. Pisani, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, ADL, 2019, 1202; A. Perulli, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al d. lgs. n. 81/2015*, RIDL, 2019, III, 163 ss. Di «inedita sovrapposizione» tra «il piccolo imprenditore e la disciplina del lavoro subordinato» parla anche O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, DRI, 2020, 374.

Riprendendo una valutazione di insieme, quindi, emerge che anche l'indirizzo più recente della legislazione riconosce la configurabilità del lavoro autonomo continuativamente prestato a favore del medesimo committente, ma limita la disponibilità delle parti in ordine alla disciplina applicabile.

Inoltre, e per ciò che più rileva ai nostri fini, emerge un'ulteriore conferma della compatibilità del lavoro autonomo con il potere del committente di "ingerire" sulle "modalità di esecuzione" della prestazione dovuta.

E sottolineo che l'"ingerenza" deriva dall'esercizio di un potere giuridico del committente, e non dalla «portata formattante» della sua organizzazione<sup>(68)</sup>, non solo perché tale "portata", anche a voler condividere l'opinione che l'ha proposta, sarebbe comunque il risultato dell'esercizio di un potere giuridico di chi crea e modifica l'organizzazione<sup>(69)</sup>, ma anche perché non è corretto sovrapporre una struttura logica creata dall'interprete al preciso dispositivo normativo, il quale attribuisce rilievo alle modalità di esecuzione che "sono organizzate dal committente" (e non già alle modalità di esecuzione che sono "organizzate" dall'"organizzazione" esistente).

Si deve, allora, ritenere che l'"organizzazione" da parte del committente non è altro che un sinonimo di "ingerenza" o del più utilizzato "coordinamento" (sempre e solo riferito non al contenuto della prestazione, ma alle "modalità di esecuzione"), sinonimo della cui introduzione non si avvertiva alcuna necessità (che, anzi, ha solo creato inutile confusione nel dibattito scientifico), e che è stato utilizzato dal legislatore per individuare la fattispecie nelle quali ha ritenuto necessario operare la già ricordata estensione delle tutele del lavoro subordinato.

Estensione, a mio avviso, non sufficientemente delimitata nel suo campo di applicazione, soprattutto perché, come detto, con le modifiche del d. l. n. 101/2019, essa opera anche in relazione a prestazioni non esclusivamente personali e nelle quali le modalità di tempo e luogo di esecuzione possono essere liberamente determinate dal prestatore.

## **9. La tutela del lavoro autonomo dei *riders* le cui "modalità di esecuzione" sono determinate mediante piattaforme digitali.**

Resta di difficile lettura, per unanime valutazione della dottrina<sup>(70)</sup>, la disciplina introdotta per la "tutela del lavoro tramite piattaforme digitali" (secondo la rubrica del Capo

---

<sup>(68)</sup> Il riferimento è alle tesi sviluppate da A. Perulli nei suoi numerosi scritti sull'argomento, tra i quali, il già citato *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al d. lgs. n. 81/2015, op. cit.*, 167.

<sup>(69)</sup> Tant'è che anche l'Autore citato nella nota che precede deve comunque rivolgere il suo impegno alla ricerca della natura e dei caratteri distintivi del potere (del committente) dal cui esercizio le modalità di esecuzione delle prestazioni sono organizzate (cfr. ancora, A. Perulli, *op. ult. cit.*).

<sup>(70)</sup> Cfr., tra i numerosi contributi, G. Santoro Passarelli, *Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders*, *DRI*, 2021, 1, 111 ss.; F. Carinci, *Il percorso giurisprudenziale sui "rider"*. *Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, *ADL*, 2021, 1 ss.; C. De Marco, A. Garilli, *L'enigma qualificatorio dei "riders"*. *Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, *DML*, 2021, 1 ss.; A. Perulli, *Il "rider"*



V-bis, d. lgs. n. 81/2015, inserito dallo stesso d. l. n. 101/2019), ma in realtà destinata a regolare i rapporti dei soli *riders* “lavoratori autonomi” (come chiarisce il primo comma dell’art. 47-bis).

Senza richiamare qui tutti i problemi interpretativi che essa pone, ciò che va evidenziato ai nostri fini è, ancora, l’ennesima, esplicita conferma della compatibilità del lavoro autonomo con l’ingerenza da parte del committente, essendo espressamente precisato che questi può determinare, mediante le piattaforme digitali da lui utilizzate, “le modalità di esecuzione della prestazione” (art. 47-bis, secondo comma).

Lo studioso del diritto positivo non può “derubricare” una tale disposizione al rango dell’irrelevanza, anche perché essa è pienamente coerente con il sistema nel suo complesso, e cioè, come detto, sia con le disposizioni del Codice civile che riconoscono nei contratti di lavoro autonomo aventi una disciplina “particolare” nel Libro IV un potere del committente di impartire istruzioni ed ordini al prestatore d’opera, sia con la elaborazione dottrinale e giurisprudenziale che riconosce un analogo potere del committente in tutti i contratti di lavoro autonomo, anche laddove esso non sia espressamente previsto dalla legge<sup>(71)</sup>.

Peraltro, la pur plausibile proposta di considerare il Capo V-bis, d. lgs. n. 81/2015 riferito alla sola ipotesi del *rider* che presti di volta in volta un singolo *opus*<sup>(72)</sup> non incide su un ulteriore rilievo che è comunque ricavabile da tale disciplina, ossia il rilievo preminente che essa riconosce non all’adempimento istantaneo dell’*opus*, bensì al “lavoro” in sé, allo svolgimento del “rapporto” ed alle sue modalità “temporali”.

Basti richiamare al riguardo: il riferimento al “contratto di lavoro” e al “rapporto di lavoro” (art. 47-ter, primo e terzo comma); la previsione del diritto dei lavoratori di “ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza” (art. 47-ter, primo comma); il riconoscimento al lavoratore di una indennità risarcitoria commisurata (“di entità non superiore”) ai compensi percepiti “nell’ultimo anno”, nel caso di mancanza della prova scritta del contratto di lavoro o di violazione del diritto alle informazioni di cui si è detto (art. 47-ter, secondo comma). Inoltre, dal difetto della stipula del contratto scritto deriva anche il diritto ad un “compenso minimo” determinato non in base all’adempimento dell’opus bensì all’“orario” (art. 47-quater, secondo comma), fermo restando, in ogni caso, il diritto ad un’indennità integrativa per il “lavoro” svolto in tempi e condizioni disagiate (art. 47-quater, terzo comma).

---

*di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà, Nota a sentenza Tribunale civile Palermo sezione lavoro 24 novembre 2020, n. 3570, ADL, 2021, 1, 37 ss.; A. Riccobono, Lavoro su piattaforma e qualificazione dei “riders”: una “pedalata” verso la subordinazione, RGL, 2021, II, 241, ss.*

<sup>(71)</sup> Cfr. par. 7.

<sup>(72)</sup> Cfr. G. Santoro Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020, op. cit.*, 10; A. Perulli, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi, WPCSDLE, 410/2020, 60*; O. Mazzotta, *L’inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali, Labor, 2020, 1, 25*. Si veda, però, F. Carinci, *L’art. 2 d. lgs. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, LDE, 2020, 1, 20*; P. Passalacqua, *Spunti della sentenza della Cassazione sui ciclofattorini di Foodora, MGL, 2020, 158*.

## 10. “Continuità” di fatto, “alienazione” del tempo e “disponibilità”

Se la “continuatività” (in senso giuridico) della prestazione non è elemento idoneo a demarcare il confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo<sup>(73)</sup>, non lo è, *a fortiori*, nemmeno l’elemento della “continuità” (di fatto), pur variamente declinato in termini di alienazione del tempo di vita<sup>(74)</sup>, dello “stare” o del “mettersi a disposizione”<sup>(75)</sup>, o come indice dell’inserimento nell’impresa<sup>(76)</sup>.

