

ISSN 0025-4959

**Massimario di**  
**GIURISPRUDENZA**  
**DEL LAVORO**

*Numero straordinario*

*diretto da*  
**Roberto Pessi**  
**Giampiero Proia**  
**Antonio Vallebona**



**G. Giappichelli Editore**

**Massimario di**  
**GIURISPRUDENZA**  
**DEL LAVORO**

*diretto da*

Roberto Pessi, Giampiero Proia, Antonio Vallebona

---

*Numero straordinario*

*Comitato di direzione:*

Francesco Basenghi - Carlo Cester - Maurizio Cinelli - Riccardo Chieppa - Giuseppe De Luca - Raffaele De Luca Tamajo - Riccardo Del Punta - Fernando Elorza Guerrero - Fabrizio Fabbri - Giuseppe Ferraro - Alessandro Garilli - Mariella Magnani - Giorgio Mannacio - Arturo Maresca - Franz Marhold - Michel Martone - Oronzo Mazzotta - Franco Modugno - Giuseppe Pellacani - Mattia Persiani - Giulio Prosperetti - Pietro Rescigno - Maurizio Ricci - Pasquale Sandulli - Francesco Santoni - Giuseppe Santoro - Passarelli - Renato Scognamiglio - Adriana Topo - Salvatore Trifirò - Carlo Zoli.

*Comitato dei revisori per la valutazione scientifica:*

Edoardo Ales - Luigi Angiello - Emilio Balletti - Alessandro Bellavista - Stefano Bellomo - Novella Bettini - Fulvio Bianchi D'Urso - Clara Enrico - Luigi Fiorillo - Domenico Garofalo - Edoardo Ghera - Pietro Lambertucci - Stefano Liebman - Pietro Magno - Sandro Mainardi - Marco Marazza - Maria Giovanna Mattarolo - Luigi Menghini - Angelo Pandolfo - Marco Papaleoni - Marcello Pedrazzoli - Giuseppe Pellacani - Giancarlo Perone - Adalberto Perulli - Iolanda Piccinini - Antonio Pileggi - Carlo Pisani - Alberto Pizzoferrato - Carmelo Romeo - Adriana Topo - Paolo Tosi - Maria Josè Vaccaro.

*I contributi pubblicati sulla rivista sono sottoposti, in forma anonima, alla valutazione da parte del Comitato dei revisori.*

*Direttore responsabile:*

Giampiero Proia

*Comitato di redazione:*

Anna Maria Battisti, Raffaele Fabozzi, Antonio Leonardo Fraioli, Gabriele Franza, Marco Gambacciani, Pietro Pozzaglia, Giuseppe Sigillò Massara.

**Massimario di**  
**GIURISPRUDENZA**  
**DEL LAVORO**

---

*Numero straordinario*



G. Giappichelli Editore

MASSIMARIO DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

Trimestrale - Iscrizione al R.O.C. n. 25223

Registrazione al Tribunale di Avezzano 1° febbraio 1995, n. 119

G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100

<http://www.giappichelli.it>

ISSN 0025-4959

Publicato on-line nel mese di maggio 2020

presso la G. Giappichelli Editore – Torino

# Indice

---

*pag.*

## Saggi

|  |     |
|--|-----|
| PASQUALINO ALBI, <i>Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è</i>   | 11  |
| EDOARDO ALES, <i>In favore dell'etero-organizzazione come "concetto" autonomo: timeo danos et remedia ferentes</i>   | 19  |
| G. MAURIZIO BALLISTRERI, <i>Nuove frontiere tra subordinazione e autonomia come indicato dalla Cassazione con la sentenza n. 1663/2020</i>                           | 25  |
| PAOLA BELLOCCHI, <i>Chi governa le collaborazioni organizzate dal committente?</i>   | 35  |
| MARIA NOVELLA BETTINI E GENNARO ILIAS VIGLIOTTI, <i>La Cassazione sul lavoro dei riders: una "terra di mezzo" in cerca di maggiori tutele</i>                        | 45  |
| MAURIZIO CINELLI E PIERGIORGIO PARISELLA, <i>"Ciclofattorini" e previdenza sociale dopo la legge n. 128/2019: riflessioni alla luce della recente giurisprudenza</i> | 57  |
| SILVIA CIUCCIOVINO E LUISA MONTEROSSO, <i>Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della suprema corte</i>  | 65  |
| VINCENZO FERRANTE, <i>Alienità dell'organizzazione produttiva e lavoro subordinato. A margine della questione dei ciclo-fattorini</i>                                | 77  |
| LUIGI FIORILLO, <i>Le collaborazioni organizzate dal committente: la Corte di Cassazione mette un punto (quasi) fermo</i>  | 95  |
| ENRICO GRAGNOLI, <i>L'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 e gli indicatori della subordinazione non codificati</i>   | 113 |
| ANDREA LASSANDARI, <i>La Corte di Cassazione sui riders e l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015</i>  | 123 |
| ARTURO MARESCA, <i>Coordinazione, organizzazione e disciplina delle collaborazioni continuative</i>  | 133 |
| Saggi  | 5   |

