

Economia digitale e diritto del lavoro: *de iure condito o de iure condendo?*

di Gian Piero Gogliettino – commercialista, dottore di ricerca in diritto del lavoro

SOMMARIO: 1. IL LAVORO E LE PIATTAFORME DIGITALI – 2. LA SENTENZA EUROPEA “UBER”: LA QUESTIONE INDIRETTA GIUSLAVORISTICA - 3. *ON DEMAND ECONOMY* E NUOVE FIGURE PROFESSIONALI - 4. LE PRINCIPALI POSIZIONI DELLA DOTTRINA INTERNA E LE PROPOSTE NORMATIVE - 5. *DE IURE CONDENDO*: LO STATUTO DEI LAVORI PER UN LAVORO SENZA *AGGETTIVO*

1 – Il lavoro e le piattaforme digitali

La *web economy*, che ha decretato la crisi della *new economy*, sta indubbiamente determinando, alle prime luci del terzo millennio e nel pieno della quarta rivoluzione industriale, la definizione di innovative modalità di fare impresa, rispetto alle quali la cultura digitale e l’affermazione prepotente delle sue piattaforme stanno mettendo a dura prova la capacità degli operatori del diritto e, in modo particolare, dei giuslavoristi laddove la genesi di nuove forme e organizzazioni del lavoro pongono con forza questioni circa il corretto inquadramento contrattuale dei diversi player coinvolti¹, considerando tra l’altro un terreno ordinamentale tradizionale - come quello domestico - che con estrema difficoltà si armonizza con i repentini cambiamenti economici².

Certamente si tratta di un processo socio-economico fondato sull’infrastruttura logica del *world wide web* che, favorito dalla globalizzazione in ragione della quale le distanze fisiche non hanno più motivo di esistere ma, soprattutto, di rappresentare un ostacolo allo sviluppo di mercati e comparti industriali nuovi, sta decretando il *de profundis* dei tradizionali sistemi di business a favore di modelli più performanti, il tutto in funzione della necessità di ottimizzare i costi, anche quelli del lavoro e di transazione.

Non va sottovalutato, tra l’altro, un aspetto strettamente correlato e non certamente secondario, ovvero la circostanza che l’imposizione della tecnica (*alias* tecnologia) sul lavoro³, che per certi versi potrebbe comportare evidenti questioni pure di carattere etico, laddove la regola-tecnica uniforme e conforma asetticamente la società, possa

¹ Sul problema, v. Dagnino, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *DRI*, 2016, 1, 137 ss..

² Per un inquadramento della relazione lavoro-industry 4.0, v. Seghezzi, *Come cambia il lavoro nella Industry 4.0?*, Working Paper ADAPT, 23 marzo 2015, n. 172.

³ Per una piacevole analisi circa l’interrelazione tra il lavoro e la tecnica, v. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *RGL*, 2, 2017, 195 ss..

generare diseconomie⁴, rispetto alle quali il lavoratore – a prescindere dalla natura giuridica della sua attività lavorativa - pagherebbe il prezzo più alto, mettendo così in difficoltà la sua stessa dimensione economica e sociale.

Invero, la diffusione sempre più incisiva del digitale, nella forma delle piattaforme *on line* e *app*, sta favorendo l'affermazione di nuovi scenari economici, potenzialmente forieri di forme integrative di occupazione e imprenditorialità, quali l'economia della condivisione (c.d. *sharing economy*)⁵, incalzata sempre più dall'economia dei piccoli lavoretti o dei freelance (c.d. *gig economy*)⁶ che, in nome della condivisione e della sostenibilità, possono comportare in realtà l'elusione delle regole e dei diritti-tutele degli operatori/lavoratori, frutto di conquiste sociali, con il rischio evidente di diffusione di fenomeni di mercantilizzazione e mercificazione del lavoro⁷ e di *dumping* sociale e retributivo, nonché, riguardo alle imprese, situazioni di concorrenza sleale⁸.

Ma è altrettanto vero che la funzione della tecnologia può essere non necessariamente repressiva ma, al contrario, capace di “liberare energie, relazioni, creatività, innovazione, occasioni produttive, tonalità emotive inedite, senza che sia necessario forzare quell'attività nelle forme gerarchiche e datate del lavoro dipendente”⁹, diventando tuttavia necessario metterla in relazione non solo col lavoro, ma anche con la dimensione delle tutele del lavoratore.

Lavoro *on demand*, quale risposta alle crisi occupazionali, che, intercettato secondo la logica dell'*outsourcing* attraverso piattaforme internet in grado di realizzare il *matching*

⁴ V. Spampinato, *L'economia senza etica è diseconomia. L'etica dell'economia nel pensiero di don Luigi Sturzo*, IlSole24Ore, 2005.

⁵ L'*Oxford Dictionary*, riferimento per la lingua inglese, definisce la “sharing economy” un sistema economico in cui i beni o servizi sono condivisi fra individui privati, con o senza un pagamento, solitamente attraverso internet. Secondo la relazione introduttiva del ddl n. 3564/2016 (v. infra, nota 13), la sharing economy potrebbe determinare in Italia il recupero di circa 450 milioni di euro di prodotto interno lordo (PIL) di base imponibile, attualmente oggetto di elusione fiscale, corrispondenti a non meno di 150 milioni di euro di maggiore gettito per l'erario, tra imposte dirette e imposte indirette. Entro il 2025 si stimano crescite di oltre venti volte la stima, portando così il nuovo gettito a circa 3 miliardi di euro.

⁶ Sull'utilizzo ambiguo delle diverse espressioni, in ragione dell'ambiguità semantica, riferite alle differenti forme economiche, v. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT*, 2017, 3, 336.

⁷ V. Sivini, *La fine del capitalismo*, Asterios, Trieste, 2016, 118; Freedland, *Le contrat de travail et les paradoxes de la précarité*, in *Rev. Dr. Trav.*, 2016, 289 ss..

⁸ V. Loconsole, *Sharing economy o concorrenza sleale? Breve commento ragionato al caso Uberpop*, in *Bollettino Adapt*, 23, 15 giugno 2015.

⁹ V. Bronzini, *L'agenda europea sull'economia collaborativa. Much Ado About Nothing?*, in *RIDL*, 2016, 3, 267.

tra la domanda di beni o servizi dal lato del consumatore-utilizzatore e l'offerta degli stessi da parte di operatori – specializzati o meno - in nome della compartecipazione di beni, competenze e tempo, ha palesato sicuramente l'affermazione del sistema di remunerazione a cottimo¹⁰ e, comunque, di micro-salari, senza nessuna forma di tutela.