Al riguardo, nel fare rinvio alle condivisibili obiezioni che a tali concezioni sono state già mosse<sup>(77)</sup>, mi limito a ricordare, sotto il profilo della rilevanza del tempo in sé considerato, come lo svolgimento di attività lavorativa possa essere ricondotto nella fattispecie della subordinazione anche in rapporti di brevissima durata (si pensi al cameriere “*extra*” dei servizi di ristorazione e alle prestazioni discontinue nel lavoro intermittente), mentre servizi prestati dal lavoratore autonomo possono essere stabilmente utilizzati per integrare l’organizzazione del committente<sup>(78)</sup>. Si ripropone qui l’esempio del tecnico informatico che, nell’ambito di un contratto di assistenza (sia se implicante un *facere* continuativo sia se implicante la mera reiterazione di *opera*), si obblighi ad effettuare tanti interventi quanti «verranno richiesti o si renderanno necessari durante il rapporto» (per usare le parole di Giorgio Oppo)<sup>(79)</sup>, essendo, peraltro, compatibile con la natura autonoma di tale incarico anche l’ulteriore obbligo di effettuare l’intervento entro un determinato tempo dalla richiesta del committente. Ed ancora, può rilevarsi che pure l’agente di commercio pone, sociologicamente, le proprie energie e il proprio tempo al servizio dell’impresa del preponente, ma ciò che ne fa, giuridicamente, un lavoratore autonomo è il diverso potere che il creditore della prestazione esercita sull’esecuzione di quest’ultima.

---

<sup>(73)</sup> Cfr., par. n. 4 e n. 6.

<sup>(74)</sup> Si veda, nell’ambito di una ricostruzione volta ad individuare nel tempo “*la sostanza oggettiva del contratto*”, V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, *op. cit.*, 188. Il riferimento alla “*disponibilità del comportamento del lavoratore nel tempo*” è, da ultimo ripreso da O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, *op. cit.*, 36 ss., anche al fine di individuare il *discrimen* tra lavoro subordinato e collaborazioni organizzate.

<sup>(75)</sup> Cfr. M. Grandi, voce *Rapporto – II) Rapporto di lavoro*, *Enc. Dir.*, vol. XXXVIII, 1987, 313 ss.; E. Ghera, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Percorsi di diritto del lavoro*, a cura di D. Garofalo - M. Ricci, Cacucci, 2006, 323 ss.; U. Carabelli, *Subordinazione, organizzazione e nuovi modelli di lavoro: una rilettura del vincolo collaborativo di cui all’art. 2094 c.c., ivi*, 347 ss.

<sup>(76)</sup> Cfr., sulle origini della fortunata teorica di derivazione tedesca, ripresa dalla dottrina successiva in diverse e nuove prospettive, P. Greco, *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di diritto civile italiano*, Utet, 1939, 57 ss.

<sup>(77)</sup> Si vedano L. Spagnuolo Vigorita, *Riflessioni in tema di continuità, impresa, rapporto di lavoro*, *RDC*, 1969, I, 545 ss.; P. Ichino, *Contratto di lavoro*, *op. cit.*, 271 ss. In particolare, sotto il profilo che il dato normativo presuppone una effettiva prestazione di lavoro, G. Ghezzi, *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, *Giuffrè*, 1965, 39 ss., e, sotto il profilo della necessità della determinatezza (o determinabilità) dell’oggetto contrattuale, G. Giugni, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, *Jovene*, 1963, 229 ss.

<sup>(78)</sup> Dal che, peraltro, deriva anche la obiezione alla tesi della cd. “doppia alienità”, posto che anche nei contratti di cui trattasi, aventi ad oggetto la prestazione di attività, è configurabile l’acquisizione originaria del prodotto del lavoro da parte del creditore della prestazione (cfr. P. Ichino, *Il tempo di lavoro*, *op. cit.*, 56).

<sup>(79)</sup> Ricordate nella nota n. 16.

Soprattutto, le concezioni dalle quali si dissente appaiono riduttive (e, quindi, inadeguate) perché, se dal contratto di lavoro deriva *anche* un obbligo di disponibilità, questa è solo una componente della principale obbligazione contrattuale, che ha ad oggetto non la mera “cessione di tempo”, bensì la prestazione di lavoro subordinato.

Più in generale, quelle concezioni, legate ad un’idea del lavoro come “espropriazione” del tempo di vita del lavoratore, non considerano che l’originario modello capitalistico di produzione, che certo non è venuto meno e si è semmai trasformato e per tanti versi rafforzato, è stato da tempo ricondotto dagli ordinamenti più evoluti all’interno di sistemi di economia sociale di mercato che, sia pure in una laboriosa e difficile opera di bilanciamento, assegnano al lavoro un senso giuridico ben diverso da quello delle origini.

Per restare al nostro ordinamento, il lavoro non può essere ridotto a tempo “espropriato” alla persona, in quanto esso è, prima di tutto, il fondamento della Repubblica e il motore della emancipazione individuale e del progresso della intera collettività (artt. 1, 3 co. 2, e 4, co. 2, Cost.). Per concretizzare questi principi fondamentali, alla persona è riconosciuto il diritto a che le istituzioni pubbliche promuovano la sua occupazione ed a che l’esercizio dell’impresa non comprometta la sua “*libertà, dignità e sicurezza*” (art. 4, co. 1, e 41, co. 2, Cost.).

Dal contratto di lavoro subordinato, dunque, non deriva solo l’obbligo di lavorare, ma anche il *diritto* di lavorare, in quanto strumento di emancipazione, di esplicazione della personalità e di affermazione della dignità del lavoratore.

Dunque, si può discutere della efficacia delle misure con le quali la legge ordinaria realizza il disegno costituzionale, proporre un diverso bilanciamento degli interessi del lavoro e di quelli dell’impresa, realizzare una diversa disciplina dei tempi di lavoro, promuovere un progresso più marcato nell’opera di conciliazione di questi con i tempi di vita. Ma non si può dubitare che proprio la concezione che intende circoscrivere il significato del lavoro alla semplice messa a disposizione di energie risulta largamente inadeguata ai nuovi valori fatti propri dalla Costituzione e dalla stessa coscienza sociale.

Né tali considerazioni possono essere superate traendo spunto dall’incremento dei tempi di disponibilità che, pur non essendo riconosciuti come “orario di lavoro effettivo”<sup>(80)</sup>, sono richiesti al lavoratore subordinato da quegli indirizzi di politica legislativa che hanno rafforzato i poteri di distribuzione e di variazione dell’orario di lavoro effettivo<sup>(81)</sup>.

Come tutte le obbligazioni tipiche dei contratti regolati dalla legge, è la legge stessa e (entro gli schemi e i limiti da essa individuati) l’autonomia negoziale che individuano la prestazione oggetto del contratto. Dunque, è il diritto (e solo il diritto) che valuta l’eventuale

---

<sup>(80)</sup> La cui nozione, peraltro, è costantemente sottoposta al “controllo” della Corte di Giustizia (cfr., da ultimo, la sentenza 28 ottobre 2021, C. 909-19).

<sup>(81)</sup> Cfr., ancora, V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, *op. cit.* 225 ss. Comunque, per una valutazione di tale evoluzione della legge, si rinvia al paragrafo che segue.

rilevanza giuridica dei tempi di disponibilità richiesti al lavoratore<sup>(82)</sup>. Ed è sempre il diritto (e solo il diritto) che stabilisce quando la disponibilità sia lavoro effettivo, oppure quando, pur non essendo tale, sia idonea a produrre altri effetti giuridici, oppure, infine, quando non abbia alcun rilievo giuridico<sup>(83)</sup>.

Del resto, *mutatis mutandis*, lo stesso principio vale per la nozione di tempo libero. Se gli studi filosofici e sociologici ne propongono le definizioni più svariate<sup>(84)</sup>, per il diritto (più precisamente: per il diritto del lavoro) quella nozione coincide con l'insieme dei tempi sottratti all'obbligazione di lavorare che sono previsti dalle fonti eteronome (norme europee, diritto interno e contrattazione collettiva)<sup>(85)</sup> e da eventuali accordi individuali, fermo restando che durante tali tempi possono operare altre obbligazioni del lavoratore che non pregiudichino il riposo e che diano luogo a meccanismi compensativi<sup>(86)</sup>.