|   |     |
|---|-----|
| MARCO MOCELLA, <i>Riders e lavoro in piattaforma: un problema (ir)risolto?</i>  | 143 |
| PASQUALE PASSALACQUA, <i>Spunti dalla sentenza della Cassazione sui ciclofattorini di Foodora</i>   | 151 |
| ADALBERTO PERULLI, <i>La Cassazione sul caso Foodora</i>  | 161 |
| ROBERTO PESSI E ANTONIO DIMITRI ZUMBO, <i>Collaborazioni organizzate e tipi contrattuali: tra conferme ricostruttive e nuove problematiche interpretative</i>   | 173 |
| CARLO PISANI, <i>Le leggi “mal fatte” sulle collaborazioni e la Cassazione: aumenta l’incertezza sull’ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato</i>  | 187 |
| GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI, <i>Ancora su eterodirezione, etero-organizzazione, su coloro che operano mediante piattaforme digitali, i riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione n. 1663/2020</i>                                 | 203 |
| ROSARIO SANTUCCI, <i>Notazioni metodologiche sulla qualificazione giuridica del lavoro con le “piattaforme digitali”</i>  | 219 |
| GIUSEPPE SIGILLÒ MASSARA, <i>Lavoratori “etero-diretti dalle piattaforme”:</i><br><i>la pragmatica a-qualificazione della Cassazione</i>  | 225 |
| ALBERTO TAMPIERI, <i>Le tutele per i riders: soluzioni italiane e straniere a confronto</i>   | 237 |
| ADRIANA TOPO, <i>Il ruolo dell’auto-organizzazione del lavoratore nel programma negoziale e la qualificazione del rapporto di lavoro: riflessioni per la verifica di un paradigma alternativo ai fini della qualificazione del rapporto</i> | 247 |
| ANTONIO VALLEBONA, <i>Collaborazioni organizzate dal committente</i>  | 255 |
| LUCIA VENDITTI, <i>L’etero-organizzazione dei riders secondo la Corte di Cassazione: una prima presa di posizione</i>   | 257 |
| LORENZO ZOPPOLI, <i>I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020</i>   | 265 |

# Contents

---

*pag.*

## Essays

|  |     |
|--|-----|
| PASQUALINO ALBI, <i>The qualification of the employment relationship of Foodora's riders and the applicable discipline: without a regulatory order</i> | 11  |
| EDOARDO ALES, <i>In support of hetero-organization as autonomous notion: timeo danos et remedia ferentes</i>   | 19  |
| G. MAURIZIO BALLISTRERI, <i>New frontiers between subordination and autonomy as indicated by the Supreme Court with the sentence n. 1663/2020</i>      | 25  |
| PAOLA BELLOCCHI, <i>Who governs employers-organised work?</i>  | 35  |
| MARIA NOVELLA BETTINI E GENNARO ILIAS VIGLIOTTI, <i>The Cassation on the riders' job: a "middle earth" in search of larger protections</i>             | 45  |
| MAURIZIO CINELLI E PIERGIORGIO PARISELLA, <i>"Ciclofattorini" and social security after the law n. 128/2019: thoughts about recent case law</i>        | 57  |
| SILVIA CIUCCIOVINO E LUISA MONTEROSSO, <i>The hetero-organized collaborations to examination by Supreme Court</i>                                      | 65  |
| VINCENZO FERRANTE, <i>Alienity of the production organization and subordinate work. In the margin of the question of "ciclo-fattorini"</i>             | 77  |
| LUIGI FIORILLO, <i>Collaborations organized by the client: the Court of Cassation (almost) puts a stop</i>   | 95  |
| ENRICO GRAGNOLI, <i>Art. n. 2, legislative decree n. 81/2015 and the not codified indices of salaried employment</i>                                   | 113 |
| ANDREA LASSANDARI, <i>The Court of Cassation on riders and art. 2, d.lgs. n. 81/2015</i>   | 123 |
| ARTURO MARESCA, <i>Coordination, organization and regulation of continuous collaborations</i>  | 133 |



