

## PREFAZIONE I EDIZIONE

Il presente volume raccoglie, rielaborandole, le lezioni svolte nell'Università di Pavia. Per questo motivo, sebbene ambisca ad essere sufficientemente esaustivo, esso contiene l'esposizione, non di tutto ciò che si può trovare nel diritto del rapporto individuale di lavoro, ma dei temi ritenuti più importanti per la comprensione dello stato attuale della disciplina.

La prospettiva storica, utile e sempre illuminante, è ovviamente tenuta presente, ma unicamente a questi fini ed in misura più limitata di quanto è necessario fare con riferimento al diritto sindacale. E ciò perché, a differenza di quest'ultimo, nel diritto dei rapporti individuali di lavoro si è verificato, a partire dai primi anni 2000, un vero e proprio riorientamento normativo, che ha trovato il suo culmine nel cd. Jobs Act ed ha indotto qualcuno a parlare, impegnativamente, di mutamento di paradigma del diritto del lavoro.

A fronte dei rivolgimenti normativi indubbiamente intervenuti, comunque li si definisca, il vantaggio di un manuale giovane sta proprio nell'essere più in grado di guardare in modo nudo e crudo il diritto del lavoro attuale, avendo la consapevolezza delle elaborazioni del passato, ma senza portare con sé le sue vischiosità.

Per ogni tema si è cercato di fornire un'analisi il più "oggettiva" possibile, prospettando di volta in volta le diverse soluzioni presenti nel dibattito. E ciò senza rinunciare ad illustrare la propria opinione di fondo.

L'apparato bibliografico è stato ridotto al minimo indispensabile, in considerazione del carattere manualistico dell'opera. Le note bibliografiche poste al termine di ogni capitolo consentono comunque al lettore, sia di risalire alle fonti di informazione, sia di approfondire autonomamente i caratteri del dialogo tra dottrina e giurisprudenza.

Pavia, gennaio 2019



## CAPITOLO PRIMO

# IL RAPPORTO DI LAVORO

SOMMARIO: 1. Oggetto e fonti del diritto del lavoro. – 2. Il rapporto di lavoro subordinato nella sistematica del codice civile. – 3. Peculiarità del rapporto di lavoro rispetto agli altri rapporti contrattuali di scambio. – 4. La subordinazione come fondamentale fattispecie applicativa del diritto del lavoro. – 5. La rilevanza della qualificazione data dalle parti. – 6. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. – 7. La zona grigia tra autonomia e subordinazione. – 8. Il lavoro autonomo ed il lavoro agile.

### 1. Oggetto e fonti del diritto del lavoro.

Tradizionalmente, il diritto del lavoro ha sempre riguardato il rapporto di lavoro subordinato, come definito nell'art. 2094 c.c., mai il lavoro autonomo di cui al titolo III, libro V, del codice civile, ed in particolare il contratto d'opera come definito dall'art. 2222 c.c. In più, la disciplina del codice civile e delle leggi speciali visualizzano sociologicamente un certo tipo di rapporto di lavoro subordinato: il contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, prevalente negli opifici industriali.

Il contratto di lavoro subordinato come oggetto tipico del diritto del lavoro

Rispetto alla tradizionale impostazione, si sono verificati però nuovi fenomeni, che attengono alla tipologia di rapporti di lavoro e che finiscono per investire lo stesso oggetto della materia.

Da una parte, vi è stata una proliferazione, assecondata dall'ordinamento, di tipologie di lavoro subordinato: la categoria non è più monolitica, come quando ospitava essenzialmente il rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, ma articolata al suo interno in figure contrattuali diverse (part-time, a tempo determinato, intermittente, con finalità formative), che pongono, dal punto di vista interpretativo, problemi di adattamento della disciplina gene-

rale; dal punto di vista sistematico, problemi di sistemazione concettuale.

Dall'altra parte, si è verificata la diffusione di forme di lavoro autonomo che presentano forti assonanze con il lavoro subordinato (si pensi ai rapporti di collaborazione coordinata, continuativa e prevalentemente personale) divenuti oggetto di regolazione legislativa, prima nella legge-delega 14 febbraio 2003, n. 30 e nel d.lgvo 10 settembre 2003, n. 276 (cd. legge Biagi), successivamente nella l. 28 giugno 2012, n. 92 (cd. legge Fornero) e, da ultimi, nel cd. Jobs Act (legge-delega 10 dicembre 2014, n. 183 e d.lgvo 15 giugno 2015, n. 81) e nella l. 22 maggio 2017, n. 81. Dunque, come è stato ben detto, se, nel quadro segnato dal paradigma organizzativo fordista, il binomio subordinazione-impresa sembrava necessario e totalizzante, ora quel binomio si è allentato e può essere sostituito da altri contratti e combinazioni più sofisticate. E di ciò ha preso atto il legislatore.

Frammentazione ed estensione dell'oggetto del diritto del lavoro

Già da queste considerazioni emerge che l'oggetto del diritto del lavoro, da un lato, si è frammentato; dall'altro, si è ampliato, nel senso di riguardare anche i rapporti di lavoro autonomo, essendo stati estesi ad alcuni di essi parti di disciplina generale conformata su quella del lavoro subordinato.

Con gli ultimi provvedimenti legislativi, ed in particolare con il cd. Jobs Act (denominazione convenzionale di un insieme di provvedimenti normativi costituiti dalla legge-delega n. 183 del 2014 e da ben nove decreti legislativi, di cui uno correttivo<sup>1</sup>), si realizza un vero e proprio "riorientamento" del diritto del lavoro rispetto a quello consegnatoci dalla normativa precedente: in particolare dal cd. Statuto dei lavoratori (l. 20 maggio 1970, n. 300) degli anni '70 del secolo scorso.