Diversamente ragionando, ossia ove si prescindano dalle valutazioni operate dall'ordinamento, ogni discorso sui tempi di disponibilità volto ad estendere (o ad assorbire in essi) la nozione di "lavoro effettivo" si traduce o nel richiamo ad un concetto indistinto, ovvero in una pur legittima richiesta di adeguamento del diritto positivo<sup>(87)</sup>.

## 11. La disponibilità e la variabilità dei tempi di lavoro

In effetti, dallo tsunami dei rivolgimenti prodotti dalla globalizzazione e dal progresso tecnologico, uno degli effetti più appariscenti è la frantumazione della tendenziale uniformità e fissità degli orari di lavoro. In particolare, è emerso un significativo incremento della variabilità (nel *quantum* e nella collocazione) dei tempi di svolgimento della prestazione (consentita dalle riforme degli ultimi decenni) e la "porosità" della linea di demarcazione tra

---

<sup>(82)</sup> E di ciò, del resto, dà correttamente atto anche Bavaro quando ricorda che l'effettività del lavoro «non è un connotato in rerum natura del tempo dedotto nel contratto ma è un dispositivo normativo» (cfr. V. Bavaro, *Sul concetto giuridico di "tempo del lavoro" (a proposito di ciclofattorini)*, *Labor*, 2020, 685).

<sup>(83)</sup> Cfr. V. Ferrante, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, *op. cit.*, 248, secondo cui «ove dunque si collochi la questione nella giusta prospettiva, apparirà chiaro come il legislatore, nella sua opera di definizione normativa del tempo di lavoro, non possa spingersi oltre la nozione di prestazione, quale attività che determina la soluzione dell'obbligazione».

<sup>(84)</sup> Come ben evidenziato da A. Occhino, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, *op. cit.*, 8 ss.

<sup>(85)</sup> Nello stesso ordine di idee, A. Occhino, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, *op. cit.*, 16; V. Ferrante, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, *op. cit.*, 172; E. Gagnoli, *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, *op. cit.*, 467 ss., che ha coniato la suggestiva espressione di «tempo vuoto».

<sup>(86)</sup> Come nel caso della cd. "reperibilità", o della "disponibilità" prevista in una delle due versioni del contratto di lavoro intermittente. Con riferimento al tempo coinvolto da tali ultime obbligazioni, e solo con riferimento ad esso, si può parlare di un "tempo terzo" giuridicamente rilevante che non è né di lavoro effettivo né tempo (completamente) libero. Al riguardo, G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolamentazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, *op. cit.*

<sup>(87)</sup> E qui si incrocia la prospettiva *de iure condendo* dei tempi "chois" e dei tempi "liberati" delle obbligazioni di lavoro (cfr. A. Supiot, *Temps de travail: pour une concordance des temps*, *DS*, 1995, 947 ss.; Id., *Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Dalloz, 1999; Id., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, *DRI*, 2000, 2, 217 ss.)

tempo di lavoro e tempo di non lavoro (favorita dalle potenzialità insite nei nuovi strumenti telematici ed elettronici)<sup>(88)</sup>.

Tuttavia, se da ciò deriva una pericolosa insidia per gli spazi di vita privata del lavoratore e per i diritti ad essa collegati, non ne consegue anche una alterazione della funzione del tempo nella struttura obbligatoria del contratto di lavoro. L'evoluzione della legge, invero, realizza semplicemente un diverso rapporto tra le fonti eteronome e l'autonomia privata individuale, rafforzando nel complesso il potere del datore di lavoro<sup>(89)</sup> relativo alla gestione temporale della prestazione di lavoro. Ma la natura del potere datoriale non ne esce qualitativamente modificata, così come non viene alterata la natura dello stato di soggezione del lavoratore, che nasce dal contratto e resta individuato dall'assetto delle obbligazioni che ne derivano.

Peraltro, non è neppure esatto “leggere” l'evoluzione dell'ordinamento esclusivamente nei termini di mero incremento della “disponibilità” del tempo da parte dell'impresa. Anzitutto, per una valutazione complessiva, non ci si deve limitare a considerare i profili più discussi del d.lgs. n. 66 del 2003, quali il limite solo indiretto alla durata massima dell'orario giornaliero, il calcolo multiperiodale dell'orario settimanale, e le conseguenze che ne derivano sul ricorso allo straordinario. Si deve anche considerare che tali elementi di flessibilità “pro impresa” si inseriscono in un contesto evolutivo che ha significativamente ridotto la quantità della prestazione di lavoro dovuta (passando dalle 48 ore settimanali del 1923 alle 40 ore del 1997 nonché incrementando la durata minima legale delle ferie (art. 10 d. lgs. n. 66/2003).

Soprattutto, va considerato che il rafforzamento del potere del datore di lavoro di variare il *quantum* e il *quando* della prestazione si colloca nell'ambito di un quadro legale che, non diversamente dal passato, sottopone quel potere ad una “rete” di limiti, la quale, inoltre, è “affiancata”, più che nel passato, dal riconoscimento dei diritti della persona del lavoratore, secondo una linea direttrice che, nel complesso, è di sicuro progresso. Linea direttrice che, da ultimo, si avvia ad introdurre una disciplina dei diritti di informazione in materia di condizioni contrattuali, la quale, anche nel caso in cui il rapporto di lavoro sia caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, obbliga il datore di lavoro ad indicare preventivamente le fasce orarie di giorni specificati durante le quali le prestazioni saranno svolte, nonché il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa<sup>(90)</sup>.

In sostanza, mentre all'origine i riposi del lavoratore erano probabilmente «stabiliti all'esclusivo fine di rigenerare le energie dei lavoratori in vista della successiva ripresa

---

<sup>(88)</sup> Per un esame approfondito e puntuale, si rinvia agli articoli pubblicati su fascicolo della Rivista.

<sup>(89)</sup> Già riconosciuto dagli artt. 2086, 2094 e 2104 c.c. (cfr. V. Ferrante, *Il tempo di lavoro*, op. cit., 272 ss.). Si veda, però, di diverso avviso, P. Ichino, *Il tempo della prestazione*, op. cit., 143 ss. Dubbi anche da A. Topo, *Spunti per una disciplina unitaria del tempo di lavoro (tempo pieno e tempo parziale a confronto)*, LG, 2005, 213 ss.

<sup>(90)</sup> Così, in attuazione della direttiva 2019/1152/UE, l'art. 4, lett. a), dello schema di decreto legislativo trasmesso alla Presidenza della Camera dei deputati il 1° aprile 2022.

dell'attività lavorativa»<sup>(91)</sup>, lo sviluppo successivo della legislazione è ispirato non solo ai principi di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore<sup>(92)</sup>, ma anche all'obiettivo di promuovere ulteriori interessi personali del lavoratore stesso, e di garantire i tempi di libertà dal lavoro.

È stata, così, introdotta, e gradualmente incrementata, una serie di diritti a congedi, permessi ed aspettative giustificati da interessi ed esigenze personali del lavoratore<sup>(93)</sup>. In particolare, in relazione al ruolo che la persona occupa nella famiglia, si è passati dalla sola tutela della lavoratrice madre (l. n. 1204/1971) alla tutela dei lavoratori che assistono persone disabili (l. n. 104/1992) per poi avviare una più ampia politica diretta alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, (l. n. 53/2000 e d. lgs. n. 80/2015), che, pur ritenuta da molti insufficiente<sup>(94)</sup>, ha già registrato significativi avanzamenti<sup>(95)</sup>, anche nella prospettiva di realizzare in positivo (e, quindi, non solo mediante la fissazione di limiti al potere datoriale) la “liberazione” del tempo di vita dalle obbligazioni di lavoro<sup>(96)</sup>.

Si aggiunga che, rispetto a ciascuno di questi segmenti del quadro legale, condizioni ulteriormente migliorative sono state introdotte dalla contrattazione collettiva, nell'esercizio della funzione che tradizionalmente le è propria (si veda, ad esempio, la diffusa previsione, in molte categorie contrattuali, dell'orario di lavoro “concentrato” o delle clausole di “flexitime” per l'inizio e la fine dell'orario di lavoro).