Dinanzi a un fenomeno socio-economico così incalzante, l'atteggiamento del giuslavorista non può, pertanto, essere certamente di indifferenza e di sottrazione, bensì, liberandosi da condizionamenti pure di stampo ideologico, di analisi delle provocazioni provenienti dall'ambiente esogeno, sempre più articolato, complesso e "spietato", cercando al contempo – attraverso il filtro della co-scienza - di comprenderlo così da consegnare agli addetti ai lavori delle riflessioni e delle indicazioni di massima che consentano di mettere in armonia il sistema normativo vigente con quello economico.

Del resto, le nuove opzioni di mercato, rispetto alle quali la tecnologia digitale assume inevitabilmente un ruolo proattivo, non possono essere osteggiate¹¹ ma diversamente governate, considerato che possono palesare nuove opportunità di lavoro dal lato dell'offerta, difficilmente ascrivibili all'area della subordinazione, ragionevolmente identificabile secondo diversi e ulteriori canoni ermeneutici¹², rispetto ai quali – in carenza di un sistema normativo domestico specifico¹³, diversamente da altri Paesi europei (v. *infra*) - la magistratura nell'immediato ricoprirà fisiologicamente un ruolo centrale, con un'ovvia conseguente inflazione del contenzioso¹⁴.

Non va da ultimo sottovalutato che, in funzione di un paradigma produttivo come quello disegnato dalla quarta rivoluzione industriale, rispetto al quale il nostro Governo ha già

¹⁰ Si tratta della storica forma retributiva, ex artt. 2100 e 2101 c.c., legata al rendimento della singola prestazione e tuttora in uso in alcune attività lavorative (v. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015, 538 ss.).

¹¹ Infatti, c'è chi suggerisce di "non tenere il broncio al proprio tempo" (v. Bronzini, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *RIDL*, 2016, 3, 92 ss.).

¹² Sulla necessità, da parte di diversi Stati (Canada, Spagna, Regno Unito, Germania), di individuare nuovi criteri identificativi dei lavori e quindi delle normative applicabili, v. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2017, 136, 11.

¹³ Per il ddl n. 2934/2017, presentato su iniziativa del sen. Ichino (e altri), v. <http://www.pietroichino.it/?p=46512>; per il ddl n. 3564/2016, presentato su iniziativa dell'on.le Tentori (e altri), v. <http://www.camera.it/leg17/126?tab=2&leg=17&idDocumento=3564&sede=&tipo=>. In dottrina, con senso critico della legge, v. Dagnino, *La regolazione giuridica del lavoro su piattaforma: una breve nota critica alla proposta Ichino*, in *Boll. Adapt*, 9 ottobre 2017, n. 33; Id., *Proposta di legge sulla sharing economy: il grande assente è il lavoratore*, in *Boll. Adapt*, 4 marzo 2016.

¹⁴ Basti pensare che in Stati come la California, l'Australia, il Giappone già esistono fenomeni di controversie giudiziarie (v. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, cit., 3).

predisposto un primo piano di intervento dedicato¹⁵, ruolo preponderante sarà indubbiamente ricoperto dalle politiche attive del lavoro, in modo particolare dalla misura della formazione professionale, oggi più che mai indispensabile per offrire quelle competenze digitali richieste da un mercato del lavoro moderno e in continuo progresso.

Dimostrazione della strategicità della peculiare infrastruttura, è l’inserimento nella legge di Bilancio 2018 – quale politica di stimolo alle imprese attraverso la leva fiscale – di un credito d’imposta per la formazione, purché finalizzata ad acquisire e consolidare le conoscenze tecnologiche previste dal Piano nazionale Impresa 4.0, ed effettuata nel periodo d’imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017¹⁶; il tutto, in attesa dell’avvio necessario dei c.dd. *competence center*, quali cerniera fra formazione, ricerca, tecnologie e università, che avrebbero dovuto vedere la luce già nel corso del 2017, in ragione dello stanziamento di risorse *ad hoc*, ex legge di Stabilità 2017¹⁷.

2 – La sentenza europea “Uber”: la questione *indiretta* giuslavoristica

La necessità di approfondire le problematiche del lavoro conseguenti alla *economy on demand* riceve un assist ulteriore, seppure indiretto, dalla recentissima sentenza dei giudici europei sul caso “Uber”¹⁸, nel momento in cui, dovendo qualificare la natura giuridica del servizio offerto con fini di lucro, viene esclusa categoricamente la mera attività di intermediazione, secondaria e strumentale a quella economicamente più rilevante di servizi nel settore dei trasporti effettuati dalla specifica società.

Tale convincimento di sottrazione dello specifico modello di *platform economy*, sottoposto all’attenzione della Corte di giustizia Ue, dalla mera attività di intermediazione, a favore di un paradigma economico erogatore di servizi secondo nuovi sistemi di gestione del lavoro e dei beni-capitale, confermando così la posizione

¹⁵ Per un’analisi delle linee guida che caratterizzano il Piano Nazionale Impresa 4.0, contenuto nella legge 11 dicembre 2016, n. 232 (c.d. legge di Stabilità 2017) - v. <http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/industria40>. Va, inoltre, osservato che il passaggio da Industria 4.0 a Impresa 4.0 denota la volontà del Governo di incidere sull’intero tessuto industriale italiano, e non solo sul settore manifatturiero.

¹⁶ Si tratta di un intervento normativo a favore delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano e dal regime contabile (cfr. art. 1, commi da 46 a 48, legge 27 dicembre 2017, n. 205).

¹⁷ Si parla di 20 milioni per il 2017 e 10 milioni per il 2018 (cfr. art. 1, c. 115, l. n. 232/2016).

¹⁸ Cfr. Corte giustizia Ue 20 dicembre 2017, causa C-434/15, *Elite Taxi*.

non vincolante dell'avvocato generale, poggia sulla considerazione che le piattaforme digitali non possono essere considerate semplici "mercati virtuali", e per questo senza nessuna responsabilità rispetto all'attività svolta da coloro che agiscono sulla stessa piattaforma.

In particolare, la posizione della magistratura europea, provocata da un'iniziativa di un'associazione di tassisti di Barcellona, muove dalla fornitura da parte di Uber, mediante un'applicazione per smartphone, di un servizio di messa in contatto di conducenti selezionati non professionisti, retribuito, privi di licenze e autorizzazioni amministrative, che utilizzano il proprio veicolo con persone che intendono effettuare spostamenti urbani.

Ebbene, dall'analisi effettuata, i giudici sovranazionali considerano il peculiare fenomeno *digital* non solo fornitore di un servizio d'intermediazione ma, soprattutto, uno strumento di offerta di servizi di trasporto urbano, che rende accessibile specificamente con strumenti informatici, e di cui organizza il funzionamento generale a favore delle persone che intendono avvalersi di tale offerta per uno spostamento in area urbana.

Nello specifico Uber – e questo è il dato che più di tutti può assumere un eminente valore giuslavoristico - esercita un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione dei conducenti fissando, mediante l'omonima applicazione, se non altro il prezzo massimo della corsa, che la medesima società riceve dal cliente prima di versarne una parte al conducente non professionista del veicolo, esercitando al contempo "un determinato controllo sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti, nonché sul comportamento di quest'ultimi, che può portare, se del caso, alla loro esclusione"¹⁹.

