

Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro

Commentario
ai decreti legislativi
n. 104 e n. 105 del 2022

a cura di

Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi,
Valeria Filì, Anna Trojsi

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 96

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Domenico Garofalo (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Marina Brollo

Laura Calafà

Guido Canavesi

Paola M.T. Caputi Jambrenghi

Daniela Caterino

Marco Esposito

Valeria Fili

Enrico Gagnoli

Paolo Gubitta

Vito Sandro Leccese

Valerio Maio

Enrica Morlicchio

Alberto Pizzoferrato

Simonetta Renga

Michele Tiraboschi

Anna Trojsi

Lucia Valente

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

ADAPT University Press

via Garibaldi, 7 – 24122 Bergamo

indirizzo internet [ADAPT University Press](http://ADAPT_University_Press)

indirizzo e-mail: aup@adapt.it

Il presente volume è stato oggetto di *double blind peer review*, come previsto per ogni pubblicazione della presente collana, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione con il Comitato scientifico e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro

Commentario
ai decreti legislativi
n. 104 e n. 105 del 2022

a cura di

Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi,
Valeria Fili, Anna Trojsi

ISBN 979-12-80922-15-1

Pubblicato il 21 aprile 2023

© 2023 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

Introduzione. Il perché della ricerca e del Commentario di <i>Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi, Valeria Filì, Anna Trojsi</i>	IX
--	----

Tomo I **Commento al decreto legislativo n. 104/2022** **Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili**

Parte I

L'impatto sulla disciplina del rapporto di lavoro del d.lgs. n. 104/2022 (emanato in attuazione della direttiva UE n. 2019/1152) di <i>Domenico Garofalo e Michele Tiraboschi</i>	3
Il quadro europeo: la direttiva (UE) 2019/1152 di <i>Ivan Ingravallo</i>	25
Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili in prospettiva comparata di <i>Paolo Pardolesi</i>	40
La trasparenza sui luoghi di lavoro. Profili di diritto amministrativo di <i>M.T. Paola Caputi Jambrenghi</i>	53

Parte II

SEZIONE I. IL CAMPO DI APPLICAZIONE E LA DISCIPLINA TRANSITORIA	62
L'ambito di applicazione di <i>Francesca Chietera</i>	62
L'estensione degli obblighi informativi alle collaborazioni coordinate e continuative e alle collaborazioni organizzate dal committente di <i>Fabrizio Ferraro</i>	71
Le misure per il pubblico impiego non contrattualizzato (art. 6; art. 15, d.lgs. n. 104/2022) di <i>Giovanna Pistore</i>	107
Disciplina transitoria (art. 16, d.lgs. n. 104/2022) di <i>Lisa Taschini</i>	131
SEZIONE II. LE INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO	140
Le modalità di comunicazione delle informazioni di <i>Francesca Nardelli</i>	140
Eccessi di trasparenza: la (im)possibilità di rinviare alla contrattazione collettiva per informare il lavoratore di <i>Luca Calcaterra</i>	144

Gli obblighi informativi sul rapporto di lavoro <i>ex art. 4 co. 1, lett. a, d.lgs. n. 104/2022</i> (art. 1, co. 1, lett. a-m, del d.lgs. n. 152/1997 e art. 5, co. 5, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Luca Mannarelli</i>	154
Il diritto alla “conoscibilità” del contratto collettivo e gli obblighi informativi in materia retributiva e previdenziale <i>di Giovanni Pigliararmi</i>	173
Il diritto alla informazione sulla prevedibilità dell’orario di lavoro <i>di Lorenzo Scarano</i>	195
Gli obblighi informativi in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 4, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 104/2022) (art. 1, co. 1, lett. s, e art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997, inserito dall’art. 4, co. 1, lett. b, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Enrico Claudio Schiavone</i>	211
Le prestazioni di lavoro all’estero <i>di Stefano Rossi</i>	228
Gli obblighi informativi in caso di modifica degli elementi del contratto di lavoro dopo l’assunzione (novella dell’art. 3, d.lgs. n. 152/1997, ai sensi dell’art. 4, comma 1, lett. d, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Giada Benincasa</i>	249
Le modifiche agli obblighi informativi nella disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale (art. 5, co. 1 d.lgs. n. 104/2022) <i>di Federica Capponi</i>	259
Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali <i>di Carmela Garofalo</i>	266
Il decreto trasparenza ed il rapporto di lavoro somministrato <i>di Michele Calabria</i>	286
Le modifiche agli obblighi informativi nella disciplina delle prestazioni di consegna di beni mediante piattaforme digitali <i>ex art. 47-bis, d.lgs. 81/2015</i> (art. 5, co. 2, lett. c, d.lgs. 104/2022) <i>di Ilaria Bresciani</i>	299
SEZIONE III. PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO	311
Durata massima del periodo di prova <i>di Andrea Morone</i>	311
Il cumulo di impieghi (art. 8, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Marcello D’Aponte</i>	318
La transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili <i>di Vincenzo Maria Tedesco</i>	332
La formazione obbligatoria ai sensi dell’art. 11 del d.lgs. n. 104/2022 <i>di Federica Stammera</i>	341
SEZIONE IV. MISURE DI TUTELA	350
Il sistema sanzionatorio nel decreto trasparenza <i>di Stefano Rossi</i>	350
Meccanismi di risoluzione rapida delle controversie e diritto di ricorso in caso di violazione degli obblighi datoriali previsti dai d.lgs. n. 152/1997 e 104/2022 (art. 12, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Stefano Iacobucci</i>	379
La protezione da condotte datoriali ritorsive o pregiudizievoli (art. 13, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Angelica Riccardi</i>	390
Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova (art. 14, d.lgs. n. 104/2022) <i>di Vincenzo Luciani</i>	401

Tomo II
Commento al decreto legislativo n. 105/2022
Strumenti per favorire la parità di genere
e la conciliazione tra lavoro e vita familiare

Parte I

Sulla ricerca del giusto equilibrio di genere tra cura familiare e lavoro: finalità, contenuti e risorse del decreto legislativo n. 105/2022 <i>di Anna Trojsi</i>	409
L'impatto del decreto n. 105/2022 sul contesto. Ottimismo della volontà, pessimismo dell'intelligenza e pragmatismo visionario <i>di Valeria Filì</i>	435
Il quadro europeo: la direttiva (UE) 2019/1158 <i>di Nicola Ruccia</i>	452
Il bilanciamento tra attività professionale e vita familiare nell'esperienza europea: un incrementale gioco di equilibri <i>di Pamela Martino</i>	467

Parte II

SEZIONE I. MODIFICHE AL D.LGS. N. 151/2001	483
Modifiche al d.lgs. n. 151/2001. I congedi di paternità obbligatorio e alternativo <i>di Francesca Marinelli</i>	483
I congedi parentali nel d.lgs. n. 105/2022 <i>di Rosa Casillo</i>	492
Il congedo straordinario per i cc.dd. caregivers di portatori di handicap gravi (art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001) <i>di Claudia Murena</i>	503
L'estensione della tutela per maternità delle lavoratrici autonome <i>di Nicola Deleonardis</i> ...	517
Il congedo parentale per lavoratrici e lavoratori autonomi (art. 2, comma 1, lett. U, d.lgs. n. 105/2022) <i>di Paolo Stolfa</i>	531
L'indennità di maternità per le libere professioniste (art. 2, comma 1, lett. v, d.lgs. n. 105/2022) <i>di Lisa Taschini</i>	538
SEZIONE II. MODIFICHE ALLA L. N. 104/1992	555
Divieto di discriminazione (art. 3, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 105/2022) <i>di Mario Cerbone</i>	555
Permessi e agevolazioni per i lavoratori caregivers familiari (art. 3, comma 1, lett. B, d.lgs. n. 105/2022) <i>di Rosa Casillo</i>	568
SEZIONE III. MODIFICHE AL D.LGS. N. 81/2015 E ALLA L. N. 81/2017	577
Le modifiche alla l. n. 81/2017 e al d.lgs. n. 81/2015: uno sguardo d'insieme (artt. 4 e 5 del d.lgs. n. 105/2022) <i>di Isabella Calia</i>	577

Indice

Congedo parentale per gli iscritti alla Gestione separata (art. 4, comma 1, lett. <i>a</i> , d.lgs. n. 105/2022) <i>di Lisa Taschini</i>	592
Priorità per l'accesso al lavoro agile e ad altre forme di lavoro flessibile <i>di Emanuele Dagnino</i>	602
Trasformazione del contratto a tempo parziale (art. 5, comma 1, d.lgs. n. 105/2022) <i>di Lisa Taschini</i>	612
SEZIONE IV. SANZIONI E MISURE PROMOZIONALI	622
La sanzione aggiuntiva nel caso di condotte ostative o ritorsive verso genitori, gestanti e <i>caregivers</i> <i>di Gianluca Picco</i>	622
La conoscibilità della normativa e degli strumenti di sostegno della genitorialità e delle attività di cura <i>di Lilli Casano</i>	634
Notizie sugli autori.....	639

L'estensione degli obblighi informativi alle collaborazioni coordinate e continuative e alle collaborazioni organizzate dal committente

di Fabrizio Ferraro

Abstract – Il contributo analizza le criticità derivanti dall'estensione della disciplina del d.lgs. n. 104/2022, in attuazione della direttiva 2019/1152, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa *ex art.* 409 n. 3 c.p.c. e ai rapporti di collaborazione organizzata dal committente *ex art.* 2 co. 1 d.lgs. n. 81/2015. Premessi brevi cenni al problematico coordinamento normativo con il d.lgs. n. 152/2017, si analizzano i caratteri principali delle collaborazioni incluse nel campo di applicazione del d.lgs. n. 104/2022. L'Autore dà conto altresì di alcune esclusioni espresse (agenzia e rappresentanza commerciale, contratti di lavoro autonomo del titolo III, capi I e II, del codice civile, rapporti tra familiari). L'indagine evidenzia poi le criticità insite nell'inclusione della fattispecie della collaborazione coordinata e continuativa, con particolare riferimento agli obblighi informativi, al cumulo di impieghi, alla "prevedibilità minima del lavoro" e alla protezione contro il recesso ritorsivo del committente. Cenni finali saranno dedicati all'esplicito richiamo alle collaborazioni organizzate dal committente tra le fattispecie destinatarie della disciplina in esame.

Abstract –The essay analyzes the issues arising from the Legislative Decree n. 104/2022, which implemented extensively the Directive 2019/1152. The Law includes the so called "collaborazioni coordinate e continuative" pursuant to art. 409 no. 3 of the Civil Procedure Code and the so called "collaborazioni etero-organizzate" pursuant to art. 2 paragraph 1 d.lgs. 81/2015. After some brief remarks on the field of application of the Legislative Decree no. 152/2017, the Author analyzes inclusions and exemptions (commercial agency, self-employment contracts under Title III, Chapters I and II of the Civil Code, relationships between family members, etc). Moreover, the survey points out the critical issues inherent in the inclusions, with reference to the obligation to provide information, the parallel employment, the 'minimum predictability of work' and the protection from dismissal and burden of proof. Finally, the Author highlights the issues arising from the application of Legislative Decree no. 104 to the so called "collaborazioni etero-organizzate".

Sommario: 1. La trasparenza e prevedibilità delle condizioni di lavoro e le collaborazioni non subordinate. – 2. *Segue.* Il caleidoscopio dei campi di applicazione. – 3. Le ipotesi incluse. Le collaborazioni coordinate e continuative. – 4. *Segue.* Le collaborazioni organizzate dal committente. – 5. Le esclusioni espresse. – 6. Obblighi di informazione e rapporto di lavoro coordinato. – 6.1. Gli obblighi informativi estesi «nei limiti della compatibilità» – 6.2. Gli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati – 7. Le altre discipline estese. Cenni. – 8. *Segue.* Il diritto di cumulare gli impieghi. – 9. *Segue.* Il diritto alla prevedibilità minima del lavoro. – 10. *Segue.* La protezione contro il recesso e gli altri trattamenti pregiudizievoli.

1. La trasparenza e prevedibilità delle condizioni di lavoro e le collaborazioni non subordinate

Il d.lgs. n. 104/2022, introdotto per trasporre nel nostro ordinamento la direttiva UE 1152/2019, estende alcune norme di tutela ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa dell'art. 409 n. 3 c.p.c. (art. 1, co. 1, lett. *d*, dove invero si usa il termine «contratti») e ai rapporti di collaborazione etero-organizzata dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 (art. 1, co. 1, lett. *d*).

Le disposizioni applicabili (anche) ai collaboratori non subordinati sono eterogenee nel contenuto: obblighi di forma (art. 4), cumulo di impieghi (art. 8), prevedibilità minima del lavoro (art. 9), transizione a forme di lavoro più prevedibili e sicure (art. 10), formazione obbligatoria (art. 11), misure di tutela tra le quali si annoverano una protezione più generale contro trattamenti ritorsivi e conseguenze sfavorevoli (artt. 12-13) e una protezione più specifica contro una particolare forma di recesso ritorsivo del committente o altre forme espulsive equivalenti (art. 14). Queste disposizioni corrispondono ad altrettanti nuclei di tutela che il legislatore immagina siano comuni al lavoro subordinato e ad alcune selezionate forme di lavoro autonomo ⁽¹⁾.

L'esplicito riferimento alle collaborazioni dell'art. 409 n. 3 c.p.c. all'interno di una disciplina relativa agli obblighi di informazione e alla trasparenza nel contratto di lavoro pone problemi nuovi e non agevolmente superabili, tanto sotto il profilo teorico e interpretativo, quanto ancora sotto il profilo pratico-applicativo ⁽²⁾.

Occorre spiegare meglio la ragione per la quale l'indicazione della collaborazione coordinata, fattispecie dai confini aperti, in un complesso normativo che presuppone certezza e, appunto, "trasparenza", rischi in alcuni casi di inficiare la scelta di estendere alcuni importanti diritti oltre la subordinazione ⁽³⁾. Al contempo, l'estensione di alcune protezioni a favore dei collaboratori non subordinati consente di rafforzare il convincimento circa il carattere "prototipico", nell'ordinamento, delle collaborazioni coordinate quali forme di lavoro autonomo nell'organizzazione. Norme come l'art. 8 e l'art. 9, per le ragioni che saranno meglio spiegate oltre, presuppongono un

⁽¹⁾ L'analisi dettagliata di ciascuna disposizione è già oggetto di separata trattazione in altri contributi dell'opera. Ai fini di questo più specifico contributo non posso che limitarmi a verificare le criticità derivanti dall'estensione di tali tutele oltre la subordinazione e provare a restituire il senso di questa operazione inclusiva, al lume del campo di applicazione della direttiva e di quello del decreto che la trasporta nell'ordinamento interno.

⁽²⁾ Tra i primi commenti cfr. M. MARAZZA, F. D'AVERSA, *Dialoghi sulla fattispecie dei "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati" nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto trasparenza)*, in *Giustiziacivile.com*, 2022, n. 11, pp. 1 ss.; G. PROIA, *Il decreto trasparenza*, in *GLav*, 2022, n. 39, pp. 1 ss.; G. PROIA, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *MGL*, 2022, n. 3, p. 571 ss.; G. PROIA, *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, in *Labor*, 2022, p. 641 ss.; A. ZILLI, *Condizioni di lavoro (finalmente) trasparenti e prevedibili*, *ivi*, p. 661 ss.; A. TURSÌ, *La "trasparenza" dei diritti dei lavoratori nel decreto "trasparenza"*, in *DRI*, 2023, dattiloscritto. Cfr. anche la circ. INL 10 agosto 2022, n. 4, e, per i profili legati alla disciplina del trattamento dei dati personali, con la quale sono vistose le sovrapposizioni, cfr. la nota del Garante 24 gennaio 2023.

⁽³⁾ Sul tema la letteratura è vasta. Segnalo il recente contributo al dibattito di G. SANTORO-PASSARELLI, *L'impatto della crisi economica sul lavoro autonomo e su quello subordinato*, in G. SANTORO-PASSARELLI, *Realtà e forma del diritto del lavoro. Tomo IV*, Giappichelli, 2022, p. 269 ss., e di T. TREU, A. PERULLI, *"In tutte le sue forme e applicazioni". Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022.

inserimento organizzativo forte dei collaboratori, che fa da riscontro alla funzione organizzativa dei diversi contratti riconducibili allo schema dell'art. 409 n. 3 c.p.c. (4). Merita invece un ragionamento a sé stante, e comunque diverso da quello che si deve svolgere per i collaboratori coordinati, l'estensione del d.lgs. n. 104/2022 a favore dei collaboratori cosiddetti etero-organizzati ex art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015. La scelta di estendere questa nuova disciplina a favore di questi rapporti potrebbe essere intesa o nel senso della volontà del legislatore di identificare la disciplina applicabile a una distinta fattispecie negoziale nel campo del lavoro autonomo; o, in alternativa, come una "norma apparente" per coloro che, al di là della natura di questi rapporti, considerino in ogni caso già applicabile integralmente «la disciplina del rapporto di lavoro subordinato» (ma, a ben vedere, anche per coloro che queste discipline potessero già essere incluse tra quelle compatibili e quindi applicabili). Ciò induce a riflettere in anticipo sulla funzione dell'estensione legislativa in questo caso, al fine di capire se sia volta a sottolineare velatamente, e senza imporre alcun trapasso di fattispecie, l'insincerità delle collaborazioni etero-organizzate immerse nella "zona grigia"; o, di contro, se serva a rafforzare l'apparato di protezioni di lavoratori nell'organizzazione altrui, ma realmente autonomi sotto il profilo delle modalità esecutive della prestazione. Sul punto tornerò oltre (§ 5), ma i risultati del discorso non potranno che dipendere dalla funzione assegnata da ciascun autore alla norma del *Jobs Act*.

In merito all'impianto generale della legge si può premettere che le prescrizioni della direttiva europea (direttiva n. 1152/2019) sono state pensate per il lavoratore subordinato, come evidenzia la ricchezza di riferimenti all'orario di lavoro (o, nella trasposizione italiana, a norme come l'art. 2105 c.c. o ancora alla disciplina dei licenziamenti individuali). Ne segue che il loro contenuto non sarà «sempre congruente rispetto alle peculiarità dei rapporti che, pur prevedendo forme di coordinamento con il committente, sono di lavoro autonomo» (5). Occorre quindi trovare una chiave interpretativa che consenta l'estensione ponderata di queste norme a forme di lavoro non subordinato.

A tal fine, è necessario soffermarsi sulla scelta del legislatore italiano che, nel trasporre una normativa di origine euro-unitaria, ha ritenuto di estenderla a favore di collaboratori sicuramente autonomi, ciò che con le direttive sociali non è (quasi) mai avvenuto. Questa opzione induce a riflettere non solo sull'estensione della nozione di lavoratore nella UE – atteso che il diritto scritto dell'Unione europea non conosce un'unica nozione «armonizzatrice» (6) e rimette agli Stati più spesso la definizione del campo di applicazione soggettivo delle tutele – ma anche sulla scelta di estendere tutele che presuppongono una più stretta connessione organizzativa con l'organizzazione altrui (7). Del resto, la nozione di lavoratore è stata sviluppata intorno al

(4) Sia consentito un rinvio, per ogni opportuna precisazione, a F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli, 2023.

(5) G. PROIA, *Il decreto trasparenza*, in *GLav*, 2022, n. 39, p. 7.

(6) M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, 2013, p. 33; cfr. G. BRONZINI, *La nozione di "dipendenza" comunitaria: una soluzione per la digital economy*, in *ADL*, 2018, n. 4-5, pp. 987-988, il quale chiarisce che si tratta di nozione «non universalizzabile ed accessoria a quella nazionale».