Allo stesso modo, non va trascurato di considerare l'essenziale funzione di controllo che è istituzionalmente svolta dalla giurisprudenza, la quale assicura, in sede applicativa, la verifica del corretto esercizio del potere datoriale nel caso di modifica dell'orario di lavoro, facendo ricorso al diritto anti-discriminatorio, ai principi generali di tutela della personalità morale e fisica del lavoratore (in particolare, al precetto dell'art. 2087 c.c.) e ai canoni della

---

<sup>(91)</sup> E, quindi, «in funzione della conservazione della capacità e possibilità di adempiere»: così C. Cester, *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, *QDLRI*, 1995, 11.

<sup>(92)</sup> Cfr. E. Balletti, *I limiti temporali della prestazione di lavoro*, *RGL*, 1991, I, 31 ss.; P. Sandulli, *Orario di lavoro. I) Rapporto di lavoro privato*, *EGT*, 1991.

<sup>(93)</sup> Cfr., tra gli altri, artt. 4 e segg., l. n. 53/2000.

<sup>(94)</sup> Cfr. S. Cairoli, *Tempi e luoghi di lavoro*, *op. cit.*, 197 ss.

<sup>(95)</sup> Si veda, da ultimo, in attuazione, della dir. 2019/1158/UE del Parlamento europeo e del Consiglio l'art. 1, co. 134, l. n. 234/2021 (che ha stabilizzato la misura del congedo di paternità, per dieci giorni) e la legge 7 aprile 2022, n. 32, avente ad oggetto la delega al Governo «per il sostegno e la valorizzazione della famiglia» (in particolare, artt. 3 e 4). Sul tema, sempre da ultimo, S. Scarponi, *Work life balance fra diritto UE e diritto interno*, *WP CSDLE*, It. n. 156/2021. Sulla essenzialità anche della costruzione di servizi pubblici di sostegno alle attività di cura e di assistenza, S. Borelli, *Who cares? Il lavoro nell'ambito dei servizi di cura della persona*, Jovene, 2020.

<sup>(96)</sup> Ad esempio, sul diritto del lavoratore di conoscere i turni di servizio con un ragionevole anticipo, cfr. Cass. 6 dicembre 2019, n. 31957; Cass. 3 settembre 2018, n. 21562; Cass. 28 maggio 2008, n. 13967. Tale verifica, ovviamente, ha un ruolo essenziale anche in relazione al trattamento spettante al lavoratore in relazione ai vincoli che non si traducono in una diretta prestazione di lavoro, (cfr., ad esempio, da ultimo, Cass. 13 ottobre 2021, n. 27920)

<sup>(96)</sup> Sul “tempo liberato”, cfr. C. Cester, *Lavoro e tempo libero*, *op. cit.* 10; G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali*, cit.; F.M. Putaturo Donati, *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, Giappichelli, 2005; R. Santucci, *La work life balance per la valorizzazione delle diversità culturali e di genere tra tempi di lavoro e di riposo nel contratto di lavoro. Diversità culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Franco Angeli, 2009, 337 ss.

correttezza e della buona fede, i quali pure costituiscono argini contro l'abuso di quel potere<sup>(97)</sup>.

Anche sotto il profilo della “densità” della prestazione di lavoro all'interno delle singole unità di tempo, le spinte alla intensificazione (derivate anch'esse, in particolare, dalle potenzialità insite nelle nuove tecnologie) trovano “limiti” e “bilanciamento” nella regolamentazione normativa, recente e meno recente: dalle norme codicistiche e contrattuali sui limiti e sul trattamento del lavoro a cottimo (art. 2100 e 2101 c.c.) all'interpretazione giurisprudenziale dell'art. 3, l. n. 604/1966 in materia di scarso rendimento<sup>(98)</sup>; dalle disposizioni che vietano i controlli pervasivi da parte del datore di lavoro (art. 4, l. n. 300/1970), sino agli interventi di natura previdenziale per i lavori usuranti<sup>(99)</sup>. Il tutto senza precludere, *de iure condendo*, l'opportunità di nuove risposte ai tanti problemi ancora aperti (quale, per restare alla stretta attualità, l'esigenza di rendere effettivo il diritto alla disconnessione dai *devices* elettronici e telematici, in particolare per tutti i lavoratori che operano “da remoto”).

## 12. Segue: anche in relazione ai contratti di lavoro non standard

Analoghe considerazioni possono essere svolte con riferimento ai diversi modelli di lavoro subordinato non *standard* che sono stati introdotti al medesimo fine di regolare flessibilmente il tempo della prestazione.

In particolare, tanto per il contratto di lavoro a tempo parziale quanto per il contratto di lavoro intermittente, appare chiaro che la questione qualificatoria riguarda soltanto la classificazione tra i rapporti speciali o tra i “sottotipi”<sup>(100)</sup>, fermo restando che entrambi i “corni” dell'alternativa presuppongono pur sempre la riconducibilità nella generale fattispecie del lavoro subordinato<sup>(101)</sup>. Riconducibilità ugualmente evidente per il lavoro agile, che la stessa legge definisce semplice “modalità di svolgimento” del rapporto di lavoro subordinato.

Ciò che è dato registrare, quindi, non è la “detipicizzazione” del contratto di lavoro previsto e regolato dagli artt. 2094 ss. c.c., bensì una progressiva “destandardizzazione”

---

<sup>(97)</sup> Cfr. V. Ferrante, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, *op. cit.*, 286 ss. Si veda, anche, A. Allamprese, *Tempo della prestazione e poteri del datore di lavoro*, *ADL*, 2007, I, 349 ss.; V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, *op. cit.*, 268 ss.

<sup>(98)</sup> Cfr. Cass. 5 dicembre 2018, n. 31487; Cass. 22 novembre 2016, n. 23735; Cass. 9 luglio 2015, n. 14310.

<sup>(99)</sup> Cfr. d. lgs. n. 67/2011; art. 1, co. 206 e 207, l. n. 232/2016; art. 1, co. 147 ss., l. n. 205/2017.

<sup>(100)</sup> Alternativa che è variamente risolta, peraltro, in conseguenza dell'adozione di diversi criteri di individuazione dei due diversi schemi classificatori.

<sup>(101)</sup> Cfr. M. Napoli, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in Id., *Questioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 1996, 18; M. Brolo, *Il lavoro subordinato a tempo parziale*, Jovene, 1991, 59 ss. Sulla più controversa questione che riguarda la versione del contratto di lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata, A. Perulli, *Il lavoro intermittente*, in Id. (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Giappichelli, 2004; M. Napoli, *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, in *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme. Atti Aidlass*, Giuffrè, 2004, 276.

della disciplina applicabile<sup>(102)</sup>. In altri termini, anche le deviazioni di disciplina più rilevanti non incidono sulla nozione di subordinazione.

Per quanto riguarda specificamente i profili regolatori che “*impattano*” sul tempo, si può più puntualmente affermare che essi non incidono sulla natura dei poteri del datore di lavoro riconosciuti dalla disciplina generale (art. 2094, 2104, 2105 e 2106 c.c.) e del corrispondente stato di soggezione contrattuale del prestatore di lavoro.

Semplicemente, quei poteri – e, in particolare, il potere di specificare il tempo di esecuzione della prestazione – vengono adattati agli obiettivi di volta in volta perseguiti dal legislatore, sempre in una prospettiva di bilanciamento di interessi. E così, all’obbligo di puntuale indicazione della durata e della collocazione temporale dell’orario del *part time*, costituzionalmente imposto dalla Corte costituzionale<sup>(103)</sup>, si giustappone la disciplina delle clausole elastiche e del lavoro supplementare, che intende soddisfare le esigenze dell’impresa di variazione dell’orario contrattuale, in una logica di contemperamento con il contrapposto interesse del datore alla programmabilità del tempo di non lavoro<sup>(104)</sup>.

