



Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro Le sfide dell'era digitale

Lezioni 7, 8 e 9 del corso di
Istituzioni di diritto del lavoro
a cura del prof. Pietro Ichino
Università degli Studi di Milano
2019

Alle origini dell'ordinamento giuslavoristico moderno

La nuova legislazione sociale di fine '800 si applica a **chi lavora *dentro* l'azienda:**

- La **legge n. 80/1898** sull'assicurazione infortuni faceva riferimento alla dislocazione fisica del prestatore «**negli opifici industriali**» o «**nelle miniere, cave e torbiere**» (art. 1), o comunque «**fuori della propria abitazione**» (art. 2)
- La **legge n. 242 /1902** sul lavoro delle donne e dei fanciulli, poi la **legge n. 489 /1907** sul riposo settimanale, si applicano a chi lavora «**negli opifici industriali**»



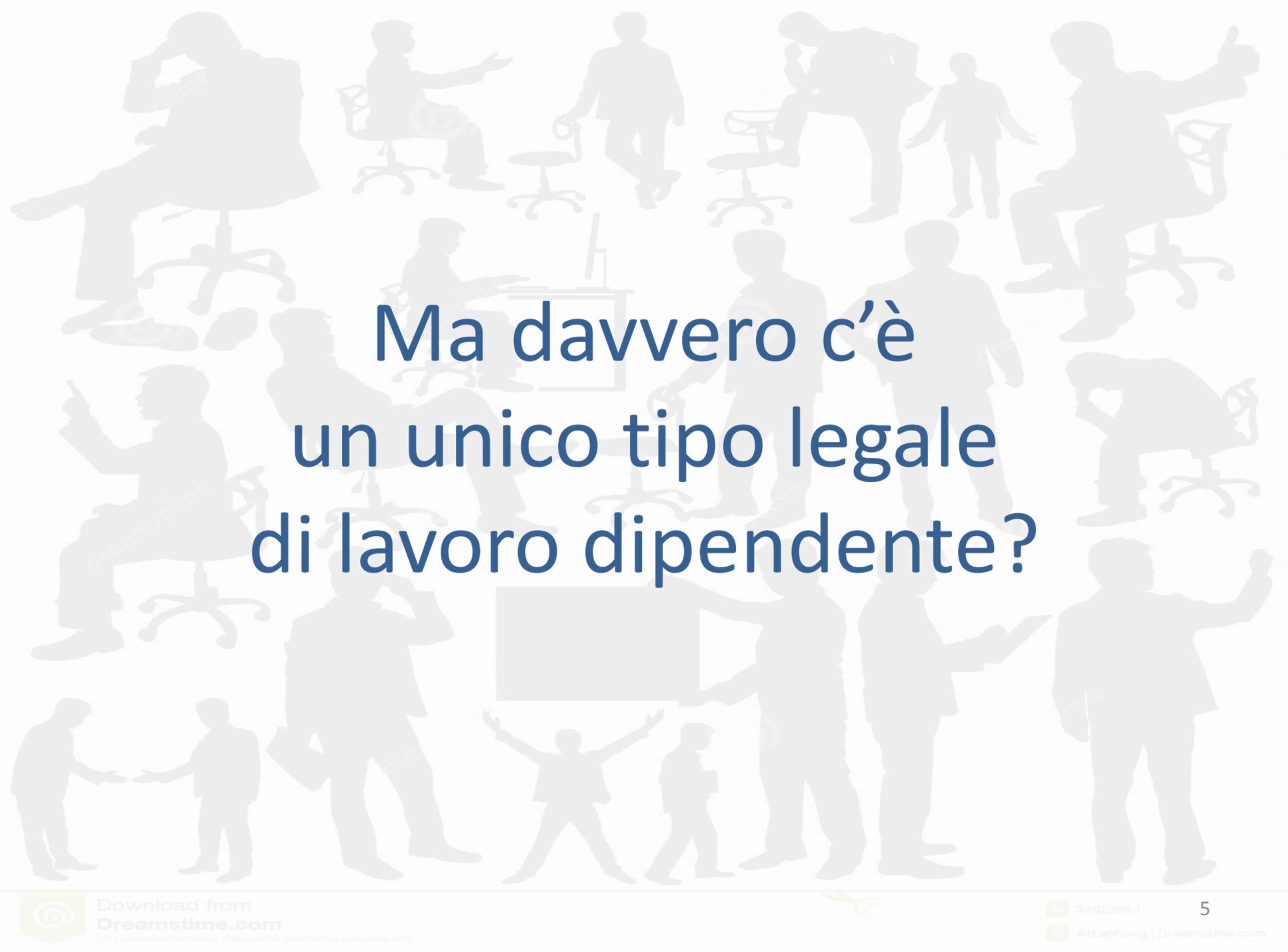
Ma i difetti di questa definizione della fattispecie emergono subito

