

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

*Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli
Diretta da Umberto Carabelli*

ANNO LXVII
Trimestrale
• *gennaio-marzo* •
1/2016



EDIESSE

Parte I - Dottrina

- *Il tema*

SUBORDINAZIONE E AUTONOMIA DOPO IL D.LGS. N. 81/2015

U. Carabelli, A. Perulli, L. Tria, M. Pallini

- *Saggi*

G. Santoro-Passarelli *Il lavoro coordinato dopo il Jobs Act* / A. Sgroi *La tutela previdenziale del lavoro eteroorganizzato* / C. Cordella *Sulle nuove collaborazioni* / M. Russo *Le collaborazioni escluse dal nuovo regime*

- *Note e commenti*

G. Leone *Riflessioni sul Tfr* / S. Italia *Il distacco del dipendente*

- *Problemi di diritto sociale europeo*

S. Crespi *Il trasferimento di sede all'estero*

- *Documentazione*

V. Angiolini, U. Carabelli *Un nuovo Statuto dei diritti*

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO

Parte II - Giurisprudenza

- *Note*

S. Zitti *Orario di lavoro e tempo di spostamento* / G. Ferraro *Teorie sulla subordinazione* / F. Aiello *L'art. 18 St. lav. nelle p.a.* / A. Federici *Licenziamento e insussistenza del fatto* / B. Caponetti *Nazionalità del sindacato e condotta antisindacale* / E.M. Terenzio *L'opposizione nel rito «Fornero»* / E. Petrilli *La territorialità dell'obbligo contributivo* / G. Frosecchi *I casi Ryanair*

Osservatori online

- *Corte costituzionale*

a cura di Lorenzo Fassina e Massimo Pallini

- *Contrattazione collettiva*

a cura di Ginevra Galli

contributi di: A. Gambardella, A. Delogu

ISSN 0392 - 7229

Tariffa R.O.C. - Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma
€ 33.00

cui al comma 1». Tralasciando la prima parte della norma – la quale pone una disciplina meramente transitoria –, la seconda va bene intesa, affinché risultino penalizzate le amministrazioni pubbliche rispetto ai datori di lavoro privati nel ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative. E al riguardo, sembra potersi affermare, anche alla luce della lettura data in questa introduzione, che alle amministrazioni pubbliche, a partire dal 2017, non sarà impedito di ricorrere in generale a tutte le collaborazioni di cui all'art. 409 c.p.c., ma solo a quelle – pur ricomprese nelle prime – che, ai sensi del c. 1 dello stesso art. 2, prevedano una eteroorganizzazione della prestazione del collaboratore da parte del committente pubblico. In tal senso, appare fin d'ora opportuno segnalare che, onde evitare un contenzioso rischioso a carico dei soggetti pubblici, sarà opportuno che questi ultimi si accertino, all'atto della predisposizione del contratto di collaborazione, che le modalità di coordinamento della prestazione con l'organizzazione del committente siano predeterminate nello stesso contratto, ovvero, nei limiti del possibile, da questo affidate alla responsabilità del collaboratore, onde escludere, appunto, la ricorrenza della predetta eteroorganizzazione. Ferma restando, ovviamente, a tal fine, l'esigenza del rispetto delle regole contrattuali nel corso del rapporto di lavoro.

Adalberto Perulli (*)

LE NUOVE FRONTIERE DEL DIRITTO DEL LAVORO (**)

SOMMARIO: 1. Subordinazione e autonomia nell'evoluzione del sistema sociale. — 2. Analisi critica della dottrina sull'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015. — 3. Una diversa ipotesi ricostruttiva: l'art. 2 come norma di estensione della disciplina a fattispecie di lavoro non subordinato. — 4. Il distinguo tra lavoro subordinato e lavoro eteroorganizzato. — 5. La distinzione tra prestazioni coordinate e prestazioni eteroorganizzate.

1. — *Subordinazione e autonomia nell'evoluzione del sistema sociale* — Secondo un insegnamento che risale a Georg Simmel, le relazioni sociali sono connotate da Sovraordinazione e Subordinazione, vale a dire i due poli dell'interazione tra soggetti che, nella modernità, coniugano i principi di eguaglianza e libertà con l'esigenza di una strutturazione gerarchica che ordina i rapporti di forza e di potere tanto nell'ambito dei gruppi sociali quanto nelle organizzazioni produttive (1). Che le relazioni sociali siano ancor più connotate da Sovraordinazione e Subordinazione nell'era della globalizzazione e del mercato totale è dimostrato da una serie di fattori di natura economica e sociale che non possono qui essere richiamati, ma che un giurista del calibro di Alain Supiot ha riassuntivamente identificato in una visione neofeudale della società asservita al governo del calcolo e dell'utilità, in cui le persone tessono legami e reti di fedeltà (*allégeance*) che hanno per oggetto «*l'inféodation d'un sujet aux objectifs d'un autre*»; un «altro» che, pur controllandolo, concede al primo (cioè al subordinato) un certo margine di autonomia e una certa protezione (2), da cui il rifiorire di analisi, per la verità assai controvertibili già sul piano dell'analisi sociologica, che, oltre a giustificare il mutamento di funzione del diritto del lavoro,

(*) Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Venezia «Cà Foscari».

(**) Il saggio è destinato agli *Scritti in onore di Raffaele De Luca Tamajo*.

(1) Simmel 1989; Bianco 2009.

(2) Supiot 2015.

ravvisano nel postfordismo la nuova frontiera delle magnifiche sorti e progressive della società e del lavoro (3).

Il rapporto di lavoro continua a essere, nella sua irriducibile ambivalenza tra lavoro-merce e lavoro-valore personalistico, un fattore della produzione la cui necessità si incardina nelle esigenze dell'impresa e del mercato, le cui istanze di tutela, nonostante le reversibili sorti del garantismo tradizionale condizionate da imperativi efficientistici e da logiche di reificazione del mondo, si radicano nell'idea – risalente a Sinzheimer – di una «costituzione del lavoro» capace di riequilibrare le asimmetrie di potere che caratterizzano i rapporti di lavoro (non solo subordinato) (4). Proprio i processi di reificazione sociale, recentemente reindagati da importanti filoni di pensiero filosofico e sociale, dimostrano la diffusione, da parte delle organizzazioni, di un impiego strumentale delle persone nel quadro di crescenti fenomeni di alienazione economica (5). In questa situazione storica, la riaffermazione dell'idea di una «costituzione del lavoro» capace di confrontarsi con la «costituzione economica», e di riequilibrare le asimmetrie di potere che continuano a caratterizzare il rapporto di lavoro subordinato, rappresenta la necessaria cifra progettuale della dottrina critica (o, quantomeno, della dottrina che non cede alle facili sirene del nuovismo): infatti l'idea regolativa del diritto del lavoro, fondata sui fattori di «deficit democratico» e «dipendenza» che caratterizzano il rapporto di lavoro, mantiene una sua immutata valenza per il semplice motivo che *«the basic problems which labour laws are designed to confront are very similar across time and place»* (6).

Tuttavia, l'evoluzione dei rapporti sociali comporta dei mutamenti nella dialettica tra Sovraordinazione e Subordinazione, nella misura in cui quest'ultima si caratterizza sempre più nella «programmazione» dei comportamenti che ciascuno si trova assegnati per raggiungere determinati obiettivi. Come giustamente osserva Alain Supiot, questa programmazione dei comportamenti umani non riguarda solo la sfera del lavoro subordinato, ma struttura le catene internazionali della produzione, i rapporti di lavoro autonomo, i rapporti tra imprese, e spiega la crescita e la diffusione dei contratti «relazionali». Di conseguenza, la Subordinazione, come categoria analitica della realtà sociale, abbraccia fenomeni relazionali assai più ampi di quelli connotati dalla subordinazione giuridica, che si esprime attraverso l'assoggettamento del prestatore all'eterodirezione del datore e as-

(3) Cfr. Gradoni 2015.

(4) Allegri, Bronzini 2015, 11.

(5) Honnet 2005; Sennet 1999.

(6) Davidov 2014, 543.

sume una fisionomia cangiante (che, per esempio, nell'esperienza italiana, va dall'assoggettamento al potere direttivo in senso stretto alla subordinazione attenuata, dalla presenza di indici presuntivi di matrice giurisprudenziale alla visione allargata che ne ravvisa i tratti nella presenza di direttive programmatiche, sino al vasto mondo del lavoro autonomo e alle esperienze del lavoro postsubordinato) (7).