La riforma del cd. Jobs Act

L'insieme dei decreti legislativi adottati a seguito della l.d. n. 183 del 2014 tocca tutti gli snodi della materia (ammortizzatori sociali; politiche attive del lavoro; semplificazione e razionalizzazione delle procedure in materia di costituzione e gestione dei rapporti

---

<sup>1</sup> Cfr. d.lgvo 4 marzo 2015, n. 22; d.lgvo 4 marzo 2015, n. 23; d.lgvo 15 giugno 2015, n. 80; d.lgvo 15 giugno 2015, n. 81; d.lgvo 14 settembre 2015, n. 148; d.lgvo 14 settembre 2015, n. 149; d.lgvo 14 settembre 2015, n. 150; d.lgvo 14 settembre 2015, n. 151; d.lgvo 24 settembre 2016, n. 185.

di lavoro; riordino dei contratti di lavoro vigenti, attraverso uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo unico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro; conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro). E già questo segna un mutamento rispetto ai precedenti interventi riformatori. L'unica materia esclusa è quella dei rapporti collettivi, vale a dire la regolazione delle rappresentanze sindacali e della contrattazione collettiva.

La riforma si ispira all'idea di *flexicurity*, un'idea di ascendenza europea<sup>2</sup> tendente a rendere più "flessibile" la disciplina del rapporto di lavoro e, nello stesso tempo, a rafforzare la sicurezza dei lavoratori sul piano del mercato del lavoro, sia per quanto riguarda la tutela del reddito, sia per quanto riguarda il reimpiego di chi si trova in stato di disoccupazione (v. *infra*, cap. XII).

L'obiettivo perseguito dal legislatore, ed enunciato esplicitamente nella l.d. n. 183 del 2014, nonché nel d.lgvo n. 81 del 2015, è incentivare la stipulazione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, considerato quale "forma comune di rapporto di lavoro", pur non cancellando le tipologie "flessibili" di rapporto, di cui viene solo razionalizzata la disciplina. L'unico istituto scomparso dalla regolazione legislativa – ma non dalla possibilità di utilizzazione – è il cd. lavoro ripartito (artt. 41-45, d.lgvo n. 276 del 2003).

Con la successiva l. n. 81 del 2017 ("Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato") il legislatore interviene per la prima volta, dopo il codice civile del 1942, sulla disciplina del lavoro autonomo non imprenditoriale, introducendo una disciplina innanzitutto di tipo incentivante e promozionale (ad esempio, tutele nelle transazioni commerciali; divieto di clausole abusive; tutela delle invenzioni; deducibilità dal reddito delle spese di formazione; accesso a servizi personalizzati per l'impiego; accesso agli appalti pubblici; indennità di maternità a prescindere dall'astensione dal lavoro). Poiché

La nuova disciplina del lavoro autonomo e del lavoro agile

---

<sup>2</sup>Cfr. Comunicazione della Commissione europea del 27 giugno 2007 (COM (2007) 359); Comunicazione della Commissione europea del 3 marzo 2010 (COM (2010) 2020).

parte delle norme (in questo caso di tutela: diritto a un congruo preavviso in caso di recesso; diritto a congedi parentali; tutela della gravidanza, malattia e infortunio con sospensione del rapporto) concerne solo i collaboratori continuativi, non pare che sia scomparsa dall'orizzonte l'idea di una tutela del lavoro economicamente dipendente da tempo discussa nel dibattito dottrinale, anche internazionale. Si verrebbe cioè a radicare, nello statuto generale del lavoratore autonomo, uno statuto speciale per il lavoratore continuativo (e, si potrebbe dire, coordinato, posta la correlazione tra i due termini; non a caso la continuità, in giurisprudenza, viene vista come indice di coordinazione), ma in forma veramente rudimentale.

La l. n. 81 del 2017 regola anche, al capo II, il cd. lavoro agile (v. *infra*), una forma di lavoro subordinato caratterizzato dal fatto che la prestazione lavorativa viene svolta in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, senza postazione fissa, con la possibile utilizzazione di strumenti tecnologici. Poiché l'esecuzione della prestazione all'interno dell'azienda non costituisce un effetto necessario del contratto di lavoro, come è dimostrato dalla risalente figura del lavoro a domicilio (l. 18 dicembre 1973, n. 877), le ragioni della regolazione del cd. lavoro agile appaiono più che altro di tipo promozionale della figura<sup>3</sup>.

Il cd.  
decreto  
dignità

Sebbene non manchino critici in dottrina, si può dire che il Jobs Act abbia cercato di tenere insieme le istanze della crescita economica e della valorizzazione del lavoro, concepite non come contrapposte ma come complementari: il successivo d.l. 12 luglio 2018, n. 87 (cd. decreto "dignità"), conv. nella l. 9 agosto 2018, n. 96, specie con riferimento al contratto di lavoro a termine e alla somministrazione di lavoro, segna una parziale correzione di rotta che non sembra alterare, tuttavia, l'impianto di fondo della riforma operata con il cd. Jobs Act. Resta ancora da valutare quale impatto potrà avere la recente sentenza della Corte costituzionale 8 novem-

---

<sup>3</sup> Ed infatti già si conosceva una serie di accordi collettivi in materia, le cui previsioni dimostrano che la contrattazione collettiva avrebbe potuto regolare il lavoro agile (detto anche *smart working*) in via autonoma, nell'ambito dei principi generali di diritto, senza la necessità di elaborare una specifica disciplina normativa.

bre 2018, n. 194, di accoglimento manipolativa dell'art. 3, co. 1, d.lgvo n. 23 del 2015, in materia di indennizzo in caso di licenziamento (su cui v. *infra*, cap. IX).

## 2. Il rapporto di lavoro subordinato nella sistematica del codice civile.

Pur in presenza di un ampliamento dell'oggetto del diritto del lavoro, la sua fondamentale fattispecie applicativa resta il rapporto di lavoro subordinato, che trae origine dal contratto di lavoro.

Invero il codice civile non definisce il "contratto di lavoro", ma il "prestatore di lavoro subordinato" (art. 2094 c.c.), intitola la relativa disciplina al "rapporto di lavoro", piuttosto che al contratto di lavoro e la colloca, non nel libro IV ("Delle obbligazioni"), dove sono regolati i principali rapporti di scambio, ma nel libro V ("Del lavoro"), impostato sul concetto di impresa.