(7) Cfr. già P. ICHINO, *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli Stati membri*, in *RIDL*, 2015, II, p. 575, dove si precisa che la «dipendenza organizzativa» diviene un parametro per l'inclusione dei rapporti di lavoro da proteggere.

problema della libera circolazione dei lavoratori ⁽⁸⁾ e, sotto questo profilo, non si ammettono interpretazioni restrittive ⁽⁹⁾.

I recenti sviluppi della politica sociale dell'Unione europea evidenziano una presa di coscienza delle istituzioni euro-unitarie in ordine alla necessità di includere nelle direttive sociali anche lavoratori "autonomi", al fine di garantire l'accesso a tutele contro la perdita o la carenza del lavoro e di migliorare, pure attraverso contratti collettivi, le condizioni di lavoro senza che si generino conflitti con il principio *antitrust* ⁽¹⁰⁾. Si tratta di un processo in divenire che sconta ancora incertezze e resistenze, sol che si consideri che le nozioni di lavoratore e di rapporto di lavoro, seppure in espansione, restano affidate alle geometrie variabili dei rapporti multilivello. D'altro canto, il riferimento espresso ai risultati della giurisprudenza della Corte di Giustizia potrebbe costituire una prima forma, ancora debole, di armonizzazione, a condizione che quel riferimento cominci a campeggiare più di frequente nelle direttive ⁽¹¹⁾.

⁽⁸⁾ S. GIUBBONI, *Diritto del lavoro europeo. Una introduzione critica*, Cedam, 2017, p. 124 ss.

⁽⁹⁾ M. AIMO, *Subordinazione e autonomia: che cosa ha da dire l'Unione europea?* in *Labor*, 2021, p. 395. Cfr. S. GIUBBONI, *Diritto del lavoro europeo*, Cedam, 2017, p. 123, e S. GIUBBONI, voce *Worker*, in A. BARTOLINI, R. CIPPITANI, V. COLCELLI (a cura di), *Dictionary of Statuses within Eu law*, Springer, 2019, p. 645 ss.; cfr., anche in relazione alla paradigmatica C. giust., 4 dicembre 2014, *FNV Kunsten*, causa C-413/13, G. PIGLIALARMI, *Lavoro autonomo, pattuizioni collettive e normativa antitrust: dopo il caso FNV Kunsten, quale futuro?*, in *LDE*, 2021; M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81/2017*, in *ADL*, 2018, p. 443 ss., e M. BIASI, *'We will all laugh at gilded butterflies'. The shadow of antitrust law on the collective negotiation of fair fees for self-employed workers*, in *European Labour Law Journal*, 2018, p. 356 ss. Cfr. anche P. GEMMA, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *LLI*, 2020, p. 18 ss. Cfr. sul tema P. ICHINO, *Collective Bargaining and Antitrust Laws: an Open Issue*, in *IJCLLR*, 2001, vol. 17, n. 2, pp. 185-198.

⁽¹⁰⁾ Su questi processi cfr. L. VALENTE, *La politica sociale UE recente e i progressi possibili per una nozione europea di lavoratore*, in *RIDL*, 2021, n. 4, p. 339 ss., e V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, 2022, n. 1, p. 1 ss. Può essere richiamato il regolamento (UE) 2021/691 del Parlamento europeo e del Consiglio emanato il 28 aprile 2021 sul Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro (FEG), che include tra i beneficiari i lavoratori autonomi la cui attività sia cessata nell'ambito di eventi di ristrutturazione significativi. Cfr. anche le altre rilevanti iniziative che, nel proprio campo di applicazione, fanno riferimento al lavoratore *tout court* (si pensi alla direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati o alla raccomandazione 2019/C 387/01 del Consiglio, dell'8 novembre 2019). È possibile anche citare una iniziativa del 2020 volta a legittimare la contrattazione a intervenire nel rendere i lavoratori autonomi destinatari di protezioni sociali contro la disoccupazione. Si registra in effetti una tendenza all'inclusività dell'area dei diritti sociali, a scapito dell'area della libera concorrenza, che riguarda, per la prima volta, anche il lavoro autonomo. Cfr. altresì la recente *Proposal for a Council Recommendation on adequate minimum income ensuring active inclusion*, SWD(2022)313 final, che include espressamente il lavoro autonomo nel proprio raggio d'azione; e la proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, della fine del 2021. Sul pilastro europeo dei diritti sociali cfr. P. SCHOUKENS, A. BARRIO, S. MONTEBOVI, *The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers?*, in *European Journal of Social Security*, 2018, p. 219 ss. Cfr. su alcuni recenti sviluppi della politica eurounitaria anche G. BRONZINI, *Economia della condivisione e lavoro autonomo: una prospettiva europea*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo capitalismo piattaforme*, Cedam, 2018, p. 1 ss.

⁽¹¹⁾ M. RISAK, T. DULLINGER, *The concept of 'worker' in EU law. Status quo and potential for change*, ETUI Report, 2018, n. 140, p. 1 ss.

La direttiva n. 1152/2019 si prefigge lo scopo di «migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile, pur garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro» (art. 1.1). Stabilisce infatti «diritti minimi che si applicano a tutti i lavoratori nell'Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia» (art. 1.2).

Il considerando n. 8 della direttiva auspica l'applicazione delle proprie previsioni al «falso lavoro autonomo»⁽¹²⁾, mentre «i lavoratori effettivamente autonomi non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva, in quanto non soddisfano [...] criteri» di determinazione del rapporto di lavoro elaborati dalla Corte di Giustizia⁽¹³⁾.

Ciononostante, il legislatore italiano ha ritenuto di considerare tra i “lavoratori” destinatari delle protezioni anche lavoratori sicuramente autonomi come i collaboratori coordinati e continuativi, probabilmente perché ha supposto che il *considerando* della direttiva, attraverso l'uso del condizionale (almeno nella traduzione italiana), avesse lasciato nella penombra della previsione una categoria intermedia tra il falso lavoro autonomo, da ricondurre all'area del lavoro subordinato, e il lavoro autonomo, per così dire, indipendente, da ricondurre all'area dell'impresa. La categoria bloccata in mezzo al “guado” è rappresentata, nel dibattito europeo, dal gruppo, dai confini incerti, dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti (con, in prima fila, i lavoratori delle piattaforme). Ma la nozione di dipendenza economica non ha autonomia nell'ordinamento italiano⁽¹⁴⁾, né può dedursi un concetto generale di dipendenza

(12) Sull'uso ambiguo dell'espressione da parte della Corte di giustizia si legga M. BIASI, “*We will all laugh at gilded butterflies*”. *The shadow of antitrust law on the collective negotiation of fair fees for self-employed workers*, in *European Labour Law Journal*, 2018, n. 9, pp. 354 ss.

(13) Cass. 7 ottobre 2021, n. 27310; C. giust. 4 dicembre 2014, causa C-413/2013; C. giust. 11 dicembre 2015, causa C-422/2014. Cfr. in tema M. AIMO, *Subordinazione e autonomia: che cosa ha da dire l'Unione europea?*, in *Labor*, 2021, p. 403. Il rinvio alla nozione di lavoratore delineata dalla Corte di Giustizia consente di escludere che il rapporto di lavoro sia “puramente” autonomo ogniqualvolta ricorrano il carattere «reale ed effettivo» della prestazione «per un certo periodo di tempo», una generica soggezione alla direzione ad opera di un “datore” di lavoro e l'onerosità in forza del riconoscimento di una retribuzione in cambio del lavoro eseguito. Si tratta però di costrutti in evoluzione. *Ex multis* C. giust. 3 maggio 2012, causa C-337/2010, *Neidel*. Per l'analisi della giurisprudenza si rinvia a A. PERULLI, *The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee*, in *European Labour Law Journal*, 2020; E. MENEGATTI, *The evolving Concept of “worker” in EU law*, in *ILLeJ*, 2019, n. 12, p. 71 ss., anche per direzione va intesa in senso non tecnico e richiama più l'inserimento nell'organizzazione produttiva, e A. PERULLI, *The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee*, in *European Labour Law Journal*, 2020, pp. 1-14. Si potrebbe anche valorizzare l'idea secondo la quale quel «certo periodo di tempo» non sia riferita al trascorrere materiale del tempo – ossia la “esecuzione prolungata” – ma implichi un tempo valutabile in termini quantitativi ai fini dell'adempimento e quindi un rapporto di durata. Di talché, se è incerta l'inclusione dei collaboratori coordinati a seconda dei dubbi su come intendere il requisito della “direzione”, sarebbe certa almeno l'esclusione di quei contratti d'opera e d'opera intellettuale che si esauriscono in un “servizio” ad adempimento istantaneo. Ciò, nella consapevolezza del carattere informale della nozione eurounitaria e, al contempo, della necessità che essa trovi pur sempre riscontro sul piano delle fattispecie di ciascun ordinamento secondo un modello flessibile di integrazione.

(14) Cfr., anche sulle differenze rispetto all'ordinamento spagnolo, G. SANTORO-PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *RIDL*, 2013, n. 1, pp. 103-121.

economica dall'art. 9 della l. n. 192/1998. La si fa per lo più corrispondere, pragmaticamente e con tutte le approssimazioni del caso, a diverse figure che presentano elementi di debolezza o dipendenza simili, per alcuni profili e non per altri, a quelli del lavoro subordinato.

Il legislatore italiano ritiene meritevoli di queste tutele anche le collaborazioni coordinate, nonostante siano forme di lavoro autonomo e la stessa disposizione rimarchi tale appartenenza con la concessiva «anche se non a carattere subordinato», in quanto ritiene che questi rapporti costituiscano prototipi del lavoro autonomo debole prestato nell'organizzazione altrui. Non è dato capire se tale scelta, dalla prospettiva italiana, sia espressione della direttiva (nel senso che ogni collaboratore coordinato è anche un “lavoratore” nell'UE) ovvero se si sia trattato di una scelta compiuta a valle dell'ordinamento multilivello ⁽¹⁵⁾.

Si può anticipare una prima conclusione. La direttiva in esame, nonostante non disponga espressamente l'applicazione al lavoro autonomo, contiene elementi di apertura alla scelta degli Stati di considerare “lavoratore” anche un soggetto che non rispetta i crismi del lavoro subordinato secondo la legge nazionale. Il legislatore italiano ha quindi compiuto una scelta nient'affatto imposta dall'ordinamento eurounitario, ma ragionevolmente spiegabile sotto quella stessa luce.

La più rilevante conseguenza di questa interpretazione, sul piano dei rapporti tra ordinamenti multilivello, è che la previsione, in alcune norme applicabili ai collaboratori coordinati, del limite della «compatibilità», non parrebbe censurabile per inesatta trasposizione della direttiva.

Peraltro, l'applicazione alle collaborazioni coordinate di alcune specifiche disposizioni pensate per il lavoro subordinato consente di evidenziare alcune similitudini tra le due forme di «collaborazione», entrambi funzionali all'inserimento nell'organizzazione altrui, anche se molto diverse, sotto il profilo qualitativo, sono le prerogative attribuite al creditore del lavoro ai fini del “governo” della prestazione.

Ulteriore conseguenza di questa autonoma scelta estensiva nella trasposizione della direttiva, dalla prospettiva del nostro ordinamento, è l'apertura di un nuovo ventaglio di opportunità in ordine all'applicazione di altre direttive sociali – già in vigore o che saranno approvate – nelle parti in cui siano compatibili con i caratteri dei rapporti di lavoro non subordinato e, in particolare, con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa secondo il modello generale transtipico dell'art. 409 n. 3 c.p.c.

Le collaborazioni coordinate e continuative in questo processo rappresentano un sicuro punto di riferimento del legislatore italiano in quanto raffigurano in modo “ottimale” il lavoro autonomo da tutelare. Il d.lgs. n. 104 ne dà conferma ⁽¹⁶⁾.

⁽¹⁵⁾ Si pensi alla diversa considerazione assegnata ai contratti collettivi dei lavoratori autonomi dall'ordinamento interno (senza risalire alla legge Vigorelli, si possono citare l'art. 63 del d.lgs. n. 276/2003, l'art. 47-*quater* del d.lgs. n. 81/2015 e l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) nel confronto con l'ordinamento eurounitario (dove ancora si sente l'eco della controversia *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*).

⁽¹⁶⁾ Così mi sembra che si esprima anche A. TURSI, *La “trasparenza” dei diritti dei lavoratori nel decreto “trasparenza”*, in *DRI*, 2023, dattiloscritto, § 4, quando conferma che la direzione di questa *policy* rappresenta un cambio di rotta rispetto alla l. n. 81/2017.

2. *Segue. Il caleidoscopio dei campi di applicazione*

Prima di analizzare più nel dettaglio le norme sulle collaborazioni coordinate⁽¹⁷⁾, occorre evidenziare un fattore di complessità insito nella struttura del d.lgs. n. 104/2022. Tale decreto compie, infatti, operazioni di taglio diverso, a volte contraddittorie, in materia di obbligo di informazione gravante (anche) sul committente del lavoro coordinato e continuativo⁽¹⁸⁾.

Alla luce della lettura congiunta del d.lgs. n. 104/2022 e del d.lgs. n. 152/1997, non è chiaro come l'art. 1 del d.lgs. n. 104, che definisce il campo di applicazione di tutto il decreto, si rapporti alle singole disposizioni in materia di obblighi informativi che, attraverso l'art. 4, d.lgs. n. 104/2022, confluiscono nei rinnovati artt. 1, 1-*bis*, 2, 3 e 4 del d.lgs. n. 152/1997. Le norme in ultimo citate, a loro volta, precisano ulteriormente, rispetto a ciascuna disposizione, il campo di applicazione anche introducendo esclusioni speciali di fattispecie generalmente incluse (cfr. art. 8, co. 4).

Non è chiaro neppure come il campo di applicazione generale dell'art. 1 del d.lgs. 104 si relazioni alle singole disposizioni dello stesso decreto, che, se il più delle volte precisano l'applicabilità alle collaborazioni dell'art. 409 n. 3 c.p.c. con affermazioni limpide (art. 8, co. 3; e art. 9, co. 6) o con segni inequivocabili (la parola «committente»), altre volte tacciono, come nel caso degli artt. 11 e 12.

Questa confusione, con alcuni nodi irrisolti, ha dato e darà luogo a molteplici dubbi interpretativi e, di conseguenza, rischia di creare più opacità che trasparenza. Ad ogni modo, anche per non ripetersi nel corso della trattazione, è bene precisare fin da subito che i due campi di applicazione sembrano integrarsi. Ad esempio, le precisazioni

⁽¹⁷⁾ Si rendono necessarie due avvertenze. Innanzitutto, per restare al tema del contributo, pare coerente omettere la trattazione dell'estensione ai contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla l. n. 96/2017 (art. 1, comma 7, d.lgs. n. 152/1997, nuovo testo). Inoltre, non sarà possibile approfondire i profili sanzionatori (cfr. art. 4, d.lgs. n. 152/1997, che rinvia all'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003), se non per sottolineare alcune difficoltà applicative che scaturiscono dalla criticabile individuazione del campo di applicazione in riferimento a fattispecie per diversi motivi indefinite come le collaborazioni processuali dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e le collaborazioni etero-organizzate, in contrasto con le esigenze di tassatività e certezza di un sistema sanzionatorio.

⁽¹⁸⁾ Per provare a districare una normativa tanto disordinata può essere utile elencare gli interventi che hanno coinvolto le fattispecie oggetto di esame. Il d.lgs. n. 104/2022 si applica ai collaboratori coordinati, oltre che a quelli etero-organizzati (art. 1, commi 1, lett. *d* ed *e*, e 4, lett. *a*); introduce una regola di carattere generale sulle «modalità di comunicazione delle informazioni obbligatorie» contemplate dal decreto, quindi le informazioni dell'art. 4, che modifica gli artt. 1, 1-*bis*, 3 e 4 del d.lgs. n. 152/1997; ma anche quelle dell'art. 5, la norma che modifica diverse singole disposizioni (art. 3); modifica gli artt. 1, 1-*bis*, 3 e 4 del d.lgs. n. 152/1997, confermando per ciascuna di queste norme l'applicabilità alle collaborazioni non subordinate (art. 4); sostituisce l'art. 47-*ter* del d.lgs. n. 81/2015 sulle informazioni da rendere al lavoro autonomo mediante piattaforma (art. 5, comma 2, lett. *d*); introduce *ex novo* alcune tutele tratte dalla direttiva europea del 2019, estendendone espressamente l'applicazione alle collaborazioni dell'art. 409, n. 3, c.p.c. (artt. 8, cumulo di impieghi, e 9, prevedibilità minima del lavoro) o nominando accanto al datore di lavoro il «committente» (art. 10, transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili; art. 14, protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova; art. 16, disciplina transitoria in merito alla quale rinvio al § 7.2); dispone l'applicabilità di altre disposizioni ai collaboratori non subordinati per il tramite di appositi rinvii al d.lgs. n. 152/1997 (art. 13, protezione dai trattamenti e conseguenze sfavorevoli) o, implicitamente, al campo di applicazione del d.lgs. n. 104/2022 stesso (artt. 11, formazione, e 12, meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso).

contenute all'interno dei commi 5 e 7 dell'art. 1, del co. 7 dell'art. 1-*bis* e del co. 3 dell'art. 2 (d.lgs. n. 152) sono regole speciali che modificano o integrano il campo di applicazione disegnato in via generale dall'art. 1, d.lgs. n. 104/2022, impedendo che una specifica disposizione ricada nell'area più generale. Pertanto, è inevitabile trattare in questo contributo anche quella parte della disciplina dell'art. 1 che tocca indirettamente le collaborazioni coordinate (ed etero-organizzate), sottraendo alla relativa area alcuni rapporti (§ 4).

3. Le ipotesi incluse. Le collaborazioni coordinate e continuative

L'art. 1, co. 1, lett. *e*, d.lgs. n. 104/2022, contempla le collaborazioni coordinate. Alcune disposizioni successive ribadiscono tale scelta, dalla quale derivano alcune criticità che è ben evidenziare.

All'art. 409 n. 3 c.p.c. sono riconducibili le più diverse figure professionali, rispondenti pure a diversi contratti nominati e no, purché i relativi rapporti si concretino in una prestazione d'opera coordinata, continuativa e personale.

Su questi caratteri e sulla norma definitoria del secondo periodo (art. 15, l. n. 81/2017) non è consentito dilungarsi ⁽¹⁹⁾. Basti dire che il riferimento alla nozione processuale consente di ritenere inclusi rapporti di durata a esecuzione continuata caratterizzati, a mio avviso, da un inserimento organizzativo e dall'attribuzione al committente di una naturale facoltà di coordinamento in funzione della specificazione dei contenuti del risultato obbligatorio già oggetto di accordo. Non rileva, invece, ai fini del requisito della continuità, il carattere occasionale o intermittente della prestazione ⁽²⁰⁾.

Ciò consente di sottolineare come regole uniformi – non solo in materia di obblighi informativi, ma anche in tema di cumulo di impieghi, prevedibilità del lavoro e protezione contro il “licenziamento” – impattino su assetti di interessi assai diversificati; e questi assetti, così diversi tra di loro, assorbiranno l'impatto delle nuove disposizioni in modo non uniforme. In questo senso si spiega la scelta, per alcuni versi ragionevole, di escludere contratti di agenzia e contratti d'opera intellettuale in cui può essere dedotta una collaborazione coordinata. Le esclusioni pongono dunque un freno (parziale) alla connaturata condizione di trans-tipicità della norma processuale espressamente richiamata dall'art. 1, co. 1, lett. *e*, d.lgs. n. 104/2022. Esclusi i contratti di agenzia e rappresentanza commerciale e quelli d'opera intellettuale, il d.lgs. n. 104/2022, troverà applicazione anche a contratti di trasporto, mandato e spedizione che potrebbero aver costituito rapporti giuridici di collaborazione coordinata e continuativa *ex*

⁽¹⁹⁾ Cfr. V. PINTO, *L'integrazione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. e la riconfigurazione delle collaborazioni coordinate e continuative*, in M. LANOTTE (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Giuffrè, 2018, p. 63 ss.