Non è un caso, quindi, se il dibattito sui confini della subordinazione e sul campo di applicazione della disciplina protettiva, che rappresenta un classico della riflessione dottrinale, si è posto nuovamente all'attenzione in molti paesi, non solo europei, inducendo a ripensare criticamente i «confini» e le «soglie» del diritto del lavoro (8). È in questa prospettiva che il legislatore del *Jobs Act*, con l'art. 2, c. 1, del d.lgs. n. 81/2015, ha inteso rivedere i confini normativi del diritto del lavoro adattandoli al mutato contesto sociale e produttivo, attraendo nell'alveo della *disciplina* apprestata per i contratti di lavoro subordinato le prestazioni non eterodirette, ma «organizzate dal committente», nella direzione di un maggiore universalismo di tutele. Si tratta, invero, come ora vedremo, di un intervento che non atiene in alcun modo alla *fattispecie* di subordinazione (9), collegandosi chiaramente a quelle visioni dottrinali, autorevolmente sostenute nella letteratura internazionale, che guardano con favore a una espansione del diritto del lavoro *«beyond employment»*: come scrive Guy Davidov, questa prospettiva non amplia la fattispecie di subordinazione ma *estende* la sua disciplina a soggetti non subordinati («contratti di dipendenza, lavoratori autonomi, prestatori che svolgono lavori di cura a titolo gratuito» ecc.) (10). Anticipando le conclusioni cui perverremo, il legislatore dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015, non ha modificato i tratti tipologici della norma base del diritto del lavoro, operando con la diversa tecnica dell'estensione/attrazione di fattispecie aliene nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Lo schema codicistico-binario non solo resta confermato nel suo impianto generale, onde le collaborazioni «organizzate dal committente» non costituiscono un «terzo genere», ma anche nella sua dimensione strutturale-tipologica, nel senso che le collaborazioni di cui all'art. 2, c. 1, non sono prestazioni di lavoro subordinato, ma vengono a queste ultime assimilate giusta la tecnica dell'estensione (11).

(7) In tal senso, Allegri, Bronzini 2015, 113.

(8) Sia consentito rinviare a Perulli 2015a, 259.

(9) In proposito, vd. Ghera 2006, 121.

(10) Davidov 2014, 543.

(11) Pessi 2015; Martelloni 2015.

2. — *Analisi critica della dottrina sull'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015*
 — La lettura qui proposta non è condivisa da un autorevole schieramento dottrinale, secondo cui la disposizione di cui all'art. 2, c. 1, riguarda (più o meno) direttamente la nozione di subordinazione e/o il tipo contrattuale dell'art. 2094 c.c., introducendo un nuovo criterio legale di subordinazione-organizzazione che amplia lo spettro di applicazione della fattispecie classica del lavoro subordinato, onde la collaborazione eteroorganizzata è ricondotta non solo alla *disciplina* di subordinazione, ma alla *tipologia normativa* della subordinazione, con quel che ne consegue in punto di natura giuridica del relativo rapporto. Nel dettaglio, le varie ipotesi avanzate dalla dottrina si sfrangano in una pluralità di scenari ricostruttivi, anche assai differenziati fra loro. Ciò che accomuna questa postura ricostruttiva è l'affermazione di una sostanziale continuità del nuovo assetto con il sistema previgente, onde il legislatore avrebbe normato la realtà sociale sulla falsariga di quanto già la giurisprudenza pratica stava realizzando attraverso un'interpretazione evolutiva della nozione di subordinazione. In questa prospettiva si possono collocare, in particolare, le analisi di Luca Nogler, di Giuseppe Ferraro e di Edoardo Ghera, su cui ora svolgeremo alcune considerazioni critiche.

Al netto di un'ampia e — come sempre — raffinata analisi, che rappresenta l'occasione per formulare la propria visione sistematica dell'art. 2, il «succo» del pensiero di Nogler si risolve nell'osservazione che la norma in oggetto consolida principi giurisprudenziali centrati sul superamento dell'eterodirezione come elemento tipizzante la fattispecie di subordinazione, onde quest'ultima, quale concetto funzionale, verrebbe colta nel «farsi dell'organizzazione» (12). A questa tesi si può agevolmente replicare, sul piano storico-evolutivo, che è proprio il potere direttivo-organizzativo dell'imprenditore, e non una sfuggente teorica sulla eteroorganizzazione (che altri Autori hanno definito «evanescente») (13), l'elemento tecnico-giuridico che ha tradotto in termini normativi l'*autorità* (coasianamente intesa) dell'impresa, rendendo quindi possibile proprio ciò che Nogler chiama «concetto funzionale di subordinazione». L'argomento principale impiegato dall'Autore, poi, è revocabile in dubbio sia sulla base dell'analisi del diritto vivente (per nulla univocamente centrato sulla visione evolutiva della subordinazione propugnata dall'Autore), sia alla luce della recente sentenza della Corte costituzionale (n. 76/2015), che riafferma il principio secondo cui «il potere direttivo, pur nelle multiforme manifestazio-

(12) Nogler 2015.

(13) Ichino 2015.

ni che presenta in concreto secondo il contesto in cui si esplica e delle diverse professionalità coinvolte, si sostanzia nell'emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indice generale, in una direzione assidua e cogente, in una vigilanza e in controllo costanti, in un'ingerenza idonea a svilire l'autonomia del lavoratore». Anche la Corte di Giustizia europea, nella sentenza sugli «orchestrali» (4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media c. Regio di Olanda*), ribadisce il costante orientamento della Corte di Lussemburgo secondo la quale «la caratteristica essenziale di tale rapporto è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione». A parte questi rilievi, la tesi in esame non supera lo scrutinio rappresentato dal coordinamento sistematico con il comma 2, relativo alle esclusioni. Se davvero fossimo in presenza di una norma che, mediante presunzione assoluta, qualifica come subordinate le prestazioni «organizzate» dal committente, le esclusioni confliggerebbero con il principio di tassatività del tipo, ribadito anche dalla recente C. cost. n. 76/2015, che gli attribuisce un «ruolo sistematico di rilievo». Non sono persuasive, sul punto, le osservazioni di Nogler, che giustifica le esclusioni ai sensi dell'art. 3 Cost. con un argomento valutativo secondo cui «in quei settori non sussiste una situazione patologica di lavoro subordinato mascherato». L'affermazione, troppo assertiva, entra in contraddizione logica con quanto sostenuto dallo stesso Autore, il quale, poco prima, per rappresentare la necessità di una concezione più ampia di subordinazione aveva riportato il caso (stigmatizzato dalla Cassazione) di una lavoratrice di un *call center* cui il giudice di merito aveva disconosciuto lo *status* di dipendente per mancanza di prova dell'eterodirezione: ora, posto che i *call center* sono l'esempio più plausibile delle fattispecie che risulteranno sottratte al campo di applicazione dell'art. 2, c. 1, in ragione di una specifica disciplina collettiva di «settore» (e quindi, secondo la prospettazione dell'Autore, saranno sottratte all'effetto della presunzione assoluta di subordinazione), è del tutto evidente che, contrariamente a quanto afferma Nogler, ma seguendo pur sempre la sua logica argomentativa, le eccezioni riguardano proprio situazioni in cui è altamente probabile che sussista una situazione di «lavoro subordinato mascherato».

Una posizione nel complesso vicina a quella appena esaminata è proposta in un denso saggio da Ferraro, il quale, in punto di identificazione del significato da attribuire al disposto di cui all'art. 2, c. 1, realizza un progressivo slittamento concettuale verso una sostanziale coincidenza tra la norma in esame e la nozione legale-tipica (benché inverata nel diritto vivente) di

subordinazione: all'inizio dell'analisi si parla infatti di «categoria affine a quella di subordinazione»; poi si rincara la dose parlando di una categoria che «ha una consistenza equivalente a quella degli indici tipici di subordinazione», pur non essendo una fattispecie tipica (14); infine si arriva ad affermare con decisione che si tratta di una categoria che presenta gli «elementi indiziari caratteristici della subordinazione». Già su questo *décalage* verso una coincidenza tra l'area descritta dall'art. 2 e la subordinazione sorgono dubbi in relazione a una successiva affermazione dell'Autore, secondo cui siamo in presenza di una operazione «estensiva e non riduttiva dell'area di tutela»: l'estensione, infatti, è logicamente diversa dalla riconduzione (sillogistica o tipologica) al tipo/fattispecie, perché si *estende* una disciplina a rapporti che, *per loro natura*, sono diversi dalla subordinazione. In tale prospettiva, comunque, secondo Ferraro la norma presenta un contenuto meno pregnante e innovativo di quanto potrebbe sembrare, contenendo una «disposizione di normalizzazione» volta a estendere la disciplina del lavoro subordinato ad aree limitrofe inquadrare nelle collaborazioni coordinate e continuative ancorché di fatto assimilabili al lavoro dipendente». Se così fosse, allora, bisognerebbe ammettere che la categoria in esame non è di subordinazione, come invece affermato dall'Autore, poiché serve a ricondurre tali collaborazioni nell'ambito «dell'unica fattispecie tipica di impiego continuativo di lavoro in un'attività di impresa»; ma poi l'Autore tornare a sostenere che la fattispecie coincide con quella di subordinazione, adoperando indicatori «abbastanza corrispondenti a quanto solitamente avviene con il lavoro subordinato». Sulla nozione di organizzazione Ferraro appare oscillare tra diverse prospettazioni: inizialmente afferma che «tutte le attività lavorative riconducibili a un programma di impresa sono inevitabilmente organizzate dall'imprenditore, siano esse subordinate o autonome», mentre ciò che rileva per la norma in esame è «la circostanza che la categoria interessata presenti gli elementi caratteristici della subordinazione»; si accredita di tal guisa un contenuto «neutro» ed «espositivo» della nozione di organizzazione, «a discapito di altri dati normativi più qualificanti». Ma poi, entrando nel dettaglio, l'Autore non intende tipizzare una modalità specifica di esercizio di tale potere organizzativo «in termini differenziato sia dal potere direttivo che compete al datore di lavoro sia dal potere di coordinamento nelle collaborazioni continuative». L'affermazione lascia perplessi perché logicamente ne dovremmo dedurre che per Ferraro