Sistematica del codice civile e teorie istituzionalistiche del rapporto di lavoro

La disciplina del rapporto di lavoro viene presentata come una parte della disciplina dell'impresa, di cui l'altra parte è costituita dalla disciplina dell'imprenditore, definito nell'art. 2082 c.c.

Tali elementi hanno contribuito alla prospettazione, anche in Italia, della cd. teoria istituzionalistica del rapporto di lavoro: in base ad essa, il rapporto di lavoro trarrebbe origine non da un contratto, ma dall'inserimento del prestatore di lavoro nell'impresa, vista come comunione di scopo, organizzata su base gerarchica: e questo spiegherebbe una serie di posizioni soggettive, quali il potere direttivo del datore di lavoro e la subordinazione del prestatore di lavoro.

Le teorie istituzionalistiche del rapporto di lavoro

Il relativo, iniziale, successo di questa dottrina, di chiara ascendenza tedesca, è dovuto alle considerazioni sopra svolte circa l'impostazione del codice civile in ordine alla collocazione della disciplina del rapporto di lavoro, visto come parte della disciplina dell'impresa.

Inoltre, sulla base della natura contrattuale del rapporto di lavoro, non si riusciva a spiegare in modo esauriente l'esistenza di poteri unilaterali del datore di lavoro, che apparivano scarsamente inquadrabili nella logica paritaria della posizione dei due contraenti, tipica degli altri rapporti contrattuali.

Tuttavia, fin dagli anni '60 del secolo scorso, la dottrina maggioritaria italiana ha sconfessato la teoria istituzionalistica del rapporto di lavoro, che invero ha avuto diverse sfumature<sup>4</sup>.

Il prevalere della teoria contrattualistica del rapporto di lavoro

Le critiche alla teoria istituzionalistica

L'obiezione di fondo rivolta alla teoria istituzionalistica è che essa è viziata sul piano logico dal momento che è ben concepibile un'attività in comune senza scopo comune; inoltre, essa non trova conforto sul piano del diritto positivo, giacché nel nostro ordinamento nessuna norma configura l'impresa come comunione di scopo. Anche l'articolo 2086 c.c., che porta la rubrica "Direzione e gerarchia nell'impresa", ed è sovente visto come caposaldo della teoria istituzionalistica, può spiegarsi proprio in relazione al periodo storico in cui il codice civile è stato formulato: nel periodo corporativo, la norma aveva la funzione precipua di individuare colui che rispondeva nei confronti dello Stato dell'osservanza delle disposizioni corporative relative alla produzione e, correlativamente, era rivestito di autorità gerarchica sugli altri membri dell'organizzazione.

La prestazione di fatto con violazione di legge

Nel codice civile vi sono peraltro alcune disposizioni che confermano la natura contrattuale del rapporto di lavoro. Oltre che nello stesso art. 2094 c.c., possiamo trovare tale conferma nella disposizione relativa alla prestazione di fatto con violazione di legge, di cui all'art. 2126 c.c. La regola generale è che la nullità e l'annullamento del contratto di lavoro non producono effetto nel periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa: per il tempo in cui il rapporto ha avuto esecuzione permangono, dunque, le obbligazioni in capo al datore di lavoro, a cominciare da quella retributiva. Al di là di che cosa debba intendersi per "illiceità dell'oggetto o della causa", preme rilevare come, se è vero che la semplice esecuzione del rapporto è fonte di obbligazioni, la norma postuli pur sempre, ed esplicitamente, l'esistenza di un contratto, sia pure dichiarato nullo o annullato.

Il rapporto di lavoro come rapporto contrattuale di scambio

Dunque, il rapporto di lavoro è, e rimane, un rapporto contrattuale di scambio. Le posizioni giuridiche attive e passive in cui esso si articola vanno ricondotte al contratto.

Tale premessa teorico-dogmatica è importante per il corretto

<sup>4</sup>Fino ad arrivare alle teorie cd. associative del rapporto di lavoro.

inquadramento del rapporto di lavoro, ma è pure utile per spiegare talune affermazioni specie giurisprudenziali che, nell'inquadramento delle posizioni soggettive caratterizzanti il rapporto di lavoro (si pensi al potere direttivo del datore di lavoro e alla subordinazione del prestatore di lavoro), pur senza esplicitamente riferirvisi, suppongono l'idea della natura istituzionalistica del rapporto di lavoro.

### 3. Peculiarità del rapporto di lavoro rispetto agli altri rapporti contrattuali di scambio.

La peculiarità del rapporto di lavoro rispetto agli altri rapporti contrattuali di scambio è che in esso il prestatore mette in gioco, non solo il suo patrimonio, ma anche la sua persona, data l'inseparabilità della stessa dall'attività lavorativa dedotta in contratto.

L'inseparabilità della attività lavorativa dalla persona

Proprio l'immanenza della stessa persona del lavoratore nel contenuto del rapporto esige una disciplina speciale che tenga conto dell'inseparabilità del lavoro dalla persona umana e quindi assoggetti l'autonomia individuale a limiti particolari, nella misura richiesta dalla necessità di tutela del prestatore, in quanto contraente debole. Di qui il *corpus* normativo che va sotto il nome di diritto del lavoro, caratterizzato dall'inderogabilità (*in peius*) di gran parte delle norme che lo compongono.

La *ratio* dell'inderogabilità della disciplina protettiva del lavoratore non risiede tuttavia solo nell'esigenza di tutela della persona che lavora (pensiamo alla normativa in materia di tutela dell'integrità fisica); talvolta, dipende dalla necessità di tutelare il contraente debole, stante l'asimmetria di potere tra le parti del rapporto. Ciò giustifica una sorta di ripensamento – attualmente in corso – sull'inderogabilità delle norme che compongono il diritto del lavoro e la tendenza a distinguere le norme che devono restare inderogabili, perché poste a presidio della persona, e quelle poste a tutela del contraente debole, che invece possono essere in vario modo derogate, là dove venga meno l'asimmetria di potere, magari anche grazie all'intervento sindacale.