⁽²⁰⁾ A tal riguardo occorre precisare che le collaborazioni cosiddette “occasionalì”, intendendosi per tali quelle che non raggiungono la soglia oltre la quale si applica l'aliquota previdenziale, saranno, salvo che non ricorra la condizione della “breve durata” (§ 6.1), parimenti destinatarie della disciplina, in quanto il legislatore non ha fatto riferimento alla nozione previdenziale (cfr. art. 50 TUIR al quale rinvia l'art. 2, comma 26, della l. n. 335/1995), che comprende i rapporti ricondotti al campo di applicazione della Gestione separata INPS, bensì alla nozione processuale civilistica. Peraltro, le stesse disposizioni trovano applicazione anche ai «contratti di prestazione occasionale» *ex* art. 54-*bis*, d.l. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla l. n. 96/2017.

art. 409 n. 3 c.p.c., oltre che a una ampia schiera di contratti atipici rispondenti a quello stesso paradigma.

A ciò si aggiunga, da una parte, che il ricorso dei caratteri della collaborazione coordinata è talvolta incerto o che il ricorso di una collaborazione è escluso per ragioni di risparmio previdenziale. D'altra parte, la varietà dei contesti delle collaborazioni coordinate complica anche la valutazione di compatibilità imposta dall'art. 1, co. 7, d.lgs. n. 152/1997 (§ 6.2).

Simili incertezze pongono un grave problema applicativo: la violazione degli obblighi normativi in materia di informazioni è infatti punita con una sanzione amministrativa e, quindi, la condotta che la integra deve essere tassativamente determinata (art. 1, co. 1, l. n. 689/1981) ⁽²¹⁾. Di contro, risulta a volte incerta persino la pendenza dell'obbligo.

Viene il dubbio che gli obblighi possano imporsi esclusivamente in caso di accordi che le parti fin dal principio “formattino” come contenitori di collaborazioni coordinate e continuative. Questa ipotesi sembrerebbe sostenibile alla luce del richiamo dell'art. 1, co. 1, lett. e, d.lgs. n. 104, dove si legge che le norme del decreto si applicano al «contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile». Si tratta però di un'interpretazione contraddetta tanto dall'art. 4 stesso, in materia di obblighi, dove si utilizza il più corretto termine “rapporto”; tanto dal co. 1 dell'art. 1 nella parte in cui, quando introduce l'elenco delle fattispecie incluse, cita «contratti e rapporti», con una postura a-tecnica e criticabile – tratta invero dalla normativa euro-unitaria (cfr. già 91/533/CEE) – ma che rivela, in fin dei conti, l'indifferenza del termine. A ciò si aggiunga che il «contratto di collaborazione» è appunto l'accordo per costituire un rapporto giuridico patrimoniale (art. 1321 c.c.), di talché, anche se le parti disconoscessero, nel contratto, la ricorrenza del coordinamento e/o della continuatività, questi caratteri sarebbero ricavabili dal comportamento successivo delle parti (art. 1362 c.c.); e anche così contribuirebbero alla necessaria reinterpretazione del contratto.

Il d.lgs. n. 104/2022 non detta norme specifiche per il lavoro autonomo nelle pubbliche amministrazioni, ma solamente per il personale – si intende sempre dipendente – delle PA (v. oltre); ne segue che le disposizioni del decreto si applicano ai «contratti di lavoro autonomo» dell'art. 7, co. 6, d.lgs. n. 165/2001, se posseggano i requisiti dell'art. 409 n. 3 c.p.c.

Del resto, questo decreto di ispirazione paritaria, che equipara a ogni effetto collaboratori subordinati e coordinati, trova di certo applicazione al personale dipendente delle PA (cfr. art. 1, co. 2, d.lgs. n. 104; e le esclusioni del co. 4, lett. e ed f; rinvio ai contributi dedicati al tema). Inoltre, sia l'art. 1-*bis*, sia l'art. 3 (§ 1.1) sottolineano, pleonasticamente ma a scanso di equivoci, che il “committente” obbligato a informare e poi comunicare ogni variazione è sia quello pubblico, sia quello privato; e la citazione nell'art. 1, co. 1, d.lgs. n. 152/1997, del «datore di lavoro pubblico e privato», si deve comunque intendere come riferibile pure al committente, in forza dell'estensione espressa del co. 7. Per tale ragione il decreto n. 104 deve trovare applicazione anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati a norma dell'art. 7,

⁽²¹⁾ Cfr. Cass. 10 ottobre 2019, n. 25490, e Cass. 19 maggio 2008, n. 12679. Si legga in tema E. CASSETTA, voce *Sanzione amministrativa*, in *DDPub*, 1997, vol. XIII, p. 598 ss.; e P. CERBO, *Le sanzioni amministrative*, Giuffrè, 1999, p. 28 ss.

co. 6 ss., d.lgs. n. 165/2001 o ai sensi delle altre norme speciali in materia. Peraltro, proprio le norme sugli obblighi informativi, quando identificano il destinatario dei vincoli, riportano la dizione «il datore di lavoro o committente privato o pubblico» che non lascia spazio a equivoci di sorta.

Si può pure evidenziare che restano estranei a queste previsioni i contratti d'opera e i contratti d'opera intellettuale (art. 1, co. 4, lett. *a*, d.lgs. n. 104/2022). Invero molti rapporti di lavoro autonomo con la PA sono riconducibili al contenitore del contratto d'opera intellettuale, di talché il numero dei rapporti ai quali, in concreto, troveranno applicazione le nuove misure è limitato ⁽²²⁾.

A ciò si aggiunga che nelle pubbliche amministrazioni i rapporti che così si atteggiavano – ma compaiono ancora, in questa formulazione, l'indicazione dell'esclusiva personalità e il riferimento a tempo e luogo quali modalità esecutive etero-organizzate – sono oggetto di uno specifico divieto, sono colpiti dalla nullità e determinano responsabilità erariale e dirigenziale, oltre che la mancata erogazione della retribuzione di risultato (co. 5-*bis* dell'art. 7, d.lgs. n. 165/2001).

È possibile anche anticipare una delle due conclusioni del ragionamento (per la prima cfr. § 1 di questo capitolo, in fine). Aver annoverato la collaborazione coordinata tra i rapporti destinatari di tutele come quelle previste dal d.lgs. n. 104/2022 consente di trovare conferma della sostenibilità della tesi che vede nella collaborazione coordinata un modello negoziale con rilevanza giuridica propria. L'attribuzione di diritti e prerogative, come in particolare quelli *sub* art. 8 e 9, che presuppongo, quale conseguenza di una precisa conformazione delle situazioni giuridiche che regolano, il riflesso sulla prestazione dell'organizzazione del lavoro, confermano, al presente, l'esigenza di chiarire il senso giuridico del coinvolgimento del lavoro autonomo nell'organizzazione altrui e convincono ulteriormente della necessità, per il futuro, di immaginare una più solida base regolativa del contratto e una ampia e completa disciplina di tutela, al fine di offrire una legittimazione sul piano giuridico a rapporti che hanno stabile cittadinanza nell'ordinamento giuridico ⁽²³⁾.

4. *Segue. Le collaborazioni organizzate dal committente*

Il legislatore ha equiparato ai lavoratori subordinati e coordinati, agli effetti del d.lgs. n. 104/2022, anche i lavoratori etero-organizzati ⁽²⁴⁾.

⁽²²⁾ Potrebbe inoltre essere dubbio, a seconda di come si interpreti la disposizione in esame, se risultino assoggettati alla disciplina in questione anche i rapporti di lavoro dei medici di medicina generale e dei pediatri di libera scelta, inquadrati nel SSN come collaboratori coordinati e continuativi delle ASL. Di certo non beneficiano degli obblighi informativi gli specializzandi di medicina che la giurisprudenza non considera “lavoratori subordinati o parasubordinati” in quanto impegnati in attività formativa (*ex plurimis* Trib. Modena 5 giugno 2019, n. 121). Per lo stesso motivo non spetta a dottorandi e assegnisti di ricerca (C. Stato 15 luglio 2019, n. 4975), pur essendo questi soggetti iscritti alla Gestione separata INPS accanto ai collaboratori coordinati e continuativi.

⁽²³⁾ Sulla questione, che non può essere approfondita in questa sede, si consenta un rinvio a F. FERARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli, 2023.

⁽²⁴⁾ Non è possibile riassumere qui, neppure per cenni, il dibattito che si è sviluppato intorno a questa disposizione, se non in modo inevitabilmente incompleto. Rinvio, ai fini di una ricognizione e per le citazioni del caso, allo scritto citato *supra* (in particolare cap. IX, sez. III).

Alla luce dell'esplicito riferimento all'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 nel d.lgs. n. 104/2022, è certo che i fautori della tesi favorevole a considerare i collaboratori etero-organizzati come lavoratori autonomi colgano la proverbiale "palla al balzo" per ricavare una duplice dimostrazione: da una parte, le collaborazioni etero-organizzate sono annoverate dall'art. 1 del d.lgs. n. 104 separatamente, alla stregua di un diverso *genus*, quindi distinte tanto da quelle coordinate, quanto da quelle subordinate; d'altra parte, e di conseguenza, si potrebbe ritenere che la disciplina applicabile ai collaboratori etero-organizzati sia proprio quella del d.lgs. n. 104/2022, che potrebbe aggiungersi a quella «compatibile» nel caso delle collaborazioni etero-organizzate. In ciò consisterebbe anche la differenza rispetto alle collaborazioni coordinate.

Ebbene, tali assunti non convincono per una serie di ragioni.

Innanzitutto, le due fattispecie in esame, lavoro coordinato ed etero-organizzato, benché in apparenza si somiglino per la tecnica utilizzata nell'individuazione dei caratteri rilevanti, si atteggiavano molto diversamente, non solo, come è evidente, nel contenuto – dacché il coordinamento non sussume l'etero-organizzazione ma è alternativo ad essa – ma anche sotto il profilo della disciplina applicabile e della funzione sistematica. L'estensione disposta dal d.lgs. n. 104, del resto, non ha lo stesso "significato" per le due ipotesi normative.

Nel caso dell'art. 409 n. 3 c.p.c., questa estensione si inserisce in quel percorso assimilativo di lunga data che conferma, a monte, un giudizio operato di volta in volta sulla meritevolezza degli interessi perseguiti (art. 1322 c.c.) e introduce, a valle, nuove norme inderogabili per bilanciare la disparità tra committente e collaboratore coordinato o per circondare con ulteriori garanzie la persona che lavora e, in particolare, al lavoratore autonomo nell'organizzazione altrui (artt. 3, 4 e 35 ss. Cost.). Per questi rapporti, l'estensione della normativa in esame è particolarmente significativa.

Invece, nel caso delle collaborazioni etero-organizzate, si deve ritenere che le norme oggetto di espressa estensione (artt. 1, 1-*bis* e 3, l. n. 152/1997, come modificati dall'art. 4 del d.lgs. n. 104; e artt. 8 ss. del d.lgs. n. 104) già integrassero la «disciplina del rapporto di lavoro subordinato» applicabile in forza della norma dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015. Lo dimostra la scelta di annoverare tra i destinatari della normativa innanzitutto le collaborazioni coordinate, la fattispecie "più autonoma": sarebbe del tutto irrazionale, anche ipotizzando che l'art. 2 consenta una selezione di tutele del lavoro subordinato, negare che tra queste tutele da selezionare figurino le disposizioni del d.lgs. n. 104 già applicabili persino ai lavoratori autonomi coordinati. Infatti, se il legislatore non avesse menzionato le collaborazioni etero-organizzate, nessuno avrebbe dubitato dell'applicazione del d.lgs. n. 104. Ne segue anche che l'individuazione tra i destinatari delle collaborazioni etero-organizzate dimostra l'autosufficienza della norma del *Jobs Act*, in quanto l'estensione disposta dall'art. 1, co. 1, d.lgs. n. 104, (e dagli artt. 4, 8 e 9 in particolare) si limita a reiterare "in piccolo" – si intende con riferimento a quel più ristretto campo di applicazione – il disposto dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015. Allora le norme del d.lgs. n. 104 che citano le collaborazioni etero-organizzate al fine di applicare una disciplina già applicabile al rapporto di lavoro subordinato sono "apparenti".

Infine, concepire i rapporti di collaborazione etero-organizzata come una fattispecie contrattuale a sé stante conduce a un paradosso irrisolvibile. Ragionando in quel senso, si dovrebbe ammettere che le eccezioni del co. 2 dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015,

configurino collaborazioni etero-organizzate prive, al contempo, dei caratteri dell'art. 409 n. 3 c.p.c. – norma strutturalmente e funzionalmente incompatibile con l'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 (v. *supra*) – e dei caratteri del rapporto di lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c. A queste collaborazioni non si applicherebbe, di conseguenza, né la disciplina del lavoro coordinato, né la disciplina del lavoro subordinato (peraltro, nel campo di intervento del d.lgs. n. 104, identica alla prima, con qualche minimo aggiustamento interpretativo). Si tratterebbe di collaborazioni “esuli”, estromesse persino dal processo del lavoro e alle quali non potrebbero neppure applicarsi le norme del d.lgs. n. 104, dacché questo decreto fa riferimento solamente all'art. 2, co. 1.

All'indicazione espressa delle collaborazioni *ex art.* 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, si potrebbe dare un senso diverso, ricomponendo come pezzi di puzzle altri elementi di giudizio.

Ebbene, il co. 1 dell'art. 1, d.lgs. n. 104/2022 chiama «contratto» quello di «collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile» (lett. *e*) e «rapporto di collaborazione» quello con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'art. 2, co. 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (lett. *d*; cfr. anche artt. 4, 8 e 9). È ovvio che su questa distinzione particolare, tutta interna al co. in questione, non possa fondarsi una dimostrazione, tanto più che lo stesso art. 409 n. 3 c.p.c. chiama quelli di lavoro coordinato «rapporti» (cfr. anche gli artt. 4, 8 e 9 dello stesso d.lgs. n. 104/2022). Tuttavia, tale rilievo può servire a spiegare il costrutto logico in base al quale il legislatore ha ritenuto corretto includere le due distinte ipotesi nel medesimo disegno regolativo, al fine di individuare il gravame dell'obbligo in capo al committente o al datore di lavoro. Si potrebbe infatti osservare che le collaborazioni coordinate sono prese in considerazione in quanto «contratti» e «rapporti»; diversamente, le collaborazioni etero-organizzate sono prese in considerazione esclusivamente in quanto «rapporti» e quindi solamente se emergano in concreto e non anche in quanto possano avere la propria fonte in accordi che prevedano espressamente quelle modalità della prestazione.

La questione, posta in questi termini, si riflette sull'apparato punitivo nel senso che le sanzioni amministrative s'applicheranno non solo se le violazioni avvengano nell'ambito di un contratto concluso nella forma della collaborazione coordinata, ma anche quando il rapporto venga riqualificato perché si scopra in giudizio la sussistenza dei caratteri delle collaborazioni coordinate o etero-organizzate oppure subordinate.

Ciò, si badi bene, è perfettamente in linea con l'approccio della direttiva (in particolare si legga il considerando 8), secondo la quale coloro che rientrano nell'area del “falso lavoro autonomo”⁽²⁵⁾ – ipotesi che «ricorre quando il lavoratore, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, è formalmente dichiarato come lavoratore autonomo pur soddisfacendo tutti i criteri che caratterizzano un rapporto di lavoro» – «dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva»; e, si aggiunge, «è opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non [...] sul modo in cui le parti descrivono il rapporto».

È forse proprio questa la ragione per la quale il legislatore italiano ha chiamato in causa anche le collaborazioni dell'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015. Ma, così facendo, alle irrazionalità di sistema causate dalla norma del *Jobs Act* appena richiamata, si sono

(25) Sulle ambiguità della nozione si è già detto al § 1.

aggiunte quelle generate dalla improvvida scelta di nominare espressamente le collaborazioni etero-organizzate tra i destinatari di una disciplina speciale, quella del d.lgs. n. 104.

5. Le esclusioni espresse

L'art. 1, co. 3 contiene un elenco di fattispecie astrattamente rientranti nell'art. dell'art. 409 n. 3 c.p.c., ma alle quali non si applicano le disposizioni del d.lgs. n. 104/2022.

Per questo motivo, si può segnalare fin da subito che l'intreccio delle norme sul campo di applicazione non è lineare. Infatti, il co. 1 dell'art. 1 sancisce infatti che il decreto «trova applicazione ... ai seguenti rapporti e contratti di lavoro» ma con salvezza delle «sole esclusioni di cui al co. 4». Se l'elenco dei commi da 1 a 3 fosse esaustivo, non ci sarebbe stato bisogno di riportare le «esclusioni». D'altra parte, a fronte di un preciso elenco di esclusioni, non si sarebbe sentito il bisogno di elencare i «rapporti e contratti» inclusi. L'intrico si complica nell'art. 1, co. 4, lett. a, il quale esclude contratti d'opera, d'opera professionale e di lavoro autonomo sportivo (d.lgs. n. 36/2021), ma fa salvo il caso, già incluso ai sensi del co. 1, in cui ricorra una collaborazione coordinata e continuativa (ma non anche una collaborazione etero-organizzata). Sul punto si tornerà oltre.

Nell'elenco delle esclusioni figurano i contratti di agenzia e rappresentanza commerciale (co. 4, lett. c), che costituiscono rapporti di collaborazione coordinata ogniqualvolta l'agente non operi in forma d'impresa (v. *supra*). L'esclusione non pone particolari problemi applicativi, salvo verificare se l'agenzia sia vera o fittizia, ovvero sia celi una collaborazione coordinata e continuativa. La questione aveva rilevanza, prima del 2015, in quanto il riscontro di una collaborazione atipica avrebbe consentito la conversione in rapporto di lavoro subordinato (art. 69, co. 1, d.lgs. n. 276/2003) ⁽²⁶⁾. Oggi rileva invece ai fini dell'applicazione delle tutele del d.lgs. n. 104.

La scelta di estraniare questi rapporti è opportuna in ragione delle peculiarità della fattispecie considerata ⁽²⁷⁾. L'agenzia, senza o con rappresentanza (artt. 1742 e 1752 c.c.), è un contratto tipico la cui disciplina presenta, rispetto alla generalità delle collaborazioni, un più alto tasso di regolazione eteronoma di fonte sia legale sia collettiva ⁽²⁸⁾. Le norme del decreto non si applicano in quanto confliggerebbero con alcuni consolidati equilibri del settore (cfr. art. 1743 c.c.) e con le peculiarità dell'attività di promozione che è oggetto dell'obbligazione dell'agente (cfr. art. 1746 c.c.).

Nessun particolare problema pone l'inclusione dei marittimi e degli addetti alla pesca. La norma che include questi soggetti in generale e quelle che esentano gli stessi

⁽²⁶⁾ Cfr. Trib. Marsala 24 febbraio 2017, n. 131.

⁽²⁷⁾ Cfr. direttiva 1986/653/CEE. La stessa opportunità non è stata colta dalla l. n. 81/2017 che, nel predisporre misure a tutela del lavoro autonomo imprenditoriale, ha imposto norme poco in linea con la tradizione e il normale svolgimento dei rapporti di agenzia: cfr. F.M. PUTATURO DONATI, *Agenti e Jobs Act degli autonomi: contraddittorietà sistematiche e incertezze applicative*, in *Commentario*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, p. 257 ss.

⁽²⁸⁾ Gli accordi economici collettivi sono, del resto, la ragione per la quale il legislatore ha deciso di esplicitare la figura dell'agenzia nell'art. 409, n. 3, c.p.c. ed estendere, per gli effetti, la disciplina dell'art. 2113 c.c.

soggetti da alcuni particolari vincoli imposti dal decreto (cfr. ad esempio art. 1, co. 7, d.lgs. n. 152/1997), se valgono per i lavoratori subordinati, valgono parimenti per i collaboratori coordinati eventualmente impegnati in quelle attività.