(14) Ferraro, peraltro, mi addebita su questo preciso punto una tesi che non ho mai espresso, avendo, al contrario, sostenuto che la norma non delinea una fattispecie tipica ma individua una categoria «sovratipica», al pari dell'art. 409, n. 3, c.p.c.

l'eteroorganizzazione non si differenzia *né* dal potere direttivo, *né* dal potere di coordinamento (o, se si vuole, che l'eteroorganizzazione comprende entrambi i menzionati poteri): ma ciò sembra giuridicamente insostenibile dal punto di vista del diritto positivo, salvo ammettere una *coincidenza* tra potere direttivo e potere di coordinamento, dal quale il potere organizzativo non si distinguerebbe; tesi mai sostenuta *né* in dottrina *né* in giurisprudenza perché nega in radice la distinzione strutturale (basata sul criterio tipologico-causale della eterodirezione) tra l'art. 2094 c.c. e le collaborazioni parasubordinate *ex* art. 409, n. 3, c.p.c. (pacificamente appartenenti all'area del lavoro autonomo, benché coordinato, e quindi *per tabulas* assoggettate a un potere non solo quantitativamente ma qualitativamente diverso dal potere direttivo). Seguendo questa prospettiva, inoltre, non si capisce perché il legislatore avrebbe usato un nuovo concetto (prestazioni di lavoro organizzate dal committente) se in realtà voleva riferirsi (come abbiamo visto sostiene Ferraro) al normale potere del datore di lavoro (potere direttivo) e/o alle prerogative del committente (coordinamento). A questo punto, l'asserito contenuto «neutro» dell'organizzazione assume, invece, valenze assai pregnanti e financo qualificatorie in senso proprio, in quanto si afferma che l'eteroorganizzazione «costituisce il *segno tipico* che consente di ricondurre tali figure lavorative nella più ampia famiglia del lavoro dipendente» (ma ciò che è «neutro», come può ora essere «segno?»). In realtà, piuttosto che neutro (ma in realtà «segno»), l'indice risulta assai vago e indeterminato nella ricostruzione dell'Autore, il quale scrive che «allorquando tale incidenza raggiunge *determinati livelli significativi di condizionamento operativo*, si applica per conseguenza la disciplina del lavoro dipendente» (ma a questo punto il problema, che tuttavia l'Autore non affronta, è definire quali siano i *livelli significativi* di condizionamento operativo necessari a far scattare l'effetto di subordinazione). Nonostante questa non chiarita identità del concetto di organizzazione, secondo l'Autore «la disposizione può essere considerata espressione di un sano pragmatismo legislativo», nonché, «sotto altro profilo» (che quindi parrebbe non essere riconducibile al pragmatismo), la norma esprimerebbe una tendenza a «superare la logica codicistica di elaborazione dei contratti per tipi normativi rigidi e intangibili»; come dire che l'Autore, nel tentativo di giustificare la scelta legislativa di incentrare sull'eteroorganizzazione l'operazione di «stabilizzazione dinamica dei rapporti di lavoro che si muovono ai margini della subordinazione», colloca l'art. 2 nell'alveo del «superamento della tecnica definitoria-precettiva soppiantata dall'adozione di formule ricognitive-funzionali che operano per approssimazione e per similitudine». A supporto di questa asserita tendenza, l'Autore compie un rapido riferimento alla

tematica civilistica dei contratti incompleti (nota 8); ma la materia dell'incompletezza contrattuale ben poco attiene al tema del superamento della tecnica definitoria-precettiva riferita ai tipi contrattuali, riguardando tutt'altra questione rispetto a quella qui discussa (superamento di tipi contrattuali rigidi) perché relativa non al *tipo* e ai suoi profili causali, bensì al *contenuto* del contratto e alla sua regolamentazione dinamica *ex post* al fine di evitare di predisporre una volta per tutte *ex ante* le variabili sopravvenienze in relazione ai mutevoli stati del mondo (15). Comunque, secondo l'Autore questa «chiave di lettura» giustificherebbe sia «un certo genericismo espositivo» del legislatore, sia – e direi, soprattutto – «il regime delle esclusioni» di cui all'art. 2, c. 2, lett. a, nella direzione di un «più accentuato polimorfismo contrattuale (o, se si vuole, acontrattuale) che, in qualche modo e di riflesso, svaluta l'uniformità intrinseca al principio di indisponibilità del tipo legale, con gli effetti monolitici che vi sono connessi, e si sottrae persino alla alternativa drastica autonomia-subordinazione che ha ossessionato l'intero dibattito scientifico del secolo scorso». Questa criptica affermazione pare alludere al fatto che il superamento della norma definitoria (è questa, infatti, la «chiave di lettura» proposta) giustifica le esclusioni. Nel pensiero dell'Autore, infatti, le esclusioni riflettono un «gradualismo di tutele» che si collega probabilmente all'asserito superamento della tecnica definitoria-precettiva... ma invero non si comprende come questo superamento della tecnica definitoria possa incidere, svalutandolo, sul principio di indisponibilità del tipo contrattuale, che è intangibile da parte dello stesso legislatore, il quale non può sottrarre alla disciplina della subordinazione una fattispecie che ne presenta le stimate, a prescindere dall'adozione, a monte, di una tecnica legislativa «rigida» ovvero «funzionale», nonché a prescindere dall'impiego di tecniche di modulazione delle tutele. Come dire che il legislatore, pur adottando una tecnica «ricognitivo-funzionale» invece che «definitoria-precettiva» identificativa della subordinazione (secondo la tesi di Ferraro), comunque non può derogare alla scaturigine degli effetti derivanti dalla riconduzione di una fattispecie concreta allo schema logico della subordinazione; il legislatore potrà, tutt'al più, modulare la disciplina *una volta riconosciuta l'applicazione* (come accade nelle fattispecie di subordinazioni cd. speciali), ma non può disporre la *sua non applicazione* per il tramite delle determinazioni dell'autonomia collettiva (come invece dispone l'art. 2, c. 2, lett. a). In questo modo il pensiero dell'Autore sembra svilupparsi non linearmente, giacché pretende di giustificare, attraverso l'attribuzione all'art. 2, c. 2, della valenza di norma volta

(15) Cfr. Guerinoni 2007, 56.

a superare la tecnica definitoria-precettiva, la facoltà di svalutare il principio di indisponibilità del tipo: il salto logico è evidente, nella misura in cui l'asserito superamento di una tecnica definitoria per tipi può rendere il campo di applicazione della disciplina più ampio (data la vaghezza dei concetti impiegati), ma certo non implica, di per sé, un'articolazione/gradualismo delle tutele (che deve essere realizzato dal legislatore, o dall'autonomia collettiva, a partire da una disciplina di fattispecie applicata, e non – come nel nostro caso – espressamente disapplicata), né la relativizzazione dell'uniformità di disciplina applicabile, che non si giustifica in ragione della (necessaria) applicazione del principio di indisponibilità del tipo, che quella relativizzazione, invece, esclude in radice. Infatti, se il tipo è indisponibile, *l'intera disciplina del tipo* (o della nuova fattispecie individuata con tecnica «ricognitivo-funzionale») deve trovare applicazione alla fattispecie riconducibile allo schema astratto previsto dalla legge. Quando poi affronta *funditus* il problema di giustificare la non applicazione della disciplina prevista dal comma 1, Ferraro afferma che la norma non deroga al tipo legale, perché «ci muoviamo pur sempre nell'area della subordinazione – allargata o aggiornata o reinterpretata – [...] Sicché la sfera di incidenza della contrattazione si esplicherà muovendo dalla disciplina regolamentare tradizionale, che potrà modulare, articolare, specificare secondo le caratteristiche del settore». La tesi conferma la sua diretta contrarietà con la lettera della legge, e con la stessa *ratio legis*: l'art. 2, c. 2, dispone testualmente che *la disciplina* del rapporto di lavoro «non trova applicazione» ai rapporti regolati dall'autonomia collettiva. È evidente quindi che, contrariamente a quanto affermato da Ferraro, quei rapporti non si «muovono» affatto nell'area della subordinazione, ma sono a essa estranei, nel duplice senso che non sono riconducibili alla fattispecie tipica di cui all'art. 2094 c.c. (poiché, se lo fossero, non si porrebbe neppure il problema della loro esclusione dalla disciplina del rapporto di lavoro), e che sono altresì espressamente esclusi dall'effetto estensivo della disciplina del rapporto di lavoro subordinato disposto dal comma 1 *nonostante riguardino prestazioni «organizzate» dal committente*. Ne consegue che l'intera impalcatura su cui si basa la tesi in esame non regge alla prova sistematica decisiva, ossia al confronto con il principio della indisponibilità del tipo contrattuale di lavoro subordinato e al suo valore precettivo per lo stesso legislatore: principio che, peraltro, l'Autore stesso deve interpretativamente rispettare nella sua ricostruzione se vuole rimanere fedele all'affermazione, da Lui formulata, secondo cui «la norma va letta anzitutto, *in coerenza con l'assetto costituzionale* e con il regime delle fonti di regolamentazione della materia» (corsivo mio). Lo stesso Ferraro, peraltro, riconosce che la Sua soluzione si presen-

terebbe «oggettivamente improponibile» ove si riconosca all'autonomia collettiva un «esonero secco»; ma è proprio un esonero secco quello previsto dall'art. 2, c. 2, ai sensi del quale la disciplina del lavoro subordinato «non trova applicazione» (*sic!*). Infatti, le «specifiche discipline riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore» (art. 2, c. 2) apprestate dall'autonomia collettiva, non è affatto detto ricalchino quella legale-tipica del lavoro subordinato, giacché è lo stesso disposto legislativo di cui al comma 2 ad abilitare la completa disattivazione degli effetti disposti, in via generale, dal comma 1. Così come si afferma che il legislatore, con l'art. 2, c. 1, abbia inteso estendere alle collaborazioni organizzate l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato, si deve simmetricamente ritenere che, statuendo la disapplicazione della disciplina con riguardo a fattispecie individuate dalla contrattazione collettiva, il legislatore abbia inteso sottrarre tali fattispecie all'applicazione dell'intera disciplina del lavoro subordinato.