Contemperamento estremamente difficile e complesso, come è testimoniato dalle ripetute modifiche della disciplina in questione, che – alla ricerca di una necessaria coerenza ai principi dettati dalla richiamata giurisprudenza costituzionale – costruisce attorno al potere di variazione dell’orario di lavoro un articolato “microsistema” protettivo, attraverso la fissazione di condizioni per il suo esercizio, la previsione di misure compensative per il lavoratore<sup>(105)</sup> e l’inflizione di sanzioni in caso di abuso, sino a prevedere, per le violazioni più gravi, la “rifluenza” del *part time* nell’ordinario rapporto di lavoro a tempo pieno. Un modello, questo, che è esattamente replicato anche nel contratto di lavoro intermittente<sup>(106)</sup>.

Dalla disciplina del lavoro agile, invece, il potere del datore di lavoro sul tempo della prestazione non esce, di per sé, rafforzato, essendo anzi previsto che tale “*modalità di esecuzione*” del rapporto si svolga “senza precisi vincoli di orari o di luogo di lavoro”<sup>(107)</sup> e che, nelle “ambizioni” del legislatore, esso dovrebbe dare spazio a quel lavorare “per

---

<sup>(102)</sup> Cfr. G. Proia, *Flessibilità e tutela «nel» contratto di lavoro subordinato*, in *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*, Atti delle Giornate di studio Aidlass, Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002, Giuffrè, 2003.

<sup>(103)</sup> Con la nota sentenza n. 210/1992.

<sup>(104)</sup> Sulle potenzialità del *part time* nella prospettiva del *work-life balance*, S. Scarponi, *Rapporti ad orario ridotto e promozione dell’eguaglianza. Introduzione*, LD, 2005, 192.

<sup>(105)</sup> Sulla funzione della tecnica delle misure compensative, L. Mengoni, *I poteri dell’imprenditore*, ora in *Diritti e valori*, Il Mulino, 1985, 389.

<sup>(106)</sup> In relazione al quale, peraltro, è appena il caso di rilevare come, nella versione che prevede l’obbligo di disponibilità alla chiamata, il tempo di disponibilità, pur non configurando rapporto di lavoro subordinato, fa sorgere il diritto ad una specifica misura compensativa (al riguardo, cfr. F. Lunardon, *Il lavoro intermittente*, in L. Fiorillo - A. Perulli, *Il nuovo diritto del lavoro, I contratti di lavoro subordinato e autonomi*, Giappichelli, 2021, 37 ss.; R. Santucci, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile?*, in *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, a cura di M. Rusciano - L. Zoppoli, Editoriale Scientifica, 2006, 401 ss.

<sup>(107)</sup> Cfr. art. 18 l. n. 81/2017.



obiettivi” che gli esperti di organizzazione ritengono essere una caratteristica diffusa anche all’interno della variegata galassia della subordinazione<sup>(108)</sup>.

Ma l’esperienza dei pochi anni di vita del lavoro agile, e in particolare l’esperienza della pandemia, ha evidenziato – com’era prevedibile – un significativo “distanziamento” tra il modello legale e la sua concreta applicazione e in particolare segnala il rischio delle insidie che possono derivare dagli effetti combinati che risultano (da un lato) dalla previsione dell’applicabilità dei “soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale”, e (dall’altro lato) dalla mancanza di specifiche garanzie del “diritto alla disconnessione” dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro normalmente (ma non necessariamente) utilizzate<sup>(109)</sup>.

### 13. Considerazioni finali

Si può ora trarre i fili dell’ordito tessuto. Partendo dall’ultimo dei temi esaminati<sup>(110)</sup>, si può affermare che se il lavoro subordinato è anche (ma non solo) espropriazione della libertà del tempo del lavoratore, la risposta da parte dell’ordinamento è quella di bilanciare quell’espropriazione con la contrapposta istanza di «riappropriazione»<sup>(111)</sup>, seguendo un processo – chiaramente visibile dal punto di vista storico – di riduzione degli orari di lavoro, di riconoscimento di diritti a congedi, permessi e aspettative per soddisfare esigenze personali del lavoratore, nonché, nell’ultima fase evolutiva, con l’avvio di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In questo contesto, le tesi che attribuiscono esclusivo rilievo tipizzante alla “disponibilità” del tempo del lavoratore appaiono sempre più inadeguate, sia perché non tengono conto del valore costituzionale del lavoro (che non può essere degradato a mera alienazione di “tempo” o di “energie”), sia perché, conseguentemente, dal contratto di lavoro deriva non solo l’obbligazione di lavorare, ma anche il diritto di lavorare e di esprimere la propria professionalità (sia pure nei nuovi limiti previsti dall’art. 2103 c.c.).

Allo stesso modo, non ha rilievo decisivo né la continuità “*di fatto*” dell’attività lavorativa né l’osservanza “di fatto” di un orario di lavoro, poiché tali elementi possono non ricorrere in taluni rapporti di lavoro subordinato (come può accadere, quanto all’assenza di obbligo di orario, nel caso del lavoro agile e nel caso dei lavoratori di cui all’art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, e, quanto alla mancanza di continuità di fatto, nel caso del contratto di lavoro intermittente)<sup>(112)</sup>. E, soprattutto, entrambi gli elementi sono compatibili con il lavoro autonomo, come ora si ha conferma anche dal nuovo art. 409, n.

---

<sup>(108)</sup> Sul lavoro agile, «quale punto di contatto tra worklife balance e worklife blending», S. Cairoli, *Tempi e luoghi di lavoro*, op. cit., 215 ss.

<sup>(109)</sup> Cfr. A.R. Tinti, *Il lavoro agile e i rischi della conciliazione virtuale*, WP CSDL E, It. n. 419/2020.

<sup>(110)</sup> Cfr. par. 10 e 11.

<sup>(111)</sup> Come giustamente osserva R. De Luca Tamajo, *Il tempo di lavoro*, op. cit., 4.

<sup>(112)</sup> Sulla configurabilità della subordinazione anche nei rapporti di brevissima durata, G. Giugni, *Mansioni e qualifica*, op. cit., 60 ss.

3, c.p.c. che consente alle parti del rapporto di collaborazione continuativa (e non subordinata) di stabilire di comune accordo le “modalità di coordinamento”, ivi comprese, quindi, le coordinate di tempo della prestazione. E, del resto, anche ai soli fini dell’assimilazione di disciplina al lavoro subordinato, è significativo che dalla fattispecie delle collaborazioni eterorganizzate sia stata eliminata la specifica condizione che l’organizzazione del committente riguardi necessariamente “*anche*” le modalità di tempo di esecuzione della prestazione<sup>(113)</sup>.

Le stesse indicazioni, peraltro, provengono dall’esame della recente proposta di direttiva relativa al lavoro mediante piattaforme digitali<sup>(114)</sup>, con la quale si intende introdurre una presunzione di “rapporto di lavoro” fondata sulla sussistenza del “controllo dell’esecuzione della prestazione di lavoro”, precisando che tale “controllo” è deducibile dalla presenza di almeno due dei cinque “elementi” fissati dalla proposta stessa<sup>(115)</sup>.

Ai fini del nostro tema<sup>(116)</sup>, rileva il fatto che l’elemento del “tempo” non è considerato dalla proposta di direttiva facendo riferimento alla continuità della prestazione di lavoro, bensì alla “effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l’orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti”. E, ancor di più, rileva che il “tempo” è considerato solo da uno dei cinque elementi, cosicché la sua presenza risulta, per definizione, non necessaria per la configurabilità del rapporto di lavoro (potendo questo risultare da due degli altri quattro elementi).

Né un valido discrimine tra subordinazione e autonomia può essere individuato nella “continuità” giuridica della prestazione e nella distinzione tra contratti ad adempimento istantaneo e contratti ad adempimento continuativo. Come si è evidenziato<sup>(117)</sup>, tale distinzione, utile sul piano dogmatico, non riesce a risolvere la questione della qualificazione dei rapporti di lavoro, esponendosi ad obiezioni analoghe a quelle mosse alla distinzione tra obbligazioni di mezzi e obbligazioni di risultato.