Più problematica è la doppia (solo apparentemente tripla) esclusione disposta dalla lett. *a* del co. 4. L'accostamento in un'unica lettera del co. in questione del contratto d'opera intellettuale e dei contratti sportivi stride particolarmente, considerando il carattere alternativo sul piano sociale, economico e "contenutistico". Le due ipotesi, anche per questo motivo, devono essere esaminate separatamente.

Tra le due ipotesi, di più immediata comprensione è l'esclusione dei rapporti di lavoro autonomo contemplati dal Titolo V del d.lgs. n. 36/2021, come modificato dal d.lgs. n. 163/2022 (art. 1, co. 4, lett. *a*). Il rinvio è alla normativa sui rapporti di lavoro sportivo «posta a tutela della dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di specificità dello sport» (art. 25, co. 2, d.lgs. n. 36) e che dovrebbe, salvo nuovi "assalti alla diligenza", entrare in vigore il 1° luglio 2023.

L'esclusione riguarda, in senso generale, i rapporti di lavoro autonomo, ma il legislatore precisa ancora che fanno eccezione le collaborazioni coordinate e continuative⁽²⁹⁾. Ne segue che la norma è, in questa parte, inutile atteso che, già alla luce della lett. *e* del co. 1 (art. 1, d.lgs. n. 104/2022), nessun rapporto di lavoro autonomo diverso dalle collaborazioni ivi indicate sarebbe rientrato nel campo di applicazione della disciplina in esame. Viceversa, ci si può chiedere quali altri contratti di lavoro autonomo possano risultare esclusi, oltre a quelli espressamente citati: dalla combinazione delle due parti della norma, si deduce l'esclusione dei contratti di lavoro autonomo continuativo, ma non coordinato – a mio avviso non già riconducibili al contratto d'opera – pure immaginabili nel settore sport (o anche fuori da questo specifico settore: si pensi al mandato tra condominio e amministratore persona fisica⁽³⁰⁾).

Più complesso è capire come operi l'esclusione dei rapporti del Titolo III del Libro V (art. 1, co. 4, lett. *a*), ossia contratto d'opera (artt. 2222 ss. c.c.) e d'opera intellettuale (artt. 2229 ss. c.c.).

Innanzitutto, giova precisare che il contratto d'opera sarebbe stato escluso comunque dalla lettura del co. 1, atteso che l'obbligazione del collaboratore coordinato è continuativa in senso stretto e quindi incompatibile con l'obbligazione ad adempimento istantaneo consistente nella realizzazione e consegna dell'*opus* (opera o servizio) con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione, contemplata dall'art. 2222 c.c.⁽³¹⁾. Se si accolga questa impostazione, non universalmente condivisa, la norma potrà essere esaminata considerando il rinvio come se fosse stato fatto al solo contratto d'opera intellettuale che invece è astrattamente compatibile con il rapporto di durata e con il coordinamento. Mi sembra l'unica soluzione tecnicamente accettabile.

Sono esclusi i contratti, cosiddetti, di «lavoro autonomo occasionale», (da non confondere con i contratti di prestazione occasionale *ex* art. 54-*bis* d.l. n. 50/2017 conv.

⁽²⁹⁾ Del resto, la normativa sul lavoro sportivo, che si inserisce in un più ampio quadro di riforma della materia, pone al centro dell'intervento la collaborazione coordinata, che diviene un rapporto di riferimento per le prestazioni che impegnano lo sportivo per un tempo limitato: cfr. art. 28, comma 2, d.lgs. n. 36/2021.

⁽³⁰⁾ Cass. 24 novembre 2021, n. 36430.

⁽³¹⁾ Cfr. G. PROIA, *Il decreto trasparenza*, in *GLav*, 2022, n. 39, p. 8.

mod. l. n. 96/2017, invece espressamente considerati dall'art. 1, co. 1, lett. *f* del d.lgs. n. 104/2022) e di recente al centro di una disposizione con funzioni general-preventive (cfr. art. 14, d.lgs. n. 81/2008) in quanto spesso utilizzati per finalità fraudolente. L'altro contratto tipico oggetto di espressa esclusione è il contratto d'opera intellettuale (artt. 2229 ss. c.c.).

Per intendere correttamente il senso dell'esclusione dei contratti d'opera intellettuale, è dirimente capire se la proposizione condizionale introdotta dal «purché» sia riferita anche a questi rapporti del Titolo III, oltre che a quelli di lavoro autonomo sportivo elencati più in prossimità di quella stessa subordinata. Dal punto di vista sintattico, questa frase di chiusura potrebbe essere riferibile sia alla prima (contatti d'opera) sia alla seconda categoria (lavoro autonomo sportivo), in difetto di indicazioni specifiche in senso contrario. È pur vero che l'art. 1, co. 1, include già i rapporti di collaborazione, di talché la precisazione che fa salvi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, se riferita anche ai contratti del Titolo III del Libro V, potrebbe apparire del tutto superflua.

Viceversa, il riferimento ai contratti d'opera intellettuale acquisisce un più definito senso precettivo se i rapporti riconducibili a contratti d'opera intellettuale, al contrario dei rapporti degli sportivi, siano esclusi ancorché rivestano i caratteri propri dell'art. 409 n. 3 c.p.c. Questa interpretazione sarebbe da preferire per non ritenere la prescrizione che segue il «purché» del tutto apparente.

Dal punto di vista formale e pure considerando i contesti in cui le norme sugli obblighi informativi – e non solo – dovranno trovare applicazione, vi sono buone ragioni per escludere i liberi professionisti, anche quando e se la loro prestazione si concreti in un'opera coordinata e continuativa *ex* art. 409 n. 3 c.p.c. Questa interpretazione evita in effetti molteplici incertezze applicative, ma lascia un profondo senso di insoddisfazione.

Infatti, se si guardi alla sostanza del problema, non pare ragionevole estromettere, nel tempo attuale, rapporti che molto meno del passato manifestano quella forza contrattuale che la stessa disciplina del contratto tipico *ex* art. 2230 ss. c.c. sembra presupporre³²⁾, sia in considerazione del mutamento e della diversificazione delle dimensioni organizzative della “libera professione” che si esercita sempre più o in forma imprenditoriale o in forma di lavoro “economicamente dipendente” (e più di rado nella forma tradizionale del lavoro indipendente), sia per via dell'ampliamento dell'area delle professioni, soprattutto quelle non regolamentate. Ciò, a dispetto della livella dell'Unione Europea, che continua a considerare l'attività dei professionisti sempre e comunque una “prestazione di servizi” pienamente soggetta alle regole della concorrenza. Si tratta di processi cui si può solo fare cenno in questa sede e che attendono da tempo soluzioni regolative adeguate, carenti soprattutto sul versante della tutela del collaboratore mono-committente³³⁾ dello studio o della associazione professionale o della società tra professionisti (lavoratore già escluso dal campo di applicazione del lavoro a progetto, poi anche dal campo di applicazione dell'art. 69-*bis*, d.lgs. n. 276/2003 e

⁽³²⁾ Cfr., in materia di recesso del cliente, G. BURRAGATO, *Riflessioni in tema di recesso nel contratto d'opera intellettuale e rapporti di durata*, in G. DE NOVA (a cura di), *Recesso e risoluzione nei contratti*, Giuffrè, 1994, p. 997 ss., e M. LAMICELA, *La disciplina del recesso del cliente dai contratti di prestazione d'opera e servizi intellettuali a termine oltre gli angusti confini dell'art. 2237 c.c.*, in *Ricerche Giuridiche*, 2013, pp. 508 ss.

⁽³³⁾ Cfr. la proposta di legge D'Orso AC 2722/2020.

rimasto fuori, più in generale, dall'orbita degli interventi protettivi, con esclusione delle misure di tutela "all'acqua di rose" della l. n. 81/2017).

Ad ogni buon conto, dacché sull'esclusione delle collaborazioni coordinate riconducibili a un contratto d'opera intellettuale permangono notevoli dubbi, sarebbe opportuna, in particolare per questo punto controverso del decreto, una precisazione del legislatore. Si tratta infatti di obblighi passibili di sanzioni e che, quindi, devono rispondere al principio di tassatività.

L'ultima esclusione, trasversale rispetto alle fattispecie considerate dal co. 1, riguarda i familiari più stretti del datore di lavoro – coniuge (cfr. art. 1, co. 20, l. n. 76/2016) e parenti ed affini non oltre il terzo grado – che siano altresì conviventi. La *ratio*, intuitibile, consiste nell'esigenza di alleggerire i vincoli a carico dell'obbligato quando sussista un forte substrato fiduciario, il vincolo familiare che deriva dal sangue e la comunione di interessi economici e valori umani che deriva dalla convivenza, che garantirebbe già, secondo questa impostazione, la trasparenza e la linearità del comportamento del "capo dell'impresa". Per la stessa ragione andavano già esenti dagli obblighi informativi del d.lgs. n. 152/1997, ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. *b*, coniuge, parenti e affini, non oltre il terzo grado, se con lui conviventi.

L'esclusione deriva direttamente da un'indicazione delle direttive in materia di obblighi informativi e in specie, in ultimo, dal punto 7 dell'art. 1, direttiva n. 1152/2019, ai sensi della quale gli Stati membri possono decidere di non applicare alcune norme, tra le quali l'art. 12 sulla transizione verso forme di lavoro sicure, l'art. 13 sul diritto alla formazione e l'art. 15, § 1, lett. *a*, sulle «presunzioni favorevoli» al lavoratore in caso di mancato rispetto degli obblighi di informazione; ciò, limitatamente alle «persone fisiche che agiscono in qualità di datori di lavoro nei nuclei familiari laddove il lavoro venga svolto per tali nuclei familiari».

Al di là del giudizio di opportunità e del dubbio se sia o no discutibile e aggiornata questa scelta del legislatore multilivello o ancora se la scelta del legislatore italiano raggiunga l'obiettivo posto dalla direttiva, l'utilizzo del termine «datore» può far ritenere che la norma si riferisca esclusivamente ai rapporti di lavoro subordinato. Tuttavia, altre disposizioni del decreto n. 104, come l'art. 3, in materia di «modalità di comunicazione delle informazioni», nominano in senso più generico il solo datore del lavoro e non anche il committente, pur essendo applicabili, per espressa previsione dell'art. 1, anche ai rapporti di lavoro coordinato. Peraltro, non si giustificerebbe affatto, anzi sarebbe incomprensibile, una differenza di trattamento siffatta tra i familiari lavoratori subordinati e i familiari lavoratori coordinati.

Ciò detto, la norma intercetta non solo rapporti con il datore di lavoro familiare instaurati come "collaborazioni coordinate" ma anche, e a maggior ragione, il rapporto giuridico del familiare «che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare» ai sensi e per gli effetti dell'art. 230-*bis* – che peraltro non contempla il terzo grado degli affini come la norma qui in esame – ricondotto dalla giurisprudenza e dottrina, con costanza, entro i confini dell'art. 409 n. 3 c.p.c. Occorre anche precisare che l'esclusione opererebbe solamente se i familiari siano anche conviventi, condizione non richiesta affatto dalla norma del codice civile ⁽³⁴⁾.

⁽³⁴⁾ Sembrerebbe escluso anche il «convivente di fatto» (cfr. anche 230-*ter* c.c.), dato che né la l. n. 76/2016 (ai sensi del cui art. 1, comma 36, per conviventi si deve intendere «due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non

6. Obblighi di informazione e rapporto di lavoro coordinato

Il primo nucleo della tutela estesa a favore dei collaboratori coordinati è costituito dall'estensione degli obblighi di informazione, già previsti dal d.lgs. n. 152/1997, ma notevolmente rafforzati dal d.lgs. n. 104.

Non possono essere approfonditi i fondamenti teorici del discorso su obblighi e correlati diritti di informazione nel rapporto di lavoro ⁽³⁵⁾, tema denso di implicazioni anche, se non soprattutto, fuori dai confini della nostra materia ⁽³⁶⁾. Basti dire che l'esigenza di implementare le norme del d.lgs. n. 152/1997, attuativo a sua volta della direttiva 91/533/CEE, nasce dalla recente direttiva n. 1152/2019 che fa dell'obbligo di informazione un cardine e quasi un presupposto delle altre tutele; come a dire che provare a ridurre le asimmetrie informative costituisce il primo passo per rendere effettive le tutele del lavoro. In questo senso gli obblighi di informazione si connettono alle altre protezioni per supportarne l'effettività.

L'estensione a un'area ampia di committenti di lavoro autonomo di obblighi informativi rappresenta un *quid novi* meritevole di attenzione e di spiegazione. La norma si può iscrivere in quel processo di assimilazione del lavoro cosiddetto parasubordinato al lavoro subordinato, che di solito riguarda protezioni considerate essenziali, ma che è, in questo momento storico, particolarmente significativa in quanto consente di evidenziare alcuni aspetti.

In primo luogo, la riformulazione dell'art. 409 n. 3 c.p.c. – sicuramente diretta a inspessire quello iato che, dal punto di vista concettuale e definitorio, intervalla autonomia e subordinazione – non impedisce di proseguire il percorso di protezione del collaboratore coordinato anche attraverso l'applicazione delle stesse tutele del lavoro subordinato (e del lavoro etero-organizzato), talvolta estese secondo compatibilità.

In secondo luogo, questa assimilazione consente di rimarcare la distanza delle collaborazioni dell'art. 409 n. 3 c.p.c. dal contratto d'opera, che non costituisce affatto, nonostante una diffusa convinzione, il modello generale del lavoro autonomo. È coerente con questa premessa l'espressa esclusione del contratto d'opera in forza della

vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile»), né il d.lgs. n. 104/2022 lo equipara al “coniuge” ai particolari fini degli obblighi contemplati dalla normativa in esame. In merito si potrebbe sollevare qualche dubbio in ordine alla legittimità costituzionale della norma o, quantomeno, in ordine alla sua “razionalità” e coerenza con il sistema, atteso che gli oneri verso il convivente sarebbero maggiori, nonostante il legislatore abbia da tempo avviato un processo di equiparazione, nel solco di una reinterpretazione degli artt. 29, 30 e 31 Cost.

⁽³⁵⁾ Cfr. E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, 1996; si veda anche, di recente, A. ZILLI, *La trasparenza del lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini, 2022, e la più risalente monografia di L. SILVAGNA, *Il diritto di informazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1977. Sulla differenza tra forma e informazione, torna più di recente A. TURSI, *La “trasparenza” dei diritti dei lavoratori nel decreto “trasparenza”*, in *DRI*, 2023, dattiloscritto, § 2.

⁽³⁶⁾ Cfr. G. GRISI, *Gli obblighi informativi quali rimedio dei fallimenti cognitivi*, in G. ROJAS ELGUETA, N. VARDI (a cura di), *Oltre il soggetto razionale. Fallimenti cognitivi e razionalità limitata nel diritto privato*, Roma Tre-Press, 2014, pp. 59-73; G. GRISI, voce *Informazione (obblighi di)*, in *Enc. Dir. – Annali*, 2011, vol. IV, p. 595 ss.; G. GRISI, *L'obbligo precontrattuale di informazione*, Jovene, 1990; L. DI DONNA, *Obblighi informativi precontrattuali*, Giuffrè, 2008.

previsione legale del co. 4 dell'art. 1, ancorché la medesima esclusione fosse già deducibile dal co. 1).

L'introduzione di obblighi di informazione ad ampio spettro potrebbe contribuire a ridurre i margini dell'elusione, atteso che l'introduzione di vincoli di trasparenza obbliga le parti a rivelare condizioni dell'accordo decisive ai fini della corretta qualificazione del rapporto e quindi della corretta interpretazione del contratto (si potrebbe leggere in tal senso l'art. 47-ter, d.lgs. n. 81/2015, v. oltre).

L'estensione a tutti collaboratori non subordinati fa seguito a un'altra esperienza di assimilazione della disciplina in materia di obblighi informativi del d.lgs. n. 152/1997. Non si può non ricordare come, nell'ambito della disciplina dedicata ai lavoratori autonomi addetti alla consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di veicoli, mediante piattaforme «anche» digitali (art. 47-bis ss., d.lgs. n. 81/2015, introdotti dall'art. 1, co. 1, lett. c, d.l. n. 101/2019 conv. l. n. 128/2019)⁽³⁷⁾, il legislatore avesse già esteso la protezione previste dal d.lgs. n. 152/1997, senza alcuna clausola di compatibilità, e inoltre disponendo (cfr. art. 47-ter), in caso di violazione: a) l'applicazione della sanzione dell'art. 4 del d.lgs. n. 152 stesso; b) il diritto del lavoratore «a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti»; c) che la violazione stessa sarebbe stata «valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal presente decreto» ma questa formula imperscrutabile lascia più dubbi che certezze: senza entrare troppo nel merito, non è chiaro come si possa utilizzare un non-detto – omissione di informazioni – come elemento di prova di un fatto diverso.

L'art. 5, co. 2, lett. c, d.lgs. n. 104/2022 ha riformato anche l'art. 47-ter, aggiornando i rinvii e aggiungendo una clausola di compatibilità riferita sia all'art. 1, dove la stessa clausola opera per tutti i collaboratori coordinati e continuativi ed etero-organizzati, sia all'art. 1-bis, dove invero, per quegli stessi rapporti, non si prevede alcun filtro (cfr. art. 1-bis, co. 7). Ne segue che il collaboratore coordinato potrà ricevere ogni informazione prevista, mentre, se operi mediante «piattaforma anche digitale», pure indipendentemente dalla ricorrenza dei requisiti dell'art. 409 n. 3 c.p.c., riceverà solo quelle considerate, secondo un metro di dubbia portata, «compatibili».

Ciò crea in potenza differenze di trattamento non giustificate, peraltro con riferimento alla disposizione che, regolando gli «obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati», sarebbe stato ragionevole estendere senza filtro di compatibilità innanzitutto a favore dei lavoratori autonomi delle piattaforme. Tuttavia, si potrebbe sostenere che la norma generale sui collaboratori già contiene la chiave di lettura del problema: se infatti tutti gli obblighi sono compatibili con i rapporti di lavoro dell'art. 409 n. 3 c.p.c., parimenti la clausola speciale di compatibilità prevista dall'art. 47-ter, co. 1, andrà neutralizzata con riferimento a questi rapporti in particolare; mentre potrà ancora essere utilizzata per capire quali informazioni sono dovute ai lavoratori impegnati con adempimenti istantanei, quindi nell'ambito di contratti d'opera o di contratti di lavoro autonomo continuativo ma non coordinato. Ciò, ammesso – ma in linea generale non concesso – che sia compatibile con la

⁽³⁷⁾ Impossibile attardarsi sul perché di questo intervento e sulle molte problematiche che le norme del capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015, a partire da quella sul campo di applicazione, sollevano.

fattispecie dell'art. 2222 c.c. improntata alla piena autonomia del prestatore d'opera l'ipotesi in cui la piattaforma-committente determina «le modalità di esecuzione della prestazione» (art. 47-*bis*, co. 2).

Si deve ora entrare nel merito della disciplina, non per proporre un'analisi a tutto campo delle nuove tutele, ma solo per rintracciare le criticità applicative derivanti dall'estensione ai collaboratori coordinati.

6.1. Gli obblighi informativi estesi «nei limiti della compatibilità»

Un primo gruppo di obblighi informativi grava sul committente *ex* art. 409 n. 3 c.p.c. «nei limiti della compatibilità» (così il nuovo art. 1, co. 5, d.lgs. n. 152/1997). Il giudizio di compatibilità non sembra poter implicare la necessità delle parti, a valle, di soppesare il proprio interesse alle informazioni ⁽³⁸⁾.