|  |     |
|--|-----|
| MARCO MOCELLA, <i>Riders and platform work: a (ir)solved problem</i>   | 143 |
| PASQUALE PASSALACQUA, <i>Points from the judgment of the Cassation on foodora's riders</i>   | 151 |
| ADALBERTO PERULLI, <i>The Court of Cassation on Foodora case law</i>   | 161 |
| ROBERTO PESSI E ANTONIO DIMITRI ZUMBO, <i>Organized collaborations and contractual types: be-tween reconstructive confirmations and new interpretative problems</i>  | 173 |
| CARLO PISANI, <i>“Poorly done” laws on collaborations and Court of Cassation: increases uncertainty about the scope of the subordinate work discipline</i>   | 187 |
| GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI, <i>Still on heterodirection, heter-organization, on those who operate via digital platforms, the riders and the reasonable balance of the Cassation n. 1663/2020</i>  | 203 |
| ROSARIO SANTUCCI, <i>Methodological notes on the legal qualification of the work with “digital platforms”</i>  | 219 |
| GIUSEPPE SIGILLÒ MASSARA, <i>Hetero-directed workers by platforms: the pragmatic a-qualification by the Court of Cassation</i>   | 225 |
| ALBERTO TAMPIERI, <i>The protections for the “riders”: a comparison between italian and foreign solutions</i>  | 237 |
| ADRIANA TOPO, <i>The role of the worker's self-organization in the negotiation program and the qualification of the work relationship: reflections for the verification of an alternative paradigm for the purpose of the report qualification</i> | 247 |
| ANTONIO VALLEBONA, <i>Collaborations organized by the client</i>   | 255 |
| LUCIA VENDITTI, <i>The hetero-organization of riders according to the Supreme Court: a first ruling</i>  | 257 |
| LORENZO ZOPPOLI, <i>The delivery workers between types and consequences: after the first judgement of the Corte di Cassazione</i>  | 265 |

## COORDINAZIONE, ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DELLE COLLABORAZIONI CONTINUATIVE

### COORDINATION, ORGANIZATION AND REGULATION OF CONTINUOUS COLLABORATIONS

di *Arturo Maresca* \*

---

---

**ABSTRACT:**

Il tema trattato è quello delle collaborazioni autonome continuative distinguendo quelle coordinate da quelle etero-organizzate in base al fatto che nelle prime il coordinamento è oggetto di un accordo tra il collaboratore ed il committente, mentre nelle seconde è quest'ultimo che organizza la prestazione lavorativa del collaboratore. Si distingue, poi, l'etero-organizzazione dalla subordinazione, anche da quella c.d. attenuata. In ultimo si formula un'ipotesi di disciplina applicabile alle collaborazioni etero-organizzate, utilizzando un criterio che seleziona, all'interno della complessiva disciplina del lavoro subordinato, quella parti di essa che sono incompatibili con una collaborazione continuativa che resta saldamente autonoma.

**Parole chiave:** *Rider* – Corte di Cassazione – lavoro subordinato – lavoro autonomo.

*The contribution deals with continuous autonomous collaborations: coordinated collaborations are distinguished from hetero-organized ones, based on the fact that in the former, coordination is the subject of an agreement between collaborator and employing party, while in the latter, it is the employing party that organizes the collaborator's work performance. Furthermore, hetero-organization is distinguished from subordination, including so-called attenuated subordination. Finally, a hypothesis of discipline applicable to hetero-organized collaborations is formulated, using a criterion that selects, within the overall discipline of subordinate work, those parts that are incompatible with a continuous collaboration that remains firmly autonomous.*

**Keywords:** *Rider* – Court of Cassation – subordinate work – self-employment.

---

---

---

\* Professore ordinario di Diritto del lavoro – Università degli Studi di Roma “La Sapienza”.

1. – In questi ultimi cinque anni le collaborazioni autonome continuative sono state oggetto di ripetuti interventi del legislatore dall’art. 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, all’art. 1 ss., legge 22 maggio, 2017, n. 81, infine all’art. 1, comma 1, lett. a), nn. 1 e 2, decreto legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito con legge 2 novembre 2019, n. 128, a cui si è aggiunta la Cassazione con l’importante sentenza 24 gennaio 2020, n. 1663.