L'inderogabilità della normativa lavoristica

#### 4. La subordinazione come fondamentale fattispecie applicativa del diritto del lavoro.

La subordinazione come fondamentale fattispecie applicativa del diritto del lavoro

Nonostante le parziali estensioni anche a forme di lavoro autonomo, l'intero *corpus* normativo del diritto del lavoro si applica solo al lavoratore subordinato. Il problema che si presenta, quindi, è quello di definire la fattispecie della subordinazione, dal momento che l'attività di lavoro può essere dedotta anche in un contratto d'opera (art. 2222 c.c.).

La subordinazione come eterodirezione

Ciò che distingue i due contratti non è il tipo di attività dedotta in obbligazione, ma la sua modalità. La concezione più diffusa, che risale ad un padre fondatore del diritto del lavoro italiano, Ludovico Barassi, ritiene che subordinazione equivalga ad assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo del datore di lavoro: si tratta della cd. eterodirezione. Ciò è quanto viene scolpito dall'art. 2094 c.c., allorché considera prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga a prestare il proprio lavoro intellettuale o manuale "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore". Tale espressione secondo alcuni è una semplice endiadi; altri enfatizzano il riferimento alla "dipendenza" del prestatore di lavoro subordinato per dare ingresso a criteri diversi di rilevazione della subordinazione ed in particolare a criteri di tipo socio-economico, come la debolezza economica del prestatore di lavoro.

Tuttavia, ad oggi, l'opinione prevalente identifica la subordinazione come assoggettamento del prestatore ad eterodirezione. Del resto, anche l'art. 2104 c.c., nel descrivere le obbligazioni del prestatore di lavoro, al secondo comma, dispone che egli deve seguire le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Critiche al criterio della eterodirezione

Alcuni mettono in luce la non esaustività del criterio dell'eterodirezione, in quanto essa potrebbe anche mancare o essere molto attenuata in dipendenza del genere di prestazione dedotta, ad esempio quella dirigenziale o altamente specialistica. D'altro lato, si è osservato che, in forma più o meno marcata, l'assoggettamento a direttive del committente è compatibile anche con un rapporto di lavoro autonomo (si pensi ad esempio al contratto di appalto, in cui il committente ha diritto di controllare lo svolgimento dei lavori e la sua

ingerenza può arrivare fino alla nomina di un direttore dei lavori).

Per quanto possa sembrare singolare, trattandosi appunto della fondamentale fattispecie applicativa del diritto del lavoro, la discussione circa la vera essenza della subordinazione è lontana dall'essere conclusa. Lo dimostra la difficoltà di inquadrare l'art. 2 del d.lgvo n. 81 del 2015 e di interpretare il riferimento, ivi contenuto, alla "eterorganizzazione", che qualcuno fa coincidere ed altri contrappone all'eterodirezione (v. *infra*).

La giurisprudenza prevalente aderisce alla concezione della subordinazione come assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro<sup>5</sup>. Poi, nelle concrete operazioni di qualificazione, va alla ricerca di indici – definiti indici sussidiari<sup>6</sup> – rivelatori dell'esistenza della subordinazione sulla base della figura socialtipica di lavoratore subordinato. Così, è lavoratore subordinato colui che è assoggettato a un determinato orario di lavoro, percepisce una retribuzione a tempo a prescindere dal risultato, non è proprietario degli attrezzi di lavoro ma usa quelli messi a disposizione dal datore di lavoro, etc.<sup>7</sup>.

Nei casi dubbi, la giurisprudenza verifica dunque se, nel caso concreto, vi sia una maggiore o minore approssimazione rispetto alla figura socialtipica di lavoratore subordinato visualizzata dal legislatore quando ha dettato la disciplina di cui agli artt. 2094 ss. c.c. Si ritiene che la giurisprudenza segua il cd. metodo tipologico (il quale implica un giudizio di approssimazione della fattispecie concreta rispetto alla figura socialtipica di lavoro subordinato) e non sussuntivo di qualificazione, sul presupposto che, nel momento in cui il legislatore delineava la figura del lavoratore subordinato e la sua disciplina, visualizzava una figura tipica di lavoratore (il cd. tipo normativo); e ciò giustifica l'operazione giurisprudenziale di ricerca degli indici di questa figura socialtipica che sottostà alla definizione dell'art. 2094 c.c.

Quelli che la giurisprudenza indica come indici sussidiari sono,

---

<sup>5</sup> Cfr. Cass. 31 ottobre 2016, n. 21979; Cass. 2 ottobre 2017, n. 22984; Cass. 14 giugno 2018, n. 15631.

<sup>6</sup> Cfr. Cass. 16 maggio 2016, n. 10004; Cass. 10 aprile 2017, n. 9173; Cass. 27 marzo 2018, n. 7587.

<sup>7</sup> Cfr. Cass. 21 ottobre 2014, n. 22289; Cass. 19 settembre 2016, n. 18320; Cass. 11 luglio 2018, n. 18253.

in realtà, i criteri principali dalla stessa utilizzati per risolvere i problemi qualificatori soprattutto in tempi recenti, quando, prevalentemente nel settore dei servizi, la cd. zona grigia tra autonomia e subordinazione è diventata sempre più ampia.

## 5. La rilevanza della qualificazione data dalle parti.

L'operazione di qualificazione compete al giudice

La difficoltà di qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato ha talora indotto la giurisprudenza a valorizzare il cd. *nomen iuris* dato dalle parti. Va da sé che il potere di qualificazione spetta al giudice; tanto più quando vi sia una disciplina inderogabile da applicare al rapporto da qualificare.

Tuttavia, la giurisprudenza ha talvolta valorizzato la qualificazione operata dai contraenti, nel senso (limitato) che ad essa va attribuito rilievo se le concrete modalità di svolgimento del rapporto siano compatibili sia con la subordinazione che con l'autonomia: in questo caso sarà preso in considerazione il *nomen iuris* dato dalle parti<sup>8</sup>. Non è in sé un grande cambiamento dei principi; tuttavia, alcuni hanno osservato come, in tal modo, la giurisprudenza abbia superato la sua precedente attitudine a far operare una sorta di presunzione di lavoro subordinato nei casi dubbi.