Al contrario, la pendenza dell'obbligo andrà valutata con criteri di carattere obiettivo identificando il differenziale, di ordine strutturale e funzionale, con i prestatori di lavoro subordinato intorno alla cui sagome questi diritti sono stati ritagliati. Sarà necessario, insomma, verificare, per ciascuna informazione tra quelle elencate all'art. 1, co. 1, se questo differenziale renda intollerabile, perché sproporzionato o insensato il gravame dell'obbligo in capo al committente del lavoro coordinato. E poi è evidente che l'irrilevanza di una determinata informazione corrisponderà a un'ipotesi di esenzione specifica dall'obbligo.

Se così è, non sembra che possa esservi dubbio sull'obbligo del committente di comunicare alcune informazioni il cui oggetto interessa di norma anche il collaboratore coordinato ⁽³⁹⁾. Per alcune ipotesi si può segnalare come sia meno probabile che quella determinate informazioni risulti dovuta anche a un lavoratore coordinato. Si pensi ad esempio all'obbligo di comunicare quale sia il contratto collettivo (anche aziendale)

⁽³⁸⁾ Si pronuncia a favore di un accertamento «caso per caso» la circolare INL n. 4/2022.

⁽³⁹⁾ Sono dovute le seguenti informazioni: l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui agli artt. 30, comma 4-*ter*, e 31, commi 3-*bis* e 3-*ter*, del d.lgs. n. 276/2003 (lett. *a*); il luogo di lavoro, considerando infatti che «in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro» (lett. *b*); la sede o il domicilio del datore di lavoro (lett. *c*); le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro, quali alternative a inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore (lett. *d*); la data di inizio del rapporto di lavoro (lett. *e*); la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso (lett. *f*); i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista (lett. *l*); la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi (lett. *l*); la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore (lett. *m*); l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lett. *n*); quale sia il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto (lett. *g*), sul presupposto che un contratto collettivo sia applicabile perché le parti vi facciano rinvio; gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso (lett. *r*); gli elementi previsti dall'art. 1-*bis* qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (lett. *s*).

applicato, che più di rado graverà in concreto sui committenti del lavoro coordinato, in considerazione della minore diffusione dei contratti collettivi.

Sono invece incompatibili gli obblighi di informazione strettamente legati alla dimensione contrattuale e organizzativa propria della prestazione di lavoro subordinato, in particolare quando le informazioni presuppongono l'esercizio dei poteri o l'organizzazione gerarchica del lavoro o il rispetto di una disciplina dell'orario di lavoro di fonte legale o la presenza di schemi contrattuali caratteristici dell'area della subordinazione.

Può considerarsi non dovuta l'informazione della lett. g, in quanto fa riferimento a «lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione». Non esiste infatti il lavoro coordinato in somministrazione giacché non opera il divieto di interposizione. E, ancora prima, i collaboratori coordinati non potrebbero essere definiti come «lavoratori dipendenti».

Parimenti sembrerebbe avere meno senso obbligare il committente a riferire la durata di un «periodo di prova» ai sensi della lettera h, non perché sia impossibile immaginare che il committente testi le capacità del collaboratore coordinato prevedendo un regime particolare per una fase iniziale (compenso, preavviso di recesso, etc.), ma in quanto il riferimento è, con ogni evidenza, all'art. 2096 c.c.; mentre le parti di contratti di lavoro autonomo coordinato possono anche prevedere un periodo di “prova”, ad esempio regolando diversamente, in una prima fase, il termine di preavviso. Ciò, tuttavia non avrebbe particolari effetti. Parimenti, non trova applicazione ai collaboratori coordinati l'art. 7 d.lgs. n. 104/2022 sulla durata massima del periodo di prova ⁽⁴⁰⁾.

Non sembrano estensibili, se non accettando fratture concettuali delle nozioni di fondo che contraddistinguono il discrimine tra autonomia e subordinazione, le informazioni di cui alle lettere o e p, in quanto presuppongono un vero e proprio orario di lavoro ⁽⁴¹⁾.

⁽⁴⁰⁾ La ragione non risiede tuttavia nella circostanza per cui il collaboratore coordinato si obbliga al compimento di un risultato (così A. TURSI, *La “trasparenza” dei diritti dei lavoratori nel decreto “trasparenza”*, in *DRI*, 2023, dattiloscritto, § 4), dacché, se è vero che ogni obbligazione ha un proprio risultato, quello della collaborazione coordinata non corrisponde a un *opus* ai fini dell'adempimento istantaneo, bensì al lavoro continuativo nell'interesse organizzativo del committente. Si tratta pertanto di un contenuto dell'obbligazione coerente con le esigenze di provare in anticipo le capacità professionali. La ragione consiste invece sia nella scarsa compatibilità del regime legale della prova con le varie esigenze dei contesti del lavoro coordinato, atteso che, come detto, la norma sembra presupporre l'applicabilità dell'art. 2096 c.c. (si veda *supra*), sia nel mancato riferimento alla figura del “committente” del lavoro coordinato, al contrario di quanto avviene negli altri articoli dello stesso capo.

⁽⁴¹⁾ È noto che, anche secondo la giurisprudenza, la previsione di fasce orarie o tempi concordati della prestazione non sia incompatibile con l'autonomia esecutiva della prestazione. Cfr. Cass. 12 ottobre 2022, n. 29858; Cass. 15 giugno 2016, n. 12330; Cass. 9 marzo 2009, n. 5645. Tuttavia, la presenza di un orario di lavoro costituisce invece un indice rilevante della subordinazione. In ogni caso, la disciplina dell'orario di lavoro (d.lgs. n. 66/2003) non è estensibile in via analogica oltre il proprio campo di applicazione. A ciò si aggiunga che la lett. p in particolare presuppone che il rapporto di lavoro sia «caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili», espressione questa che non si riesce a conciliare agevolmente con la definizione di collaborazione coordinata dell'art. 409, n. 3, c.p.c., dacché questa norma presuppone che le modalità di coordinamento siano «stabilite di comune accordo». Per questo motivo è destinato a fallire il tentativo di ritagliare, nell'ambito di queste due disposizioni in particolare (lettere o e p), singoli profili che potrebbero interessare i collaboratori coordinati.

Risultano pacificamente estensibili anche le modalità di adempimento degli obblighi informativi e di accessibilità e conservazione delle ricevute di invio e ricezione delle informazioni (co. 9) e, in particolare, l'inserimento nel contratto individuale redatto per iscritto.

Con riferimento alle collaborazioni autonome, si può sottolineare tuttavia che, anche quando la collaborazione sia a tempo indeterminato, non sia infrequente la formalizzazione per iscritto del contratto di lavoro, ancorché non richiesta dalla legge a pena di nullità (cfr. art. 1325 n. 4 c.c.; talvolta le parti stesse o i contratti collettivi individuano un obbligo di forma *ex art.* 1352 c.c.) o ai fini della prova (cfr. art. 47-*ter*). Ciò in quanto, nonostante il rilievo secondario del *nomen iuris* ⁽⁴²⁾, il committente deve delineare accuratamente la prestazione oggetto dell'obbligazione, individuando le «modalità di coordinamento», al fine di ridurre (ma non eliminare) la possibilità che il rapporto venga ricondotto alla etero-organizzazione o direttamente alla subordinazione in giudizio.

Giova ricordare, ad ogni buon conto, che, ai sensi dell'art. 3, co. 2, l. n. 81/2017, è considerato abusivo e passibile di risarcimento del danno – probabilmente *in re ipsa* e liquidabile in via equitativa – il rifiuto ingiustificato, da parte del committente, della richiesta del lavoratore autonomo di documentare per iscritto l'accordo ⁽⁴³⁾.

Anche per i collaboratori coordinati può accadere che l'invio delle informazioni avvenga contestualmente alla consegna della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 9-*bis*, d.l. n. 510/1996 (conv. mod. l. n. 608/1996), dovuta del resto in caso di «lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa».

Si aggiunga che le informazioni devono essere date al collaboratore anche se il rapporto si estingue prima del termine del mese concesso al committente per alcune categorie di informazioni, quando l'obbligo non sia già adempiuto con la consegna ai sensi del co. 3 dell'art. 1. Il successivo co. 4 prevede infatti che, «in caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al co. 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto». La norma sembra applicabile a ogni

⁽⁴²⁾ Cass. 13 ottobre 2022, n. 29973; App. Genova 28 marzo 2022, n. 68; App. Venezia 7 dicembre 2021, n. 430.; Cass. 12 aprile 2017, n. 9401; C. cost. 7 maggio 2015, n. 76. Non si può, d'altro canto, ignorare che il contratto è l'unico elemento noto al giudice prima di avviare l'istruttoria. Cfr. Cass. 19 novembre 2021, n. 35687, e Trib. Ivrea 17 maggio 2022, n. 118, che a ben vedere conferma l'assunto pur sottolineando come il nome dato al contratto costituisca il “punto di partenza” del giudizio, spettando invece al lavoratore la prova del diverso rapporto. Di recente cfr. anche C. cost. 7 maggio 2015, n. 76, e sul punto si legga F. AMENDOLA, *Subordinazione e autonomia: il sindacato di legittimità*, in *ADL*, 2018, n. 4-5, p. 1006. È bene chiarire che la centralità della negoziazione delle collaborazioni coordinate non può mutare l'approccio e il metodo della giurisprudenza che considera il *nomen iuris*, a dispetto di alcuni interessanti tentativi di rivalutazione (cfr. R. PESSI, *Fattispecie ed effetti nel diritto del lavoro*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione. Tomo primo. Contratto e rapporto di lavoro*, Cedam, 2011, p. 70), un elemento meramente indiziario e comunque secondario rispetto al giudizio complessivo che si incentra primariamente sul comportamento tenuto dalle parti, in coerenza con l'art. 1362 c.c. Si vuole anche dire che il gravame dell'onere della prova non accentua di per sé, sotto il profilo sostanziale, la rilevanza relativa dell'indice della “volontà originaria” delle parti.

⁽⁴³⁾ La norma colpisce un comportamento illecito e non introduce a sua volta alcun obbligo di forma. Cfr. A. BARBA, *Studi sull'abuso di dipendenza economica*, Cedam, 2018, p. 193, anche in relazione alle ipotesi di “abusività” e inefficacia di cui all'art. 3, comma 1, della l. n. 81/2017.

ipotesi di estinzione (recesso del committente o del collaboratore, altre forme di risoluzione, etc.) ⁽⁴⁴⁾.

Si può anche accennare fin d'ora – ma la questione riguarda anche l'art. 1-*bis* – all'applicabilità della norma dell'art. 3 del d.lgs. n. 152/1997 (modificato dall'art. 4, co. 1, lett. *d*, d.lgs. n. 104/2022) sull'obbligo di comunicazione per iscritto di ogni variazione degli elementi degli artt. 1 e 1-*bis* (e 2), quando tale variazione «non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo». Senza soffermarsi sui diversi contenuti e problemi posti dalla disposizione, basti dire che l'applicabilità alle collaborazioni coordinate di tale vincolo, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, è sottolineata dall'accostamento della figura del «committente pubblico e privato» a quella del datore di lavoro.

L'art. 2 del d.lgs. n. 152/2017 è invece inapplicabile ai collaboratori autonomi, in quanto riferito al distacco del lavoratore subordinato all'estero.

Occorre infine un rapido chiarimento sull'art. 3, d.lgs. n. 104/2022, che impone al «datore di lavoro» – non anche, espressamente, al committente – di comunicare a ciascun lavoratore «in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico» e di conservarle e renderle accessibili al lavoratore, e inoltre di conservare «la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro». Anche questa norma, coesistente al buon funzionamento del complesso di questa normativa di tutela, è da ritenere applicabile ai committenti individuati dall'art. 1, co. 1 ss. dello stesso decreto.

6.2. Gli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Anche l'art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997 (introdotto *ex novo* dall'art. 4, co. 1, lett. *b*, d.lgs. n. 104/2022), in materia di «obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati» ⁽⁴⁵⁾ deputati a fornire indicazioni rilevanti in relazione a molteplici aspetti del rapporto (cfr. co. 1), trova applicazione non solo ai lavoratori subordinati, ma anche ai collaboratori coordinati ed etero-organizzati (co. 7), evidentemente sul presupposto che anch'essi, dacché sono inseriti nell'organizzazione, patiscono la scarsa trasparenza di questi meccanismi automatizzati e necessitano, parimenti, di tutelarsi contro la capacità delle organizzazioni complesse basate sull'algoritmo di incidere, in modo più spesso indiretto, sulla quantità e qualità del lavoro prestato.

L'intenzione di rimarcare come la condizione di “soggezione all'algoritmo”, in caso di «utilizzo» e non anche di semplice installazione ⁽⁴⁶⁾, degeneri in forme analoghe di

⁽⁴⁴⁾ In caso di morte del collaboratore, non essendo l'obbligazione di lavoro trasmissibile *mortis causa*, non sembra che la comunicazione possa farsi agli eredi legittimi, in assenza di una specifica indicazione legislativa in tal senso. L'estinzione dell'obbligazione cancella anche l'obbligo da essa dipendente, ma non estingue l'eventuale illecito già consumato.

⁽⁴⁵⁾ Sulla nozione cfr. circ. Min. lav. n. 19/2022.

⁽⁴⁶⁾ M. MARAZZA, F. D'AVERSA, *Dialoghi sulla fattispecie dei “sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati” nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto trasparenza)*, in *Giustiziacivile.com*, 2022, n. 11, p. 3.

debolezza derivante da una consimile asimmetria informativa per lavoratori subordinati e coordinati si deduce anche dalla formula inclusiva, non utilizzata infatti nell'art. 1 – ma qui per la prima volta – «datore di lavoro o committente».

Non è consentito entrare nel merito di ogni singola norma dell'art. 1-*bis*. E tuttavia può essere utile sottolineare come la disposizione non si limiti a dettagliare alcuni obblighi di comunicazione ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali e le relative modalità⁽⁴⁷⁾, come in buona sostanza fa l'art. 1. Questa disposizione introduce invece un più articolato e penetrante sistema di obblighi di *disclosure* del sistema informatico dell'azienda – di qui la salvezza, ai sensi del co. 8 dei segreti *ex art.* 98, d.lgs. n. 30/2005 – che includono il diritto di accesso e di richiesta informazioni e l'obbligo di risposta entro un tempo certo. Si tratta di un vero e proprio statuto regolativo per la *algorithmic fairness*.

Dovendo limitare lo spettro dell'indagine alla verifica di quei profili che rendono dubbia o problematica l'applicazione ai rapporti dell'art. 409 n. 3 c.p.c., si può partire dalla constatazione che, in questa norma, non compare alcuna clausola legale di compatibilità, di talché si potrebbe ritenere che le norme siano da applicare integralmente. Tuttavia, in primo luogo, non si può non notare come, in assenza di rappresentanze sindacali a difesa degli interessi collettivi dei collaboratori coordinati, sarà in concreto meno effettiva – ma non meno efficace sotto il profilo giuridico – la pretesa di accesso formulata da questi lavoratori.

Inoltre, per evitare effetti irrazionali, non devono considerarsi applicabili le disposizioni che introiettano elementi di ineliminabile incompatibilità, come, ad esempio, l'ultimo periodo del 1 co. dell'articolo in questione contenente un rinvio all'art. 4, l. n. 300/1970, ovviamente inapplicabile ai lavoratori non subordinati in assenza del presupposto di un potere di controllo analogo a quello intitolato al datore di lavoro.

Occorre, d'altro canto, chiarire i limiti, rispetto alla posizione specifica dei collaboratori coordinati, delle «variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro» derivanti da «ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2» e doverosamente comunicate entro 24 ore (art. 1-*bis*, co. 5). E una «variazione» di tal genere, *se* in conflitto con una previsione contrattuale o estranea all'ambito del risultato obbligatorio concordato, potrebbe essere contraria all'art. 3, co. 1, l. n. 81/2017, che vieta lo *ius variandi* del committente. O, in ogni caso, detta variazione, *se* incidente in senso propriamente modificativo sulle modalità esecutive della prestazione, rivelerebbe una condizione di etero-organizzazione implicita nei meccanismi di adeguamento al cui costante rispetto l'obbligazione di lavoro sarebbe formattata. Si può chiarire, con un esempio, che mutare alcuni standard del lavoro previsti dal contratto di collaborazione autonoma o il tempo o il luogo di lavoro sembra indicare l'esercizio in concreto di un potere datoriale; di contro, mutare il programma gestionale di uso comune o alcune modalità di uso dei *software* o alcune tecniche aggiornate di gestione del lavoro, non integra affatto un mutamento significativo ai fini del riscontro di un potere. Anzi, proprio la specificazione di modalità estrinseche, come ad esempio il cambio della fascia oraria o il fatto di doversi relazionare a uno a all'altro gruppo di lavoro, *se* previste dal contratto, sono coerenti con l'esercizio della facoltà di coordinamento in corso di rapporto.

⁽⁴⁷⁾ Si legge al comma 6 dell'art. 1-*bis* che la comunicazione deve avvenire «in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico».

In merito a questa disposizione si è sostenuto che, poiché la nozione di sistemi di monitoraggio automatizzati è sussumibile in quella degli «impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo» di cui all'art. 4, l. n. 300/1970, «per la parte degli “strumenti di monitoraggio automatizzati” l'art. 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997 non può che essere applicabile esclusivamente al lavoro autonomo coordinato e continuativo (art. 1-*bis*, comma 7)» e «non anche al lavoro subordinato per il quale, appunto, come del resto dispone la legge, “resta fermo quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970 nella sua proiezione applicativa individuale ed anche collettiva (art. 4, comma 1)”»⁽⁴⁸⁾. Se da una parte è condivisibile che i sistemi di controllo si iscrivano tra gli «altri strumenti di controllo», d'altra parte la norma dispone una molteplicità di effetti e annovera nel dettaglio le informazioni da rendere, cosicché si può ritenere che il resto della disposizione si integri con l'art. 4 dello Statuto, contribuendo a specificare i contenuti della «adeguata informazione» del co. 3.

7. Le altre discipline estese. Cenni

Per quanto concerne le altre tutele estese a favore dei collaboratori non subordinati, può essere utile enucleare alcune criticità derivanti dalla scelta del legislatore (in questo, si è detto, non doverosa ai sensi della direttiva, ma proprio per questo motivo coraggiosa, sebbene altrettanto problematica), di arricchire all'improvviso lo statuto protettivo delle collaborazioni autonome, con disposizioni che recano la traccia, a volte particolarmente evidente, della subordinazione. È da rimarcare lo sforzo, peraltro, di collegare ai nuovi obblighi e divieti un apparato rimediale effettivo, a vantaggio della parte lesa, anche quando questa sia un lavoratore coordinato, del resto protetto dall'art. 4 Cost. e dagli artt. 35 ss. Cost.⁽⁴⁹⁾ ai cui nuclei queste norme si agganciano. Ritengo utile, per ragioni di opportunità, concentrare in questa sede l'analisi su quelle disposizioni che, anche per via dell'estensione alle collaborazioni coordinate, provocano i maggiori problemi di interpretazione o destano, a mio avviso, maggior interesse. Si tratta degli artt. 8, 9 e 14 del d.lgs. n. 104, disposizioni che, peraltro, corroborano l'idea di un più intenso coinvolgimento del prestatore d'opera coordinata nell'organizzazione dei lavori.

L'art. 10, in materia di «transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili», si applica al lavoro autonomo continuativo coordinato in forza del richiamo al «committente», oltre che in base alla regola generale sul campo di applicazione. Si tratta però di norma che disciplina però la fase di “uscita” dalla collaborazione coordinata, in quanto la richiesta al committente sarà verosimilmente diretta a ottenere un contratto che, se è più prevedibile, sicuro e stabile, sarà di lavoro subordinato⁽⁵⁰⁾.