Nel solco delle opinioni sin qui analizzate si colloca anche chi, come Massimo Pallini, ritiene che, «anche non volendo giungere a ravvisare un nuovo tipo contrattuale modificativo per addizione di quello della subordinazione di cui all'art. 2094 c.c., non muta l'effetto sostanziale che la riforma produce assoggettando alla disciplina legale del Ctc anche quei rapporti di lavoro in cui non si registra una obbligazione di subordinazione, ma di stretto coordinamento con l'organizzazione data del committente» (16). La soluzione del sottotipo additivo, peraltro, decreterebbe la sussistenza, sul piano dello scacchiere tipologico, di due distinte nozioni «generali» di subordinazione – quella dell'art. 2094 c.c. e quella, appunto, «additiva» della *sub-fattispecie* di cui all'art. 2, c. 1 –, indifferenti fra loro quanto a effetti di disciplina del rapporto, ma connotate da diversi elementi tipologici: la prima dai consueti indici di subordinazione (*in primis* il potere direttivo); la seconda contraddistinta dall'«evanescente» elemento dell'eteroorganizzazione (17). Questa prospettazione è incoerente con l'impianto sistematico del diritto del lavoro, il quale, pur articolandosi in alcune *sub-fattispecie* discrete (le subordinazioni «speciali»), appare fondato su un concetto aggregante di subordinazione, che rimane saldamente ancorato sulla nozione di cui all'art.

(16) Pallini 2015a e Pallini 2015b. Di fattispecie additiva di subordinazione parlava lo stesso Autore con riferimento alla legge Fornero, che, con le modifiche apportate al combinato disposto degli artt. 61 e 69 del d.lgs. n. 276/2003 in materia di lavoro a progetto, avrebbe modificato per addizione la fattispecie di subordinazione attraverso l'identificazione del lavoro eteroorganizzato, che si aggiunge a quello eterodiretto di cui all'art. 2094 c.c.

(17) Così Ichino 2015, 573.

2094 c.c. La visione di Pallini refluiscie, quindi, verso la tesi della «sostanziale riscrittura (indiretta per addizione) della stessa nozione di subordinazione», riproponendo alcune delle controindicazioni già analizzate, e aggiungendone delle altre. In particolare, anche Pallini non spiega efficacemente come, nella prospettiva della riscrittura della subordinazione, possa ritenersi non violato il principio di indisponibilità del tipo: secondo l'Autore, questo principio è conservato perché l'ordinamento «già conosce rapporti che rispondono al tipo legale del lavoro subordinato che sono assoggettati a una disciplina in parte differente: lavoro a domicilio, lavoro sportivo, lavoro del socio di cooperativa-lavoro»; inoltre il legislatore avrebbe già intaccato il principio di indisponibilità del tipo con l'art. 8, legge n. 148/2011. La tesi non può essere accolta, per ragioni simili a quelle già sopra discusse con riferimento, in particolare, alla posizione di Ferraro. Anzitutto appare arbitrario porre sullo stesso piano funzionale concetti affatto diversi: indisponibilità del tipo, che significa impossibilità per il legislatore di sottrarre alla qualificazione di subordinazione (e ai relativi effetti) una fattispecie che presenta le caratteristiche tipologiche di quella categoria contrattuale; definizione per via legislativa di fattispecie speciali di subordinazione (come nelle fattispecie richiamate del lavoro a domicilio); possibilità di deroghe specifiche e puntuali ad alcuni istituti collegati al modello legale tipico attuate dalla contrattazione di prossimità. Si tratta, all'evidenza, di tre prospettive incommensurabili, onde le due ultime situazioni (subordinazioni speciali e specifiche deroghe alla disciplina tipica) non presentano alcun collegamento con il principio di indisponibilità del tipo, né tantomeno consentono di ritenere – come ritiene l'Autore – che quel principio sia rispettato a fronte di una norma che sottrae la disciplina (*l'intera disciplina*) del lavoro subordinato (c. 2) a una fattispecie (qualificabile, secondo l'impostazione criticata, come di subordinazione) che, ai sensi del c. 1, dovrebbe vedersi riconosciuta l'applicazione dell'intera disciplina del lavoro subordinato. Di tali incongruenze pare essersi avveduto lo stesso Pallini, il quale, nella versione finale del suo scritto, opera una sostanziale retromarcia, ammettendo che «se si fosse intervenuti direttamente sulla nozione di subordinazione, allora sarebbe risultato più problematico praticare tali esclusioni (quelle disposte dal comma 2) nel rispetto dell'indisponibilità dello stesso tipo contrattuale», onde deve ritenersi che la soluzione apprestata dal legislatore è «di continuare a qualificare il lavoro eteroorganizzato come lavoro non subordinato», e che il «*Jobs Act* ha così indicato la dipendenza organizzativa quale carattere distintivo di quell'area di debolezza contrattuale del *lavoro autonomo* bisognosa di essere più efficacemente protetta» (corsivo mio).

La ricostruzione di Pallini presenta ulteriori elementi di incongruenza con riguardo alle categorie dogmatiche impiegate. Anzitutto non si comprende l'affermazione per cui «la fattispecie del lavoro eteroorganizzato insiste su quella di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c.», onde «per qualificare una relazione di lavoro in termini di lavoro eteroorganizzato debbono concorrere pressoché tutti quei caratteri che sono stati tradizionalmente ritenuti propri della collaborazione coordinata e continuativa». L'affermazione è reiterata in un altro scritto, in cui Pallini sostiene che l'art. 2 e l'art. 409 «descrivono di fatto la medesima relazione di potere: la prima norma la descrive dalla prospettiva del creditore, la seconda invece da quella dell'obbligato» (Pallini 2015). Questa tesi sembra esporsi a critica sia dal punto di vista delle categorie dogmatico-concettuali, sia per la mancata aderenza all'impianto della riforma, sia per le conseguenze (controintuitive rispetto alla complessiva *ratio legis*) che una simile prospettazione, ove accolta, finirebbe per produrre. Sotto il primo profilo, basti rilevare che il vincolo di eteroorganizzazione non può essere coincidente con quello del coordinamento, perché caratterizzato da due distinti elementi normativi: l'eteroorganizzazione, comunque la si voglia intendere (e Pallini la intende come la nuova cifra normativa della subordinazione), non può coincidere con il criterio del coordinamento (che Pallini non si perita di interpretare o di reinterpretare) connotante una fattispecie di lavoro autonomo (art. 409 c.p.c.). La mancata aderenza al dettato normativo è altrettanto evidente, posto che il legislatore, lungi dall'abrogare, assieme al lavoro a progetto, le collaborazioni coordinate e continuative, le ha fatte espressamente salve (art. 52, c. 2), onde, per la *contraddizione che nol consente*, è logicamente impossibile ritenere (come invece fa l'Autore) che gli elementi caratterizzanti la neofattispecie di eteroorganizzazione siano quelli «che sono stati tradizionalmente ritenuti propri della collaborazione coordinata e continuativa». Pallini, che tra gli Autori sin qui considerati è quello maggiormente ispirato a una visione universalizzante della subordinazione, rischia di essere ulteriormente smentito dallo stesso legislatore, il quale, nella bozza preliminare di d.d.l. recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, offre una diversa (e novellata) versione del lavoro coordinato, definendolo – a mio avviso correttamente (vd. *infra*) – come modalità definita «di comune accordo tra le parti» in cui «il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa». Una simile prospettazione contraddice l'asserita coincidenza – affermata, come si è visto, anche da Ferraro – tra potere di eteroorganizzazione e coordinamento.