La classificazione dei contratti di durata, che è stata richiamata all’inizio, si fonda, infatti, su una nozione di “prestazione dovuta” nel contratto d’opera, che è identificata in ragione del risultato. E così, posto che il risultato dell’obbligazione non può essere confuso con l’*opus* inteso in senso materiale (che può mancare del tutto)<sup>(118)</sup>, e che l’obbligazione del

---

<sup>(113)</sup> Pur a voler ritenere che quell’“*anche*” non significasse “*necessariamente*”, resta che l’eliminazione dello specifico riferimento al “*tempo*” comporta che l’organizzazione da parte del committente delle modalità temporali di esecuzione della prestazione non ha rilievo esclusivo ai fini della qualificazione della fattispecie dell’art. 2, primo comma, d.lgs. n. 66/2003.

<sup>(114)</sup> Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio “*relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro sul lavoro mediante piattaforme digitali*”, del 9 dicembre 2021.

<sup>(115)</sup> Tra i primi commenti, si veda M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, *q. Riv.*, 2021, n. 2.

<sup>(116)</sup> Sul più ampio tema della nozione di lavoratore subordinato nell’ordinamento europeo, v., per tutti, S. Giubboni, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell’Unione europea*, *RDSS*, 2018, 210.

<sup>(117)</sup> Cfr. par. 4.

<sup>(118)</sup> Come nel caso delle prestazioni di servizi aventi ad oggetto la fornitura di una utilità immateriale e nel caso di della prestazione resa nell’ambito delle cd. professioni liberali.

lavoratore autonomo è un'obbligazione di *facere* e non di *dare*<sup>(119)</sup>, anche la classificazione dei contratti di durata non offre una risposta decisiva al problema di sapere quando l'obbligazione di *facere* sia riconducibile ad un contratto di lavoro autonomo o ad un contratto di lavoro subordinato. E qui, deve essere ribadito, per non dimenticare il dato di diritto positivo, che è proprio per l'inefficienza qualificatoria della distinzione tra contratti ad adempimento istantaneo e contratti ad adempimento continuativo (allo stesso modo della distinzione tra obbligazioni di mezzi ed obbligazioni di risultato) che sia il tipo legale dell'art. 2222 c.c., sia la categoria di rapporti di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. prevedono, entrambi, al fine di individuare le rispettive fattispecie, che l'“opera o il servizio” sia realizzato “senza vincolo di subordinazione” (il primo) e che la prestazione abbia carattere coordinato “e non subordinato” (la seconda).

#### 14. Segue: una ipotesi

Ne discende che il nocciolo della questione qualificatoria viene, sempre e comunque, ad essere ricondotto all'eterno dilemma dell'*ubi consistam* della subordinazione, che, per essere qui affrontato, richiederebbe, a questo punto, di aprire un confronto più completo con l'intero dibattito dottrinale, «mai veramente concluso, né forse concludibile»<sup>(120)</sup>.

Non essendo possibile farlo in questa sede, mi limito ad esporre la mia opinione, che è consequenziale alle analisi e ai risultati esposti, i quali inducono a ritenere che, da un lato, anche nel lavoro autonomo è configurabile un'ingerenza del committente nelle modalità di esecuzione della prestazione; dall'altro lato, non è il tempo in sé *della* prestazione e *nella* prestazione, bensì il potere del creditore *sulla* prestazione, e quindi anche *sul* tempo di questa, che rileva ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro subordinato.

Ed allora, a mio avviso, il potere tipico del datore di lavoro deve essere individuato nel potere (esclusivamente riferibile al datore di lavoro) di specificare l'oggetto della prestazione dovuta dal lavoratore (non solo per quanto riguarda le modalità di esecuzione della prestazione, ma anche) per quanto riguarda il contenuto della prestazione stessa<sup>(121)</sup>, individuando nell'ambito della pluralità di attività dedotte in obbligazione quella che di volta in volta il lavoratore è tenuto a svolgere<sup>(122)</sup>.

Un potere, quindi, che (non è solo più intenso, bensì) è qualitativamente diverso sia da quello che può essere esercitato dal committente in taluni rapporti di lavoro autonomo

---

<sup>(119)</sup> Cfr., in particolare, M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit., 279 ss.

<sup>(120)</sup> Così M. Magnani, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, DRI, 2020, 110.

<sup>(121)</sup> Cfr. M. Persiani, *Autonomia, subordinazione e coordinazione nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, op. cit., 203 ss. Si veda, anche, uno spunto in M. Dell'Olio, *I soggetti e l'oggetto del rapporto di lavoro*, op. cit., 10.

<sup>(122)</sup> Sul potere direttivo, come potere di specificazione dell'attività dovuta tra quelle determinate nell'oggetto dell'obbligazione contrattuale, rinvio ancora a M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit., 176-192.

sia da quello che è caratteristico delle collaborazioni organizzate di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015<sup>(123)</sup>.

Pertanto, è soltanto in questa prospettiva (ossia in relazione al potere sul contenuto della prestazione) che il “tempo” assume rilevanza ai fini qualificatori, nel senso che il datore di lavoro, diversamente dal committente, ha il potere di specificare continuamente (ossia in ogni singolo segmento temporale di adempimento) il contenuto stesso della prestazione, individuando tra tutti i molteplici compiti rientranti nell'oggetto del contratto quello di volta in volta dovuto<sup>(124)</sup>.

Potere che si caratterizza perché il contenuto della prestazione può essere variato infinite volte dal datore di lavoro secondo le proprie mutevoli esigenze, sino a ricomprendere la possibilità di ordinare l'interruzione o la sospensione di un compito già affidato e di iniziarne uno diverso (o, analogamente, per i lavoratori dirigenti, di assegnare un nuovo incarico, o nuove responsabilità, o nuovi obiettivi da realizzare, modificando quelli precedentemente assegnati)<sup>(125)</sup>.

### **15. Segue: *ampliamento della fattispecie della subordinazione o modulazione dello statuto protettivo?***

A me sembra che questa sia la conclusione più plausibile alla luce del sistema giuridico italiano, anche tenendo conto delle sue più recenti evoluzioni. Ma, con ciò, non si intende affermare che essa sia anche la più appagante dal punto di vista economico-sociale, e in particolare per fungere da razionale strumento di attribuzione e distribuzione delle tutele del lavoro<sup>(126)</sup>.

A tacer d'altro, sono evidenti le difficoltà legate all'accertamento della sussistenza del potere di cui si è detto in relazione alle fattispecie concrete, e la conseguente incertezza degli esiti del contenzioso giudiziario. Incertezza che, sia detto per inciso, è nondimeno presente anche laddove la giurisprudenza sceglie di adottare altri criteri o metodi di qualificazione, e in particolare laddove sceglie di fare ricorso ad un poco controllato e controllabile metodo indiziario (posto che gli indizi utilizzati sono di per sé neutri o

---

<sup>(123)</sup> Al riguardo, si veda, da una diversa prospettiva, A. Zoppoli, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, DRI, 2020, 3, 732.

<sup>(124)</sup> Cfr., anche, R. Pessi, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, op. cit., 82 ss.

<sup>(125)</sup> Cfr., ancora, M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit., 186, laddove, dopo aver evidenziato che l'obbligazione di lavorare non è riconducibile alla figura dell'obbligazione alternativa, esclude l'“irrevocabilità” della scelta relativa al comportamento dovuto che il datore di lavoro effettua di volta in volta con l'esercizio del potere direttivo.

<sup>(126)</sup> Nell'ampia letteratura al riguardo, si veda, tra i primi, L. Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Morano Editore, 1967, e, tra i più recenti, A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021.

anfibologici<sup>(127)</sup>, e la loro valutazione complessiva comporta, nella sostanza, un giudizio per approssimazione con conseguente dilatazione dei margini di soggettivismo<sup>(128)</sup>).

Di qui, per un verso, si spiega il recente “*attivismo*” del legislatore, animato dal buon proposito di individuare soluzioni più adeguate, proposito che è però naufragato in formule sfuggenti (come quella della “organizzazione”) o in interventi di dubbia coerenza (come quello del d.l. n. 101/2019 sui ciclofattorini).