⁽⁴⁸⁾ M. MARAZZA, F. D'AVERSA, *Dialoghi sulla fattispecie dei “sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati” nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto trasparenza)*, in *Giustiziacivile.com*, 2022, n. 11, p. 6.

⁽⁴⁹⁾ Cfr., in materia di art. 4 Cost. e lavoro autonomo, D. GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Cacucci, 2004, p. 40 ss.

⁽⁵⁰⁾ In questo senso si tratta di una estensione «misteriosa», come sottolinea A. TURSI, *La “trasparenza” dei diritti dei lavoratori nel decreto “trasparenza”*, in *DRI*, 2023, dattiloscritto, § 4.

L'art. 11, in materia di «formazione obbligatoria», costituisce un complemento della tutela della professionalità del lavoratore coordinato⁽⁵¹⁾. Sia consentito aggiungere che l'erogazione della formazione interna durante il periodo dedicabile alla esecuzione della prestazione – così può intendersi in senso adattivo la prescrizione per i lavoratori coordinati – non fa che accentuare la sensazione di un coinvolgimento nei meccanismi dell'organizzazione del collaboratore *ex art. 409 n. 3 c.p.c.*

Non è neppure possibile proporre un esame approfondito delle disposizioni del Capo IV, con l'eccezione, appunto, dell'art. 14, sul quale ritengo giusto focalizzarmi in ragione di alcuni profili meritevoli di una particolare sottolineatura⁽⁵²⁾.

8. *Segue. Il diritto di cumulare gli impieghi*

L'art. 8 è già stato richiamato nel corso dell'opera. La sua estensione ai collaboratori coordinati è particolarmente significativa. Ai sensi di questa disposizione il datore o il committente «non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole», con salvezza di quanto già prevede l'art. 2105 c.c. Il datore può invece «limitare o negare» a condizione che lo svolgimento del secondo lavoro comporti un pregiudizio per la salute e la sicurezza o non infici la garanzia di un servizio pubblico⁽⁵³⁾ o, ancora, nel «caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile».

La nuova disposizione ha una formulazione ellittica, dacché “vieta di vietare”, ma non è chiaro se si intenda che sono invalide eventuali «clausole di esclusiva» appositamente pattuite, non infrequenti invero nei contratti di collaborazione coordinata (cfr. anche art. 1743 c.c., anche se, come detto, il decreto non trova applicazione ai contratti di agenzia: § 5 di questo capitolo).

In passato il problema si era posto in chiave qualificatoria e, in particolare, ai fini del riscontro del carattere della collaborazione. La giurisprudenza deduceva infatti dalla pluricommitenza del professionista che non poteva ricorrere una collaborazione coordinata, ma non poteva invero escludersi, di per sé, la ricorrenza di più rapporti⁽⁵⁴⁾. La dottrina aveva chiarito tuttavia, in senso condivisibile, come non potesse escludersi automaticamente la ricorrenza della collaborazione in caso di pluricommitenza, dovendosi al contrario verificare la ricorrenza degli elementi della fattispecie dell'art.

⁽⁵¹⁾ Cass. 17 settembre 2008, n. 23744, in *ADL*, 2009, p. 131, con nota di R. SALOMONE, *Sul diritto a lavorare del prestatore non subordinato*.

⁽⁵²⁾ Cfr. su questi temi G. PROIA, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *MGL*, 2022, n. 3, p. 593.

⁽⁵³⁾ Secondo la circ. Min. lav. n. 19/2022, l'espressione «integrità del servizio pubblico», «poiché resta ferma, ai sensi dell'articolo 8, co. 4, la disciplina del lavoro pubblico di cui all'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001», è da intendersi limitata a quei servizi pubblici gestiti da enti o società cui non si applica la disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Questa indicazione non è del tutto condivisibile nel nostro caso, se si pensi che l'art. 53 non trova certo applicazione ai collaboratori coordinati e continuativi; ne segue che questa condizione di esclusività potrebbe anche essere opposta da alcune PA committenti.

⁽⁵⁴⁾ Cass. 5 dicembre 1997, n. 12376; Cass. 19 maggio 1994, n. 4918; Cass. 15 ottobre 1986, n. 6053; Cass. 30 gennaio 1989, n. 573; Cass. 19 aprile 1982, n. 2421; Cass. 14 novembre 1980, n. 6108.

409 n. 3 c.p.c. tra i quali non figura la dipendenza economica ⁽⁵⁵⁾. Può però dirsi che la collaborazione coordinata ricorre a fronte di un coinvolgimento della persona nel progetto produttivo che, tendenzialmente, si può escludere quando le prestazioni del lavoratore autonomo sono “sul mercato”, perché – indipendentemente dal fatto di essere esse stesse continuative o indipendentemente dal fatto che esse consistono nell’esecuzione in vista del risultato (*opus*) – non sono *funzionali* all’organizzazione dei lavori ⁽⁵⁶⁾.

La norma del d.lgs. n. 104/2022 sancisce uno spazio di libera scelta del collaboratore, costituendo in capo a lui un diritto soggettivo di intrattenere altri rapporti di lavoro alle condizioni dei primi due commi dell’art. 8. Ne segue che la conclusione di un secondo contratto di lavoro, in qualsiasi forma, che non comporti l’obbligo di prestare «attività lavorativa» durante la programmazione oraria già concordata con il primo datore o committente, non costituisce inadempimento né potrebbe far venir meno la “fiducia”, salvo ovviamente che risulti violato l’art. 2105 c.c. o ricorra una delle condizioni dettate dalle lett. *a*, *b* e *c* del co. 2.

A giudicare dal tenore letterale e dagli interessi tutelati, la disposizione del 1 co. sembrerebbe assolutamente inderogabile. In questo carattere consiste il dato di reale novità, soprattutto per le collaborazioni coordinate. Mentre, infatti, pur a fronte di un obbligo di non concorrenza desunto dalle clausole generali (v. oltre), si è sempre considerata generalmente valida una clausola di esclusività (cfr. già art. 64, co. 1, d.lgs. n. 276/2003), per effetto di questa previsione alla pattuizione dell’esclusività segue la nullità di una clausola di esclusiva *ex art.* 1418 c.c., pur quando il lavoratore sia ricompensato con una somma di denaro o con altri vantaggi ⁽⁵⁷⁾. Viceversa, è valida la clausola di esclusiva di tipo “causale” e relativo, con cui si specifichi, in relazione al settore e ai contenuti della prestazione, quali ipotesi concrete rientrino nel co. 2.

D’altro canto, mentre il 1 co. sancisce che il datore «non può vietare» (ovverosia non ne ha il potere, quindi *non deve*), il secondo precisa che il datore «può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro» e rientra quindi nelle possibilità del titolare di questo diritto esercitarlo o disporne, ancorché sia dubbio, alla luce degli interessi superiori contemplati dalle lettere *a* e *b* in particolare, se la norma sia in effetti derogabile *in melius* (e ancor prima, a dire il vero, se nei termini di una derogabilità *in melius* si possa ragionare in questo caso).

Il legislatore non si è curato neppure di alcuni possibili attriti tra norma e realtà, che hanno particolare evidenza nel campo delle collaborazioni coordinate. La norma darà sicuramente luogo a problemi applicativi di ordine pratico di non facile soluzione e, quindi, a un nuovo evitabile contenzioso.

Innanzitutto, la norma richiama l’«altra attività lavorativa» o, al secondo co., «un altro e diverso rapporto di lavoro». Un primo appunto riguarda la locuzione «altro e diverso rapporto di lavoro»»: un altro rapporto, con altro datore di lavoro o committente, è

⁽⁵⁵⁾ M. MARTONE, *Lavoro coordinato e pluralità di rapporti*, in *ADL*, 1998, p. 581 ss.

⁽⁵⁶⁾ Il lavoro coordinato contribuirebbe all’organizzazione dei lavori secondo un’idea da tempo propugnata da una parte della dottrina. Cfr. M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *DL*, 1998, p. 203 ss.; M. MARAZZA, *Saggio sull’organizzazione del lavoro*, Cedam, 2002, p. 161; cfr. E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in U. CARABELLI, B. VENEZIANI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant*, Cacucci, 2003, p. 84.

⁽⁵⁷⁾ Dubitativamente *contra* G. PROIA, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *MGL*, 2022, p. 592.

già soggettivamente «diverso»; per dare un senso a questa coppia di aggettivi si dovrebbe ipotizzare che la norma si applichi solamente in caso di diversità oggettiva, ma è assolutamente misterioso il criterio di valutazione della diversità (tipo legale? oggetto dell'obbligazione? modalità?). Nell'incertezza, sembra corretto sostenere che «altro» e «diverso» costituiscano un'endiadi.

Inoltre, non è chiaro se l'altra "attività lavorativa" debba rientrare tra le ipotesi incluse nel campo di applicazione del d.lgs. n. 104 (art. 1). Si può fare l'esempio, non di certo irrealistico, del collaboratore autonomo che abbia anche l'occasione di esercitare come agente per un'impresa di cosmetici o come consulente del lavoro. La formulazione della norma è piuttosto ampia e non sembra si possano ricavare dalla lettera della legge limitazioni di sorta. L'incompatibilità potrebbe verificarsi anche rispetto a (secondi) rapporti esclusi dal campo di applicazione del d.lgs. 104 e, in teoria, anche rispetto a prestazioni della durata di pochi giorni o di poche ore, nell'ambito di contratti di lavoro autonomo "occasionale" *ex art. 2222 c.c.*

Ciò significa anche, all'opposto, che un'esclusiva, indipendentemente dalla norma in esame, potrà essere concordata nell'ambito di un contratto d'opera intellettuale o di un contratto di agenzia (art. 1743 c.c.), senza i limiti posti da questa disposizione. Mentre, quando i due rapporti ricadono nel campo di applicazione del decreto, saranno due i datori o committenti che potranno trovarsi a valutare – o contemporaneamente o, come è più probabile che accada, secondo un ordine cronologico del tutto estemporaneo, ma comunque senza alcun reciproco coordinamento – la compatibilità del "secondo lavoro".

Altro elemento critico dipende dal fatto che la disposizione non prevede alcun obbligo di comunicazione di carattere informativo in capo al lavoratore circa gli altri "impieghi". Mi sembra che questa comunicazione, quando non sia già richiesta al momento dell'assunzione – come è prassi fare con la presentazione di appositi formulari e questionari – sia comunque dovuta, in quanto espressione del dovere generale di correttezza (tanto più se si stipuli una clausola di esclusiva con esplicito riferimento alle ipotesi del co. 2). L'informazione, infatti, consente al datore o al committente di esercitare le prerogative "impeditive" del co. 2, quindi permette di valutare se il "secondo lavoro" risulti in contrasto con i tre nuclei di interesse protetti dalla disposizione citata. Ad ogni modo, si tratterebbe di una comunicazione non necessariamente preventiva, ma inviabile pure al momento in cui emerga un'incompatibilità del secondo lavoro. Può pure accadere che l'informazione sia data nella sede di un'eventuale contestazione preventiva di un addebito disciplinare del lavoratore subordinato o nella lettera con cui si contesta, più spesso a fini risarcitori, l'inadempimento (verosimilmente, ma non necessariamente, di non scarsa importanza *ex art. 1455 c.c.*) del collaboratore, per svolgimento "sospetto" di una prestazione lavorativa in contrasto con il co. 2.

Si deve inoltre considerare che le tre ipotesi del co. 2, la ricorrenza di ciascuna delle quali consente al committente di vietare l'altro "impiego", presuppongono valutazioni esterne al contenuto del rapporto obbligatorio e di pertinenza del datore di lavoro o del committente, peraltro tecnicamente complesse e che presuppongono una conoscenza di stati di fatto e condizioni non agevolmente accertabili (v. oltre).

Perciò, se da una parte svolgere un'altra attività lavorativa non può costituire inadempimento ai sensi del 1 co., d'altra parte «lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro» in contrasto con il co. 2 ben difficilmente, in assenza di una più chiara

pattuizione o di una specifica indicazione da parte del datore o del committente (v. *supra*), potrà essere contestato al lavoratore in quanto, non avendo questi la possibilità di valutare se risultino integrati gli estremi delle ipotesi contemplate dall'elenco del co. 2, neppure potrà esserci un'imputazione a titolo di colpa (o dolo), come noto indispensabile affinché si configuri una responsabilità contrattuale *ex art.* 1218 c.c.

Non può dirsi lo stesso nel caso di mancato rispetto del vincolo di fedeltà, atteso che lo stesso art. 2105 c.c. – o comunque, secondo la giurisprudenza, il canone della buona fede *ex art.* 1375 c.c. da cui si desumerebbe una consimile regola di non concorrenza (v. oltre) – delinea il profilo della condotta esigibile alla stregua di un obbligo del lavoratore e non di un potere di limitazione del datore, il cui esercizio è in ultima analisi rimesso a valutazioni di ordine discrezionale e in parte estranee al contenuto dell'attività di lavoro. Del resto, se il datore (o il committente), pur *potendo* vietare il secondo lavoro, non lo faccia, è assai difficile considerare in difetto, quindi inadempiente, il lavoratore che presti la propria attività per altri, pur quando tale diversa e ulteriore attività incida non solo su interessi privati – come nel caso in cui emerga un «conflitto», teoricamente estraneo all'ambito di applicazione degli obblighi negativi di fedeltà, ancorché sia molto difficile tracciare il confine in concreto ⁽⁵⁸⁾ – ma anche su interessi a rilevanza pubblicistica, come l'integrità psico-fisica della persona o il regolare funzionamento del servizio pubblico. Semmai, in quest'ultimo caso, potrebbe imputarsi al datore di lavoro o al committente stesso di non essersi attivato, verificando la compatibilità con l'altra occupazione, proprio a tutela della salute del proprio collaboratore (a) o per garantire l'integrità del servizio pubblico al cui buon funzionamento deve contribuire (b).

Ciò dovrebbe spingere i committenti pubblici e privati a verificare più a fondo le scelte extralavorative del collaboratore, richiedendo al momento dell'instaurazione del rapporto quale sia la sua condizione occupazionale e, in particolare, se abbia una seconda occupazione e di che tipo (atteso che solo attraverso una più approfondita indagine potranno essere oggetto di verifica i profili di incompatibilità).

Al di là di questi primi rilievi critici di ordine più generale, la disposizione in esame accresce la sensazione di un parallelismo degli interessi, con riferimento al diritto *al* lavoro dell'art. 4 Cost., tra collaboratori coordinati e subordinati, entrambi cittadini e «lavoratori» che concorrono sullo stesso piano al «progresso materiale o spirituale della società» (art. 4, co. 2, Cost.) e «all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (art. 3, co. 2, Cost.). Si conferma inoltre che comune è l'elemento della *collaborazione*, inteso come sintesi di alcuni profili del rapporto in ragione di un inserimento organizzativo della prestazione continuativa e personale nell'organizzazione altrui. La collaborazione corrisponde a un tratto del rapporto in parte comune a lavoro subordinato e coordinato, ancorché molto diverse siano le prerogative del datore di lavoro e del committente ai fini del concreto incastro dell'attività di lavoro

⁽⁵⁸⁾ Nel settore dello sport, dove *dovrebbe*, salvo ulteriori – non improbabili – “colpi di coda”, appropinquare in forze il diritto del lavoro dal 1° luglio 2023 (art. 25 ss., d.lgs. n. 36/2021), è più facile, sia rispetto ai componenti delle “squadre” (atleti, allenatori, direttori sportivi, ecc.), sia rispetto agli istruttori, che il committente possa eccepire un “conflitto di interessi” talvolta proprio in applicazione di regole proprie di quell’“ordinamento”. Forse sarebbe stato opportuno, per via delle particolarità del settore, esentare tutti i contratti degli sportivi dal regime generale e predisporre regole specifiche.

nell'organizzazione⁽⁵⁹⁾. Traspare del resto, sia dall'art. 8 sia dall'art. 9 del decreto in commento, la consimile incidenza di alcuni profili organizzativi sulle prestazioni di lavoro continuativo, subordinato o coordinato.

Uno dei dubbi correlati all'estensione del campo di applicazione soggettivo della norma è se il richiamo alla disposizione dell'art. 2105 c.c. o alla disciplina dei riposi (co. 2, lett. a) valga a giustificare l'applicazione analogica a favore delle collaborazioni non subordinate.

Per trovare una risposta soddisfacente è bene soffermarsi ancora a riflettere sulla valenza delle obbligazioni negative modellate sui contenuti dell'art. 2105 c.c. nel campo del lavoro non subordinato⁽⁶⁰⁾. È significativo che una giurisprudenza non risalente, in materia di patto di non concorrenza, abbia considerato «privo di causa il patto accessorio con cui si obblighi l'altra parte ad astenersi dalla concorrenza in corso di rapporto»⁽⁶¹⁾. Insomma, riconoscendo le peculiarità della collaborazione coordinata e una similitudine, sotto questo profilo, con la subordinazione, le clausole generali vengono modellate in modo da aderire almeno, nel contenuto, al precetto dell'art. 2105 c.c.⁽⁶²⁾. Da ciò si ricava che, in concreto, e indipendentemente dall'applicazione analogica, consimili obblighi di non fare continuano a valere, di talché l'altro impiego non potrà comunque favorire un concorrente di mercato del committente (o, in ogni caso, un soggetto in «conflitto d'interessi», come recita la lett. c del co. 2)⁽⁶³⁾.

Riassumendo, l'art. 8, co. 1 e 2, dalla prospettiva sicuramente peculiare delle collaborazioni non subordinate, prova a far quadrare tre concetti diversi in una

⁽⁵⁹⁾ Non è sicuramente questa la sede per una più ampia disamina del tema. Cfr., per ricostruire il dibattito anche alla luce della interposizione sistematica del concetto di etero-organizzazione, le diverse posizioni di G. SANTORO-PASSARELLI, *Ancora su eterodirezione, etero-organizzazione, su coloro che operano mediante piattaforme digitali, i riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione n. 1663 del 2020*, in *MGL*, 2020, n. straordinario, p. 203 ss.; M. MARAZZA, *In difesa del lavoro autonomo (dopo la legge n. 128 del 2019)*, in *RIDL*, 2020, p. 61 ss.; M. PERSIANI, *La disciplina delle collaborazioni non subordinate ovvero il giuoco dell'oca*, in AA.VV., *Scritti in onore di Oronzo Mazzotta*, Cacucci, 2022, tomo II, p. 1085 ss.; A. PERULLI, *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come orientarsi nel pensiero*, in *DRI*, 2020, p. 267 ss.; A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, *ivi*, p. 703 ss.

⁽⁶⁰⁾ Cfr. M.G. MATTAROLO, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105*, Giuffrè, 2000, pp. 228-231.

⁽⁶¹⁾ Cass. 23 luglio 2008, n. 20312.

⁽⁶²⁾ In tal senso la giurisprudenza, dopo aver negato l'applicazione analogica dell'art. 2105 c.c., afferma che, quando sussista un "rapporto collaborativo" come quello descritto dall'art. 409, n. 3, c.p.c., il dovere di fedeltà, per quanto riguarda le obbligazioni negative riassumibili nel concetto di "non concorrenza", si impone subito, come già previsto dall'art. 64, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, quale esplicitazione del dovere di correttezza *ex art.* 1175 c.c. e del dovere di buona fede nell'esecuzione del contratto *ex art.* 1375 c.c. Cfr. App. Roma 9 luglio 2021, n. 2812; Cass. 21 marzo 2013, n. 7141; Cass. 23 luglio 2008, n. 20312. Ad ogni modo una delle sentenze citate sembra riferire, non correttamente, l'art. 2105 c.c. al momento successivo alla cessazione del rapporto, cfr. anche Cass. 11 dicembre 1985, n. 6252, in *MGC*, 1985, n. 12. Sul punto si segnala anche Cass. 23 agosto 1990, n. 8584, dalla cui massima sembrerebbe dedursi l'applicazione analogica dell'art. 2105 c.c., ma la sentenza è massimata male: questa pronuncia si limita a ribadire che l'«obbligo di fedeltà incombe sul prestatore d'opera e anche sull'agente durante lo svolgimento ed in dipendenza del rapporto di lavoro subordinato e parasubordinato».