- Il «**coordinamento spazio-temporale**» caratterizza anche la prestazione di lavoratori autonomi, cui l'ordinamento non intende estendere la tutela
- I giuslavoristi si attivano per **individuare i tratti essenziali della fattispecie** di riferimento del diritto del lavoro con maggiore precisione

Il lavoro subordinato come lavoro eterodiretto



- Ludovico Barassi, *Il contratto di lavoro* (1901): il tratto essenziale è l'assoggettamento pieno all'**obbligo di conformarsi alle direttive del creditore**
- Il legislatore italiano del 1941-42 adotta questa nozione di subordinazione
- la stessa scelta è compiuta in molti altri Paesi



Ma davvero c'è
un unico tipo legale
di lavoro dipendente?



In realtà ce ne sono altri, assoggettati a disciplina speciale

- **Lavoro domestico**: art. 2240 c.c. e leggi speciali lo proteggono per il solo fatto di essere svolto continuativamente in ambiente domestico (è la nozione originaria!)



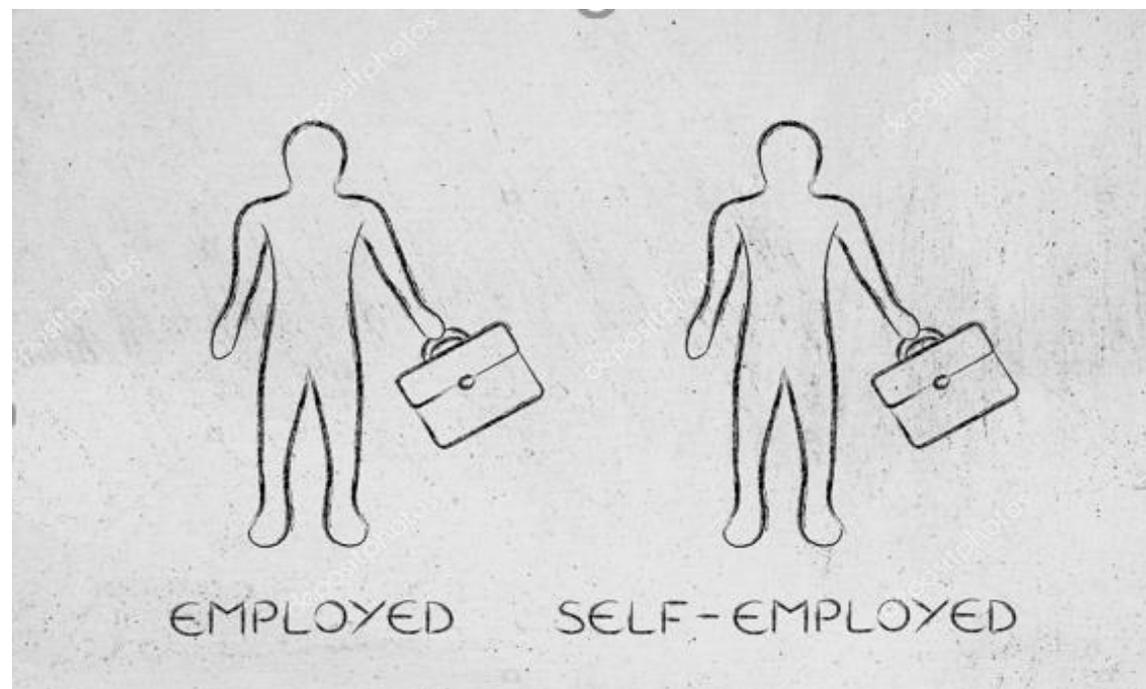
- **Lavoro a domicilio**: la l. n. 877/1973 lo protegge per il solo fatto di essere svolto per una impresa, nell'ambito del processo produttivo manifatturiero aziendale



