

UNIVERSITA' CATTOLICA DEL SACRO CUORE

MILANO

Dottorato di ricerca in Impresa, Lavoro e Istituzioni

Ciclo XXXI

S.S.D: IUS/07

Le collaborazioni organizzate dal committente ai tempi delle piattaforme digitali

Tesi di Dottorato di : Andrea La Martina

Matricola: 4511753

Anno Accademico 2017 / 2018



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Dottorato di Ricerca in Impresa, Lavoro e Istituzioni
Ciclo XXXI
S.S.D.: IUS/07

**LE COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE AI
TEMPI DELLE PIATTAFORME DIGITALI**

Coordinatore: Chiar.mo Prof. Gabrio Forti

Tesi di dottorato di: Andrea La Martina

Matricola: 4511753

Anno Accademico

2017-2018

Sommario

1	Note introduttive	3
2	Il lavoro prevalentemente personale nell'altrui interesse prima del D.lgs. 81/2015.....	6
2.1	Le collaborazioni organizzate dal committente nella «grande dicotomia» del diritto del lavoro.....	6
2.2	La grande dicotomia nella codificazione del 1942.....	14
2.3	La crisi della subordinazione nel tramonto del sistema di produzione fordista	16
2.4	Le “stagioni” della subordinazione nella giurisprudenza italiana.....	24
2.5	Le collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 c.p.c.	26
2.6	Il contratto a progetto e i limiti posti alle collaborazioni.....	29
2.7	Le nozioni di subordinazione e coordinamento nella recentissima giurisprudenza delle Corti Superiori.....	33
2.8	Le collaborazioni organizzate dal committente nel “quadro” del Jobs Act	38
3	Gli elementi costitutivi delle collaborazioni etero-organizzate	46
3.1	Premesse	46
3.2	prestazioni di lavoro “esclusivamente” personali	47
3.3	La continuità della prestazione eterorganizzata	51
3.4	L’etero-organizzazione.....	53
3.5	Etero-organizzazione dei tempi, dei luoghi e oltre (le modalità di esecuzione)?	55
4	Inquadramento sistematico delle collaborazioni organizzate dal committente e disciplina applicabile	58
4.1	L’inquadramento teorico delle collaborazioni organizzate dal committente.....	58

4.2	L'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015 come "norma di disciplina"	60
4.3	La tesi "eccentrica" della norma apparente	68
4.4	L'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015 come "norma di fattispecie"	70
4.5	Segue: l'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015 non è la subordinazione organizzativa?.....	73
4.6	le modifiche dell'art. 409 c.p.c. e le "nuove" collaborazioni autonome: la conferma della chiave di lettura sulle collaborazioni organizzate dal committente?	77
4.7	Le eccezioni alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente	81
4.8	Segue: Indisponibilità del tipo negoziale e legittimità costituzionale dell'art. 2, comma 2 del d. lgs. 81/2015	92
4.9	La disciplina del rapporto di lavoro subordinato "applicabile" alle collaborazioni organizzate dal committente.....	95
4.10	La certificazione dell'assenza dei requisiti delle collaborazioni organizzate da committente.....	99
5	Lavoro e piattaforme online.....	103
5.1	Il fenomeno del lavoro a "favore" delle piattaforme	103
5.2	subordinazione, autonomia ed etero-organizzazione alla prova della digital economy.....	108
5.3	Il caso Foodora	111
5.4	Dal caso Glovo all'appello Foodora: una prima applicazione "deludente" della disciplina sulle collaborazioni etero organizzate	113
5.5	Quali prospettive di tutela per i lavoratori delle piattaforme digitali?...120	
6	conclusioni.....	126
7	bibliografia	129

1 NOTE INTRODUTTIVE

La presente ricerca intende affrontare due questioni tra loro interconnesse.

La prima potrebbe definirsi, ormai, un esercizio ineludibile per tutti coloro che intendono confrontarsi con le categorie fondamentali del diritto del lavoro: alludiamo, quindi, alla nota questione della collocazione sistematica e, prima ancora, del modo d'essere delle collaborazioni organizzate dal committente.

Si tratta, infatti, di un tema che ha visto cimentarsi l'intera "accademia" del diritto del lavoro e, tuttavia, sembra adesso possibile svolgere una sintesi ragionata sulle opinioni presentate dalla dottrina, grazie alla visuale privilegiata di chi si avvicina a tale esercizio "a valle" dell'intervento di interpretazione "autentica" dell'art. 15 del d.lgs. 81 del 2017 nonché dei primi pronunciamenti giurisprudenziali.

Il secondo quesito che si intende affrontare è ben espresso dall'ultimo spunto ricostruttivo offerto in merito alla vicenda delle collaborazioni etero organizzate, e cioè se la nuova disciplina offra *«maggiore tutele alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata delle recenti tecnologie, si stanno sviluppando»*.