Senza indugiare in valutazioni sulla formulazione delle norme di volta in volta dettate dal legislatore<sup>1</sup>, ma tentando di cogliere l’esito finale di tali interventi (almeno a legislazione vigente) si può dire che essi hanno realizzato un ulteriore avanzamento di un percorso che muove da lontano, dal 1959<sup>2</sup>, ed è proseguito con diverse tappe (significative quelle degli anni 1973, 1996, 2003), con l’obiettivo di apprestare una tutela per i collaboratori autonomi continuativi in applicazione dell’art. 35 Cost.

Tutele che, in un primo (lungo) tempo, si sono mantenute sostanzialmente uniformi assumendo a comun denominatore di riferimento la coordinazione del collaboratore (seppur variamente articolata), mentre, nell’ultimo quinquennio, si sono diversificate. Diversificazione che, peraltro, costituisce uno degli aspetti salienti della più recente legislazione, per un verso, e, per un altro, la fonte dei problemi che oggi abbiamo di fronte.

L’estensione di queste tutele è andata di pari passo con le limitazioni a cui il legislatore ha ritenuto possibile (meglio, consentito) sottoporre la prestazione resa dal collaboratore autonomo senza che, per questo, fosse assoggettato a quel «vincolo di subordinazione nei confronti del committente» che, secondo il dettato dell’art. 2222 c.c., segna il confine invalicabile del lavoro autonomo.

La tecnica usata dal legislatore per l’individuazione di tali limitazioni – e quindi della fattispecie (non di un nuovo tipo contrattuale) necessaria per definire l’ambito della disciplina applicabile – ha attinto ad elementi (il coordinamento, l’organizzazione) propri dell’elaborazione giuslavoristica della subordinazione.

L’unica deviazione a questa impostazione è stata quella operata dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 che, nel tentativo di arginare le collaborazioni elusive delle tutele dovute al lavoratore dipendente, ha inutilmente utilizzato il limite legale del progetto (ed originariamente, anche del programma di lavoro o di una fase di esso) al quale la collaborazione doveva essere ricondotta.

Un’operazione diacronica quella dell’ultimo quinquennio che ha portato il legi-

---

<sup>1</sup> Per le quali v. per tutti M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in *LEU*, 2020, n. 1, che in questo contesto evoca anche le valutazioni espresse a suo tempo con riferimento allo Statuto dei lavoratori (sul quale è d’obbligo ricordare il pensiero di G. GIUGNI, *I tecnici del diritto e la legge “mal-fatta”*, in *PD*, 1979, p. 479).

<sup>2</sup> Anche se, com’è noto, la finalità della legge 14 luglio 1959, n. 741 era quella di estendere *erga omnes* l’efficacia dei contratti collettivi di diritto comune e non già quella di apprestare direttamente una tutela dei «*rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d’opera continuativa e coordinata*» (art. 1, comma 2).

slatore a trapiantare nel lavoro autonomo continuativo alcune tutele del lavoro subordinato, utilizzando per la loro diversificazione tecniche non dissimili da quelle che consentono, ad esempio, di differenziare la disciplina del rapporto di lavoro dei dirigenti da quella degli altri dipendenti.

Il legislatore ha così operato una scelta di politica del diritto chiara nell'indirizzo opzionato, meno negli esiti applicativi.

Infatti il legislatore avrebbe potuto ampliare la nozione di subordinazione (ricorrendo, ad esempio, alla *doppia alienità*) per ricomprendere al suo interno le collaborazioni organizzate dal committente. Invece ha fatto la scelta opposta, riconducendo queste collaborazioni nell'ambito del lavoro autonomo; una scelta riaffermata in modo inequivocabile nell'ultimo intervento del 2019 – a fronte dei dubbi emersi in proposito<sup>3</sup> –, precisando che tali collaborazioni sono (anche) quelle «*prevalentemente personali*», con una formula volutamente evocativa dell'art. 2222 c.c. ed inconciliabile con l'art. 2094.

È pur vero, però, che le conseguenze di questa scelta in ordine alla disciplina applicabile alle collaborazioni organizzate dal committente non sono state oggetto di un chiarimento altrettanto esplicito, ma quando nel prosieguo si approfondirà questo punto, non si potrà fare a meno di tener conto che il legislatore ha voluto che queste collaborazioni, ancorché etero-organizzate, rimanessero nel campo del lavoro autonomo.

Una volontà che risulterebbe contraddetta se si uniformasse pedissequamente la loro disciplina a quella del lavoro subordinato, capovolgendo negli effetti la scelta operata dal legislatore in ordine alla loro natura autonoma.