Sul piano delle conseguenze, il pensiero di Pallini, uniformando eteroorganizzazione e coordinamento, non lascia alcuno spazio operativo alle

collaborazioni coordinate e continuative, che vengono come per magia cancellate dal sistema, il quale, invece, le ha pienamente confermate. Probabilmente è questo il «pensiero desiderante» dell'Autore [abrogare le collaborazioni coordinate, come del resto la legge delega aveva annunciato, e chi scrive aveva proposto *de iure condendo* (Perulli 2015b)], ma non è certo questa la realtà così come emerge normativamente dall'impianto della riforma (e come, a maggior ragione, emergerà se il menzionato d.d.l. sul lavoro autonomo verrà tradotto in legge). Lo stesso Pallini, nella formulazione più recente del suo scritto, evidentemente conscio di questa specifica obiezione, difende la possibilità di continuare a prestare attività eteroorganizzata con modalità più consone ai profili di autonomia del rapporto (per esempio, senza presenza quotidiana in azienda); questo argomento, tuttavia, non pare convincente, giacché anche nella sfera della subordinazione sono (astrattamente) possibili deroghe individualmente patuite, mentre ciò di cui si discute, con riferimento a questa riforma e all'interpretazione che ne viene offerta, riguarda lo spazio residuo per lo sviluppo di forme di lavoro genuinamente autonomo, che, a parere di scrive, non devono essere soffocate da una concezione universalistica della subordinazione (o dei suoi effetti), come accade adottando la prospettiva di Pallini. Il ragionamento universalizzante dell'Autore, poi, non appare convincente sotto altri profili ricostruttivi, in particolare con riferimento al tema di continuità, laddove si sostiene che alla neofattispecie non può essere applicata «una interpretazione strettamente tecnica secondo cui il lavoro eteroorganizzato possa consistere esclusivamente in prestazioni “ad adempimento continuato”» e non anche «istantaneo». In realtà, invece, è proprio così: la prestazione di lavoro eteroorganizzata è una prestazione *di durata in senso tecnico*, volta a soddisfare un interesse continuativo del committente-datore di lavoro, e *ciò tanto più se*, come sostiene Pallini, *l'art. 2, c. 1, è una norma sulla fattispecie di subordinazione*. Non si capisce, invero, come possa ritenersi applicabile al concetto di «continuità» di una prestazione avente natura subordinata la tesi, elaborata in materia di parasubordinazione (e quindi di lavoro autonomo), che ammetteva la sussistenza della «continuità» ex art. 409, n. 3, c.p.c. (peraltro in senso del tutto atecnico) anche a prestazioni d'opera, la cui obbligazione si connota per un lungo periodo di *preadempimento* (come nel caso di scuola dell'avvocato, qualificato come parasubordinato, incaricato di effettuare un recupero del credito che richiede una assorbente, esclusiva e prolungata attività professionale a favore del committente). È incongruo, insomma, applicare alla asserita neofattispecie di subordinazione caratterizzata da eteroorganizzazione il medesimo trattamento a suo tempo riservato all'interpretazione

del criterio di continuità riferito alla prestazione d'opera, per il semplice motivo che la prestazione di cui all'art. 2, c. 1 – ribadisco, soprattutto se letta come fattispecie di subordinazione –, non può riferirsi a un'obbligazione ad adempimento istantaneo (come invece la collaborazione coordinata e continuativa): il contratto di lavoro subordinato non può che essere ad adempimento progressivo, illimitatamente divisibile *ratione temporis*. Ancor meno plausibile, infine, è la ricostruzione finale proposta da Pallini, quando sostiene che il legislatore ha, con l'art. 2, cercato di «catturare in una formula descrittiva una condizione fattuale, caratteristica delle organizzazioni produttive postindustriali, che viene comunemente definita come «dipendenza economica»». Anche questa affermazione è ampiamente revocabile in dubbio, per un duplice ordine di motivi. Diversamente da quanto afferma Pallini, la «dipendenza economica» – così come identificata nel contesto scientifico internazionale – non si sostanzia affatto in una «dipendenza organizzativa», bensì in una *dipendenza reddituale*, che esprime un particolare bisogno di protezione sociale. Inoltre, la dipendenza economica non identifica una fattispecie di lavoro subordinato (qual è, secondo l'impostazione dell'Autore, la fattispecie descritta dall'art. 2, c. 1), bensì una fattispecie di lavoro autonomo (*economicamente dipendente*). In questi termini la nozione è intesa dalla dottrina tedesca, da quella spagnola, da quella francese, nonché dalla migliore letteratura internazionale. Basti pensare, del resto, all'esperienza spagnola, per rendersi conto di quanto qui affermato: lo Statuto del lavoro autonomo redatto nel 2007 contiene un titolo dedicato al lavoro *autonomo economicamente dipendente*, e non a quello *subordinato economicamente dipendente*; inoltre il lavoro autonomo, anche quello economicamente dipendente, è espressamente qualificato dal legislatore spagnolo come auto (e non etero) organizzato. Insomma, si interpreti pure l'art. 2, c. 1, come norma sulla fattispecie di lavoro subordinato, ma non si confonda ciò che deve intendersi per «dipendenza economica» con la caratteristica sostanziale (comunque la si voglia intendere) cui allude il legislatore del *Jobs Act* (che non a caso ha evitato di giuridificare il concetto di «dipendenza economica») mediante il concetto di prestazione di lavoro organizzato dal committente.

Meno compromesso nell'impiego delle categorie dogmatiche appare il pensiero di un altro Autore che ravvisa nell'art. 2, c. 1, una norma sulla subordinazione. Mi riferisco all'analisi di Edoardo Ghera (18), il quale potrebbe da un certo punto di vista ravvisare nell'intervento legislativo un inveroamento della sua tesi sulla subordinazione-coordinamento, e sulla deti-

(18) Ghera 2015.

picizzazione della subordinazione, da Lui autorevolmente sostenuta in più occasioni. In Ghera, l'incidenza dell'art. 2, c. 1, sulla nozione di subordinazione è molto più marcata, e senza esitazioni, rispetto alle altre posizioni esaminate: tanto che Egli, invece di impiegare il concetto di presunzione assoluta di subordinazione (Nogler, Ferraro) parla espressamente di un «indicatore legale della natura effettivamente subordinata della prestazione lavorativa e perciò un *criterio di qualificazione della fattispecie*» (corsivo mio). Secondo Ghera, la norma ha una «duplice funzione»: da un lato, di «specificazione della definizione di subordinazione contenuta nell'art. 2094 c.c.; dall'altro, di delimitazione dell'area delle collaborazioni autonome previste dall'art. 409, n. 3, c.p.c., che l'art. 52, c. 2, del decreto fa espressamente salvo. Nel primo senso, il c. 1 affianca alla tradizionale nozione di eterodirezione la nozione più aggiornata ed estesa di eteroorganizzazione». È significativo che per Ghera entrambe le prerogative in esame (eterodirezione ed eteroorganizzazione) siano «riconducibili all'esercizio del *potere direttivo dell'imprenditore* da considerare incluse nel vincolo della dipendenza o disponibilità continuativa alla prestazione caratteristico dell'obbligazione del lavoratore in quanto debitore di un *facere*» (corsivo mio). In sostanza, in questa visione, è pur sempre il *potere direttivo*, e non una indeterminata prerogativa imprenditoriale di «organizzazione» (come in Ferraro o in Nogler), l'elemento tecnico-giuridico che identifica la subordinazione, e ciò differenzia la posizione dell'Autore da quanti, invece, ravvisano nell'emersione della eteroorganizzazione il superamento di una concezione della subordinazione incentrata sul dato tipologico di cui all'art. 2094 c.c. Anche la ricostruzione di Ghera, tuttavia, non regge alla prova di sistema, vale a dire non spiega come sia possibile che quel criterio di qualificazione della fattispecie possa essere disattivato dalla contrattazione collettiva: limitandosi ad affermare, sul punto, la «natura non imperativa ma seminderogabile» del c. 1, la tesi in esame si scontra, senza superarlo – così come tutti coloro che ravvisano nell'eteroorganizzazione un elemento di subordinazione –, con il problema dell'inderogabilità del tipo (19).

L'unico Autore riconducibile alla parte della dottrina che ravvisa nell'art. 2, c. 1, una norma sulla fattispecie di subordinazione, nel senso che «positivizza» alcuni degli indici elaborati dalla giurisprudenza di qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, e che al contempo riconosce non coerente con questa interpretazione la norma sulle esclusioni, è Giuseppe Santoro-Passarelli (20). Pur inizialmente riconoscendo la persistenza delle

(19) Così Razzolini 2015, 22.

(20) Santoro-Passarelli 2015.

collaborazioni coordinate e continuate *ex art. 409 c.p.c.*, l'Autore rinuncia di fatto a definire un confine non solo tra prestazioni eteroorganizzate ed eterodirette, ma anche tra le prime e le collaborazioni coordinate e continuative (giacché «la coordinazione rischia, in concreto, di essere assai prossima, se non addirittura sovrapponibile, alla eteroorganizzazione»), finendo quindi, come Pallini, per ricondurre all'area disegnata dall'art. 2, c. 1, un indistinto fronte di prestazioni che vanno dal lavoro autonomo al lavoro subordinato in senso stretto. Tale tesi, cui si può muovere la critica di evitare lo sforzo ricostruttivo che il legislatore, introducendo la categoria dell'eteroorganizzazione, impone agli interpreti, presenta tuttavia il pregio intellettuale di riconoscere che, imboccata questa postura, le esclusioni previste al comma 2 appaiono del tutto «irragionevoli, perché sottraggono alla disciplina del lavoro subordinato fattispecie che ai sensi dell'art. 2, comma 1, dovrebbero essere ricondotte al lavoro subordinato...», onde, sotto questo profilo, si prospetta una «questione di legittimità costituzionale di queste norme, quanto meno sotto il profilo della irragionevolezza *ex art. 3 Cost.* della separazione fra fattispecie e relativo trattamento normativo». Ma allora, se l'interprete è cosciente dell'irragionevolezza della norma, dovrebbe conseguentemente provare a ricostruirla in modo diverso, rendendola coerente con gli imperativi sistematici che impongono di fornire un senso all'enunciato normativo: un'interpretazione adeguatrice, compatibile con i principi di indisponibilità del tipo contrattuale di lavoro subordinato e con il criterio di razionalità/ragionevolezza di cui all'art. 3 Cost.