⁽⁶³⁾ La nozione potrebbe essere intesa nel senso della concorrenza "potenziale", anche se la giurisprudenza ritiene che tale situazione rilevi già ai sensi dell'art. 2105 c.c.: cfr. G. PROIA, *Il decreto trasparenza*, in *GLav*, 2022, n. 39, p. 16.

configurazione intrecciata che si articola lungo tre anelli concentrici: la non concorrenza sul modello dell'art. 2105 c.c., il limite alla possibilità di imporre un'esclusiva e il "contro-limite" dell'assenza di conflitto d'interessi, accanto alla salute e alla garanzia del servizio pubblico.

Rispetto a questa geometria complessa di situazioni giuridiche, non v'è alcuna difficoltà a ragionare in parallelo tra lavoro subordinato e lavoro coordinato, anche ai fini di una interpretazione delle lett. *b* e *c* che tenga conto delle peculiarità della disciplina applicabile ai collaboratori coordinati. Si potrebbero in effetti evidenziare alcune particolarità fonti di altrettante difficoltà interpretative.

Sul giudizio in ordine al conflitto di interessi (lett. *c*), che dovrebbe riguardare, ai sensi di legge, casi diversi dalla fedeltà dell'art. 2105 c.c., potrebbe anche incidere il diverso grado di quel connotato che la giurisprudenza, ai fini dell'applicazione analogica dell'art. 2119 c.c., chiama *intuitus fiduciae* e che caratterizza, in modo simile ma non identico, collaboratori subordinati e coordinati ⁽⁶⁴⁾. Si potrebbe immaginare un conflitto di interessi già quando il committente abbia in programma l'espansione su un mercato dove già opera l'altro datore o committente.

Incide invece molto diversamente, per i collaboratori coordinati, il "controlimite" del pregiudizio alla salute e alla sicurezza. È bene precisare che, nonostante non manchino difficoltà concrete di adattamento di alcune norme tutorie, il d.lgs. n. 81/2008 si applica integralmente ai collaboratori coordinati che eseguano la prestazione nei «luoghi di lavoro» di cui ha la disponibilità il committente (cfr. art. 2, co. 1, lett. *a*; e art. 3, co. 7); sono invece soggetti al regime di autotutela dell'art. 21, d.lgs. n. 81/2008, i collaboratori cosiddetti "esterni" ⁽⁶⁵⁾. Di talché, in questo secondo caso, difficilmente il committente, quasi privo di obblighi, potrà impedire il secondo lavoro alla luce della lett. *a* (fermo che, secondo accreditate e condivisibili tesi, l'art. 2087 c.c. dovrebbe trovare applicazione anche a questi rapporti e così dovrebbe ampliarsi l'obbligazione di sicurezza del committente ⁽⁶⁶⁾).

Inoltre, i riposi settimanali (citati dal co. 2, lett. *a*, dell'art. 8 in esame) come anche le ferie e la «durata massima della giornata lavorativa» – quindi *ex converso* il riposo giornaliero – sono materia di rilevanza costituzionale ai sensi dell'art. 36, co. 2 e 3, Cost., commi questi strettamente connessi all'art. 32 Cost. Le norme di principio di fonte costituzionale potrebbero (e dovrebbero) riguardare anche il lavoro autonomo continuativo e coordinato, seppure con ogni necessario adattamento ⁽⁶⁷⁾. Ai collaboratori, ad ogni modo, non trova applicazione la disciplina legislativa dell'orario di lavoro e di «durata dei riposi» (artt. 7 e 9, d.lgs. n. 66/2003). Ne segue che l'ordine di valutazione del datore e quello del committente circa il possibile limite al cumulo di impieghi di cui al co. 2, lett. *a*, possono considerarsi solo in parte analoghi, dacché il giudizio risulterà più stringente – perché, al contempo, sarà più trasparente il parametro utilizzato per misurare i "riposi" – nel caso del datore di lavoro subordinato, in ragione

⁽⁶⁴⁾ Cfr. Trib. Milano 7 gennaio 2021, in *DeJure*.

⁽⁶⁵⁾ Cfr., sui problemi di ordine applicativo di queste distinzioni, P. PASCUCCI, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, Working Paper di Olympus, 2011, n. 1, p. 9; e cfr. anche A. DELOGU, *Salute, sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2018, n. 2, p. 62 ss.

⁽⁶⁶⁾ P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, Giuffrè, 2008, p. 208 ss.

⁽⁶⁷⁾ M.G. GAROFALO, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008, tomo I, p. 454.

della integrale applicabilità del Capo III del d.lgs. n. 66/2003 (in materia di riposi, pause e ferie), salvo che non ricorrano le condizioni dell'art. 17 co. 5⁽⁶⁸⁾.

9. *Segue. Il diritto alla prevedibilità minima del lavoro.*

L'art. 9 introduce una disposizione innovativa, centrale nel nuovo quadro dei diritti in materia di trasparenza e prevedibilità.

Anche questa disposizione s'applica in astratto, senza ombra di dubbio, alle collaborazioni coordinate e a quelle etero-organizzate (co. 6; ma si veda anche il «riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro» del co. 1). E anche in questo caso l'applicazione oltre il confine con la subordinazione richiede alcune accortezze interpretative, sulle quali concentrerò l'analisi.

La norma sancisce che, se «l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile», il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano contestualmente alcune condizioni (v. oltre).

Questa prima parte della norma potrebbe produrre importanti conseguenze sul contenzioso incentrato sulla qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders* che, secondo alcune ricostruzioni, sarebbero autonomi in quanto liberi di accettare o no l'incarico di consegna. Mi sembra che la disposizione confermi che quella stessa libertà può sussistere anche nel caso del lavoro subordinato, a seconda della «tipologia del rapporto» (*recte* delle modalità di svolgimento concordate, con richiamo anche al contratto di lavoro intermittente) e anzi è sancita quale regola generale a fronte di un'organizzazione del lavoro non prevedibile.

La norma introduce eccezioni alla libera accettazione, in caso di lavoro «prevedibile» e cioè da eseguire «entro ore e giorni di riferimento predeterminati» (lett. *a*, con rinvio all'art. 1, co. 1, lett. *p*, n. 2, d.lgs. n. 152/1997) e previa «informazione sull'incarico o la prestazione da eseguire, con il ragionevole periodo di preavviso» (art. 1, co. 1, lett. *p*, n. 3, d.lgs. n. 152/1997).

Se tali condizioni non sussistono, l'incarico può essere rifiutato senza pregiudizi anche di natura disciplinare. Qui la «natura disciplinare» configura un richiamo, *latissimo sensu*, a tutte quelle reazioni che il committente può adottare in occasione di un rifiuto della prestazione promessa, ossia la risoluzione in caso di inadempimento di non scarsa importanza *ex art.* 1455 c.c. o il recesso per giusta causa⁽⁶⁹⁾ e l'azionamento di una clausola penale *ex art.* 1382 c.c., oltre al risarcimento dei danni. La norma configura quindi un *diritto potestativo di rifiuto*⁽⁷⁰⁾ intitolato, a quelle condizioni, anche al lavoratore coordinato.

⁽⁶⁸⁾ Cfr. però sull'estensione della disciplina dell'orario di lavoro, la vicenda oggetto della sentenza C. giust. 22 aprile 2020, causa C-692/19, B. c. *Yodel Delivery Network Ltd*, e in tema cfr. G. PACELLA, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *LLJ*, 2020, n. 6, p. 17 ss., in particolare sulla nozione euro-unitaria di *worker*.

⁽⁶⁹⁾ App. Brescia 11 aprile 2022, n. 128; ma, sugli effetti del recesso senza giusta causa, in un caso di contratto d'opera intellettuale, cfr. Cass. 24 novembre 2021, n. 36531.

⁽⁷⁰⁾ Si potrebbe sottolineare, per anticipare una delle possibili obiezioni a questa qualificazione, che non si tratterebbe, ad ogni modo, di una «condizione meramente potestativa», quindi nulla *ex art.* 1355 c.c., in quanto il rifiuto sarebbe ben ancorato a una «razionale valutazione di opportunità e convenienza» e ricorrono, in particolare nel caso del lavoro debole o economicamente dipendente,

Si deve sottolineare che questo diritto di rifiuto opera a condizione che l'organizzazione del lavoro sia («interamente o in gran parte») imprevedibile, presupposto oggettivo che, al di là delle innumerevoli riserve sulla tecnica legislativa, non sussiste di certo quando il collaboratore si obblighi a prestare il proprio lavoro coordinato entro fasce orarie e secondo modalità da lui stesso concordate con il committente a norma dell'art. 409 n. 3 c.p.c. o scelte. Mentre il problema si pone per le attività “a chiamata” (uso l'espressione in senso lato) o comunque tutte quelle ipotesi in cui il committente richieda una disponibilità alla proposta nell'ambito di contratti-quadro che, a mio avviso, ben possono assumere la forma di contratti di collaborazione coordinata con prestazione d'opera “intermittente”. La situazione più diffusa è quella, ben nota, dei *riders* formalmente autonomi – e salvo verificare le effettive modalità di esecuzione della prestazione – ma si può pensare a molti altri rapporti di consulenza così strutturati (si pensi ai contratti del sistemista o del programmatore esperto di sicurezza informatica il cui *service level agreement* preveda un intervento entro tempi certi in caso di rischi di intrusione di hacker o di blocchi di sistema). La norma rafforza, per i *riders* soggetti alle norme del capo V-*bis*, la previsione del co. 2 dell'art. 47-*quinquies*, d.lgs. n. 81/2015, ai sensi della quale «l'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate».

La norma disciplina anche specifici obblighi informativi a carico del datore o del committente quando, in conformità ai criteri del contratto collettivo, si stabilisca un numero di «ore minime retribuite» (co. 3, lett. *a* e *b*). Si tratta di un'ipotesi quasi sconosciuta al lavoro coordinato, non potendo, in assenza di un orario di lavoro, essere concordato un cosiddetto “minimo orario” e soprattutto sono estremamente rari i contratti collettivi che se ne occupano in questi termini ⁽⁷¹⁾. Né, d'altra parte, sembra possibile intendere il minimo orario come uno standard della prestazione di lavoro autonomo.

Ben più interessante, ai nostri fini, è il co. 4, che disciplina l'ipotesi della revoca dell'incarico o della prestazione di lavoro programmata senza un ragionevole preavviso. In tal caso si deve riconoscere al lavoratore (coordinato o subordinato che sia) «la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata».

La revoca improvvisa di un incarico assegnato in costanza di rapporto – quindi non un recesso – nel caso del lavoro autonomo coordinato, potrebbe configurare inadempimento e, di conseguenza, questa disposizione non farebbe altro che disciplinarne le conseguenze attraverso una forfetizzazione del danno. La somma *a forfait*, invero, potrebbe risultare sotto il profilo della quantificazione economica, meno vantaggiosa del rimedio civilistico del risarcimento. Al contempo sarà di più immediata ed effettiva “esigibilità”, sia perché talvolta la revoca dell'incarico non è agevolmente qualificabile come inadempimento, né è di facile identificazione il danno, sia in quanto nella disposizione in esame è esplicitato un incontestabile riferimento numerico fonte di certezza,

quei «fattori estrinseci, idonei a influire sulla determinazione della volontà» (Cass. 28 agosto 2014, n. 18239).

⁽⁷¹⁾ Cfr. CCNL Assocall 2018; sul CCNL Assocall-Ugl 22 luglio 2013, si veda il commento di Garofalo, DJSGE, 2016.

sia in quanto sarebbe difficile contestare in concreto singole, isolate, revoche a fini risarcitori, soprattutto quando, come spesso accade, è basso il valore economico della singola prestazione (si pensi ad alcuni lavoratori coordinati delle piattaforme digitali) o in ogni caso perché non si riesca a provare il danno subito.

Ad ogni buon conto, la norma, anche per ragioni di costituzionalità della previsione, non esclude che il lavoratore coordinato vanti, dimostri e ottenga il maggior danno, come nelle ipotesi in cui il abbia già rifiutato un'altra commessa e, inoltre, subisca la revoca improvvisa: il committente in questo caso può essere ritenuto responsabile sia con riferimento al danno emergente forfettizzato da questa disposizione, sia con riferimento al lucro cessante e potrebbe anche configurarsi, se ne ricorrono le condizioni, un danno da perdita di *chance*.

Fonte di dubbio è anche la “ragionevolezza” del preavviso, sinonimo di congruità, termini che implicano sempre un giudizio incentrato sulle peculiarità della fattispecie considerata e sui contenuti della prestazione. Si possono mutuare in modo ponderato i ragionamenti svolti dalla dottrina sul congruo preavviso di recesso del committente ai sensi dell'art. 3, co. 1, l. n. 81/2017.

10. Segue. La protezione contro il recesso e gli altri trattamenti pregiudizievoli

Ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 104 «sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto».

L'estensione di questa disposizione crea un più consistente argine alla tradizionale libertà di recesso del committente.

Il recesso dal contratto senza termine continua a obbligare la parte che recede unicamente al preavviso, dovuto ogniqualvolta il lavoro autonomo sia continuativo, in coerenza con la clausola di buona fede, in applicazione dell'art. 3, co. 1, l. n. 81/2017 (cfr. anche art. 1569 c.c.). Mentre l'apposizione di un termine, salvo che le parti non concordino espressamente il recesso *ante tempus*, comporta la necessità di una giusta causa. La disposizione in esame vieta, accanto agli atti estintivi e agli altri equiparati, i «trattamenti pregiudizievoli» (v. oltre).

Similmente a quanto fatto nell'art. 8 del d.lgs. 104 rispetto alla previsione dell'art. 2105 c.c., la disposizione in esame fa salve, ai commi 2 e 3, due disposizioni della disciplina dedicata al licenziamento individuale del prestatore di lavoro subordinato, l'art. 2 sulla forma del licenziamento e l'art. 5 sull'onere della prova. Occorre chiedersi, anche in questo caso, se l'applicabilità della norma alla diversa ipotesi delle collaborazioni autonome giustifichi una diretta estensione o una applicazione analogica della disciplina degli artt. 2 e 5, l. n. 604/1966. La risposta può essere, pure in questo caso negativa. Del resto, le norme sono fatte “salve” unitamente ai loro rispettivi campi – e contesti – di applicazione (art. 2, co. 4; e, in generale, art. 10, l. n. 604/1966).

Si può però dire che la disposizione comporti un avvicinamento sistematico, quando si ipotizzi il collegamento tra esercizio del diritto e la scelta unilaterale di estinguere il rapporto, tra licenziamento intimato dal datore e recesso del committente. La norma, infatti, obbliga tanto il primo quanto il secondo a fornire per iscritto, entro un tempo certo di sette giorni e in caso di richiesta del lavoratore, i motivi della scelta di

estromettere il lavoratore (secondo un meccanismo che ricorda nella formulazione l'art. 2, co. 2, l. n. 604/1966, prima della l. n. 92/2012). Motivi che il committente sarà tenuto a comunicare indipendentemente dal fondato sospetto di un violazione del divieto. Anche il recesso del committente deve essere, a richiesta, motivato; ciò, anche se il motivo sia, in questo caso, sotto il profilo formale, giuridicamente irrilevante. Sembra invero emergere, tra le pieghe del disposto legale, una forma particolare di rilevanza giuridica indiretta del motivo addotto dal committente, atteso che la sua inconsistenza in fatto potrebbe costituire uno degli elementi di prova del carattere “ritorsivo” del recesso ai sensi del primo co. della norma in esame.

Tuttavia, a differenza del caso del licenziamento, la mancata o incompleta o falsa indicazione dei motivi non sembra essere separatamente sanzionata, né può dirsi inefficace ai sensi dell'art. 2, l. 604 cit., il recesso, proprio in quanto non trova applicazione analogica la norma sulla forma del licenziamento. L'unica conseguenza per il committente che non assolva correttamente l'obbligo di indicare i motivi in risposta alla richiesta del proprio collaboratore sarà la maggiore difficoltà di dare la prova di cui è onerato (v. oltre).

L'avvicinamento dei regimi si apprezza, infatti, anche nel rovesciamento dell'onere della prova, essendo il datore o il committente, come accade nel caso del licenziamento ingiustificato *ex art. 5, l. 604/1966*, a dover provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili a quelli di cui al co. 1.

La norma, peraltro, non si applica solo al recesso (*ex art. 1373, co. 2 c.c. ss.*; eventualmente *ex art. 1725 c.c.*), ma anche a forme di estromissione più sottili, che è non è agevole osservare con le lenti delle categorie tradizionali. Il legislatore europeo forgia poi l'espressione, tutta da chiarire, «misure equivalenti al licenziamento» probabilmente al fine di sfuggire al problema dell'identificazione di un atto formale di recesso quale presupposto per la tutela; sembra, alla luce di tale formulazione ampia e di questa *ratio*, che si possano considerare anche comportamenti “escludenti” come la chiusura di un account con conseguente impossibilità di accedere a un indispensabile applicativo o la modifica di chiavi elettroniche d'accesso (cosiddette credenziali).

Potrebbe farsi rientrare in questa ipotesi anche la mancata *call* di un lavoratore coordinato “intermittente”. La chiamata (o, se si vuole, l'offerta di prestazione), anche se non dovuta, potrebbe essere considerata pur sempre oggetto di un'aspettativa suscettibile di tutela alla luce delle clausole di buona fede e correttezza (artt. 1175 e 1375 c.c.). Non chiamare mai un determinato lavoratore disponibile alla prestazione potrebbe anche corrispondere al modulo comportamentale dell'“abuso del diritto” – diritto di effettuare la chiamata formalmente nella disponibilità del committente – potenzialmente rilevante anche sotto l'ombrello dell'art. 14. Ciò, a condizione che la mancata *call* non sia normale esercizio dell'attività organizzativa, ma sia finalizzata a penalizzare il lavoratore che abbia esercitato uno dei diritti previsti dal d.lgs. n. 104 o dal d.lgs. n. 152 (quindi se abbia richiesto le informazioni dovute o abbia rifiutato la sottoscrizione di una clausola di esclusiva o, ancora, abbia rifiutato la prestazione richiesta, senza ragionevole preavviso e nell'ambito di un'organizzazione di lavoro imprevedibile ⁽⁷²⁾). Sussiste, del resto, uno strettissimo legame, ai sensi del co. 1 della

⁽⁷²⁾ Peraltro, nel caso del lavoro autonomo mediante piattaforme digitali, condotte dirette ad escludere il prestatore in occasione di un rifiuto della prestazione o a ridurre le sue occasioni di lavoro ricadono

norma in esame, tra l'esercizio di questi specifici diritti e la reazione del recesso o altra misura equivalente. L'esercizio di uno dei diritti in questione subentra nel fatto costitutivo del recesso illegittimo e la relativa questione deve, di conseguenza, essere introdotta in giudizio dal lavoratore che agisca ai sensi dell'art. 14 co. 1 e 3, d.lgs. n. 104/2022. L'inversione dell'onere della prova riguarda infatti il motivo addotto, ma presuppone la dimostrazione che vi sia stato il tentativo del lavoratore di esercitare il diritto negato.

Dacché la norma non esplicita le conseguenze della violazione del disposto in esame, si può ipotizzare, facendo ricorso dalle regole generali in materia di contratti e atti unilaterali, che il recesso in violazione di una norma inderogabile di legge sia nullo *ex* art. 1418, co. 1, c.c. ⁽⁷³⁾.