2. – Sono molti i temi sollevati dalla modulazione delle tutele in base all'intensità dei vincoli che connotano l'esecuzione dell'attività del lavoratore autonomo, distinguendo tra il contratto d'opera (art. 2222 c.c.), le collaborazioni coordinate (art. 409, n. 3, c.p.c.), il lavoro autonomo tramite piattaforme (art. 47 *bis*, d.lgs. n. 81/2015) e le collaborazioni etero-organizzate (art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015).

Uno dei problemi più complessi riguarda la distinzione tra le collaborazioni etero-organizzate (co.co.eo.) e quelle coordinate (co.co.co.), tema di non poco momento anche per la marcata differenza delle discipline applicabili nelle due ipotesi.

Nelle prime è il committente ad organizzare le «*modalità di esecuzione*» delle «*prestazioni di lavoro*» «*prevalentemente personali*» e «*continuative*» rese dal collaboratore.

Le seconde, pur essendo anch'esse continuative e prevalentemente personali, hanno ad oggetto «*una prestazione di opera*» (non già «*prestazioni di lavoro*») realizzata «*nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti*», anche se al di fuori di tale accordo «*il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa*», senza, quindi, che il committente possa interferire su di essa.

---

<sup>3</sup> Sui quali v., da ultimo, O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, n. 1, p. 3.

È di tutta evidenza che la differenza sostanziale tra i due tipi di collaborazione consiste nell'accordo tra le parti che predetermina e circoscrive le modalità del coordinamento nelle co.co.co., mentre nelle co.co.eo. è il committente ad organizzare le modalità di esecuzione della prestazione del collaboratore.

Una differenza determinate per riscontrare la sussistenza dell'una o dell'altra collaborazione che, come si è detto, restano accomunate dalla continuità propria di ogni contratto di durata.

Infatti sebbene il patto avente ad oggetto le modalità del coordinamento non deve necessariamente avere forma scritta non prevista dalla legge (né *ad substantiam* né *ad probationem*), la dimostrazione della sussistenza di tale patto sarà essenziale per la qualificazione della collaborazione, come coordinata.

È ovvio che tale qualificazione riguarderà non solo il momento genetico del contratto, ma andrà riscontrata anche in relazione allo svolgimento dell'attività del collaboratore in conformità (o meno) a quanto previsto dal patto.

Infatti eventuali scostamenti rispetto alle modalità concordate tra collaboratore e committente assumeranno una significativa valenza potendo essere ricondotte a tre ipotesi diverse: a) un patto modificativo delle modalità inizialmente concordate tra le parti; b) comportamenti del collaboratore con i quali, secondo quanto previsto dall'art. 409, n. 3, c.p.c., egli «*organizza autonomamente l'attività lavorativa*», nel rispetto di quanto convenuto nel patto e negli spazi non regolati da esso; c) condotte non riconducibili all'iniziativa del collaboratore, ma indotte/sollecitate/imposte dal committente che, di fatto, ha assunto l'organizzazione della prestazione del collaboratore<sup>4</sup>.

È evidente che le due prime ipotesi confermano la sussistenza di una co.co.co. correttamente gestita, invece la terza rivela l'esistenza di una co.co.eo. con il conseguente mutamento della disciplina ad essa applicabile.

La funzione che assolve il patto nelle co.co.co., consente anche di precisare che il suo oggetto non potrà risolversi nel conferimento al committente dell'organizzazione della collaborazione nei termini previsti dall'art. 2, comma 1, se così fosse infatti verrebbe meno la funzione discretiva del patto e la possibilità del collaboratore di organizzare «*autonomamente l'attività lavorativa*» prevista dall'art. 409, n. 3 c.p.c.

---

<sup>4</sup>In senso critico v. M. PERSIANI, *op. cit.*, che contesta in radice la stessa possibilità che il legislatore attribuisca rilievo al patto sulle modalità del coordinamento, affermando: «*prevedere che si ha collaborazione coordinata soltanto quando le "modalità di coordinamento" sono "stabilite di comune accordo tra le parti" è un non senso e, al tempo stesso, una contraddizione. Un non senso perché lo stesso concetto di coordinamento presuppone che ci sia un coordinante e un coordinato e, cioè, una situazione radicalmente diversa da quella in cui le modalità del coordinamento sono definite consensualmente e, quindi, già nella fase di stipulazione del contratto e prima ancora che le obbligazioni che ne derivano iniziano ad essere eseguite. Contraddittoria perché, se le "modalità di coordinamento" fossero "stabilite di comune accordo tra le parti", allora non si comprenderebbe come sia possibile che il "collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa" posto che quell'"autonomia" o esclude ogni "coordinamento" ovvero riconduce la fattispecie in quella del lavoro autonomo (art. 2222 Cod. Civ.)*».