In una posizione diversa si pone l'analisi di Paolo Tosi, il quale ritiene che il criterio dell'eteroorganizzazione coincida nella sostanza con la nozione di subordinazione *ex art. 2094 c.c.*, perché «non è configurabile eterodirezione senza eteroorganizzazione e neppure eteroorganizzazione senza eterodirezione». Diversamente dagli Autori sin qui considerati, tuttavia, Tosi non ritiene che l'art. 2 svolga una funzione di ampliamento della categoria di subordinazione, né che la norma abbia novellato in alcun modo l'art. 2094 c.c., collocandosi piuttosto *a latere*, «sul versante dell'art. 409, n. 3, c.p.c., che peraltro neppure novella e la cui fattispecie è comunque incardinata sull'assenza del «carattere subordinato» della collaborazione». Nel suo estremo rigore, l'analisi di Tosi trascura la circostanza per cui se è vero che l'esercizio del potere direttivo realizza di fatto l'eteroorganizzazione della prestazione, non è sostenibile che l'eteroorganizzazione presupponga *sempre* l'eterodirezione, ben potendovi essere collaborazioni (parasubordinate, e quindi autonome) che pur non eterodirette sono eteroorganizzate (come nel caso del lavoro presso i *call center*, più sopra menzionato). Del resto, se la tesi di Tosi fosse vera, il legislatore non avrebbe avuto alcuna ra-

gione di intervenire con l'art. 2, c. 1: ed è proprio in ragione di questa consapevolezza che l'Autore tira fuori dal cilindro l'arguta (e ardita) tesi della «norma apparente»: una sorta di interpretazione «nichilista» dell'art. 2, c. 1, che finisce con il negare rilievo giuridico all'enunciato in esame, il quale viene descritto come un dispositivo «privo di efficacia propriamente normativa». Ora, a prescindere dall'ovvia circostanza per cui una norma di legge di per sé non può essere priva di efficacia normativa (salvo ritenere che il legislatore abbia promulgato una norma inefficace...) e che l'interprete deve sforzarsi di fornire all'enunciato normativo un senso, e non (come fa Tosi) un nonsenso, la tesi dell'Autore contrasta con l'interpretazione secondo l'intenzione del legislatore (art. 12 preleggi); ed è evidente che l'intenzione del legislatore, così come emerge già dal dato letterale dell'art. 2 in cui si afferma che la disciplina del lavoro subordinato si applica «anche ai rapporti...» — ove l'*anche* non può logicamente includere ciò che è già incluso —, è quella di estendere l'ambito di applicazione della disciplina della subordinazione sul versante che correttamente Tosi, senza trarne le dovute conseguenze, identifica con l'area del lavoro parasubordinato. Altrimenti ragionando, il legislatore dell'art. 2 richiamerebbe la figura descritta da Kafka nel famoso «Davanti alla legge», ove la porta della legge, sempre aperta, non consente al contadino l'accesso (benché quella porta, dirà alla fine il guardiano chiudendola, era stata aperta proprio per lui).

3. — *Una diversa ipotesi ricostruttiva: l'art. 2 come norma di estensione della disciplina a fattispecie di lavoro non subordinato* — La norma di cui all'art. 2, diversamente da quanto prospettato dalla dottrina qui criticata, va ricostruita partendo dal campo disciplinare dell'autonomia, e non da quello della subordinazione, onde l'art. 2, c. 1, *non è una norma che riguarda la fattispecie di subordinazione*. Stabilendo che «si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti...», il legislatore allude a rapporti *altri* da quelli subordinati e opera quindi sulla *disciplina* del lavoro subordinato (che viene estesa) e non sulla *fattispecie*, che resta intatta (21). La fattispecie ipoteticamente identificabile in una nuova (e più ampia) nozione di subordinazione (o, secondo una possibile variabile ricostruttiva, in un suo *sottotipo*) non viene neppure definita e/o delimitata tipologicamente: l'art. 2, c. 1, facendo generico riferimento a «rapporti di lavoro» intercorrenti con un altrettanto generico soggetto denominato «committente» (e non datore di lavoro), può trovare applicazione indistintamente ed estensivamente a qualsiasi tipologia contrattuale avente a oggetto un *facere* lavo-

(21) Vd. Del Punta 2015, 371.

rativo che, in ipotesi, realizzi le condizioni prestatorie ivi contemplate; qualificandosi, di tal guisa, come una norma sovratipica (al pari dell'art. 409, n. 3, c.p.c.), e non come norma sulla fattispecie.

Il dato dell'organizzazione della prestazione da parte del committente (art. 2, c. 1) non è sovrapponibile concettualmente all'organizzazione della prestazione tramite esercizio del potere direttivo, giacché diversa è l'incidenza delle due situazioni giuridiche rispetto all'oggetto dell'obbligazione e al comportamento del prestatore. Nel contratto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c., l'effetto costitutivo di organizzazione tipico della fattispecie (22) si realizza in ciò: che posta con il negozio l'aspettativa del datore, il contratto non specifica tutte le azioni necessarie alla sua realizzazione (in quanto si tratta di un contratto «incompleto», nel senso dell'analisi economica del diritto), né si limita a tutelare l'interesse imprenditoriale alla mera disponibilità del comportamento solutorio. Il contratto di lavoro subordinato, in quanto teso a realizzare un interesse ulteriore in relazione alle esigenze dell'organizzazione, ricollega alla gerarchia dell'impresa (art. 2086 c.c.) la disciplina e la direzione dell'esecuzione della prestazione mediante l'esercizio del potere direttivo, al quale si attribuisce la facoltà di individuare l'identità variabile dell'obbligazione soggetta alle mutevole esigenze aziendali (23). *De iure condito* resta quindi ferma la distinzione tra la prestazione subordinata in quanto eterodiretta, ove l'esercizio del potere direttivo, in azione o anche solo in potenza, puntualmente individua l'oggetto dell'obbligazione secondo le esigenze dell'impresa (art. 2094 c.c.), e la prestazione di lavoro «le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente» (art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015): queste collaborazioni sono forme contrattuali aventi natura giuridica diversa dalla subordinazione, benché a essa vengano ricondotte *quoad effectum*, senza che ne venga disposta una «conversione automatica» (24), o che operi una presunzione assoluta di subordinazione (25). Come ha ben scritto Roberto Pessi, «l'obiettivo della disposizione appare essere [...] quel-

(22) Si rinvia a Persiani 1966.

(23) Pessi 1989, 49; Suppiej 1982, 45.

(24) Così, invece, si esprime Mariucci (2015, 28), che prospetta la conversione automatica in rapporti di lavoro subordinato del collaboratore in condizioni di sostanziale subordinazione e/o dipendenza. Ma questa prospettiva non è coerente con la formula impiegata dal legislatore, il quale, peraltro, quando ha inteso sanzionare fattispecie illecite (e non è questo il caso), ha usato la terminologia «si considerano» per indicare l'effetto di conversione.

(25) Del Punta (2015) e Nogler (2015) ritengono invece che la norma ponga una presunzione assoluta di subordinazione. Non si comprende, invero, da quali elementi testuali gli Autori traggano questa conclusione; è evidente, al contrario, che la norma opera una estensione della disciplina, senza intervenire con alcuna presunzione (di

lo di attribuire maggiori tutele a forme di collaborazione che, pur essendo autonome, sono caratterizzate da una dipendenza organizzativa, con conseguente necessità di protezione sociale» (26).

Questa ipotesi ricostruttiva appare, anzitutto, aderente alla lettera dell'art. 2, c. 1, che si riferisce *all'ambito applicativo della subordinazione* e non alla *fattispecie di subordinazione* (27); inoltre è coerente con la *ratio legis* del *Jobs Act* volta a riconsiderare il perimetro del diritto del lavoro con una tecnica che, da un lato, riduce lo statuto protettivo del lavoratore subordinato a vantaggio di una tutela sul mercato e dall'altro, estende le tutele al di là della subordinazione tradizionale, realizzando, in tal modo, un sensibile ridimensionamento dello storico nesso tra qualificazione e dimensione assiologica della subordinazione.

Questa interpretazione è, inoltre, avvalorata da una serie di elementi, anche testuali: il primo dei quali riguarda l'impiego del termine «committente» riferito alla parte negoziale che organizza la collaborazione (cfr. artt. 2222, 2224, 2226, 2227 c.c.). Ma l'argomento sistematico più rilevante, su cui, come abbiamo visto, la dottrina esaminata non fornisce risposte convincenti, è rappresentato dallo schema delle *esclusioni* elencate nell'art. 2, c. 2, ove, per le categorie di rapporti individuati dall'autonomia collettiva, non trova applicazione la tutela del lavoro subordinato, pur ricorrendo gli stessi tratti caratterizzanti previsti dall'art. 2 (eteroorganizzazione, personalità della prestazione, continuità); e *pour cause*, in quanto si tratta di prestazioni autonome e non subordinate, ché, altrimenti, se la norma operasse sulla fattispecie di subordinazione, la mancata estensione si porrebbe in flagrante violazione del principio costituzionale di tassatività (o indisponibilità) del tipo contrattuale.