Tuttavia, la nullità del recesso del committente potrebbe comportare solamente gli effetti risarcitori ordinari, giammai il ripristino del rapporto ⁽⁷⁴⁾. Cosicché un collaboratore a termine che subisce un recesso nullo ai sensi della norma in esame – celato dietro un recesso per giusta causa o dietro un recesso libero se le parti abbiano concordato tale possibilità – avrà diritto al risarcimento del danno commisurato al compenso dovuto fino alla cessazione del rapporto; mentre il collaboratore a tempo indeterminato, fermi gli effetti del recesso e della risoluzione nei contratti ad esecuzione continuata o periodica (art. 1373, co. 2, c.c.; e art. 1458 c.c.) potrà domandare il risarcimento del danno liquidabile, verosimilmente, solo in via equitativa (art. 1226 c.c.). L'ineffettività della misura è, in entrambe le ipotesi, lampante.

Del resto, alla violazione del d.lgs. n. 152/1997, rilevata anche in seguito alla denuncia del lavoratore, consegue l'applicazione di una sanzione amministrativa (art. 19, co. 2,

pure nell'art. 47-*quinquies* del d.lgs. n. 81/2015 e, qualora ne ricorrano le condizioni, potrebbero configurare abuso di dipendenza economica ai sensi dell'art. 9 della l. n. 192/1998, applicabile al lavoro autonomo in forza dell'art. 3, comma 4, della l. n. 81/2017.

⁽⁷³⁾ Non si tratterebbe comunque di licenziamento "espressamente" nullo qualificazione questa che potrebbe rilevare ai fini dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, ma è del tutto indifferente nel nostro caso del lavoro coordinato. Non è escluso che questo recesso, quando costituisca manifestazione di una rappresaglia del committente contro l'esercizio di un diritto, possa essere qualificato come sottotipo del licenziamento "ritorsivo" o meglio intimato per motivo illecito determinante se ricorrano le condizioni dell'art. 1345 c.c. (cfr. art. 1418, secondo comma, c.c.). In caso di licenziamento del lavoratore subordinato, da queste differenti qualificazioni possono derivare differenti reazioni dell'ordinamento, a seconda di come si interpreti l'avverbio "espressamente" presente all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 23/2015 e relativamente a quel campo di applicazione. Ma si tratta, in ogni caso, di ipotesi che convergono, in via tendenziale e salvo voler valorizzare l'avverbio "espressamente", verso la reintegrazione di diritto speciale (art. 18, primo comma, l. n. 300/1970, o art. 2, d.lgs. n. 23/2015). Di contro, anche non sono previste conseguenze diverse derivanti dalla violazione nel campo di applicazione della collaborazione coordinata.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. App. Perugia 20 settembre 2019, n. 174, secondo la quale «il ripristino coattivo di una relazione lavorativa costituisce un'eccezione non estensibile al di fuori dei casi tassativamente previsti dalla legge. Se ciò è vero, vertendosi in tema di rapporto di lavoro autonomo, il vaglio di una domanda di risarcimento di danno cagionati da un recesso unilaterale va affrontato, in mancanza di disposizioni speciali, in base alle norme dettate al riguardo dal codice civile. In sostanza, la reintegrazione nel posto di lavoro è una tutela in forma specifica che l'ordinamento non riconosce mai ai lavoratori autonomi, ma solamente ai lavoratori subordinati e limitatamente ai casi tassativamente previsti dalla legge (cfr. per tutti artt. 3, l. n. 108/1990, e 18 Stat. lav.). L'assunto è pacifico e discende d'altronde, prima ancora che dal dato normativo, dalla natura stessa degli istituti, essendo inimmaginabile, se non ossimorico, che un rapporto fondato sull'autonomia e quindi sulla libertà di recesso, possa tollerare l'ordine autoritativo di prosecuzione che è prerogativa eccezionale tipica di alcuni casi del lavoro dipendente».

d.lgs. n. 276/2003), la cui efficacia deterrente è, in questo caso, sicuramente maggiore rispetto a quella che deriva dalle più blande conseguenze civilistiche. Alla sanzione amministrativa per violazione delle norme del d.lgs. n. 152 cit. si aggiunge anche la diversa sanzione (art. 41, co. 2, d.lgs. n. 198/2006), applicabile, salvo che il fatto non costituisca reato, quando, ai sensi dell'art. 13, d.lgs. n. 104/2022, il committente adotti «comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152». Si tratta di una disposizione di chiusura che consentirà di sanzionare ogni “reazione” illecita volta a colpire l'esercizio, nelle sedi consone, dei diritti contemplati da questi nuovi sistemi di tutela del lavoro coordinato.

Si potrebbe porre, infine, il problema dell'applicabilità del termine di decadenza, che generalmente consegue al recesso del committente dai rapporti di collaborazione coordinata ex art. 32, co. 3, lett. *b*, l. 183/2010 ⁽⁷⁵⁾, a fronte di un recesso *invalido* del committente, come quello in violazione dell'art. 14, d.lgs. n. 104/2022. Ebbene, nel rispetto del carattere eccezionale dell'istituto e interpretando con rigore il disposto, si potrebbe sostenere che, mentre l'impugnazione del licenziamento intimato dal datore di lavoro è dovuta «anche in tutti i casi di invalidità» ai sensi dell'art. 32, co. 2, della stessa l. n. 183/2010, il recesso nullo del committente non sembrerebbe essere gravato dal termine, in quanto il co. 3 dell'art. 32 dispone l'applicazione dell'art. 6, l. n. 604/1966, non anche delle altre norme sulla decadenza. Tuttavia, una volta estrapolati i termini decadenziali, per effetto del “collegato lavoro” (l. n. 183/2010), dal proprio contesto originario – e quindi al netto del pregresso dibattito sull'estensione dell'art. 6 ai licenziamenti nulli nel contesto regolativo del licenziamento individuale (l. n. 604/1966), dibattito che avrebbe indotto il legislatore a specificare l'applicabilità del termine in caso di invalidità – non si dovrebbe dubitare che l'espressione «recesso del committente», senza ulteriori specificazioni, includa pure l'ipotesi in cui l'atto sia nullo per violazione dell'art. 14 in esame.

Per quanto riguarda gli altri «trattamenti pregiudizievoli» vietati dall'art. 14, sempre limitatamente al caso del lavoro coordinato, si potrebbe rimarcare il collegamento con l'art. 3, co. 1, l. n. 81/2017, che vieta, oltre al recesso senza preavviso, la modifica unilaterale delle condizioni contrattuali o il pagamento ritardato dei compensi (e cfr. anche art. 2 della l. n. 81 citata, che dispone un rinvio al d.lgs. n. 231/2002 ⁽⁷⁶⁾). Si ragioni ancora sulle diverse possibili ipotesi di abuso della dipendenza economica (art. 3 co. 4, l. n. 81/2017, che rinvia all'art. 9, l. n. 192/1998) ⁽⁷⁷⁾. Questa indicazione flessibile comprende una vasta gamma di reazioni illecite: si pensi all'operatore di call center in modalità *outbound* ostacolato nella prenotazione della postazione o al consulente al quale non si concedano più, come previsto dal contratto o dall'uso, strumenti di lavoro essenziali o alla negazione dei rimborsi spese.

⁽⁷⁵⁾ F.M. PUTATURO DONATI, *Decadenza e posizione del lavoratore*, ESI, 2018, p. 238 ss.

⁽⁷⁶⁾ Cfr. D. GAROFALO, *La tutela del credito del lavoratore autonomo*, in *LDE*, 2021, n. 3, p. 1 ss.

⁽⁷⁷⁾ Si tratta di una disposizione applicata in casi assai limitati e, a quanto consta, in un solo caso con riferimento al lavoro autonomo: cfr. App. Bologna 15 dicembre 2020, con nota di M. BIASI, *Il corto raggio delle tutele “civilistiche” nel lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *DRI*, 2021, n. 2, p. 503 ss.

Notizie sugli autori*

Giada Benincasa	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Ilaria Bresciani	Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Sassari
Michele Calabria	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Luca Calcaterra	Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi Suor Orsola Benincasa di Napoli
Isabella Calia	Magistrato, Corte d'Appello di Bari – sezione Lavoro
Federica Capponi	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Maria P. Caputi Jambrenghi	Professoressa ordinaria di Diritto amministrativo, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Lilli Casano	Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università degli Studi dell'Insubria
Rosa Casillo	Professoressa associata di Diritto del lavoro, Università degli Studi Federico II di Napoli
Mario Cerbone	Professore associato di Diritto del lavoro, Università degli Studi del Sannio
Francesca Chietera	Avvocata specializzata in Diritto del lavoro e della sicurezza sociale
Marcello D'Aponte	Professore associato di Diritto del lavoro, Università degli Studi Federico II di Napoli
Emanuele Dagnino	Ricercatore di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

* Si segnala che le considerazioni contenute negli interventi dei funzionari e dirigenti della pubblica amministrazione sono frutto esclusivo del pensiero dei rispettivi Autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione alla quale essi appartengono.

Nicola Deleonardis	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Fabrizio Ferraro	Ricercatore di Diritto del lavoro, Università Sapienza di Roma
Valeria Fili	Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Udine
Carmela Garofalo	Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Domenico Garofalo	Professore ordinario di Diritto del lavoro
Stefano Iacobucci	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Ferrara
Ivan Ingravallo	Professore ordinario di Diritto internazionale, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Vincenzo Luciani	Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Salerno
Luca Mannarelli	Funzionario Inail Puglia
Francesca Marinelli	Professoressa associata di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Milano
Pamela Martino	Professoressa ordinaria di Diritto pubblico comparato, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Andrea Morone	Ricercatore di Diritto del lavoro, Università degli Studi dell'Insubria
Claudia Murena	Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Salerno
Francesca Nardelli	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Paolo Pardolesi	Professore ordinario di Diritto privato comparato, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Gianluca Picco	Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Udine
Giovanni Pigliararmi	Ricercatore di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Giovanna Pistore	Funzionaria Inail Veneto
Nicola Ruccia	Ricercatore di Diritto dell'Unione europea, Università degli Studi del Sannio

Angelica Riccardi	Professoressa associata di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Stefano Rossi	Ispettore del lavoro. Dottore di ricerca, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Lorenzo Scarano	Assegnista di ricerca, Università Politecnica delle Marche
Enrico Claudio Schiavone	Professore a contratto, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Federica Stamerra	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico
Paolo Stolfa	Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università Ca' Foscari di Venezia
Lisa Taschini	Dottore di ricerca in Diritto del lavoro e docente a contratto, Università degli Studi di Perugia
Vincenzo Maria Tedesco	Magistrato, Tribunale di Bari – sezione Lavoro
Michele Tiraboschi	Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Anna Trojsi	Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro, Università degli Studi Magna Grecia di Catanzaro

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma a metà del guado*, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma sbagliata*, 2012
3. M. Tiraboschi, *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times*, 2012
4. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2012*, 2012
5. AA.VV., *I programmi alla prova*, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, *Certificazione delle competenze*, 2013
7. L. Casano (a cura di), *La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?*, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, *Indice IPCA e contrattazione collettiva*, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, *In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine*, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale*, 2013
11. U. Buratti, *Proposte per un lavoro pubblico non burocratico*, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, *Il subappalto: un fenomeno globale*, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezzacapo, F. Schiavetti, *La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, 2013
14. F. Carinci, *Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi*, 2013
15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), *Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari "correttive": schede di sintesi*, 2013
16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero*, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), *I licenziamenti in Italia e Germania*, 2013
18. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2013*, 2013
19. L. Mella Méndez, *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo*, 2014
20. F. Carinci (a cura di), *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, 2014

21. M. Tiraboschi (a cura di), *Jobs Act – Le misure per favorire il rilancio dell’occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele*, 2014
22. M. Tiraboschi (a cura di), *Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese – Prime interpretazioni e valutazioni di sistema*, 2014
23. G. Gamberini (a cura di), *Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro*, 2014
24. U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi (a cura di), *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, 2014
25. M. Tiraboschi (a cura di), *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro*, 2014
26. F. Carinci (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, 2014
27. S. Varva (a cura di), *Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, 2014
28. R. Scolastici, *Scritti scelti di lavoro e relazioni industriali*, 2014
29. M. Tiraboschi (a cura di), *Catastrofi naturali, disastri tecnologici, lavoro e welfare*, 2014
30. F. Carinci, G. Zilio Grandi (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi – Atto I*, 2014
31. E. Massagli (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un’indagine ricostruttiva*, 2014
32. F. Carinci (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi – Atto II*, 2014
33. S. Stefanovichj, *La disabilità e la non autosufficienza nella contrattazione collettiva italiana, alla luce della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020*, 2014
34. AA.VV., *Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna*, 2014
35. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2014*, 2014
36. M. Tiraboschi (a cura di), *Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, 2015
37. F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, 2015
38. M. Soldera, *Dieci anni di staff leasing. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nell’esperienza concreta*, 2015
39. M. Tiraboschi, *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times*, 2015
40. F. Carinci (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014*, 2015
41. F. Carinci, *Il tramonto dello Statuto dei lavoratori*, 2015

42. U. Buratti, S. Caroli, E. Massagli (a cura di), *Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro*, in collaborazione con IRPET, 2015
43. U. Buratti, G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), *Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte*, 2015
44. D. Mosca, P. Tomassetti (a cura di), *La trasformazione del lavoro nei contratti aziendali*, 2015
45. M. Tiraboschi, *Prima lettura del decreto legislativo n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, 2015
46. F. Carinci, C. Cester (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015*, 2015
47. F. Nespoli, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), *Il Jobs Act dal progetto alla attuazione*, 2015
48. F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, 2015
49. Studio Legale Tributario D. Stevanato (a cura di), *Introduzione al processo tributario*, in collaborazione con ADAPT ANCL Padova e Regione Veneto, 2015
50. E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro*, 2016
51. S. Santagata (a cura di), *Lavoro e formazione in carcere*, 2016
52. A. Cassandro, G. Cazzola (a cura di), *Il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi in sintesi operativa*, 2016
53. M. Del Conte, S. Malandrini, M. Tiraboschi (a cura di), *Italia-Germania, una comparazione dei livelli di competitività industriale*, 2016
54. F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, 2016
55. G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), *Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte*, 2016
56. L. Casano, G. Imperatori, C. Tourres (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*, 2016
57. G. Polillo, *ROMA – reset. Una terapia contro il dissesto*, 2016
58. J.L. Gil y Gil (dir.), T. Ushakova (coord.), *Comercio y justicia social en un mundo globalizado*, 2016
59. F. Perciavalle, P. Tomassetti (a cura di), *Il premio di risultato nella contrattazione aziendale*, 2016
60. M. Sacconi, E. Massagli (a cura di), *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0*, 2016
61. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2016*, 2016
62. E. Dagnino, F. Nespoli, F. Seghezzi (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, 2017

63. G. Cazzola, D. Comegna, *Legge di bilancio 2017: i provvedimenti in materia di assistenza e previdenza*, 2017
64. S. Fernández Martínez, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro e malattie croniche*, 2017
65. E. Prodi, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), *Il piano Industria 4.0 un anno dopo*, 2017
66. E. Massagli (a cura di), *Dall'alternanza scuola-lavoro all'integrazione formativa*, 2017
67. G. Cazzola, *Storie di sindacalisti*, 2017
68. S. Bruzzone (a cura di), *Salute e persona: nella formazione, nel lavoro e nel welfare*, 2017
69. A. Corbo, F. D'Addio, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi (a cura di), *Tirocini extracurricolari: i primi recepimenti regionali delle linee guida del 25 maggio 2017*, 2017
70. AA.VV., *Un anno di Bollettino ADAPT*, 2017
71. E. Massagli, F. Nespoli, F. Seghezzi (a cura di), *Elezioni 2018: il lavoro nei programmi dei partiti*, 2018
72. V. Ferro, M. Menegotto, F. Seghezzi (a cura di), *Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione. Prima analisi in vista del c.d. decreto dignità*, 2018
73. M. Menegotto, F. Seghezzi, S. Spattini (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge n. 87/2018 (c.d. decreto dignità)*, 2018
74. A. Rosafalco, *Politiche migratorie e diritto del lavoro*, 2018
75. S. Fernández Martínez, *La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica*, 2018
76. M. Menegotto, P. Rausei, P. Tomassetti (a cura di), *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, 2018
77. AA.VV., *Un anno di Bollettino ADAPT – 2018*, 2019
78. L. Casano, E. Massagli, E. Prodi, F. Seghezzi, M. Tiraboschi, *Una alleanza tra mondo della ricerca e imprese per l'occupazione dei giovani Per una via italiana al modello Fraunhofer Gesellschaft*, 2019
79. M. Marocco, S. Spattini (a cura di), *Diritto al lavoro, contrasto alla povertà, politica attiva, inclusione sociale: le tante (troppe?) funzioni del reddito di cittadinanza all'italiana. Primo commento al d.l. n. 4/2019*, 2019
80. A. Cezza, *Management by Objectives e relazioni industriali: dalla teoria al caso Ducati Motor Holding S.p.A.*, 2019
81. S. Negri, *Lavorare in un parco di divertimento: relazioni con gli ospiti, legami sociali e standardizzazione*, 2019
82. P. Manzella, *The Words of (Italian) Labour Law*, 2019
83. AA.VV., *Un anno di Bollettino ADAPT – 2019*, 2019

84. G.L. Macrì, *La istituzione della figura del navigator a supporto dell'attuazione del reddito di cittadinanza*, 2020
85. G. Mieli, A.D. Mieli, *Il rapporto di lavoro bancario. Cento anni di contrattazione*, 2020
86. C. Natullo, *Human Resources Management challenges. An international comparative study of Charitable Organisations*, 2020
87. D. Porcheddu, *Il dibattito sul salario minimo legale in prospettiva italiana ed europea*, 2020
88. V. Cangemi, *L'infortunio sul lavoro. Persona, tecnologie, tutele*, 2020
89. AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale - Volume I - V. Filì (a cura di), Covid-19 e rapporto di lavoro*, 2020
90. AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale - Volume II - D. Garofalo (a cura di), Covid-19 e sostegno alle imprese e alle pubbliche amministrazioni*, 2020
91. AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale - Volume III - D. Garofalo (a cura di), Covid-19 e sostegno al reddito*, 2020
92. AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale - Volume IV - M. Tiraboschi, F. Seghezzi (a cura di), Scuola, università e formazione a distanza*, 2020
93. AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale - Volume V - M. Tiraboschi, F. Seghezzi (a cura di), Le sfide per le relazioni industriali*, 2020
94. E. Erario Boccafurni, *L'attività della Commissione di garanzia nel contemperamento "dinamico" tra diritti e governo del conflitto collettivo*, 2021
95. V. Filì (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*, 2022

SOCI ADAPT

Adecco Group	Confprofessioni	IAL FVG
ANCL Nazionale	Coopfond- Legacoop nazionale	Ifoa
ANCL Veneto	Cremonini	IHI Charging Systems International
Aninsei	Danone Company	Inail
ANPIT	Day Ristoservice	LavoroPiù
Assindustria Veneto-centro	Edenred Italia	Manageritalia
Assoimprenditori Alto Adige	Elettra Sincrotone Trieste	Manpower
Assolavoro	Enel	Manutencoop
Assolombarda	Esselunga	Marchesini Group
ASSTRA	Farindustria	MCL
Baker Hughes	Federalberghi	Mercer
Brembo	Federdistribuzione	Nexi Payments
Cisl	FederlegnoArredo	Randstad Italia
COESIA	Federmanager	Scuola Centrale Formazione
Coldiretti	Federmeccanica	SNFIA
Confartigianato	Femca-Cisl	Synergie Italia
Confcommercio	Fim-Cisl	Ugl
Confcooperative	Fincantieri	Uiltec
Confetra	Fipe	Umana
Confimi Industria	Fisascat	Unindustria Reggio Emilia
Confindustria Belluno Dolomiti	Fondazione Fai-Cisl	WEC
Confindustria Bergamo	Gi Group	W. Training
Confindustria Cuneo	Heineken	

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