Pertanto i giudici nell'attenzione, in un passaggio della loro decisione, il potere di controllo, da parte di chi si cela dietro la piattaforma digitale, sul comportamento del *digital worker*, nella modalità "a distanza" attraverso strumenti per nulla convenzionali, rivela un tratto sintomatico della subordinazione²⁰, seppure praticabile entro certi limiti

¹⁹ Cfr. Corte giustizia Ue 20 dicembre 2017, causa C-434/15, punto 39.

²⁰ Cfr., *ex plurimis*, Cass. n. 1536/2009.

prescritti dalla legge a tutela della libertà e dignità del cittadino-lavoratore²¹, la cui ricorrenza “assidua”²² nei fatti rappresenta una naturale declinazione del potere direttivo del datore di lavoro finalizzato a garantire la corretta e tempestiva esecuzione della prestazione.

Impostazione che trova in parte una sua conferma, sotto il profilo delle protezioni ma non rispetto a un’identità categoriale, individuando una fattispecie giuridica intermedia tra la subordinazione e l’autonomia, i.e. “workers”, nella recente condanna di Uber da parte della Corte inglese²³, anche se precedente riguardo alla decisione dei giudici della Corte Ue ma che, comunque, mette in crisi il modello economico della precipua startup, laddove riconosce ai *driver* il diritto a un salario minimo, alle ferie, ai riposi e ai giorni di malattia pagati, scardinando così quelle certezze – sul piano dell’autonomia della prestazione - che si erano affermate sino a oggi.

Ragionamento logico che, invece, non può per nulla essere mutuato, a favore del diritto del lavoro, in considerazione della diversa questione della fissazione del prezzo del servizio da parte della piattaforma digitale, palesando nel caso di specie, secondo una parte della dottrina, i tratti giuridici di un tradizionale datore di lavoro, in ragione di una visione funzional-tipologica, tale da identificare, tra le varie funzioni datoriali, almeno una peculiarità²⁴.

Invero, queste visioni funzionalistiche peccano, da un lato, poiché non “pare giuridicamente sufficiente per identificare pienamente nella piattaforma una figura datoriale l’appellarsi genericamente alla “mercantilizzazione” e “disumanizzazione” del lavoro” e dall’altro, in quanto non può soccorrere la destrutturazione della nozione di datore di lavoro sulla base di indici del tutto estrinseci, quale appunto la fissazione del

²¹ Si pensi alla libertà di espressione, al principio di non discriminazione e al diritto alla riservatezza, garantiti dalla nostra Costituzione, la cui violazione può comportare per il datore di lavoro anche sanzioni penali. Nel caso del potere di controllo, la disciplina dei limiti è contenuta fondamentalmente negli artt. da 2 a 6 dello Statuto dei lavoratori.

²² Cfr. Cass. 24 ottobre 2014, n. 22690; Cass. 21 marzo 2013, n. 7142; Cass. 2 maggio 2012, n. 6643.

²³ V. <http://effimera.org/wp-content/uploads/2016/11/Tribunale-di-Londra-Sentenza-Uber.pdf>.

²⁴ In questo senso, la teoria di Prassl (v. Prassl, *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, 2015), il quale ritiene di indentificare il datore nella entità, o combinazione di entità (v. Id., *Towards a Functional Concept of the Employer*, paper pensato a *The Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: The personal Scope of labour law in Times of Atypical Employment and Digitalisation*, Frankfurt, April 2017).

prezzo, che può essere una tipicità, non già del datore di lavoro, ma di qualunque contraente forte sul mercato²⁵.

Nell'ipotesi diversa in cui, viceversa, fosse stata confermata dai giudici Ue la mera funzione di intermediazione, tale da limitare l'intervento della piattaforma esclusivamente al *matching* tra clienti e operatori²⁶, nessuna questione giuslavoristica si sarebbe palesata, realizzando il sito semplicemente una selezione dei lavoratori, senza interferire nell'esecuzione della prestazione.

E' indubbio, quindi, che si tratta di una decisione che produrrà i suoi effetti ben oltre lo specifico settore dei trasporti, andando così a colpire tutte quelle realtà aziendali che, celandosi dietro una piattaforma, evitano di sottostare alla normativa propria dei servizi offerti, cosicché una delle questioni che ne scaturisce è quella connessa allo *status* giuridico degli utenti, alla luce della storica distinzione sempre più articolata e controversa tra lavoratori subordinati e collaboratori esterni.

In definitiva, nella sostanza, la posizione europea rappresenta comunque un passaggio necessario, ma non certamente sufficiente, per affrontare la materia sotto un profilo squisitamente lavoristico, ai fini della definizione della tipologia giuridica del rapporto di lavoro che lega l'operatore al datore di lavoro/committente digitale, dovendosi pertanto ricorrere, almeno nel breve periodo, all'indagine circa il concreto atteggiarsi della prestazione lavorativa, sfruttando così le categorie normative disponibili, non necessariamente privilegiando le fattispecie diversamente subordinate.

3 – *On-demand economy* e nuove figure professionali

Tralasciando le polarizzazioni estreme del tema, lo sviluppo dell'economia digitale all'insegna della collaborazione e della condivisione, che deve essere efficacemente orientato dal nostro legislatore, enfatizzandone i punti di forza immanenti, può indubbiamente rappresentare per tutta la categoria dei lavoratori un'opportunità²⁷, laddove determina *per relationem* una nuova frontiera del lavoro, ovvero l'affermazione di moderne e particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa degli utenti-

²⁵ V. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, cit.

²⁶ Secondo il ddl Tentori, rispettivamente utente-fruitori e utenti-operatore (v. *sub.*, nota 13).

²⁷ Rispetto alle nuove, straordinarie possibilità di crescita offerte dalla "seconda era delle macchine", v. Barbera, *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, in Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 688.

operatori, rispetto alle quali l'individuazione dello *status* giuridico rappresenta un passaggio delicato, ma allo stesso tempo obbligato, che non può essere assolutamente sottovalutato ma che, allo stesso tempo, può plausibilmente comportare effetti distorsivi nei confronti degli attori del rapporto di lavoro; nello specifico, per il lavoratore, attraverso una destrutturazione del lavoro, generando così potenziali situazioni di sfruttamento e di vessazioni, per le aziende, trattandosi di modelli nuovi e in fase di assestamento, determinando notevoli rischi legati a uno scontato inasprimento del contenzioso.