- **Lavoro dip. sportivo**: la l. n.91/1981 detta una nozione a sé, fondata su tempo della prest. e allenamenti



La fuga dal lavoro subordinato



Dalla seconda metà degli anni '70 ha inizio un aumento delle **collaborazioni coordinate e continuative** («co.co.co.»), in funzione elusiva del diritto del lavoro

Il peso crescente della figura del «co.co.co.»

- Il tipo legale è già previsto dalla legge negli anni '50...
- ... ma fino alla metà degli anni '70 è utilizzato solo per gli agenti di commercio
- Il suo sviluppo negli anni '80 e '90...
- ... poi accade che la fuga dal diritto del lavoro assuma anche la forma dell'**associazione in partecipazione**



I settori e le figure professionali più interessate dal fenomeno



- **Editoria:** giornalisti *free lance*, redattori, designer, correttori di bozze

- **Informatica:** programmatori, analisti

• cc

- **Comunicazione:** addetti a call centre

• c

- **Marketing operativo:** merchandiser, promoter



- **Sanità:** medici e paramedici di case di cura



- **Settore no profit:** «dialogatori», assist. sociali

Come i giudici del lavoro cercano di arginare il fenomeno



La giurisprudenza adotta il **metodo tipologico** di qualificazione: se prevalgono gli elementi descrittivi del prototipo del lavoratore subordinato (anche senza la prova dell'eterodirezione), il diritto del lavoro si applica per intero

I metodi della qualificazione



- Il **metodo sillogistico**, come regola generale nel diritto civile
 - la difficoltà di «stringere» sulla subordinazione
 - il tentativo del Corrado fondato sulla natura tempor. della prestazione (poi rielabor. da Mariucci, Mazzotta, Gaeta)
- Il **metodo tipologico**, come soluzione giurisprudenziale del problema (dominante fino agli anni '80)
 - sua coerenza con la concezione acontrattualistica...
 - ... e con la tendenza espansiva del diritto del lavoro

Il risultato di un lungo dibattito sulla distinz. autonomo/subordinato

- il **coordinamento spazio-temporale** è compatibile con molte forme di lavoro autonomo
- una qualche forma di coordinamento spazio-tempor. c'è sempre **in tutte le forme di coll. continuativa**, anche libero-professionale
- il tratto essenziale del lavoro subordinato è solo l'**assoggettamento pieno a eterodirezione** (obbligo di obbedienza)

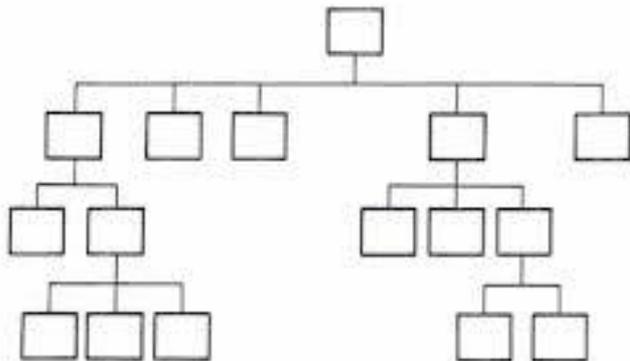
La svolta della metà degli anni '80



- La Cassazione torna ad affermare la necessità che **si applichi il metodo sillogistico**...
- ... e rivaluta il **contenuto effettivo della volontà negoziale** delle parti
- Molti vedono in questo orientamento la fine della tendenza espansiva del diritto del lavoro

La svolta della metà degli anni '80 (*segue*)