Per l'altro verso, e guardando al futuro, la crescente insoddisfazione sullo *status quo* mantiene più che mai aperta la strada verso nuovi interventi legislativi, riguardo alla scelta dei quali l'alternativa di fondo è sempre la medesima che accompagna il dibattito da decenni: tenere ferma una categoria generale ed unitaria di lavoro subordinato provvedendo a modificarla ed aggiornarla, ovvero privilegiare interventi mirati per specifici rapporti di lavoro (e, in particolare, per quelli collocati nella cd. “area grigia” tra subordinazione e autonomia).

Arresto, qui, il mio discorso (perché anche l'esame degli argomenti che militano a favore e contro ciascuna delle due ipotesi significherebbe dover “ricominciare da capo”), limitandomi ancora ad esprimere, per trasparenza, la mia opinione<sup>(129)</sup>.

Come qualsiasi dispositivo normativo, è fuor di dubbio che la nozione di subordinazione possa essere adeguata nel tempo sia dall'interprete, sia ovviamente, dal legislatore.

Ma è anche vero che i cambiamenti della realtà (sociale, economica, produttiva) hanno determinato (e continuano a determinare) mutamenti tali che appare sempre più difficile forzare dentro il medesimo statuto rapporti di lavoro tra essi differenziati per profili fattuali non trascurabili o per le specifiche caratteristiche dei settori economici in cui si svolgono<sup>(130)</sup>.

In fondo, anche sotto l'impero indiscusso del principio della inderogabile uniformità dello statuto protettivo, il diritto del lavoro ha sempre riconosciuto i profili di specialità di taluni rapporti<sup>(131)</sup>, nel rispetto dei limiti derivanti dal principio di indisponibilità del tipo.

---

<sup>(127)</sup> Si veda, ad esempio, per una indiretta, ma autorevole pronunzia di “*screditamento*” della rilevanza di alcuni degli indizi più frequentemente utilizzati, C. cost. 7 maggio 2015, n. 76, secondo la quale «l'organizzazione del lavoro secondo il modulo dei turni, l'obbligo di attenersi alle direttive impartite dal direttore del carcere e dal personale medico non sono indici inequivocabili della subordinazione».

<sup>(128)</sup> Per ulteriori richiami, anche di dottrina, rinvio al mio *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitive*, ADL, 2002, I, 87.

<sup>(129)</sup> Rinviando, per una esposizione più organica, a G. Proia, *Verso uno statuto dei lavori?*, ADL, 2006, I, 61 ss.

<sup>(130)</sup> Tra i tanti, per l'ammissibilità, ad opera del legislatore, di «diverse graduazioni di subordinazione – e conseguentemente di tutela – in relazione alla peculiarità dei diversi settori merceologici e delle diverse attività lavorative», P. Tosi, *Sport e diritto del lavoro*, ADL, 2006, 717 ss.

<sup>(131)</sup> Basti richiamare, da ultimo, tra i molteplici esempi, le recenti modifiche alla disciplina del lavoro sportivo (d. lgs. n. 36/2021) che ha adottato un modello di tutele “*a cerchi concentrici*” (cfr. E. Gragnoli, *I nuovi profili di specialità del rapporto di lavoro degli sportivi professionisti*, in corso di pubblicazione su RDES). Si veda, anche, C. Zoli, *La riforma dei rapporti di lavoro sportivo tra continuità e discontinuità*, RGL, 2022, 41 ss.; M. Biasi, *Causa e tipo nella riforma del lavoro sportivo. Brevi osservazioni sulle figure lavorative sportive e dello sportivo amatore nel d.*

Difficilmente, la strada potrà essere diversa nel prossimo futuro, se dalla società “*liquida*” il mondo della produzione e delle forme di espressione del lavoro continuerà ad emergere sempre più articolato<sup>(132)</sup>.

---

*lgs. n. 36/2021, LDE, 2021, 3, 1 ss.; E. Rocchini, Dal dilettante al lavoratore sportivo. Prime osservazioni sulla riforma dello sport, MGL, 2021, 407 ss.).*

<sup>(132)</sup> Cfr. M. Magnani, *I tempi e il luogo di lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, WP CSDL E, It. n. 404/2019.

## Bibliografia

- Aa. Vv., *L'orario di lavoro*, in *QDLRI*, 1995.
- Allamprese A., *Tempo della prestazione e poteri del datore di lavoro*, in *ADL*, 2007, I, 341 ss.
- Alpa G., *Dalle professioni liberali alle imprese di servizi. Le nuove professioni tra libertà dei privati e interesse pubblico*, in *Econ. e dir. del terziario*, 1990, 278 ss.
- Andrioli V., C. M. Barone - G. Pezzano - A. Proto Pisani, *Le controversie in materia di lavoro*, Zanichelli, 1974.
- Asquini A., *Profili dell'impresa* (1943), ora in *Scritti giuridici*, III, Cedam, 1961, 36 ss.
- Balletti E., *I limiti temporali della prestazione di lavoro*, in *RGL*, 1991, I, 31 ss.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclotattorini*, in *q. Riv.*, 2019, 2, 1 ss.
- Barbieri M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *q. Riv.*, 2021, 2, C.1 ss.
- Bavaro V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, 2008.
- Bavaro V., *Sul concetto giuridico di "tempo del lavoro" (a proposito di ciclotattorini)*, in *Labor*, 2020, 671 ss.
- Biasi M., *Causa e tipo nella riforma del lavoro sportivo. Brevi osservazioni sulle figure lavorative sportive e dello sportivo amatore nel d. lgs. n. 36/2021*, in *LDE*, 2021, 3, 1 ss.
- Borelli S., *Who cares? Il lavoro nell'ambito dei servizi di cura della persona*, Jovene, 2020.
- Brollo M., *Il lavoro subordinato a tempo parziale*, Jovene, 1991.
- Cairolì S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, 2020.
- Carabelli U., *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, a cura di U. Carabelli - L. Fassina, Ediesse, 2018, 41 ss.
- Carinci F., *L'art. 2 d. lgs. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *LDE*, 2020, 1 ss.
- Carinci F., *Il percorso giurisprudenziale sui "rider". Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, in *ADL*, 2021, 1 ss.
- Carinci M.T., *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, in *DRI*, 2020, 487 ss.
- Cester C., *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, in *QDLRI*, 1995, 9 ss.
- Coase R., *Impresa, mercato e diritto*, M. Grillo (a cura di), Il Mulino, 1995.
- Corrado R., *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, Utet, 1956.
- De Luca Tamajo R., *Il tempo di lavoro*, in *Atti Aidlass*, Giuffrè, 1986, 3 ss.
- De Marco C. - Garilli A., *L'enigma qualificatorio dei "riders". Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *DML*, 2021, 1 ss.
- Dell'Olio M., *I collaboratori dell'imprenditore*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, XV, I, Utet, 1986.
- Devoto L., *L'obbligazione ad esecuzione continuata*, Cedam, 1943.
- Ferrante V., *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, 2008.
- Galgano F., *L'imprenditore*, Zanichelli, 1974.
- Ghera E., *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Percorsi di diritto del lavoro*, a cura di D. Garofalo - M. Ricci, Cacucci, 2006, 323 ss.
- Ghezzi G., *Del contratto di agenzia*, in *Commentario al Codice Civile*, diretto da A. Scialoja, G. Branca, Zanichelli, Il Foro Italiano, 1970.
- Ghezzi G., *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1965.
- Giacobbe G., *Lavoro autonomo*, in *Enc. Dir.*, XXIII, 1973, 425 ss.
- Giubboni S., *Per una voce sullo "status" di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in *RDSS*, 2018, 207 ss.