3. – Non meno complesso è il tema di come l'organizzazione delle «prestazioni di lavoro» rese dal collaboratore – che il legislatore pone in capo al committente – si distingua dalla situazione giuridica in cui versa il lavoratore quando esegue in forma subordinata la prestazione contrattualmente dovuta al datore di lavoro.

Un'indagine da effettuare in questa sede in modo essenziale e circoscritto, cioè dando per scontato tutto ciò che può avvenire prima del momento in cui si dispiega l'organizzazione della collaborazione ex art. 2, comma 1 ed è riconosciuto compatibile con il lavoro autonomo (le istruzioni, le indicazioni inerenti al risultato atteso, le direttive generiche, ecc.).

La distinzione tra la posizione giuridica del lavoratore subordinato e quella del collaboratore etero-organizzato potrebbe, almeno in prima battuta, avvenire *per differenza*, evidenziando che mentre il dipendente è assoggettato al potere direttivo, di conformazione, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, invece il committente si deve limitare ad organizzare le “prestazioni di lavoro” del collaboratore, senza incidere più di tanto su di essa.

Né tale distinzione, seppur meramente descrittiva, può fondatamente essere contestata, ritenendo che il potere organizzativo e quello direttivo costituiscano un *unicum* indistinguibile, come se le sistemazioni concettuali della dottrina e della giurisprudenza preesistenti alla norma oggi vigente costituissero per il legislatore un impedimento a realizzare un nuovo assetto, attribuendo alle determinazioni organizzative del committente una valenza funzionale a differenziare le tutele all'interno delle collaborazioni continuative e personali che, un tempo, erano tutte accomunate nella coordinazione.

L'interprete deve, invece, misurarsi con il difficile compito di identificare i tratti identitari della etero-organizzazione non *in rerum natura*, ma con riferimento al dato positivo dell'art. 2, comma 1, cercando di individuare il sottile confine che la divide e distingue dal potere direttivo, pur avendo entrambi ad oggetto le “modalità di esecuzione” delle “prestazioni di lavoro”.

Alla considerazione già accennata che l'etero-organizzazione non comprende, quanto meno, il potere di conformazione, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, si può forse aggiungere che essa interagisce dall'esterno sulle prestazioni di lavoro rese dal collaboratore.

Nel senso che, per tutta la durata del contratto, l'adempimento del collaboratore si realizza adeguando la propria prestazione alle mutevoli esigenze dell'organizzazione del committente inizialmente apprestata, ma anche successivamente modificata dallo stesso committente<sup>5</sup>. Ma l'interesse del committente ad organizzare le prestazioni del collaboratore, non può spingersi però fino a porre il collaboratore in una posizione di dipendenza gerarchica (art. 2086, comma 1, c.c.) ben più pervasiva e stringente come quella che si realizza per il tramite delle direttive impartite dal datore di lavoro per l'esecuzione della prestazione contrattualmente dovuta dal dipendente.

---

<sup>5</sup> E dal 2019 ciò avviene non più soltanto (*rectius*: “anche”) con riferimento al tempo ed al luogo, ma a tratto generale.

Si può, forse, dire che il potere direttivo agisce direttamente sulla persona del lavoratore determinando quella condizione di soggezione piena che è propria della subordinazione. Mentre nelle co.co.eo. il collaboratore ha un maggior ambito di libertà che trova il limite oggettivo nell'organizzazione del committente con l'effetto di indurre il collaboratore ad eseguire una prestazione ad essa funzionale.

Quindi le modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative del collaboratore non sono scandite dalle direttive (puntuali o generali) del committente, ma indotte dall'organizzazione predisposta da quest'ultimo e dall'inserimento del collaboratore all'interno di essa. Senza, però, che ciò possa comportare anche una modifica del contenuto della prestazione contrattualmente convenuta, poiché la titolarità di un potere di conformazione in senso stretto (*ius variandi*) avrebbe dovuto essere sancita espressamente dal legislatore.

Quanto appena detto deve essere ulteriormente precisato con riferimento alla subordinazione c.d. attenuata che, com'è noto, viene rilevata in base a criteri sussidiari o indici sintomatici tra i quali si annovera anche il potere organizzativo.

Si tratta, quindi, di capire se e come su questo assetto consolidato interferisca la scelta del legislatore di considerare l'organizzazione alla stregua di un connotato determinante delle collaborazioni autonome disciplinate dall'art. 2, comma 1.