- Che cosa significa **eterodirezione piena**: obbligo contrattuale di conformare alle direttive del creditore – se impartite – ogni segmento della prestazione lavorativa
- applicazione in alcuni casi nei quali può esserci e.p. **anche se le direttive non vengono impartite**:



- l'alto dirigente
- il segretario bravissimo
- il lavoratore distaccato lontano

Un caso che aiuta a capire il problema: i **pony-express** (ovvero: il passato che ritorna)

- Il caso dei **motofattorini** negli anni '80
 - le conclusioni opposte secondo il m. sillogistico e quello tipologico



- Il caso odierno dei **riders**
 - la sentenza Trib. Torino 2018
 - gli orientamenti *de iure condendo* tendenti a **una protezione che prescindenda dalla subordinazione** (rinvio)

L'ampliamento progressivo delle protezioni previdenziali e lavoristiche per i co.co.co.

- L'assoggettamento a **contributo pensionistico** (basso: 10%) nel **'95**...
- ... ad assicurazione **antinfortunistica** nel **2000**
- ... a una **protezione lavoristica** ridotta all'osso, ma anche al requisito del «progetto» temporalmente determinato (legge Biagi, **2003**)
- ... all'assicurazione contro la **disoccupazione** (Dis-Coll, Jobs Act **2015**)

Una proposta *de iure condendo*: la nozione di **dipendenza economica**

- La ragion d'essere della protezione sta non nella subordinazione, ma nella **dipendenza economica** che caratterizza tipicamente il lavoratore **subordinato** e qualche **autonomo**
- La soluzione logica: a pari **dipendenza economica**, pari livello di protezione: **ciò che è necessario per gli uni va considerato tale anche per gli altri e viceversa**



La soluzione tecnica contenuta nel progetto del *Codice semplificato*...

- Si mantiene la distinzione tra l. **subordinato**...
- ... e l. autonomo **economicamente dipendente**, individuato da
 - **continuità** (almeno un semestre nell'anno prec.)
 - **monocommittenza** (>75% del reddito di lavoro)
 - **livello retrib.** medio-basso: sotto € 24.000 annui
- **La struttura autonoma della prestazione resta**, ma si applicano le **tutele essenziali del lav. sub.:** **orario, ferie, malattia, licenziamenti, c. a termine**

La legge Fornero n. 92/2012 fa perno sulla nozione di dipendenza economica

Il legislatore del 2012, attraverso un sistema di presunzioni ora abrogato (v. slide successiva), estende il sistema delle protezioni al collaboratore autonomo **continuativo** che

- tragga più di $\frac{3}{4}$ del reddito dal rapporto (**monocommittenza**);
- abbia una retribuzione non superiore a una soglia di € 18.000 annui (**basso reddito**)

Elsa Fornero



D.lgs. n. 81/2015: torna al centro il coordinamento spazio-temporale

- Art. 2 : una **nuova definizione** basata su
 - carattere **esclusivamente personale** della prest.
 - **continuità** nel tempo
 - potere del creditore di determinare **il luogo e il tempo** della prest.: la c.d. **etero-organizzazione**
- derogabilità mediante ccnl di settore
- esclusione per i membri di organi societari, albi profess., ricerca scientifica, attività CONI
- possibilità di contratto individuale **certificato**

Il coordinamento spazio-temporale sufficiente, ma non necessario

- **Con il d.lgs. n. 81/15** si estende dunque la protezione anche alle **collaborazioni non eterodirette**, ma soggette a coordinamento spazio-temporale («dentro» l'azienda)...
- ... però con la **l. n. 81/17** si precisa che il lavorare **senza coordinamento spazio-temporale** non è incompatibile con il tipo leg. «lavoro subordinato»





Il «lavoro agile»

- Analogie e differenza rispetto al «**telelavoro**»
- La seconda parte della legge n. 81/2017, dedicata al lavoro subordinato non soggetto a coord. spazio-temporale, è quasi **irrilevante per quel che riguarda la sua disciplina...**
- ... ma è importante perché **consente di qualificarlo come subordinato**, purché un altro segmento della stessa prestazione sia soggetto al coordinamento spazio-temporale

