

## INDICE GENERALE

### CAPITOLO I

#### PREMESSE ALLA RICERCA: LE ORIGINI DEL DIVIETO D'INTERPOSIZIONE

1. Interposizione e intermediazione nel contesto storico: il mercato degli esseri umani . . . . .	1
2. Le origini del divieto di interposizione in Italia. La sua affermazione. I dubbi (fugati) sulla sua attuale permanenza . . . . .	3
3. La domanda che muove la ricerca: l'estensione del divieto d'interposizione in un'area (parziale) del lavoro autonomo . . . . .	12
4. Profili di attualità della domanda di ricerca nella nuova stagione dell' <i>on demand economy</i> : le piattaforme inviano i lavoratori e si comportano da intermediari nel mercato del lavoro sfruttando il lavoro autonomo? . . . .	15

### CAPITOLO II

#### I CONFINI DEL DIVIETO D'INTERPOSIZIONE

1. La permanenza del divieto d'interposizione nel rapporto di lavoro e la sua struttura, oggi . . . . .	19
2. Il contenuto del divieto d'interposizione nelle prestazioni di lavoro. L'accordo tra interposto ed effettivo utilizzatore . . . . .	22
2.1. <i>Segue</i> . Sull'effettiva utilizzazione della manodopera e sul potere direttivo dell'utilizzatore . . . . .	24
3. I confini del divieto d'interposizione. Sulla liceità dell'interposizione nell'area del lavoro autonomo . . . . .	27
4. Il confine tra intermediazione e interposizione . . . . .	32
4.1. Sull'evoluzione della disciplina sull'intermediazione . . . . .	33
4.2. L'intermediazione di lavoro tra vincolismo e informalità dei canali di scambio alternativi sul <i>web</i> . . . . .	37

## CAPITOLO III

LE COLLABORAZIONI ETERORGANIZZATE  
E L'AMPLIAMENTO DEI "CONFINI"  
DEL DIVIETO D'INTERPOSIZIONE

1.	Premessa: divieto d'interposizione e art. 2 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 . . .	43
2.	Sulla natura giuridica del lavoro eterorganizzato . . . . .	47
3.	Sulla funzione dei tratti distintivi dell'eterorganizzazione . . . . .	53
3.1.	Autonomia organizzativa e coordinamento vs. eterorganizzazione . . . . .	55
3.2.	Continuità e prevalente personalità della prestazione del collaboratore eterorganizzato . . . . .	59
3.2.1.	Le clausole contrattuali di sostituzione del prestatore eterorganizzato . . . . .	63
4.	L'applicazione <i>integrale</i> della disciplina del lavoro subordinato ai collaboratori eterorganizzati . . . . .	65
5.	La difficile demarcazione del confine tra eterorganizzazione e subordinazione . . . . .	67
6.	I casi di non operatività della disciplina prevista per il lavoro subordinato.	70
6.1.	Il potere regolatorio degli « accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale » dei collaboratori eterorganizzati . . . . .	74
7.	L'estensione del divieto d'interposizione all'area del lavoro autonomo eterorganizzato . . . . .	77
7.1.	L'utilizzatore determina l'organizzazione della prestazione del collaboratore. . . . .	79
7.2.	L'interposto eterorganizza la prestazione, inviando abusivamente i lavoratori all'utilizzatore . . . . .	80
7.3.	La co-eterorganizzazione da parte del committente e dell'utilizzatore . . . . .	82

## CAPITOLO IV

LE CONSEGUENZE SANZIONATORIE  
DELLA VIOLAZIONE DEL DIVIETO D'INTERPOSIZIONE  
E LA LORO APPLICAZIONE AL DI FUORI DELL'AREA  
DEL LAVORO SUBORDINATO

1.	Premessa. Conseguenze sanzionatorie e interessi lesi a seguito di una fornitura abusiva di lavoratori eterorganizzati. . . . .	85
2.	La sanzione civile conseguenza della somministrazione « irregolare »: l'art. 38 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 . . . . .	87
2.1.	La nullità della fornitura abusiva di lavoro autonomo eterorganizzato e le ricadute sulla legittimazione attiva . . . . .	94
2.2.	Le vicende del contratto di collaborazione continuativa eterorganizzata originariamente stipulato dal lavoratore con l'interposto . . . . .	97