L'argomentazione più solida sulla quale si fonda la risposta affermativa a questa domanda si può rinvenire nelle modalità di utilizzazione dei criteri sussidiari o indici sintomatici della subordinazione ciascuno dei quali, preso autonomamente, non sarebbe sufficiente a qualificare come subordinato un rapporto di lavoro, ma nel loro insieme, cioè nel concorso di essi, consentono invece di acclarare la natura subordinata della prestazione lavorativa oggetto della controversia.

In estrema sintesi si può dire su questo specifico punto che per l'applicabilità dell'art. 2, comma 1 (e, quindi, del comma 2) è determinante che il collaboratore sia organizzato dal committente; mentre l'esercizio del potere direttivo, di conformazione, di controllo e disciplinare identificano la subordinazione in senso stretto; infine l'assoggettamento del lavoratore all'organizzazione datoriale quando si realizza nel concorso con gli altri criteri sussidiari o indici sintomatici della subordinazione, consente di individuare le situazioni di subordinazione *attenuata*.

4. – Infine si deve capire il significato da attribuire all'affermazione del legislatore (tanto perentoria, quanto volutamente indefinita, e non specificata nel 2019) che alle co.co.eo. «*si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato*».

Al riguardo appare possibile muovere dalla distinzione tra le fonti della disciplina da applicare: quella collettiva e quella legale.

Per quanto concerne la prima, la domanda è se ai collaboratori etero-organizzati debba essere applicato (anche) il contratto collettivo (nazionale e/o aziendale) con il quale il committente regola i rapporti di lavoro del personale dipendente.

A questa domanda sembra possa darsi una risposta negativa per due ordini di motivazioni.

Una attiene alle ragioni ostative, sul piano generale, all'estensione dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo a rapporti di lavoro diversi da quelli considerati dalle parti stipulanti nell'esercizio di quella rappresentanza che le legittima a comporre e regolare gli interessi collettivi di cui sono portatrici. Non sembra, in altre parole, praticabile un'alterazione dell'ambito applicativo fissato dallo stesso contratto collettivo perché ciò comporterebbe un'indebita ingerenza nelle prerogative delle parti stipulanti e, per di più, realizzerebbe un'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo per i soli collaboratori etero-organizzati.

Né queste obiezioni possono ritenersi superate dalla laconica affermazione del legislatore in ordine all'applicazione della «*disciplina del rapporto di lavoro subordinato*».

Sarebbe stata, almeno, necessaria – ed è questa la seconda osservazione – un'espressa disposizione del legislatore, come quella dell'art. 47 *quater*, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 dettata per i lavoratori autonomi (sebbene limitatamente alla retribuzione) che operano tramite piattaforme digitali che, per questo, sono destinatari di una tutela rafforzata rispetto a quella generale apprestata per i collaboratori etero-organizzati. Con la conseguenza, quindi, che se a questi ultimi si applicasse la contrattazione collettiva del committente, si verrebbe a vanificare la protezione speciale destinata ai lavoratori delle piattaforme.

Venendo adesso alla disciplina legale si deve osservare che si applica ai collaboratori etero-organizzati quella «*del rapporto di lavoro subordinato*», il che induce ad escludere quella previdenziale che ha una sua autonomia rispetto al rapporto di lavoro che ne costituisce *soltanto* il presupposto. Del resto la gestione separata INPS è stata creata proprio per le collaborazioni autonome continuative, una volta coordinate, ma oggi ancor più per quelle etero-organizzate.

Quanto, infine, all'identificazione della «*disciplina del rapporto di lavoro subordinato*» applicabile ai collaboratori va notato in premessa che, diversamente da quello che potrebbe apparire ad una prima lettura, tale disciplina non è affatto la stessa del lavoro dipendente, in quanto il legislatore (art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015) ha ritenuto di renderla totalmente derogabile, facendo venir meno uno dei connotati identitari delle garanzie del lavoratore subordinato.

Muovendo da queste considerazioni, si deve venire al punto per evidenziare la posizione della Cassazione che si legge in alcuni passaggi (punti 39-41) della sentenza 24 gennaio 2020, n. 1663 nei quali si afferma l'applicabilità della disciplina del lavoro subordinato ai collaboratori etero-organizzati, anche perché «*la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile*» (punto 40), anche se «*non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile*» con le collaborazioni etero-organizzate «*che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 cod. civ.*» (punto 41).

Volendo sintetizzare, l'applicazione generalizzata alle co.co.eo. della disciplina del lavoro subordinato deve, in realtà, essere sottoposta ad un filtro che opera in re-



lazione ad una verifica di compatibilità “*della disciplina della subordinazione*”, attesa la natura autonoma di tali collaborazioni.