Le sfide dell'era digitale al diritto del lavoro

L'evoluzione tecnologica tende (oltre che a erodere l'efficacia delle protezioni) a **destrutturare il tipo legale del «lavoro subordinato»**, ponendo problemi nuovi di definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro

La destrutturazione della fattispecie causata dall'evoluzione tecnologica

- L'avvento della **telematica**, che
 - elimina la necessità del **coordinamento spazio-temporale** della prestazione
 - la assoggetta a un **controllo** penetrante e continuo, anche se svolta in autonomia



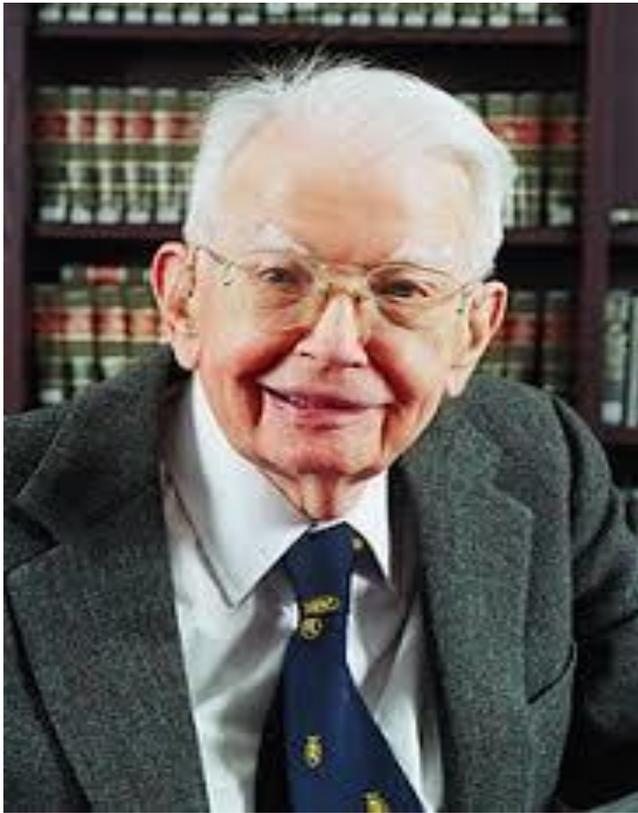
- L'avvento delle **piattaforme digitali**, che mettono direttamente in contatto l'utilizzatore del servizio con il prestatore (v. slides successive)

Il *platform work* abbatte i costi di transazione

- La **disintermediazione**
- la prestazione può essere ottenuta volta per volta, *just in time*
- il prestatore del servizio può diventare lavoratore **autonomo**
- l'utente riceve un servizio migliore a minor prezzo
(e ora, a diff. del passato, **tutti i lavoratori sono anche utenti**)



Cambia la fattispecie di riferimento del diritto del lavoro



Ronald Coase

- L'idea di Ronald Coase: il lavoro subordinato nell'impresa come **modo per ridurre i costi di transazione...**
- ... ma dove i costi di transazione non ci sono più, non serve più il lavoro subordinato

Il rovesciamento del paradigma di Coase

- Mentre il lavoro subordinato tradizionale serve all'imprenditore per **sostituire una miriade di contratti stipulati giorno per giorno con un solo contratto...**
- ... la piattaforma digitale consente, all'inverso, di **sostituire un solo contratto di lavoro continuativo con una miriade di contratti stipulati giorno per giorno in relazione alle singole esigenze**



Le *umbrella companies* e la simulazione del rapporto di lavoro subordinato

- In alcuni Paesi europei operano imprese che «assumono» i *platform workers* col *job on call*, **si accollano i loro costi di transazione** e addirittura **diventano il loro «sindacato»** nei confronti dell'utilizzatore
- Però si tratta di una **simulazione**: le *u.c.* non sono né creditrici né utilizzatrici della prestazione di lavoro
- In Italia, comunque, la loro funzione è inibita dall'ordinamento (per via delle restrizioni al lavoro intermittente)



- Occorre invece **favorire l'attività** delle *umbrella companies*...
- ... ma anche **proteggere i *platform workers*** che non se ne vogliono o possono avvalere

Quale protezione possibile per questi «dependent contractors»?