## 6. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

La lunga storia dei rapporti di lavoro autonomo che comportano una collaborazione coordinata e continuativa, a carattere prevalentemente personale

Negli ultimi decenni, si è assistito al fenomeno definito come “fuga dal lavoro subordinato”, per una serie di fattori di diverso segno: senz'altro, per i costi del lavoro subordinato, non solo economici ma pure normativi, ma anche, in casi assai più numerosi di quanto si creda, a seguito della genuina scelta, da parte del prestatore di lavoro, per l'autonomia.

Vi è stata quindi una vera e propria proliferazione dei rapporti di lavoro autonomo aventi ad oggetto una “prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale” (art. 409, n.

<sup>8</sup>Cfr. Cass. 23 luglio 2004, n. 13884; Cass. 26 agosto 2013, n. 19568; Cass. 8 giugno 2017, n. 14296.

3, c.p.c.). È la fattispecie enucleata dal legislatore con la l. 11 agosto 1973, n. 533, sulla riforma del processo del lavoro, che, nel modificare le regole processuali per il lavoro subordinato, ha esteso il particolare rito previsto alle controversie relative ai rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e a tutti i rapporti di collaborazione che, appunto, si concretino in una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

L'art. 409, n. 3), c.p.c.

In realtà la figura era già stata enucleata dalla cd. legge Vigorelli, la l. 14 luglio 1959, n. 741, al fine di estendere *erga omnes* gli accordi economici e i contratti collettivi, anche intercategoriale, stipulati dalle associazioni sindacali anteriormente alla data di entrata in vigore di tale legge, ai "rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata".

Nel 1973 essa è stata presa in considerazione a fini processuali, come si è detto, sul presupposto di un'assonanza delle esigenze di tutela col lavoro subordinato. Tutte le caratteristiche della fattispecie – ed in particolare il carattere del coordinamento e della continuità o continuatività – infatti, fanno anche presumere una situazione di monocommittenza, o quasi monocommittenza, tale per cui il prestatore sarà in una condizione di debolezza contrattuale rispetto al committente.

L'assimilazione sul piano processuale non ha implicato però un'assimilazione sul piano sostanziale, della disciplina applicabile. Sotto questo profilo, con la l. n. 533 del 1973, si è prevista l'applicazione alle collaborazioni coordinate e continuative del solo art. 2113 c.c. (v. *infra*, cap. X), relativo alle rinunce e transazioni, da parte del prestatore di lavoro subordinato, ai diritti derivanti da norme inderogabili di legge e di contratto collettivo: una disposizione che, nelle nostre fattispecie, non ricopre tuttavia un ruolo particolarmente significativo, tanto, appunto, da far ricordare la riforma del 1973 soprattutto per l'estensione del rito del lavoro alle relative controversie.

Applicazione del rito del lavoro e dell'art. 2113 c.c.

Con la l. 8 agosto 1995, n. 335, sulla riforma del sistema pensionistico, poi, si sono assoggettati i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a contribuzione previdenziale obbligatoria, a carico prevalentemente del committente, da versare ad un'apposita gestione separata, istituita presso l'Istituto Nazionale della Previdenza

Assoggettamento a contribuzione previdenziale

Sociale. La misura di siffatta contribuzione previdenziale, inizialmente molto bassa, è stata progressivamente innalzata sino a toccare l'aliquota prevista per i lavoratori subordinati.

Paradossalmente, proprio l'assoggettamento a contribuzione previdenziale del corrispettivo versato ha propiziato l'aumento di tali tipi di rapporto, anche a causa della minore propensione degli istituti previdenziali a farne valere la (eventuale) natura subordinata, ai fini della percezione della contribuzione.

Nel tempo, si sono aggregate attorno alla figura alcune tutele conformate sulla disciplina del lavoro subordinato, ma tutto sommato abbastanza limitate<sup>9</sup>.

Il lavoro a  
progetto

Una nuova stagione si è aperta con il d.lgvo n. 276 del 2003, attuativo della l.d. n. 30 del 2003, in base al quale, al fine di contrastare l'uso fraudolento dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, si prevedeva la necessaria riconduzione degli stessi a "uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso" (art. 61, d.lgvo n. 276 del 2003). In mancanza della previsione in forma scritta, all'interno del contratto, di un "progetto", il rapporto instaurato si considerava rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 69).

Le modifi-  
che restritti-  
ve introdotte  
dalla cd.  
legge  
Fornero

La l. n. 92 del 2012 ha inasprito la disciplina del d.lgvo n. 276 del 2003, introducendo requisiti più restrittivi per la configurazione del progetto e prevedendo esplicitamente il carattere assoluto della presunzione di subordinazione, di cui all'art. 69 del d.lgvo n. 276 del 2003, in mancanza del medesimo.

La disciplina sul lavoro a progetto è stata criticata sia per l'inedoneità del requisito del "progetto" ad assolvere ad una funzione discrezionale tra lavoro autonomo e lavoro subordinato (a tacere d'altro, anche il lavoratore subordinato può lavorare "a progetto"), sia perché inibiva sostanzialmente forme di lavoro autonomo, coordinato e continuativo, a tempo indeterminato.

---

<sup>9</sup>L'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 5, d.lgvo 23 febbraio 2000, n. 38); l'indennità di maternità (art. 64, d.lgvo 26 marzo 2001, n. 151); l'indennità di malattia in caso di degenza ospedaliera (d.m. 12 gennaio 2001); gli assegni per il nucleo familiare (d.m. 4 aprile 2002).

L'intera disciplina del lavoro a progetto è, infine, venuta meno con il d.lgvo n. 81 del 2015, entrato in vigore il 25 giugno 2015: l'art. 52 di suddetto decreto porta la rubrica "Superamento del contratto a progetto" e abroga gli artt. 61-69 *bis* del d.lgvo n. 276 del 2003, che hanno continuato ad applicarsi solo ai contratti in corso.