Una selettività che, senza dubbio, riguarda le norme aventi ad oggetto l’esercizio dei poteri del datore di lavoro che connotano la subordinazione del lavoratore dipendente. Per fare qualche esempio, il potere direttivo e di conformazione in materia di mutamento di mansioni o del luogo di esecuzione della prestazione (art. 2103 cod. civ.) o lo specifico potere di controllo riconosciuto al datore di lavoro nei riguardi del dipendente o quello disciplinare. Infatti l’applicazione indistinta di queste norme alle co.co.eo. si risolverebbe paradossalmente nell’attribuzione al committente di tali poteri, finendo così per far diventare subordinato quel lavoro che il legislatore ha, invece, voluto fosse autonomo, anche se dotato di una protezione più incisiva mutuata dal lavoro subordinato.

In questi casi, anziché di incompatibilità, si potrebbe parlare più radicalmente di una totale estraneità di queste norme alle co.co.eo., in quanto il committente, non essendo titolare dei predetti poteri, non ha alcun titolo per esercitarli nei confronti del collaboratore che, conseguentemente, non ha alcun interesse a fruire della protezione stabilita rispetto ad essi.

Infatti se dovesse accadere che il committente, anziché limitarsi ad organizzare le “*modalità di esecuzione*” delle “*prestazioni di lavoro*” rese dal collaboratore, lo assoggettasse a vincoli ben più stringenti (mutamento unilaterale del contenuto della prestazione, controlli, sanzioni disciplinari, ecc.) ciò comporterebbe la qualificazione come subordinato del rapporto intercorrente, con il corredo della relativa disciplina.

Infine sembra possibile ipotizzare che la disciplina legale del lavoro subordinato applicabile alle co.co.eo. possa essere circoscritta ai trattamenti economici e normativi del rapporto di lavoro, per analogia a quanto stabilito dall’art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 che si riferisce espressamente a tali trattamenti contenuti nei contratti collettivi nazionali allorché li legittima a sostituirsi alla “*disciplina del rapporto di lavoro subordinato*” altrimenti applicabile in forza del comma 1 dell’art. 2.

In conclusione e tirando le fila di quanto fin qui detto sul piano dei criteri interpretativi utilizzabili, si può cercare di formulare qualche esempio della disciplina applicabile alle co.co.eo.

Per quanto riguarda il trattamento economico dovuto al collaboratore etero-organizzato si deve ritenere applicabile l’art. 36 Cost. con il conseguente diritto alla retribuzione sufficiente e proporzionata mutuabile dal contratto collettivo di categoria riferibile al committente.

Quanto ai trattamenti normativi su alcuni sembrano sussistere maggiori certezze, ad esempio, quanto alla sicurezza (e dignità) dovrebbe operare l’art. 2087 c.c., insieme alle norme antidiscriminatorie. Così anche per i tempi massimi di lavoro e le pause dovrebbero valere le norme del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, probabilmente escludendo il limite del normale orario di lavoro (in coerenza con l’art. 17, comma 5), ma ricomprendendo il diritto alle ferie retribuite.

Quanto al recesso nessun dubbio sull'obbligo di preavviso per entrambe le parti ed alla possibilità di invocare la sussistenza di una giusta causa esonerativa del preavviso, ma la questione centrale riguarda i vincoli causali al recesso del committente e la loro parificazione a quelli operanti per i lavoratori dipendenti (con l'ulteriore problema in ordine ai rimedi applicabili nel caso di un recesso ingiustificato).

Ma il recesso per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo costituiscono forme di esercizio del potere disciplinare da valutare alla stregua dell'art. 2106 c.c., con la conseguenza che in relazione a questo profilo si manifesterebbe un'incompatibilità con la natura autonoma del rapporto del collaboratore che, come si è detto in precedenza, non è assoggettato al potere disciplinare, ma al solo potere organizzativo del committente.

Questa conclusione, peraltro, consentirebbe di non paralizzare la contrattazione collettiva nazionale sostitutiva prevista dall'art. 2, comma 2, lett. a) che risulterebbe di fatto interdetta se, in applicazione dell'art. 2, comma 1, il recesso del committente fosse assoggettato agli stessi vincoli causali operanti per i dipendenti, in quanto tale tutela, essendo difficilmente replicabile in sede collettiva, sortirebbe un effetto inibitorio per l'apertura delle trattative finalizzate a concludere i contratti collettivi sostitutivi.