- Giugni G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, 1963.
- Gragnoli E., *I nuovi profili di specialità del rapporto di lavoro degli sportivi professionisti*, in corso di pubblicazione su RDES.
- Gragnoli E., *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in RGL, 2007, I, 439 ss.
- Grandi M., voce *Rapporto – II) Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, XXXVIII, 1987, 313 ss.
- Greco P., *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di diritto civile italiano*, Utet, 1939.
- Ichino P., *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, 2000.
- Ichino P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1984 (vol. I) e 1985 (vol. II).
- Leccese V., *L'orario di lavoro*, Cacucci, 2001.
- Lunardon F., *Il lavoro intermittente*, in *Il nuovo diritto del lavoro. I contratti di lavoro subordinato e autonomi*, a cura di L. Fiorillo - A. Perulli Giappichelli, 2021, 37 ss.
- M. Dell'Olio, *I soggetti e l'oggetto del rapporto di lavoro*, Utet, 1980.
- Magnani E., *I tempi e il luogo di lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP CSDLE, It. n. 404/2019.
- Magnani M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel d.lgs. n. 81/2015*, in WP CSDLE, It. n. 294/2016.
- Magnani M., *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in DRI, 2020, 105 ss.
- Magrini S., *Lavoro (contratto individuale)*, in *Enc. Dir.*, XXIII, 1973, 369 ss.
- Maresca A., *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate (nota a Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663)*, in DRI, 2020, 146 ss.
- Mazzotta O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in Labor, 2020, 1, 5.
- Mengoni L., *I poteri dell'imprenditore*, ora in *Diritti e valori*, Il Mulino, 1985, 389.
- Mengoni L., *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in Aa.Vv., *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, Giuffrè, 1965, 440 ss.
- Mengoni L., *Obbligazioni "di risultato" e obbligazioni "di mezzi"*, in RDComm, 1954, I, 185 ss.
- Messineo F., *Manuale di diritto civile e commerciale*, II, Cedam, 1943.
- Napoli M., *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, in *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme. Atti Aidlass*, Padova, Giuffrè, 2004, 276 ss.
- Napoli M., *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in Id., *Questioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, 1996.
- Nogler L., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in RIDL, 1990, I, 188 ss.
- Occhino A., *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2010.
- Oppo G., *I contratti di durata*, in RDComm. 1943, I, 143 ss. (ora in *Obbligazioni e negozio giuridico, Scritti giuridici*, Cedam, 1992, 248 ss.)
- Panuccio V., *Le dichiarazioni non negoziali di volontà*, Giuffrè, 1959.
- Passalacqua P., *Spunti della sentenza della Cassazione sui ciclofattorini di Foodora*, in MGL, 2020, 158.
- Pedrazzoli M., *Prestazione di opera e parasubordinazione*, in RIDL, 1984, I, 506 ss.
- Persiani M., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in DL, 1998, 203 ss.
- Persiani M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966.
- Persiani M., *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in ADL, 2015, 6, I, 1257 ss.
- Perulli A., *Il "rider" di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà*, Nota a sentenza Tribunale civile Palermo sezione lavoro 24 novembre 2020, n. 3570, in ADL, 2021, 1, 37 ss.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in WP CSDLE, It. n. 410/2020.
- Perulli A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in *Tratt. dir. civ. e comm.*, vol. XVII, 1996.
- Perulli A., *Il lavoro intermittente*, in Id. (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Giappichelli, 2004.
- Perulli A., *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al d. lgs. n. 81/2015*, in RIDL, 2019, III, 163 ss.
- Perulli A., *Oltre la subordinazione, La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021.



- Pessi A., *Considerazioni sul rapporto di lavoro parasubordinato: individuazione di una fattispecie*, in *DL*, 1980, 3, 358 ss.
- Pessi R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, 1990.
- Pessi R., *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in *WP CSDL*, It. n. 282/2015.
- Pisani C., *Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione*, in *RIDL*, 2018, I, 43 ss.
- Pisani C., *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *ADL*, 2019, 1191 ss.
- Proia G., *Flessibilità e tutela «nel» contratto di lavoro subordinato*, in *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*, Atti delle Giornate di studio Aidlass, Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002, Giuffrè, 2003.
- Proia G., *Il lavoro autonomo continuativo e le collaborazioni “organizzate”, tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in *Aa.Vv., Giuseppe Santoro-Passarelli. Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, Giappichelli, 2018, 501 ss.
- Proia G., *Le “collaborazioni organizzate” dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *DRI*, 2020, 499 ss.
- Proia G., *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *ADL*, 2002, I, 87 ss.
- Proia G., *Verso uno statuto dei lavori?*, in *ADL*, 2006, I, 61 ss.
- Putaturo Donati F.M., *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, Giappichelli, 2005.
- Razzolini O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *DRI*, 2020, 345 ss.
- Rescigno P., *Introduzione al codice civile*, Laterza, 1991.
- Rescigno P., *Manuale del diritto privato italiano*, ESI, 1989.
- Ricci G., *Tempi di lavoro e tempi sociali*, Giuffrè, 2003.
- Riccobono A., *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei “riders”: una “pedalata” verso la subordinazione*, in *RGL*, 2021, II, 241 ss.
- Rocchini E., *Dal dilettante al lavoratore sportivo. Prime osservazioni sulla riforma dello sport*, in *MGL*, 2021, 407 ss.
- Rubino D., *Appalto privato*, in *Noviss. dig. it.*, 1957, 691 ss.
- Sacco R., *Autonomia contrattuale e tipi*, in *RTDPC*, 1966, 803 ss.
- Salandra V., *Contratti preparatori e contratti di coordinamento*, in *RDCComm*, 1940, I, 28 ss.
- Sandulli P., *Lavoro autonomo e parasubordinazione*, in P. Rescigno (diretto da), *Trattato di diritto privato*, vol. XV, Utet, 1986, 1455 ss.
- Sandulli P., *In tema di collaborazione continuativa e coordinata*, in *DL*, 1982, I, 249 ss.
- Sandulli P., *Orario di lavoro. I) Rapporto di lavoro privato*, EGT, 1991.
- Santini G., *Commercio e servizi: due saggi di economia del diritto*, Il Mulino, 1988.
- Santoro Passarelli F., *Opera (contratto di)*, in *Noviss. Dig. It.*, XI, 1965, 983 ss.
- Santoro Passarelli G., *Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders*, in *DRI*, 2021, 1, 111 ss.
- Santoro Passarelli G., *Lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, 1979.
- Santucci R., *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile?*, in *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, a cura di M. Rusciano - L. Zoppoli, Editoriale Scientifica, 2006, 401 ss.
- Santucci R., *La work life balance per la valorizzazione delle diversità culturali e di genere tra tempi di lavoro e di riposo nel contratto di lavoro. Diversità culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Franco Angeli, 2009.
- Scarponi S., *Rapporti ad orario ridotto e promozione dell'eguaglianza. Introduzione*, in *LD*, 2005, 191 ss.
- Scognamiglio R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Cacucci, 1963.
- Spagnuolo Vigorita L., *Riflessioni in tema di continuità, impresa, rapporto di lavoro*, in *RDC*, 1969, I, 545 ss.
- Spagnuolo Vigorita L., *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Morano Editore, 1967.
- Supiot A., *Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Dalloz, 1999.
- Supiot A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *DRI*, 2000, 2, 217 ss.
- Supiot A., *Temps de travail: pour une concordance des temps*, in *Droits soc.*, 1995, 947 ss.
- Suppiej G., *La struttura del rapporto di lavoro*, Cedam, 1957.

Tinti A.R., *Il lavoro agile e i rischi della conciliazione virtuale*, in *WPCSDLE*, It. n. 419/2020.

Topo A., *Spunti per una disciplina unitaria del tempo di lavoro (tempo pieno e tempo parziale a confronto)*, in *LG*, 2005, 213 ss.

Torrente A., *Commentario del codice civile*, Utet, 1962, libro V.

Tosi P., *Sport e diritto del lavoro*, in *ADL*, 2006, 717 ss.

Zanelli E., *Storia e teoria del rapporto di agenzia*, in *Studi urbinati*, XXXII, 1963-64, 167

Zoli C., *La riforma dei rapporti di lavoro sportivo tra continuità e discontinuità*, in *RGL*, 2022, 41 ss.

Zoppoli A., *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *DRI*, 2020, 3, 703 ss.