L'art. 2 del d.lgs. 81/2015, disponendo che "si applica" la disciplina del rapporto di lavoro subordinato "anche" ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, a condizione che le modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche in relazione ai tempi ed al luogo di lavoro, è destinato ad operare nell'area assai controversa del lavoro personale continuativo prestato nell'altrui interesse.

E ciò, allo scopo di mettere ordine al noto problema delle prestazioni di lavoro sulla frontiera tra subordinazione e autonomia, al quale il lavoro a progetto non aveva saputo dare una risposta adeguata.

Nel presente elaborato, si procederà, anzitutto, alla ricostruzione dello *summa divisio* che caratterizza la nostra materia e con la quale devono, sempre, confrontarsi tutte le "nozioni" che intercettano e descrivono un modo d'essere di una prestazione di lavoro.

In secondo luogo, ripercorreremo, sinteticamente, le vicende del lavoro coordinato che hanno preceduto l'introduzione della figura delle collaborazioni organizzate dal committente e ciò, per un duplice ordine di considerazioni: da un lato, è la formulazione della norma dell'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015 a richiamare elementi di fattispecie delle collaborazioni "autonome" ex art. 409 c.p.c., per cui è ineludibile riferirsi al modello genetico per chiarire il significato e le divergenze della nuova disciplina; dall'altro, da un punto di vista certamente "cronologico" e, come si vedrà, anche "logico", la disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente eredita l'ingrata funzione anti elusiva del lavoro a progetto.

Allo scopo di comprendere il terreno elettivo delle collaborazioni etero organizzate, e quindi la "zona grigia", sarà opportuno spiegare, brevemente, i mutamenti avvenuti nei paradigmi economico – produttivi che hanno contribuito allo scollamento del modo di prestare lavoro rispetto al binomio oppositivo accolto nel nostro codice civile.

Allo stesso tempo, si dovrà dare conto delle diverse "stagioni della giurisprudenza" nazionale sulla subordinazione perché, in un sistema a «categorie mutualmente esclusive e complessivamente esaustive», le flessioni di un polo comportano ripercussioni complementari all'altro capo.

A questo punto, si affronterà in dettaglio la prima questione del presente elaborato.

Si tenterà di delineare i tratti fisionomici delle collaborazioni organizzate dal committente e, conseguentemente, si analizzeranno partitamente i requisiti costitutivi della fattispecie fotografata dal primo comma dell'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015: esclusiva personalità della prestazione; continuità ed etero-organizzazione "anche" dei tempi e del luogo della prestazione.

Dopo aver qualificato il modo d'essere collaboratori etero organizzati, si potrà affrontare con maggiore consapevolezza la questione dell'inquadramento teorico, non prima però di aver svolto qualche considerazione sulla tecnica legislativa impiegata dal Legislatore.

La questione dell'inquadramento teorico delle collaborazioni organizzate dal committente è stata ed è tuttora al centro del dibattito segnalato in apertura, anche a seguito della prima applicazione giurisprudenziale della disposizione.

Conseguentemente, non si potrà fare a meno di fornire e incasellare le principali letture proposte dagli operatori del diritto, osservando come le stesse si risolvono, in ultima analisi, nella riconduzione delle collaborazioni *ex* art. 2 del d.lgs. 81 del 2015 ora all'area del lavoro subordinato ora a quella del lavoro autonomo.

A prima vista, siffatta diatriba potrebbe sembrare prima di risvolti pratici posto che, a prescindere da qualsivoglia ricostruzione dogmatica si scelga, alle collaborazioni organizzate dal committente si applicherà, comunque, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato come stabilito espressamente dall'art. 2, d.lgs. 81/2015. E, tuttavia, è bene sin d'ora ricordare che secondo alcuni orientamenti, di cui si darà conto, la scelta esegetica inciderebbe in ordine alla selezione delle norme dello statuto del lavoro subordinato concretamente estendibili alle collaborazioni organizzate dal committente.

Una volta fornita l'interpretazione "autentica" delle collaborazioni etero organizzate e chiarito il *quantum* di disciplina della subordinazione che si applica a mente dell'art. 2, si potrà procedere all'indagine sulla seconda questione oggetto del presente elaborato: si metterà l'interpretazione raggiunta alla prova del mondo del lavoro digitale.

Specificatamente, si analizzerà il modello operativo ed organizzativo del lavoro prestato nelle piattaforme digitali, identificandone elementi comuni e tratti differenziali sia rispetto al tradizionale lavoro "sconnesso" e sia tra le differenti ed eterogenee realtà che lo "rappresentano".

Si procederà, quindi, a verificare se le tradizionali categorie dell'autonomia e della subordinazione siano in grado di "intercettare" tale fenomeno lavorativo e di produrre un sistema di tutela soddisfacente, sperimentando altresì la nuova disposizione delle collaborazioni organizzate dal committente.

Da ultimo, anticipando gli esiti deludenti della verifica sopra tratteggiata, si prenderà posizione sulle tecniche di regolazione del lavoro digitale e sulle modalità di imputazione delle tutele al prestatore di lavoro nella piattaforma.