2.3. La somministrazione abusiva di lavoro eterorganizzato priva di forma scritta . . . . .	100
3. Sull'estensione dell'apparato sanzionatorio di stampo amministrativo e penale . . . . .	101
4. Somministrazione abusiva di manodopera e utilizzazione illecita: dalla criminalizzazione alla trasformazione in illecito amministrativo. . . . .	104
5. La (ritrovata) rilevanza penale della somministrazione fraudolenta. . . . .	109
6. Le altre sanzioni amministrative rilevanti . . . . .	113
7. Il sistema sanzionatorio predisposto per l'intermediazione. Le fattispecie criminose: intermediazione abusiva con e senza finalità di lucro . . . . .	115

## CAPITOLO V

IL *PLATFORM CAPITALISM*: DAL MERCATO DEL LAVORO  
AL MERCATO DELLE ORE DI LAVORO. UNA TASSONOMIA  
DELLE PIATTAFORME PER IL DIRITTO DEL LAVORO

1. Premessa . . . . .	117
2. Lo scenario: il " <i>platform capitalism</i> " . . . . .	118
3. L'eterogenea realtà fenomenico-organizzativa delle <i>labour based income platform</i> e i problemi legati alla misurazione della sua entità quantitativo empirica . . . . .	122
4. Una proposta di classificazione delle piattaforme della <i>gig economy</i> utile al diritto del lavoro . . . . .	127
4.1. Le piattaforme intermediarie: dalla "bacheca" ai <i>Job board</i> ad alta ingerenza . . . . .	127
4.2. Le piattaforme che ingaggiano il prestatore ed erogano servizi "spot" al cliente-consumatore . . . . .	130
4.3. Le piattaforme simil-somministratrici ( <i>b2b e b2c</i> ). . . . .	136

## CAPITOLO VI

ALLA RICERCA DI UNA DISCIPLINA CHE VALORIZZI  
I BISOGNI AUTENTICI DEI LAVORATORI SU PIATTAFORMA.  
LO STATO DELL'ARTE IN ITALIA E IN EUROPA  
DOPO LA DIRETTIVA 2019/1152/UE

1. Alla ricerca di una disciplina del rapporto individuale che valorizzi i bisogni autentici del lavoro su piattaforma . . . . .	145
2. Lo stato dell'arte in Italia. L'incursione "settoriale" del legislatore tra le piattaforme che erogano servizi "spot" esclusivamente nel settore del <i>food-goods delivery</i> . . . . .	149
3. La necessaria riaffermazione del monitoraggio costituzionalmente imposto dello Stato sul "mercato delle ore di lavoro". Censire la <i>gig economy</i> italiana per ampliare il raggio d'azione dell'intervento legislativo. . . . .	155

4.	I diritti di nuovo conio contenuti nel capo <i>V-bis</i> come griglia di partenza per regolare l'intero universo dei <i>platform worker</i> . . . . .	157
5.	Quando l'organizzazione del lavoro è "imprevedibile" e la prestazione di lavoro non programmabile: lo stato dell'arte in Europa e la direttiva 2019/1152/UE riguardante condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.	165
5.1.	L'ambito applicativo della Direttiva 2019/1152/UE . . . . .	168
5.2.	I contenuti del diritto alla prevedibilità organizzativa . . . . .	169

## CAPITOLO VII

### CONCLUSIONI: ATTUARE LA DIRETTIVA 2019/1152/UE PER RESPONSABILIZZARE LE PIATTAFORME DIGITALI "RECLUTATRICI". UN NUOVO INIZIO PER IL MERCATO DELLE ORE DI LAVORO?

1.	Uno sguardo sul percorso di ricerca compiuto . . . . .	171
2.	La futura attuazione della Direttiva 2019/1152/UE. Responsabilizzazione delle piattaforme digitali reclutatrici . . . . .	174
3.	L'approccio europeo alla regolazione delle piattaforme come agenzie di somministrazione nel mercato del lavoro e il processo di ibridazione bidirezionale: quando le agenzie per il lavoro si comportano come piattaforme . . . . .	177
4.	Interposizione di lavoro eterorganizzato e disciplina della somministrazione di lavoro . . . . .	179
5.	Il rimedio alla flessibilità estrema: la somministrazione con monte ore garantito prevista per legge . . . . .	184
	<i>Bibliografia</i> . . . . .	187