- **Negli USA** (Harris e Krueger 2017; prime sentenze in California) sembra affermarsi l'orientamento a riconoscerli come *tertium genus* per esentarli dal divieto di coalizione e consentire l'applicazione del *minimum wage*



- **In UK** stesso discorso: sono riconosciuti (sent. Uber 2016 e Pimlico 2017) come *workers*, ma non come *employees*



Le proposte *de iure condendo* per i *platform workers* in Italia



- La Cgil propone:
 - una norma che sancisca la qualificabilità del lavoro mediante piattaforma come lavoro subordinato, con applicazione di tutte le protezioni
 - una protezione specifica contro i possibili abusi (discriminazioni, ecc.) attuati attraverso il programma informatico che governa la piattaforma
- Il d.d.l. n. 2934/2017 (Pd e altri): integrare la **I. n. 81/2017 sul lav. autonomo** con un primo nucleo di protezione essenziale
 - definizione della **nozione** di lavoro mediante piattaforma digitale
 - istituzione del **«contratto di assistenza e protezione mutualistica»** tra l'umbrella company e il *platform worker*
 - consentendo l'apertura della posizione Inps e Inail
 - prevedendo la copertura del Fondo di Garanzia (e relativa contribuzione)
 - attribuendo al credito del lavoratore il primo grado di privilegio
 - in difetto di quel contratto, i compensi vengono pagati mediante **interfaccia tra la piattaforma digitale e quella dell'Inps** per il lavoro occasionale, con un **minimo** e la contribuzione previdenziale

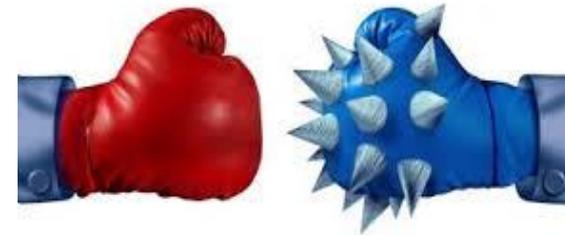




Legge n. 81/2017:
per la prima volta
il diritto del lavoro si occupa
anche del **lavoro autonomo**
vero e proprio

Alcune protezioni essenziali nel rapporto **contrattuale**...

Si estendono al lavoro autonomo:



- il **divieto di abuso di posizione dominante** da parte del committente, già previsto nei rapporti tra imprese dal d.lgs n. 231/2002
- il **divieto di abuso di dipendenza economica** già previsto nei rapporti tra imprese dalla legge n. 192/1998
- alcune regole in materia di **invenzioni del lav.**

... alcune protezioni essenziali sul piano previdenziale

Si estendono al lavoro autonomo:

- un **congedo parentale** retribuito dall'Inps
- l'**indennità di maternità** (non condizionata alla sospensione dell'attività professionale)
- alcune protezioni in caso di **malattia, infortunio o gravidanza**





... e una provvidenza di natura fiscale

Si consente la **deduzione integrale**
dal **reddito** imponibile IRPeF

- delle **spese di formazione** e
iscriz. a convegni nei limiti di 10.000 euro annui
- dei costi per servizi di **orientamento e
assistenza nel mercato del lavoro** n.l. € 5000 a.
- delle spese per **assicurazione** contro il rischio
di mancato pagamento dei conpensi



Queste protezioni
del lavoro autonomo
possono, certo essere perfezionate,
ma occorre fare attenzione
a non perdere di vista
le peculiarità di questo contratto
rispetto a quello di lavoro dipendente

Grazie per la vostra attenzione

Sul tema di questa lezione v. anche il cap. V,
I tipi legali del lavoro dipendente,

in P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, vol. I, Giuffrè,
2000, pp. 255-378

e *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica
sul mercato e sul diritto del lavoro*

in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, pp. 525-563

reperibili anche nell'[Archivio degli scritti](#) del
sito www.pietroichino.it

Questa presentazione si può scaricare
dallo stesso sito, nella sezione *Slides*