Il "superamento" del contratto di lavoro a progetto

Il superamento della normativa sul lavoro a progetto non preclude certamente la stipulazione di contratti di lavoro autonomo, che implicano una collaborazione coordinata e continuativa a carattere prevalentemente personale. Il già menzionato art. 52 del d.lgvo n. 81 del 2015 fa espressamente salvo l'art. 409 c.p.c. che, al numero 3), contempla, come già ricordato, proprio tali tipi di rapporti. Ma, anche a prescindere da ciò, va considerato che esiste pur sempre nell'ordinamento l'art. 2222 c.c. il quale, in base all'opinione prevalente, comprende pure i contratti di durata (quale è il contratto di lavoro autonomo continuativo). In ogni caso, anche qualora ciò non fosse, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa sarebbe da considerare un contratto di lavoro autonomo atipico.

Con lo stesso d.lgvo n. 81 del 2015, con cui ha "abrogato" la normativa sul lavoro a progetto, il legislatore ha sancito che la disciplina del lavoro subordinato si applica "anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro" (art. 2, co. 1, d.lgvo n. 81 del 2015). Con questa norma, di difficile decifrazione, sembra che il legislatore abbia perseguito, con tecnica diversa, la stessa finalità perseguita con la cd. legge Biagi: discriminare il falso dal vero lavoro autonomo continuativo.

Il lavoro eterorganizzato

Senonché, non è facile individuare un'apprezzabile differenza tra eterorganizzazione ed eterodirezione: se è vero che anche la giurisprudenza usa spesso questi termini come sinonimi. Realisticamente, si può intravedere nella disposizione un invito alla giurisprudenza ad affinare gli indici di subordinazione.

Eterorganizzazione vs. eterodirezione?

La portata innovativa – e realmente precettiva – della norma si può semmai individuare nell'art. 2, co. 2, che contiene il regime delle esclusioni. In particolare, ai sensi della norma in questione le disposizioni relative al lavoro eterorganizzato non si applicano a una serie di ipotesi (collaborazioni prestate nell'esercizio di profes-

Le eccezioni dal campo di applicazione dell'art. 2, d.lgvo n. 81 del 2015

sioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni, etc.), tra le quali la più importante concerne le "collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore" (cfr. art. 2, co. 2, lett. a). La disposizione, dunque, consente ai contratti collettivi nazionali, stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi, di derogare a quanto previsto nel co. 1 e, di conseguenza, all'applicazione della disciplina del lavoro subordinato. È una norma che, ricorrendone i presupposti, sia soggettivi – la stipulazione del contratto ad opera di sindacati comparativamente più rappresentativi – sia oggettivi – la ricorrenza di particolari esigenze produttive ed organizzative del settore, nonché la definizione del trattamento economico e normativo dei lavoratori – consente di conformare fattispecie e tutele. Essa ben potrebbe attagliarsi a quelle zone grigie da sempre presenti nella realtà sociale ed oggi tipiche dei nuovi lavori che proliferano con l'applicazione delle tecnologie digitali: si pensi al lavoro tramite piattaforma (v. *infra*).

La distinzione tra eterodirezione e coordinamento

Se si legge la previsione dell'art. 2, co. 1, d.lgvo n. 81 del 2015 semplicemente in funzione antifraudolenta, ovvero di affinamento degli indici di subordinazione, il problema della distinzione tra collaborazioni eterorganizzate e collaborazioni coordinate si riduce alla tradizionale questione della distinzione tra subordinazione e coordinamento.

Pure il coordinamento comporta, infatti, l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e un certo grado di ingerenza del committente sulle modalità, anche spazio-temporali, di esecuzione della prestazione. Nel tentativo di chiarire il discrimine, nell'art. 15 della l. n. 81 del 2017 il legislatore ha precisato che "la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".

Con la norma si sottolinea che le modalità anche spazio-tempo-

rali di esecuzione della prestazione devono essere concordate dalle parti nel contratto o di volta in volta durante lo svolgimento del rapporto, a differenza di quanto avviene nel lavoro eterorganizzato/eterodiretto. Tuttavia, se la presenza di un accordo sulle modalità del coordinamento è condizione necessaria, essa non è condizione sufficiente: occorre infatti pur sempre accertare che, nel concreto svolgimento del rapporto, il collaboratore organizzi “autonomamente” la sua attività, come precisa la norma. Si ritorna, dunque, in un certo senso da capo.

## 7. La zona grigia tra autonomia e subordinazione.

Si è parlato precedentemente di una zona grigia tra autonomia e subordinazione che ha indotto la giurisprudenza a valorizzare i cd. indici sussidiari di subordinazione ed anche il *nomen iuris* utilizzato dalle parti.

Oggi assistiamo ad un fenomeno in parte nuovo che mette in crisi la stessa funzionalità della divisione binaria autonomia/subordinazione.

Si stanno profilando all’orizzonte forme di lavoro che, sebbene difficilmente riconducibili alla nozione classica di subordinazione, presentano evidenti esigenze di tutela. Esempio è il caso del lavoro prestato tramite piattaforma digitale: si pensi ai *riders* di Foodora o ai *drivers* di Uber. I giudici italiani che hanno affrontato il problema della qualificazione di tali rapporti hanno concluso per la autonomia<sup>10</sup>, per una serie di motivi tra i quali preponderante è

Il lavoro  
tramite  
piattaforma  
digitale

---

<sup>10</sup>Cfr. Trib. Torino, 7 maggio 2018, parzialmente riformata da App. Torino, 11 gennaio 2019; Trib. Milano 10 settembre 2018. Il problema ha riguardato anche altri ordinamenti: per i *drivers* di Uber il Tribunale londinese ha affermato che il livello di controllo sull’attività degli autisti da parte di Uber è sufficiente a classificare gli stessi quali *workers*, sicché essi hanno diritto al pagamento del salario minimo e ad altre tutele relative al rapporto di lavoro, come ad esempio il diritto a ferie retribuite (cfr. Mr Aslam, Mr J Farrar & Others vs. Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd, London Central Employment Tribunal, case n° 2202551/2015; l’appello è stato respinto con sentenza emessa dall’Employment Appeal Tribunal in data 10 novembre 2017, n. UAEAT/0056/17/DA).

Il caso dei  
*pony express*

l'insussistenza di un obbligo di rispondere alla chiamata e, dunque, di rendere la prestazione. Si tratta dello stesso argomento utilizzato dai giudici della Corte di cassazione nel risalente caso dei cd. *pony express*<sup>11</sup> – cioè motofattorini che, utilizzando il proprio veicolo, effettuavano consegne a domicilio – per escludere l'esistenza della subordinazione.