4. — *Il distinguo tra lavoro subordinato e lavoro eteroorganizzato* — L'intervento legislativo in esame apre una nuova problematica interpretativa in merito al campo di applicazione della disciplina del tipo «lavoro subordinato». La prima domanda da porsi è la seguente: che differenza c'è tra una prestazione subordinata perché eterodiretta (cioè assoggettata al potere direttivo, ex art. 2094 c.c.) e una prestazione autonoma ma ricondotta al campo di applicazione della subordinazione perché «organizzata dal committente»?

presunzione si discuteva, come è noto, nell'ambito del lavoro a progetto, ma con riferimento a una norma che, con ben altro tenore letterale, operava quale «sanzione» e disponeva la conversione del rapporto; di tutt'altra fattura e *ratio* è la norma di cui all'art. 2, c. 1).

(26) Pessi 2015.

(27) Così Treu 2015.

La risposta, a mio avviso, è la seguente. Nella subordinazione è principalmente il potere direttivo, nelle sue molteplici accezioni dottrinali, il dispositivo giuridico che consente non solo l'organizzabilità della prestazione, ma, più radicalmente, la determinazione dell'oggetto dell'obbligazione lavorativa, di volta in volta modulabile in ragione delle esigenze gestionali dell'impresa. Questo potere, che in dottrina (ma anche in giurisprudenza) viene talvolta denominato direttivo-organizzativo, non deve confondersi con le prerogative di «eteroorganizzazione» contemplate dall'art. 2, c. 1. In particolare, l'art. 2, c. 1, non descrive affatto una fattispecie caratterizzata dalla soggezione in senso tecnico a un *potere direttivo-organizzativo* del «committente» (che infatti non è «datore di lavoro»), tale per cui il prestatore viene inserito in una organizzazione sulla quale non ha alcun potere di controllo, riferendosi, invece, a una più generica e meno pervasiva facoltà del committente di organizzare la prestazione del lavoratore anche in ragione del tempo e del luogo, rendendola di fatto compatibile con il substrato materiale e con i fattori produttivi apprestati dal committente. Le esigenze organizzative, condensate nel substrato materiale della prestazione, retroagiscono sulla sfera debitoria senza tuttavia incidere sull'oggetto dell'obbligazione, di talché la prestazione «organizzata dal committente» è sì conformata in relazione alle modalità di accesso e di fruizione dei mezzi preposti alla produzione (anche in ragione della dimensione collettiva dell'impresa), ma non è assoggettata all'altrui sfera di comando nella stessa misura in cui ciò accade in virtù della situazione di soggezione tipica della subordinazione. Il che può accadere ogniqualvolta la prestazione venga inserita all'interno di un «dispositivo organizzativo» capace di «formattare», anche sotto il profilo spazio-temporale la prestazione a prescindere dall'esercizio in concreto dei poteri direttivi tipici del datore di lavoro giusta lo schema dell'art. 2094 c.c.: si pensi all'inserimento del prestatore all'interno dei locali del committente, all'esecuzione della prestazione entro determinate fasce orarie secondo compatibilità organizzativo-produttive, all'impiego di mezzi e beni strumentali del committente che incidono sulle «modalità di esecuzione» della prestazione.

In sostanza, mentre nella subordinazione tipica l'oggettivazione della forza lavoro consente al creditore (*se lo vuole*) di esercitare un potere di costante intervento sulle modalità organizzative *intrinseche* del comportamento dovuto, incidendo sull'oggetto dell'obbligazione e sull'*iter* strumentale che meglio consente in fatto di conseguire il risultato utile al creditore, nella prestazione «organizzata dal committente» il raggio di azione dell'autorità è del tutto impersonale, non si sostanzia in ordini o di-

rettive, ma riguarda le modalità organizzative *estrinseche* della prestazione e della sua esecuzione; in tal modo, la dialettica libertà-autorità, tipica di ogni struttura organizzativa e di ogni transazione gerarchica, si atteggia in guisa differente perché diverso, nelle due situazioni, è il rapporto tra organizzazione e contratto. Se nel rapporto di lavoro subordinato il potere direttivo-organizzativo, almeno secondo la dominante lettura contrattualistica, è un tipico effetto del negozio, nello schema sovratipico dell'art. 2, c. 1, l'organizzazione della prestazione non è necessariamente un effetto della fattispecie (che infatti non è *ab origine* di lavoro subordinato), ma deriva principalmente dal contesto materiale in cui la prestazione si trova astretta, ossia dall'inserimento materiale della prestazione entro moduli organizzativi che incidono, conformandola *ab externo*, sulla prestazione e sulle relative modalità di esecuzione.

5. — *La distinzione tra prestazioni coordinate e prestazioni eteroorganizzate* — Come abbiamo visto, il d.lgs. n. 81 se, da un lato, spinge le prestazioni «organizzate dal committente» verso la sfera della subordinazione, dall'altro, fa salvi i rapporti che si concretano in prestazioni d'opera continuativa e coordinata, anche senza vincolo di subordinazione (art. 52, c. 2). Poiché questi ultimi rinascono, come un'araba fenice, dalle ceneri del lavoro a progetto, s'impone, di conseguenza, l'identificazione di un nuovo confine tracciato dal legislatore del *Jobs Act* tra l'area delle collaborazioni, che refluiscano verso la disciplina del rapporto di lavoro subordinato perché «organizzate dal committente» (art. 2, c. 1), e l'area della collaborazioni di cui all'art. 409 c.p.c., le quali, pur presentando elementi distonici rispetto al «paradigma» originario della *locatio operis* così come condensato nelle norme di cui agli artt. 2222 ss. del codice civile, rimangono saldamente ancorate nella sfera dell'autonomia.

In mancanza di espressi criteri distintivi tra coordinamento e organizzazione, non pare potersi enfatizzare la diversità di *oggetto dell'obbligazione*, suggerita dal diverso significato attribuibile alle nozioni di «lavoro» (art. 2, c. 1) e «opera» (art. 409 c.p.c.) (28). Con riferimento al comportamento solutorio del prestatore potrà, a seconda delle singole fattispecie e in relazione agli elementi di materialità/intellettualità della prestazione, discutersi della *proporzione* tra comportamento e risultato, che, secondo una vasta gamma tipologica, rappresentano, insieme considerati, i fattori d'individuazione del rapporto obbligatorio rispetto ad altre situazioni giuridiche. Su questa ben più limitata base dogmatica si può forse sostenere,

(28) Così Treu 2015.

come sembra suggerire Tiziano Treu, che un indice discretivo tra le fattispecie in esame consiste nell'identificazione del diverso interesse tipico del committente nelle due categorie di rapporti: maggiormente orientato all'esecuzione dell'*opera* o del *servizio* quello attinente alle prestazioni coordinate di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.; rivolto invece alla prestazione di un'attività (in modo esclusivamente personale e secondo modalità spaziotemporali eteroorganizzate) nell'ipotesi di cui all'art. 2, c. 1.

Una diversa questione solitamente collegata al tema dell'oggetto dell'obbligazione (*rectius*, alle caratteristiche della prestazione) riguarda la «durata» del rapporto contrattuale. Infatti, entrambe le prestazioni di cui si discute (art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015, e art. 409 c.p.c.) sono *continuative*. Tuttavia, proprio questo elemento, che sembrerebbe a una prima analisi *accomunare* le due prestazioni, fornisce utili elementi di distinzione se letto alla luce delle diverse caratteristiche assunte dalla prestazione nelle due categorie di rapporti. La durata del vincolo contrattuale, infatti, si attegga diversamente nelle due aree sovratipiche di prestazione. La prestazione di *lavoro* «organizzata dal committente» è «continuativa» in quanto si riferisce a un contegno appunto continuativo o ininterrotto di esecuzione, al pari di quanto accade nel contratto di lavoro subordinato (o nel contratto di locazione, o di fornitura). Diverso è il senso della «continuità» della prestazione d'opera di cui all'art. 409 c.p.c., laddove, trattandosi di «opera», il contratto può essere di durata nel limitato senso di una *prestazione periodica* in cui l'esecuzione consiste in una pluralità di atti scaglionati nel tempo, a intervalli regolari o meno, come accade nella somministrazione, o nella rendita perpetua e vitalizia, ma anche nell'appalto (art. 1677 c.c.). Negli altri casi la collaborazione coordinata e continuativa fuoriesce dallo schema dei contratti di durata e si attegga a contratto a *esecuzione prolungata*, in cui l'adempimento, pur essendo istantaneo, presuppone un'attività continuativa del debitore diretta alla produzione del risultato, come accade nel mandato, nell'appalto, nel contratto d'opera, per i quali il trascorrere del tempo è necessario per l'esecuzione del contratto ma non per la soddisfazione di un interesse durevole del committente. Se ne deve dedurre che la prestazione d'opera coordinata e continuativa è tale solo nelle ipotesi di compimento di *più opera* ripetuti nel tempo, collegati e coordinati a un interesse più ampio di quello derivante dal singolo adempimento. In difetto, il protrarsi di un'attività prestatoria *non sufficientemente collegata al raggiungimento di un risultato* (cioè una continuità della prestazione non nel senso di *esecuzione prolungata*, ma di durata in senso tecnico) deve suggerire all'interprete di revocare in dubbio la qualificazione del contratto nei termini di cui all'art. 409 c.p.c., appun-

tando l'analisi sulle caratteristiche concrete della continuità per verificare se essa si attegga, in realtà, a fattore ancillare a una più pregnante «organizzazione» della prestazione da parte del committente.

Le ambiguità sin qui evidenziate nel discorso ricostruttivo ci conducono al cuore della distinzione tra prestazioni «organizzate» e prestazioni «coordinate», che a mio avviso deve essere rintracciato nella diversa presenza e nel diverso atteggiarsi, nella struttura del rapporto obbligatorio, della dimensione del *potere giuridico*. L'innovazione del lavoro «organizzato dal committente» (art. 2, c. 1) consente di proporre una rilettura del requisito del coordinamento: trattandosi di rapporto contrattuale avente a oggetto un *facere* entro le coordinate disciplinari della *locatio operis*, la collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c. deve caratterizzarsi per rigorosi requisiti di autonomia, autoorganizzazione, responsabilità e assunzione di rischio. In sostanza, per distinguere le due categorie prestatorie, al di là degli elementi sfuggenti dell'alternativa tra mezzi e risultato e dei connotati della durata che caratterizza (come si è visto, con significato tecnicamente diverso) entrambe le fattispecie, l'elemento discretivo fondamentale risiede in ciò: che la prestazione «organizzata» dal committente soggiace a un potere di organizzazione, diverso dal potere direttivo di cui all'art. 2094 c.c., ma comunque riconducibile alla nozione di *potere giuridico*, onde la fattispecie si caratterizza per un più marcato squilibrio contrattuale tra le parti, tale per cui il committente incide organizzativamente sulle modalità esecutive della prestazione, nonché sui tempi e sul luogo di esercizio dell'attività prestatoria «formattando» il substrato materiale della prestazione, che risulta a sua volta «formattata» secondo le esigenze che l'organizzazione, imperativamente e unilateralmente, pone al lavoratore.

Diversa è la situazione intersoggettiva in cui versa il prestatore d'opera *ex art. 409 c.p.c.*, così come reinterpretata alla luce dell'art. 2, c. 1: in tal caso il creditore non esercita né un potere direttivo, né un potere organizzativo, il coordinamento costituendo un veicolo per internalizzare nella struttura del contratto (*rectius*, nel suo contenuto) le condizioni programmatiche secondo le quali la prestazione soddisfa l'interesse complessivo e globale del committente. Questo interesse potrà anche essere «organizzativo» (nel senso del collegamento funzionale della prestazione con l'impresa), ma non potrà manifestarsi attraverso *prerogative organizzative*; potrà invece penetrare nella dimensione bilaterale del contratto: unico contenitore volitivo in grado di garantire la congruenza fra l'attività espletata dal prestatore e gli obiettivi propri del committente (29). In

(29) Cfr. Pedrazzoli 1984, 475.

questa prospettiva, l'art. 409 c.p.c., ormai sgravato dalla storica funzione espansiva che l'ordinamento gli aveva assegnato (30) (oggi svolta dalla norma sulle prestazioni di lavoro «organizzate dal committente», art. 2, c. 1), recupera una dimensione di maggior purezza sotto l'essenziale profilo dell'esecuzione dell'opera, da realizzarsi secondo le condizioni stabilite dal contratto e la regola d'arte (art. 2224 c.c.).

Il coordinamento della prestazione d'opera, in questa lettura cooperativa, perde i crismi dell'autorità che gli erano stati un po' troppo generosamente attribuiti dalla dottrina (31) (ma soprattutto dalla prassi applicativa, che ha portato all'abuso delle collaborazioni), per acquisire il significato di una definizione bilaterale del *facere* in vista del risultato secondo uno schema programmaticamente stabilito dalle parti già al momento della stipulazione del contratto (cfr., ad esempio, oltre all'art. 2222 c.c., gli artt. 1662, c. 2, 1685, c. 1, 1711, c. 1, 1739, c. 1, c.c.). Tale soluzione interpretativa risulta avvalorata dalla lettura dell'art. 13 della bozza preliminare di d.d.l. recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, in cui si specifica che il coordinamento viene definito «di comune accordo tra le parti», mentre «il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa». In tale prospettiva, le fattispecie riferibili allo schema della collaborazione coordinata si connotano come contratti relazionali (32), ciò che consente di affermare che la necessaria predeterminazione attraverso il risultato, tipica delle *locationes operis*, non esclude che il coordinamento bilaterale continui a esprimere un'attività di «orientamento» del creditore, pur nel rispetto della piena autonomia organizzativa del prestatore.

(30) Cfr. Ghezzi (1974, 174 ss.), il quale si riferiva a «un nuovo modo di intendere e di articolare positivamente la tutela giurisdizionale civile per un ben più vasto ordine di rapporti».

(31) Ad esempio Suppiej (1989, 49) riteneva che si può parlare di prestazione d'opera coordinata solo quando il collegamento tra prestazione e organizzazione intervenga nella fase di esecuzione del rapporto, per effetto di un potere che non è diverso dal potere direttivo; *contra*, Pedrazzoli 1984; Ghezzi 1974, 103. Nel senso di cui al testo, pur con diverse sfumature, mi pare si collochino sia Razzolini (2015, 17), sia Nogler (2015, 20).

(32) Cfr. Perulli 2003, 227; la teorica è stata impiegata da Martelloni (2012, 203), per spiegare alcuni profili di riduzione dell'incompletezza *ex ante* realizzata dalla disciplina del contratto a progetto (il che, tuttavia, a mio avviso, comportava la fuoriuscita del contratto a progetto dall'ambito dei contratti incompleti/relazionali).

Riferimenti bibliografici

- Allegri G., Bronzini G. (2015), *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un garantismo sociale oltre la subordinazione*, Derive/Approdi, Roma.
- Bianco A. (2009), *Sovraordinazione e subordinazione nella «Soziologie» di Georg Simmel*, Aracne, Roma.
- Davidov G. (2014), *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 34, n. 3, 543 ss.
- Del Punta R. (2015), *Manuale di Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Ghera E. (2006), *Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Ghera E. (2015), *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, Intervento in Vallebona A. (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, supplemento di MGL, n. 12.
- Ghezzi G. (1974), *I rapporti di lavoro privato soggetti al nuovo rito del lavoro*, in RGL, n. 1, I, 174 ss.
- Gradori A. (2015), *10 tesi sull'impresa*, Il Mulino, Bologna.
- Guerinoni E. (2007), *Incompletezza e completamento del contratto*, Milano, Giuffrè.
- Honnet A. (2005), *Verdinglichung. Eine anerkennungstheoretische Studie*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
- Ichino P. (2015), *Sulla questione del lavoro subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, in RIDL, n. 2, II, 566 ss.
- Mariucci L. (2015), *Il diritto del lavoro ai tempi del renzismo*, in LD, n. 1, 13 ss.
- Martelloni F. (2012), *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bononia University Press, Bologna.
- Martelloni F. (2015), *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, Intervento in Vallebona A. (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, supplemento di MGL, n. 12.
- Nogler L. (2015), *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità del punto di vista giuridico*, in W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 267.
- Pallini M. (2015a), *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, Relazione al convegno organizzato da RGL, Roma, Suprema Corte di Cassazione, ottobre 2015.
- Pallini M. (2015b), *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, Intervento in Vallebona A. (a cura di), *Colloqui giuridici sul lavoro*, supplemento di MGL, n. 12.
- Pedrazzoli M. (1984), voce *Opera (prestazioni coordinate e continuative)*, in NDI. Appendice, Utet, Torino, vol. V, 475.
- Persiani M. (1966), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova.
- Perulli A. (2003), *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in RGL, n. 2, II, 221 ss.
- Perulli A. (2015a), *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in LD, n. 2, 259 ss.
- Perulli A. (2015b), *Un Jobs Act per il lavoro autonomo*, in W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 235.
- Pessi R. (1989), *Contributo allo studio della fattispecie di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano.

- Pessi R. (2015), *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, Relazione al convegno «Lavoro ed esigenze dell'impresa: garanzie ed effettività fra diritto sostanziale e processo», Pisa 3-4 dicembre 2015.
- Razzolini O. (2015), *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT*, n. 266.
- Santoro-Passarelli G. (2015), *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT*, n. 278.
- Sennet R. (1999), *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano.
- Simmel G. (1989), *Sociologia*, Edizioni di Comunità, Milano.
- Supiot A. (2015), *Quelle justice sociale internationale au XXIème siècle?*, conferenza di apertura XXI congresso Isssl, Città del Capo.
- Suppiej G. (1989), *Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova.
- Tosi P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, n. 6, I, 1117 ss.
- Treu T. (2015), *Jobs Act: il riordino dei tipi contrattuali*, in *Ricerche giuridiche*, vol. 3, n. 2, 223 ss.

ABSTRACT

L'articolo analizza le nuove coordinate normative introdotte dal Jobs Act in punto di tipologie contrattuali subordinate e autonome. Secondo l'Autore, la riforma non ha inciso sulla fattispecie di subordinazione, ma ha esteso la disciplina del lavoro subordinato a fattispecie di lavoro autonomo, benché «organizzate dal committente». Vengono analizzate le distinzioni concettuali tra subordinazione e prestazione eteroorganizzata, nonché tra quest'ultima e la prestazione coordinata.

THE NEW FRONTIERS OF LABOUR LAW

The article analyzes the new regulations introduced by the Jobs Act about subordinate and self-employment relationships. According to the Author, the reform did not affect the concept of subordination, but extended the regulations of employment in case of self-employment, though «organized» by the client. The article also analyzes the conceptual distinctions between subordination and hetero-organized performance, and between this latter and the coordinated performance