In questo modo, quindi, il tradizionale quadro regolatorio entra in crisi vedendo, da un lato, offuscarsi la tradizionale figura del datore di lavoro/committente (c.d. *crowdsourcer*), ora “digitale” in guisa di una piattaforma dietro la quale si trincerava l'impresa-attore economico²⁸ e, dall'altro, emergere fattispecie di lavori rispetto alle quali diventa difficile e, per certi versi, non per niente scontato un contributo del diritto del lavoro e, quindi, una loro collocazione *de plano* nell'area dell'etero-direzione²⁹, in alcune fattispecie concrete obiettivamente molto attenuata e difficilmente misurabile³⁰.

Infatti, si tratta per lo più di attività lavorative quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il fattorino, il correttore di bozze, l'antennista, il conducente di veicoli, il traduttore, l'infermiere, spezzettate in una pluralità di relazioni contrattuali di breve o brevissima durata, che faticosamente si armonizzano alle guarentigie costituzionali tipiche del lavoro subordinato³¹, sfociando così in evidenti fattispecie ibride.

Sul versante domestico, quindi, declinando la problematica su un piano eminentemente tecnico, c'è da chiedersi se il nostro ordinamento sia calibrato sulle nuove attività di lavoro, ovvero se le categorie normative esistenti siano in grado di offrire la giusta risposta, tenuto conto delle conseguenze – non certo marginali – di stampo previdenziale e fiscale connesse all'inquadramento giuridico dell'utente-operatore.

²⁸ Sulla piattaforma, quale generatrice di economie di scala dal lato della domanda e dell'offerta, secondo un modello – centrale nell'economia delle reti – in cui una moltitudine di “produttori”, indipendenti dalla piattaforma, interagiscono con una moltitudine di utilizzatori, v. Veltz, *La société hyper-industrielle. Le nouveau capitalisme productif*, Seuil, 2017, 45 ss..

²⁹ Sull'assoggettamento del lavoratore, ai fini della subordinazione, al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro, cfr. Cass. 19 febbraio 2016, n. 3303; Cass. 7 febbraio 2015, n. 2931.

³⁰ Cfr. Cass. 5 maggio 2004, n. 8569.

³¹ Penso, fra tutte, alle norme in materia di orario di lavoro, alla malattia e, in alcuni casi, all'infortunio retribuito.

4 - Le principali posizioni della dottrina interna e le proposte normative

Sul punto sono state elaborate, dalla dottrina, quattro diverse teorie ascrivibili a Biasi, Perulli, Ichino e Treu, tutte con l'evidente obiettivo lapalissiano di individuare e, al tempo stesso, garantire ai precipui lavoratori le necessarie tutele contrattuali, previdenziali e welfaristiche.

Nel merito, il primo A., nell'analizzare criticamente i recenti tentativi – da parte del nostro legislatore – di dettare un sistema di norme speciali connesse al lavoro *on demand*³², che ne esclude la natura subordinata, nonché la polarizzazione del dibattito sui modelli della subordinazione, effettuando un parallelismo tra i *riders* di Foodora³³, filtrato dalla giurisprudenza, e i vecchi *pony express*³⁴, ritiene la tradizionale dicotomia subordinazione/autonomia e il connesso metodo di indagine calibrato sulle concrete modalità di esecuzione della prestazione³⁵, adeguati a replicare alle sfide emergenti³⁶. In particolare, intravede nelle tradizionali collaborazioni coordinate *ex art.* 409, n. 3, c.p.c., così come recentemente emendate in ragione della declinazione del carattere del coordinamento, il corretto modello contrattuale rispetto alle attuali esigenze palesate dal contesto produttivo, tenuto conto del dato formale dell'”auto-organizzazione del luogo e

³² V. *sub*, nota 13.

³³ Sul caso Foodora, v, anche, Ichino, *Sulla questione dei fattorini di Foodora*, in <http://www.pietroichino.it/?p=42367>.

³⁴ Relativamente alla professione del pony express, a favore della subordinazione in ragione della presenza di specifici indici quali, tra i vari, la remunerazione fissa, la durata massima del rapporto di lavoro di 15 giorni con possibilità di ripresa dopo una sospensione, marchio dell'agenzia portato addosso, coordinamento e controllo a mezzo radio portatile consegnato a ogni fattorino, possibilità meramente teorica di rifiutare singole consegne, stante la sostituibilità del singolo, cfr. Cass. pen. 14 aprile 1989, n. 5670; *contra*, in funzione della non predeterminazione dei programmi da parte del datore di lavoro, della possibilità di scegliere il sostituto in caso di assenza, ovvero del rifiuto in qualunque momento e insindacabilmente della prestazione, della responsabilità professionale in merito alla qualità del servizio prestato, cfr. Cass. 18 dicembre 1996, n. 11329; Cass. 10 luglio 1991, n. 7608. In dottrina, a favore dell'autonomia, v. Ichino, *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *RIDL*, 1987, II, 70-85.

³⁵ Sul fatto che la qualificazione del rapporto di lavoro può dipendere esclusivamente dalle effettive modalità di svolgimento della prestazione, v. Avio, *La subordinazione ex lege non è costituzionale*, in *RIDL*, 1995, II, 227. In giurisprudenza, cfr., *ex multis*, Cass. 5 novembre 2012, n. 18916; Cass. 7 settembre 2009, n. 19271.

³⁶ L'A., nel suo contributo, mette in evidenza i punti di contatto tra alcuni nuovi lavori di oggi e di ieri, in specie tra i *riders* di Foodora e i pony express degli anni '80 (v. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *WP*, ADAPT University Press, 2017, 11).

del tempo” da parte del prestatore, pur coordinandosi con il committente tramite un’*app*³⁷.

Collaborazioni coordinate “auto-organizzate” da non confondere con le nuove collaborazioni organizzate dal committente³⁸, riguardo alle quali dirimente è il diverso e contrapposto carattere dell’etero-organizzazione³⁹, elemento che - è bene ricordarlo - da solo non è comunque astrattamente idoneo a distinguere il lavoro subordinato dalle altre tipologie normative⁴⁰.

Si tratta, in effetti, di un *escamotage* normativo consegnatoci dal legislatore del *Jobs act*, in nome di una flessibilità funzionale⁴¹, tale da garantire al prestatore di lavoro – pur non essendo un lavoratore dipendente – le tutele sostanziali immanenti alla subordinazione, attraverso una tecnica legislativa che mantiene integra la natura parasubordinata del rapporto⁴².

Invero, venendo meno il carattere essenziale del contratto, *ergo* il progetto, rispetto al quale si giocava – nel settore privato – la tenuta legale della vecchia collaborazione autonoma coordinata e continuativa, pena la conversione *ex tunc* in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, giusta norma di presunzione di subordinazione (assoluta o relativa), dal nuovo precetto emerge un quadro normativo, a fronte dell’estensione delle garanzie sostanziali del diritto del lavoro all’area della parasubordinazione, caratterizzato dalla regolamentazione di due forme di lavoro coordinato, in un rapporto di genere a specie, distinte in ragione delle specifiche modalità di esecuzione della prestazione, di cui una eminentemente autonoma, *stricto sensu* rispetto alle peculiari garanzie applicabili, riconducibile al disposto dell’articolo

³⁷ V. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora. L’attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all’affannosa ricerca di inedite categorie*, cit., 16 ss..

³⁸ V. art. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

³⁹ Sul punto v., anche, Alosi, *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Lab. & Law Issues*, 2016, 2, 19 ss..

⁴⁰ Cfr., *ex multis*, Cass. 4 marzo 2015, n. 4346; Cass. 23 gennaio 2013, n. 1569.

⁴¹ Sulla circostanza che il *Jobs act* ha determinato il passaggio da una flessibilità tipologica a una funzionale, v. Tursi, *Jobs act: il diritto del lavoro di domani (o di oggi)*, in *Ipsa Quotidiano*, 3 ottobre 2015.

⁴² Nel senso che, attraverso la previsione normativa *ex art. 2 d.lgs. n. 81/2015*, non si verifica una conversione del rapporto in lavoro subordinato, bensì un assoggettamento alla disciplina propria del lavoro subordinato, v. Gogliettino, *Jobs Act: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato e le plausibili azioni risolutive*, in *DRI*, 2, 2016, 431 ss.; Ichino, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015; Miscione, *Le collaborazioni autonome dopo il Jobs Act*, in *DPL*, 2015, 14, 863.

409 c.p.c., contrassegnante anche le ipotesi in deroga; un'altra innovativa, qualificata particolarmente dall'etero-organizzazione ma pur sempre autonoma, ex articolo 2, decreto legislativo n. 81/2015, contraddistinta però dall'operatività delle tutele del lavoro subordinato, tant'è che la rubrica dell'articolo 47 dello schema di decreto legislativo AG n. 158 *Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente*, è divenuta poi, nella versione definitiva, *Collaborazioni organizzate dal committente*⁴³.

Giova, tuttavia, evidenziare che la posizione di Biasi, nel ritenere il ventaglio categoriale esistente idoneo a dare risposte convincenti alle realtà fattuali emergenti dalla economia digitale, considera scontata l'efficacia degli indici qualificatori del rapporto di lavoro, elaborati dalla giurisprudenza sino a oggi, a favore della parasubordinazione, in funzione del ricorso al metodo tipologico.

Credo, quindi, sia razionale non escludere semplicisticamente, *a priori*, la natura subordinata – seppure in una versione attenuata⁴⁴ - delle particolari attività lavorative, lasciando così cadere le correlate maggiori protezioni, solo perché la stessa prestazione sembra essere carente degli elementi tipici della etero-direzione⁴⁵, quale potrebbe essere appunto, nel caso concreto, il fatto che un utente-operatore possa decidere se accettare o meno il lavoro, senza tuttavia tener conto della circostanza – così come emersa dalla recente decisione europea rispetto al caso Uber – del controllo da parte della *piattaforma* digitale sulla qualità dei veicoli e dei loro conducenti, nonché sul comportamento di quest'ultimi, che può portare, se del caso, alla loro esclusione.

Volendo, quindi, muovermi su un terreno particolarmente tortuoso con maggiore prudenza, pur considerando valida nel breve l'idea di efficacia del nostro ordinamento espressa da Biasi, nonché prendendo atto *a fortiori* dell'assist dei giudici Ue, purché sia chiaro ricorrono nei fatti – seppure l'economia digitale sembri privilegiare, quale destinatario delle sue potenzialità e almeno in linea generale, il lavoro autonomo – alcuni o, perché no, ulteriori indici *in fieri* tipici della subordinazione, ben potrebbe

⁴³ V. Gogliettino, *Jobs Act: i limiti del lavoro autonomo parasubordinato e le plausibili azioni risolutive*, cit., 439.

⁴⁴ Sulla subordinazione "attenuata", cfr. *ex plurimis*, Cass. n. 9599/2013; Cass. n. 2931/2013.

⁴⁵ Posizione, del resto, non esclusa in senso assoluto dal Biasi, laddove si procedesse a un'indagine pragmatica della precipua attività lavorativa (v. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, cit., 18).

assolvere un ruolo significativo il *job on call* (i.e. lavoro intermittente o a chiamata), pur tenendo conto degli ulteriori e immanenti limiti temporali⁴⁶ e spaziali, questi ultimi oggettivi e soggettivi.

Il *casual work* - di cui viene tra l'altro messa in discussione in dottrina la sua appartenenza alla categoria del lavoro subordinato⁴⁷ - è una fattispecie contrattuale che necessita della forma scritta *ad probationem*⁴⁸, stipulabile sia a tempo indeterminato che a termine, finalizzata allo svolgimento di prestazioni lavorative di carattere discontinuo⁴⁹, che offre al datore di lavoro una significativa flessibilità temporale⁵⁰, diversamente dal lavoro a tempo parziale⁵¹, non essendo garantita al lavoratore un minimo di utilizzazione oraria, con evidenti riverberi in *diminutio* sul piano retributivo.

Infatti, in carenza di una peculiare clausola contrattuale, che comunque garantirebbe al lavoratore un *surplus* in ragione del riconoscimento di un'indennità di disponibilità⁵²,

⁴⁶ Fatta eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, e fermi restando i presupposti per l'instaurazione del rapporto, il lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro, nell'arco di 3 anni solari

⁴⁷ V. Del Punta, *Diritto del lavoro*, cit., 698.

⁴⁸ La forma scritta del contratto rileva ai fini della prova limitatamente ai seguenti elementi: durata e ragioni oggettive e soggettive del contratto; luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo; trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista; forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione; tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità; misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto (v. art. 15, c. 1, d.lgs. n. 81/2015).

⁴⁹ V. art. 13, c. 1, primo periodo, d.lgs. n. 81/2015. Invero, il lavoro intermittente è stato introdotto per contrastare tecniche *contra legem* di ricorso a prestazioni discontinue, possedendo – quale tratto caratterizzante – l'aspettativa del datore di lavoro di poter contare sulla disponibilità del lavoratore (v. Lunardon, *Il lavoro intermittente*, in Fiorillo, Perulli (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Giappichelli, 2015, 77.

⁵⁰ All'epoca della sua introduzione, ad opera del d.lgs. n. 276/2003 (artt. 33-40), il lavoro intermittente fu considerato la "cenerentola" delle fattispecie atipiche, salvo poi divenire "il simbolo dei contratti che consentono la massima flessibilità temporale" (v. Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, *Diritto del lavoro*. 2. *Il rapporto di lavoro subordinato*, Utet, 2013, 488).

⁵¹ Giova, tra l'altro, evidenziare che, diversamente dal part time, nel lavoro intermittente il lavoratore è titolare dei diritti normalmente riconosciuti ai dipendenti solamente nei periodi di effettivo impiego, mentre è privo di qualunque tutela nei periodi in cui rimane a disposizione del datore di lavoro (v. art. 17 d.lgs. n. 81/2015).

⁵² La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie e assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla norma in materia di minimale contributivo, è determinata dai contratti collettivi e non può essere comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (20% della retribuzione mensile – minimo

tale da comportare *per relationem* l'assunzione di un obbligo ad aderire alla chiamata, il prestatore di lavoro è retribuito solo in relazione alle ore effettivamente lavorate.

Vero è, però, che in realtà tale opzione contrattuale potrebbe tornare poco utile alla causa in presenza di significativi limiti di utilizzo⁵³, che mal si adattano al contingente, fissati sì per evitare fenomeni di abuso ma che, tuttavia, nell'immediato potrebbero essere ripensati in funzione delle nuove modalità lavorative, consentendo comunque al lavoratore di conservare, seppure in forma ridotta, le tutele tipiche – prevalentemente di carattere previdenziale e assicurativo - della subordinazione.

Diametralmente opposta alla tesi testé declinata in ragione della quale, in sintesi, il diritto vigente non è obsoleto ma, al contrario, capace di offrire risposte giuridiche appropriate alle richieste contingenti, è la posizione del Perulli, secondo cui l'alternativa subordinato/autonomo/parasubordinato non crea risposte convincenti e adeguate, necessitando la definizione – da parte del legislatore – di un'appropriata disciplina normativa sulle piattaforme digitali, senza per questo violentare l'area del diritto del lavoro tradizionale.

Il pensiero dell'A., evidentemente influenzato dalla *logique* parigina⁵⁴, poggia sulla convinzione che “la digitalizzazione dell'economia implica, quindi, anzitutto, una profonda riconsiderazione del lavoro, della sua organizzazione, del suo senso sociale e della sua regolazione giuridica”, essendo “il diritto del lavoro (...) datato e inadeguato, perché espressione di una logica normativa che affonda le sue radici nell'esperienza della fabbrica fordista, e su un modello produttivo che la *sharing/on demand economy* sta decisamente soppiantando”⁵⁵.

Non è un caso, infatti, che la Francia attraverso la *Loi travail* si sia già dotata di una normativa speciale sulle piattaforme, capace di garantire tutele anche ai *platform*

tabellare, indennità di contingenza, EDR, ratei di mensilità aggiuntive – prevista dal CCNL applicato) (v. art. 16 d.lgs. n. 81/2015).

⁵³ Si tratta di presupposti di stampo oggettivo, quali le esigenze individuate dai contratti collettivi o, in mancanza, dal DM 23 ottobre 2004, che fa rinvio al RD n. 2657/1923 (v. risposta interpello, Min. Lav. 20 marzo 2016, n. 10), e di tipo soggettivo, ovvero le prestazioni intermittenti possono essere realizzate, per lo svolgimento di qualsiasi attività, da soggetti di età superiore a 55 anni, anche pensionati, o di età inferiore a 24 anni, fermo restando in tale ultimo caso che le stesse prestazioni devono esaurirsi entro i 25 anni (v. art. 13, commi 1 e 2, dlgs. n. 81/2015).

⁵⁴ V. Tirole, *Economie du Bien Commun*, Puf, Paris, 2016, 561.

⁵⁵ V. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, cit..

workers identificabili come “autonomi”, ma non in termini qualificatori *ope legis*, lasciando quindi aperta la strada a una possibile riqualificazione da parte dei giudici⁵⁶.

In pratica, attraverso la specifica disposizione, vengono riconosciuti ai lavoratori alcuni diritti tipici del lavoro subordinato, quali la copertura antinfortunistica, la formazione continua e il diritto di associarsi in sindacati, di contrattare collettivamente e di ricorrere allo sciopero.

In sintonia, sotto il profilo dei condizionamenti, Ichino, tra l'altro primo firmatario di una precipua proposta di legge⁵⁷ che va a emendare il c.d. *Jobs act autonomi*⁵⁸, il quale è concorde nel ritenere inadatti gli strumenti di tutela tradizionali fondati sull'inderogabilità, necessitando per questo un intervento normativo *ad hoc* che permetta di esentare, al pari del lavoratore subordinato, il prestatore di lavoro da numerosi e complessi adempimenti burocratici, consentendogli al tempo stesso una tutela minima della continuità del reddito e, limitatamente a determinati casi, uno standard retributivo minimo universale⁵⁹.

Nel merito auspica, laddove l'Italia consenta la stipula di contratti di lavoro con le *umbrella company*, una nuova e moderna formula contrattuale, di tipo continuativo, della quale sia esplicitata la sostanziale funzione mutualistica e assicurativa (in senso stretto e in senso lato); un contratto, dunque, che di quello di lavoro subordinato riprenda soltanto la forma di pagamento della retribuzione da parte dell'*u.c.*, l'attivazione delle assicurazioni obbligatorie e la relativa contribuzione previdenziale; diversamente dal ricorso alle *u.c.*, l'esponente del mondo accademico e parlamentare individua in un meccanismo contrattuale alternativo, al pari delle prestazioni occasionali disegnate dall'art. 54-bis del 24 aprile 2017, n. 50⁶⁰, la fattispecie contrattuale tale da

⁵⁶ Per una peculiare analisi, v. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, cit..

⁵⁷ Proposta rubricata “Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale” (v. *sub*, nota 13), criticata in dottrina in quanto troppo incentrata sulle tutele previdenziali e mutualistiche, escludendo le tutele tradizionali (v. Dagnino, *Proposta di legge sulla sharing economy: il grande assente è il lavoratore*, cit.).

⁵⁸ V. legge 22 maggio 2017, n. 81. Per un esaustivo approfondimento dottrinale, v. Perulli, *Il Jobs act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 341, 2017.

⁵⁹ Si veda, a questo proposito, la relazione al progetto di legge n. 2934/2017, v. *sub*, nota 13.

⁶⁰ Convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. Secondo la norma, si tratta di prestazioni lavorative che, garantendo la copertura previdenziale presso la gestione separata, assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, e in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex art. 3, c. 8, d.lgs. n. 81/2008, “danno luogo nel corso di un anno civile: a) per ciascun

garantire al *platform worker* la necessaria copertura previdenziale per invalidità, vecchiaia e infortuni sul lavoro⁶¹.

Si tratta, comunque, di una formulazione normativa che affronta più compiutamente e in chiave *de iure condendo* – offrendo potenziali soluzioni tipologiche anche se con meno protezioni rispetto all’esperienza francese - la problematica dello *status* giuridico e della tutela degli utenti-operatori, diversamente da quella che vede tra i primi sostenitori l’on.le Tentori, rubricata “Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione”⁶², che calibrata sulla *sharing economy* si limita a escludere categoricamente – seppure sotto un profilo squisitamente formale in ragione della carenza dell’indice del controllo del lavoratore - il rapporto di lavoro subordinato, con scenari potenziali di conflittualità giudiziaria e non, considerato il consolidato principio della indisponibilità della tipologia contrattuale, contestabile non solo all’autonomia privata – sia essa individuale che collettiva - ma anche al legislatore⁶³, non potendosi appunto prescindere, ai fini della corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, dal concreto atteggiarsi della prestazione lavorativa⁶⁴.

Venendo, infine, all’ultima posizione dottrinale, Treu analizza la questione sotto un profilo sostanzialmente diverso nel senso che, anziché interrogarsi su quale potrebbe essere lo strumento normativo – *de iure condito* o *de iure condendo* – che meglio si conformerebbe alla concreta attività lavorativa, risolve la criticità ricorrendo all’individuazione dei rimedi che meglio si adatterebbero, di volta in volta, al caso concreto, anteponendo così l’individuazione delle tutele – in funzione dei principi di “fairness” ed equità - alla tecnica di qualificazione del rapporto di lavoro⁶⁵.

prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro”.

⁶¹ V. <http://www.pietroichino.it/?p=46512>.

⁶² V. *sub*, nota 13.

⁶³ Cfr, *ex multis*, Corte Cost. 7 maggio 2015, n. 76; Corte cost. 29 marzo 1993, n. 121.

⁶⁴ V. Gogliettino, *Riforma Fornero: considerazioni sui principali istituti*, in *DPL*, 18, Inserto, 2013, 5 ss.; Miscione, *Dialoghi di Diritto del lavoro*, Ipsoa, 2010, 162; Mazzotta, *Diritto del lavoro*, in *Trattato di diritto privato*, G. Iudica e P. Zatti (a cura di), Terza edizione, Giuffrè, 2008, 90.

⁶⁵ V. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, cit., 2 ss..

In particolare, la posizione espressa dall’A. muove dalla preoccupazione manifestata da diversi commentatori – anche rispetto all’esperienza italiana - secondo cui l’individuazione di una terza categoria non rappresenterebbe la panacea di tutti i mali, facilitando così anche l’attività dei giudicanti, e ciò in quanto, quale alternativa al lavoro subordinato, porterebbe alla precarizzazione dei lavoratori non standard⁶⁶.

Pur tuttavia, non possono essere sottaciuti alcuni aspetti critici strettamente connessi alla stessa tecnica del “rimedio”, ovverosia il fatto che il ricorso ad esso pone *in primis* la questione ineluttabile della definizione del “presupposto”, *rectius* della fattispecie giuridica di riferimento, in quanto tale foriera dei diritti, diversamente da quanto accade nell’esperienza del *Common law* e, *in secundis*, si tratterebbe comunque di un percorso poco ragionevole, essendo affidata la sua concretizzazione all’attività ermeneutica dei giudici, in ragione della necessità di intrecciare un legame eziologico tra interesse tutelato dalla norma e la sua effettiva realizzazione, con tutte le conseguenze negative in termini di incertezza e insicurezza giuridica⁶⁷.

5 – De iure condendo: lo Statuto dei lavori per un lavoro senza *aggettivo*

Prendiamo atto che la problematica trattata, per quanto scivolosa, è espressione di un fenomeno *in fieri*, ancora in fase di assestamento ordinamentale, rispetto al quale palesare delle facili soluzioni – in questa affannosa e articolata stagione storica – può assurgere solo a mere riflessioni di metodo, con l’obiettivo comunque di provocare negli operatori del diritto ulteriori confronti e approfondimenti, ma soprattutto nel legislatore la necessità di un intervento *ad hoc* europeizzato e calibrato sempre più sulla *flexicurity*.

In presenza di uno scenario dottrinale come quello esposto nel presente studio, ritengo ponderato, quindi, esprimere quello che potrebbe essere il giusto approccio risolutivo, declinato per *step* temporali, che abbia come epicentro le tutele, considerato che ci troviamo di fronte a modalità di lavoro difficilmente inquadrabili nelle tradizionali

⁶⁶ Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, cit., 12.

⁶⁷ Sul concetto di rimedio, v. Vettori, *Remedies in contract. The common rules for an European law*, Padova, 2008; Messinetti, *La sistematica rimediale*, in *RCDP*, 2011, 15; Orlando, *Fattispecie, comportamenti, rimedi. Per una teoria del fatto dovuto*, in *RTDPC*, 2011, 1033. In senso critico, v. Nivarra, *Rimedi: un nuovo ordine del discorso civilistico?*, in *EuropaDP*, 2015, 583.

categorie disponibili, tra il subordinato e l'autonomo, abbandonando la polarizzazione del dibattito sul formalismo/ortodossia giuridica.

Nel merito, può tornare utile alla causa calibrare le stesse garanzie lavoristiche in ragione dell'enfatizzazione ma, soprattutto, dell'intensità del potere contrattuale e della dipendenza economica⁶⁸ immanenti al lavoratore⁶⁹, tenuto conto che quest'ultimo carattere è stato – seppure indirettamente – valorizzato dalla recente norma sull'equo compenso⁷⁰, introdotto per contrastare le c.dd. forme di “caporalato intellettuale”.

Basti pensare, *a fortiori*, alla precipua sensibilità riformatrice dell'Unione europea, manifestata nel *Libro Verde* della Commissione europea sulla “modernizzazione del diritto del lavoro”, riguardante appunto la promozione del lavoro economicamente dipendente⁷¹, nel quadro di nuove e idonee garanzie, senza alcuna assimilazione al lavoro subordinato⁷².

Venendo, così, al primo *step*, nelle more dei fisiologici interventi ermeneutici della magistratura, l'espedito normativo espresso dal Biasi potrebbe apparire nel breve periodo in parte più opportuno, seppure con le perplessità e i limiti innanzi espressi, mentre nel medio periodo, le teorie di Perulli e di Ichino, parzialmente convergenti ma non sul piano del *quantum* delle tutele apprestate al lavoratore, potrebbero costituire certamente un valido riscontro alle innumerevoli criticità emergenti dalla *economy on demand*.

La posizione di Treu, condizionata dalla cultura anglosassone, tarata invece sul criterio dei “rimedi” da apprestare al caso concreto, presenta comunque il limite – non secondario - di non considerare propedeutica la definizione della fattispecie giuridica, lasciando così troppo margine di intervento alla giustizia.

⁶⁸ L'elemento della c.d. dipendenza economica, mutuata dal diritto dell'impresa e introdotta dalla legge Fornero del 2012, è stata poi abbandonata nella definizione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, enfatizzando così l'elemento della etero-organizzazione.

⁶⁹ Parzialmente concorde in quanto consapevoli che non sempre la relazione contrattuale con la piattaforma costituisce la fonte esclusiva o principale di reddito del lavoratore digitale, trattandosi di “lavoretti”, v. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, cit., 11.

⁷⁰ V. art. 19-quaterdecies, c. 2, d.l. 16 ottobre 2017, n. 148 (conv., con modif, dalla legge 4 dicembre 2017, n. 172). Equo compenso esteso a tutti i lavoratori autonomi di cui all'art. 1 legge n. 81/2017 (c.d. Jobs act autonomi).

⁷¹ V. *Libro Verde* della Commissione, del 22 novembre 2006, dal titolo “*Modernizzare il diritto del lavoro per affrontare le sfide del XXI secolo*” (COM(2006) 708).

⁷² Così, anche, il parere del Comitato economico e sociale europeo (CESE) 2011/C 18/08.

Sulla base delle considerazioni che precedono ritengo, pertanto, razionale che la materia vada affrontata secondo una visione ulteriormente prospettica, armonizzata all'evoluzione del mercato del lavoro, immaginando un paradigma organico e strutturale, pur consapevole delle lungaggini del normatore, spesso attendista soprattutto per ragioni di stampo culturale, che assuma le fattezze dello Statuto dei lavori.

Si tratta, in buona sostanza, di un Testo unico del lavoro, quale giusta risposta alle imprevedibilità della rivoluzione digitale, che di fatto ha reso ancor più grigio, ma soprattutto poco condizionante, il confine tra lavoro dipendente e indipendente, che si caratterizza per l'individuazione di poche norme riguardanti diritti universali e inderogabili, per poi declinarli ulteriormente – legandoli così alle specifiche realtà di lavoro - a livello convenzionale, tralasciando la qualificazione tipologica.

Lo Statuto dei lavori permetterebbe, quindi, di superare la storica e oggi più che mai anacronistica contrapposizione lavoratori insider/outsider, alla stregua degli obiettivi della recente riforma del lavoro c.d. *Jobs act*, attraverso la definizione di tutele trasversali c.dd. a geometria variabile e, dunque, la tensione nomofilattica qualificatoria consumatasi negli anni sul criterio del concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro⁷³, sulla dicotomia etero-direzione/etero-organizzazione, onde riportare a tutti i costi il cappello protezionistico nell'ambito del diritto del lavoro tradizionale.

In questa direzione si colloca il recente intervento emendativo, che annovera tra i primi firmatari il sen. Sacconi⁷⁴ e che di fatto decreta la fine del diritto pesante del lavoro e, quindi, del centralismo regolatorio, che potremmo considerarlo l'atto finale di un progetto che viene comunque da lontano e che vede, nell'affermazione dei corpi intermedi, la chiave di volta e la regola principale di un mercato del lavoro che deve essere sempre più efficiente, efficace e inclusivo.

Infatti, va rilevato che già alla fine degli anni '90 fu depositato un disegno di legge rubricato “Norme di tutela dei lavori «atipici»” a firma del sen. Smuraglia⁷⁵, anche se incentrato sulla questione della qualificazione del rapporto di lavoro anziché delle tutele

⁷³ V. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, cit., 15.

⁷⁴ V. <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00991402.pdf>.

⁷⁵ V. <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00299526.pdf>.

(v. progetto Biagi)⁷⁶, a dimostrazione comunque del fatto che la nostra Costituzione (art. 35) - è da qui il riferimento al concetto di lavoro e non a quello di lavoratori - tutela il lavoro in tutte le sue forme, lasciando intravedere un ombrello protezionistico universale.

Testo unico che, nei fatti, genera uno spostamento dell'asse regolatoria dalle norme inderogabili, prerogativa del diritto del lavoro tradizionale, alla deregolazione controllata; da regole sempre più definite a livello centrale a uno territoriale, ovvero dalla legge alla contrattazione, collettiva, nel segno della prossimità, e individuale, in quest'ultimo caso solo se realizzata nelle c.dd. sedi protette, nel solco della certificazione dei contratti, favorendo così l'attualizzazione e la calibrazione dei precetti in ragione dei repentini cambiamenti socio-economici.

In questo contesto, quindi, nel pieno della quarta rivoluzione industriale, il lavoratore diventa il vero protagonista del proprio destino, del proprio successo lavorativo, in una logica proattiva e di occupabilità in funzione del suo potere contrattuale, non certamente abbandonato a se stesso, ma affiancato e protetto da una rete di soggetti intermediari specializzati, sia pubblici che privati, in ragione di un percorso calibrato, personalizzato, rispetto alla propria profilazione, che pone il lavoro come epicentro, con una sua dichiarata valenza antropologica, e non il posto di lavoro, nel pieno rispetto della Carta Costituzionale e dei principi europei. Il tutto esaltando, e non mortificando, la dimensione individuale dell'uomo, anche quale lavoratore, la sua dignità economica e sociale, rispetto alla quale lavoro e formazione continua diventano il paradigma strutturale, un assioma indispensabile e imprescindibile.

Parole d'ordine sono, pertanto, Statuto dei lavori, prossimità e certificazione, ovvero un modello lavoristico costruito sull'equilibrio tra legge-quadro e contrattazione, Biagi *docet*, capace di offrire le giuste risposte alle sfide digitali.

Ne deriva la centralità delle relazioni industriali, nella logica della bilateralità che attutisce ma non annulla la conflittualità sindacale, a cui si deve aggiungere, necessariamente, un modello di welfare - nell'ottica della *flexicurity* - composto da previdenza, assistenza e autosufficienza, al servizio del lavoratore, che integri così il

⁷⁶ Il 14 febbraio 2002, Marco Biagi depositava in un computer del Ministero del lavoro un agile progetto di «Statuto dei lavori» (v. <http://www.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2013-03-20/statuto-voleva-marco-biagi-082520.shtml?uuiid=AbqmxnfH>).

pilastro pubblico, non più capace di affrontare da solo - soprattutto in termini di risorse finanziarie - le nuove e incessanti provocazioni del mercato del lavoro, incalzato dalla globalizzazione.

Per relationem, però, onde garantire il maggior successo della riforma affinché la stessa possa atteggiarsi come organica e strutturale, resta da definire tutta la partita relativa alla definizione delle norme per la misurazione della rappresentatività delle parti sociali⁷⁷, dando così attuazione alle regole costituzionali *ex art. 39 commi 2 e ss.*, ai fini dell'efficacia generale della contrattazione collettiva, che mai come in questo periodo storico sta assumendo un ruolo centrale, soprattutto rispetto alla criticità sollevata da più parti circa il fenomeno c.d. del *dumping contrattuale*⁷⁸.

⁷⁷ V. Tiraboschi, *Rappresentanza, un accordo possibile?*, in *C&CC*, 2017, 12, 4 ss..

⁷⁸ Sul punto, v. Gogliettino, *CCNL autonomi, rappresentatività e incentivi all'occupazione*, in *Ridl*, 2018, 1, in corso di pubblicazione.