Come giustamente, ed ormai da tempo, osservato dalla dottrina non si tratta dunque semplicemente di affinare la nozione di subordinazione, ma, *de iure condendo*, superare la netta distinzione, sul piano delle tutele, tra lavoratori subordinati e lavoratori autonomi.

Secondo un'idea circolata nel dibattito giuslavoristico da almeno vent'anni (e culminata nel progetto di cd. Statuto dei Lavori<sup>12</sup>) si tratterebbe di prendere in considerazione tutto il lavoro personale o prevalentemente personale – a prescindere dalla sua qualificazione come autonomo ovvero subordinato – e graduare l'intensità della protezione a seconda delle esigenze di tutela.

---

Con riferimento all'ordinamento brasiliano, nella causa R.L.S.F. c. Uber do Brasil Tecnologia l.t.d.a., 33<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 14 novembre 2017, il Giudice ha ritenuto sussistente un rapporto di lavoro subordinato tra un autista e Uber a fronte dell'onerosità e non occasionalità di tale rapporto e del suo carattere *intuitu personae*. Nello stesso senso si è espresso anche il Giudice spagnolo in una controversia instaurata da un fattorino contro una società di consegna pasti a domicilio, sul presupposto che quest'ultima dava istruzioni specifiche al lavoratore, monitorava la sua localizzazione mediante piattaforma informatica e stabiliva il prezzo dei servizi offerti (cfr. Jose Enrique c. Roofoods Spain S.L. e El Fondo de garantía salarial, sentenza n. 244/2018 del 1° giugno 2018). In Francia, diversamente, una recente sentenza ha escluso la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra un autista e Uber in ragione del fatto che quest'ultimo era libero di rifiutare le corse prenotate tramite l'applicazione (cfr. Mr Menard c. Sas Uber France e Société Uber BV, Conseil de prud'hommes de Paris, 29 gennaio 2018).

<sup>11</sup> Cfr. Cass. 10 luglio 1991, n. 7608; Cass. 20 gennaio 2011, n. 1238. Qualifica il rapporto come di natura subordinata Cass. 29 luglio 2009, n. 17613, in relazione alle peculiari caratteristiche del caso concreto: il mezzo utilizzato era di proprietà del committente, il lavoratore non godeva di alcuna autonomia ed era assoggettato al potere di controllo e direttivo del datore di lavoro.

<sup>12</sup> Tradotto nel d.d.l. n. 2516, comunicato alla Presidenza del Senato il 6 settembre 2016, nella XVII legislatura.

Per quanto riguarda i lavoratori tramite piattaforma l'ordinamento francese<sup>13</sup> ha sancito la "responsabilità sociale delle piattaforme" prevedendo, a favore dei lavoratori indipendenti tramite piattaforma, quando questa determini le caratteristiche delle prestazioni di servizio fornito o del bene venduto e fissi il suo prezzo, una serie di diritti normalmente non riconosciuti ai lavoratori autonomi: l'assicurazione sociale in caso di infortuni e malattie professionali, il diritto alla formazione professionale e alla certificazione delle competenze, il diritto di astenersi dai propri servizi per difendere interessi professionali senza incorrere in responsabilità contrattuale (una sorta di diritto alle astensioni collettive dal lavoro), il diritto di organizzazione sindacale.

Il lavoro  
tramite  
piattaforma  
nell'ordina-  
mento  
francese

## 8. Il lavoro autonomo ed il lavoro agile.

Ai sensi dell'art. 2222 c.c., si ha contratto d'opera "quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente". Ad esso si applicano le norme del capo I, titolo III, libro V c.c., salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV (mandato, trasporto, deposito, agenzia, mediazione). Ma il codice civile disciplina specificamente anche il contratto avente ad oggetto una prestazione d'opera intellettuale (art. 2230 c.c.), *species* del più ampio *genus* del lavoro autonomo.

Il lavoro  
autonomo  
nel codice  
civile

Le disposizioni sul lavoro autonomo, ed in particolare quelle sulla prestazione d'opera intellettuale, visualizzano più la posizione del cliente che quella del professionista. Il codice civile, mentre non considera la possibilità del recesso del prestatore nel contratto d'opera, concede al professionista intellettuale la facoltà di recesso per giusta causa (art. 2237, co. 1, c.c.). Le cautele che circondano in tal caso il recesso del prestatore d'opera si fanno generalmente risalire all'esigenza di tutelare il cliente-contraente debole, se non

---

<sup>13</sup>Cfr. artt. L. 7341-1 ss. *Code du travail*, così come modificato dalla cd. *Loi Travail* (l. n. 2016-1008 dell'8 agosto 2016).

sotto il profilo economico, sotto quello morale e sociale, nonché al rilievo pubblicistico di attività implicanti un particolare affidamento e suscettibili di incidere, sia pure con varia intensità, su interessi generali della collettività.

Il lavoro autonomo nella l. n. 81 del 2017

A tutti questi rapporti di lavoro si applicano ora, oltre alle norme codicistiche, le disposizioni appositamente dettate dalla l. n. 81 del 2017. Essa introduce una serie di tutele di carattere civilistico, amministrativo, fiscale e previdenziale valide per tutti i rapporti di lavoro autonomo, con esclusione espressa degli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 c.c., con finalità incentivanti e promozionali.

La distinzione tra lavoratore autonomo e piccolo imprenditore

Un problema, tanto teorico quanto pratico, di notevole rilevanza concerne la distinzione tra la fattispecie di cui all'art. 2222 c.c. e quella di cui all'art. 2083 c.c.: il primo, infatti, fa riferimento al compimento di un'opera o di un servizio con "lavoro prevalentemente proprio"; il secondo, invece, ad una "attività professionale organizzata prevalentemente con il proprio lavoro e dei componenti della famiglia".

In proposito, secondo la tesi che appare prevalente, il lavoro autonomo si distinguerebbe da quello del piccolo imprenditore per l'assenza (o per la presenza minima) di un'organizzazione di mezzi.

Altri, diversamente, sostengono che, all'interno dell'art. 2222 c.c., il carattere della personalità si debba intendere come tendenziale infungibilità del lavoro del prestatore d'opera in quanto tale, a fronte dell'impiego di eventuali collaboratori; mentre, nel contesto dell'art. 2083 c.c., esso si declini come prevalenza del lavoro dell'imprenditore (e dei suoi famigliari) rispetto all'organizzazione degli altri fattori della produzione (in particolare i mezzi).

Si tratta, comunque, di criteri discretivi di difficile applicazione e che richiedono una valutazione caso per caso.

Non manca, peraltro, chi ritiene che non sia possibile operare una differenziazione tra le due fattispecie, in quanto il piccolo imprenditore non sarebbe altro che una figura peculiare di prestatore di lavoro autonomo.

Tutela nelle transazioni commerciali

Per quanto riguarda le tutele di diritto civile, l'art. 2 (tutela del lavoratore autonomo nelle transazioni commerciali) rende applicabili ai lavoratori autonomi, in quanto compatibili, le disposizioni dettate, a favore degli imprenditori, dal d.lgvo 9 ottobre 2002, n.

231. In particolare, è fissato un termine massimo di 30 giorni per il pagamento della prestazione lavorativa decorrente dalla data di ricevimento, da parte del debitore, della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente (art. 4, co. 2, lett. a), d.lgvo n. 231 del 2002); gli interessi moratori, inoltre, decorrono dal giorno successivo alla scadenza del pagamento senza che sia necessaria la costituzione in mora (art. 4, co. 1, d.lgvo n. 231 del 2002). Diversamente, per i lavoratori autonomi non trova applicazione la disposizione del decreto legislativo menzionato che consente alle parti di pattuire un termine di pagamento superiore a 60 giorni (cfr. art. 3, co. 1, l. n. 81 del 2017).

La norma citata dispone, altresì, l'inefficacia delle clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, in presenza di un contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere dal medesimo senza congruo preavviso; in siffatte ipotesi (così come in caso di pattuizione di termini di pagamento superiori a 60 giorni) si riconosce al lavoratore autonomo il diritto al risarcimento del danno (art. 3, co. 1 e 3).

Clausole e condotte abusive

Alcune disposizioni della legge introducono tutele di stampo lavoristico che valgono solo per i rapporti di lavoro autonomo aventi ad oggetto una prestazione continuativa (cfr. l'art. 3, co. 1 in tema di recesso; l'art. 14 sulla sospensione del rapporto in caso di gravidanza, malattia, infortunio; l'art. 15 sulla applicazione del rito del lavoro).

Tutele di stampo lavoristico

L'art. 15 della l. n. 81 del 2017 ha tentato poi di chiarire, come anticipato (v. *supra*, par. 5), la distinzione tra collaborazioni coordinate ed eterorganizzate. Dunque, la collaborazione si intenderà coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti, il collaboratore organizza autonomamente la propria attività lavorativa.

La l. n. 81 del 2017 disciplina anche, al titolo II, il lavoro agile o *smart working*, che rientra invece pur sempre nell'ambito del lavoro subordinato, essendo definito come quella particolare modalità di svolgimento della prestazione, in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, senza postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18).

Il lavoro agile

Il ricorso al lavoro agile presuppone un apposito accordo tra le parti, volto a regolare in particolare due aspetti: a) l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo all'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dai lavoratori; b) i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il telelavoro

Il cd. lavoro agile sembra sovrapporsi a un'altra forma di lavoro a distanza, il telelavoro, tuttora regolato nel lavoro privato solo in via pattizia dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 (di recepimento dell'accordo delle parti sociali a livello europeo del 16 luglio 2002). L'art. 1 di tale accordo definisce il telelavoro quale "forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa". Lavoro agile e telelavoro condividono la stessa *ratio* di favorire, da un lato, una organizzazione del lavoro più flessibile, dall'altro, la conciliazione dei tempi di lavoro e della vita privata. Per sé, in base alla sua definizione, nel lavoro agile, a differenza che nel telelavoro, non è previsto di necessità l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentano il collegamento con l'unità produttiva (anche se ciò sembra implicito nella natura dell'istituto). Inoltre, mentre nel lavoro agile la prestazione può essere eseguita in parte all'interno dell'azienda, in parte all'esterno, senza postazione fissa, nel telelavoro la prestazione viene regolarmente svolta fuori dei locali dell'azienda.

L'omissione di qualsiasi richiamo nella l. n. 81 del 2017 al telelavoro non rende immune il lavoro agile dall'applicazione delle regole dettate per quest'ultimo (e di quelle dettate per il lavoro a distanza<sup>14</sup>), quando ne ricorrono gli specifici presupposti.

---

<sup>14</sup> Cfr. d.lgvo n. 81 del 2008.

## Bibliografia

- MANCINI G.F. (1957), *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- PERSIANI M. (1966), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova.
- SPAGNUOLO VIGORITA L. (1967), *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico critici*, Morano, Napoli.
- MENGGONI L. (1972), *Le modificazioni del rapporto di lavoro alla luce dello Statuto dei lavoratori*, in *Mass. giur. lav.*, 559 ss.
- GRANDI M. (1987), *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, vol. XXXVIII, Giuffrè, Milano, 313 ss.
- SCOGNAMIGLIO R. (1990), *Lavoro subordinato (diritto del lavoro)*, in *Enc. giur. Treccani*, vol. XVIII, Roma.
- TOSI P., LUNARDON F. (1998), *Lavoro (contratto di)*, in *Digesto, Disc. Priv., Sez. Comm.*, vol. VIII, Utet, Torino, 140 ss.
- RAZZOLINI O. (2012), *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli, Torino.
- MAGNANI M. (2013), *Autonomia, subordinazione, coordinazione nel gioco delle presunzioni*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 174.
- TIRABOSCHI M. (a cura di) (2016), *Le nuove regole del lavoro dopo il jobs act. Commento sistematico ai decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016)*, Giuffrè, Milano.
- FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di) (2017), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino.
- ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di) (2018), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano.