

IN EVIDENZA

Appalto o somministrazione  
di lavoro?  
*Michele Cibir, p. 4*

Il lavoro tramite piattaforme digitali:  
la l. n. 128/2019 di conversione del  
d.l. 101/2019  
*Lorenzo Pelusi, p. 7*

Collaborazioni etero-organizzate e  
certificazione dei contratti: i possibili  
effetti della l. n. 128/2019 di conver-  
sione del d.l. n. 101/2019  
*Federica Capponi, p. 12*

Lavoro autonomo e incarichi  
direttivi: una scelta possibile  
*Irene Tagliabue, p. 14*

SALUS-ADAPT: una piattaforma  
collaborativa per l'adeguamento della  
normativa di salute e sicurezza ai  
cambiamenti del lavoro  
*Michele Tiraboschi, p. 15*

COMMENTI BREVI

Contrattazione collettiva e benefici  
normativi e contributivi:  
l'INL torna sulla portata dell'art. 1,  
comma 1175, l. n. 296/2006  
*Federica Capponi, p. 17*

Ancora sul decreto dignità: l'INL  
fornisce ulteriori chiarimenti  
sul contratto a termine  
*Giovanni Pigliarmi, p. 18*

SCHEDE TECNICHE

p. 20

DOCUMENTI

p. 26

## L'outsourcing: una strategia priva di rischi? Il contributo della Commissione di certificazione DEAL dell'Università di Modena e Reggio Emilia



**Giada Benincasa**

**Nel lontano 1997 Marco Biagi scriveva:** «Il titolo di questo intervento può, a prima vista, sembrare provocatorio se non addirittura contraddittorio. Come si può infatti affermare che l'outsourcing – e cioè l'esternalizzazione del lavoro nelle sue varie formulazioni – possa costituire, dal punto di vista della gestione del personale, una strategia rischiosa e non invece una opportunità? (...) Eppure possono darsi situazioni di obsolescenza del quadro normativo da trasformare l'opportunità in un rischio e quindi in un vincolo. Tante sono le difficoltà, così molteplici appaiono i rischi di ordine legale, che la valenza strategica dell'outsourcing può in alcuni casi vacillare. In questo contributo vorremmo sviluppare la tesi secondo cui le pratiche di esternalizzazione del lavoro si scontrano nel caso italiano con normative non pensate per favorirle, o anche solo governarle, al fine di assicurare correttezza di competizione fra le imprese. In tale quadro l'impresa può essere indotta ad adottare comportamenti "a rischio"» (M. Biagi, *L'outsourcing: una strategia priva di rischi?*, in *Guida lav.*, 1997, 3, ora in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu,

*Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, pp. 271-272).

**La più recente evoluzione del quadro legale non solo conferma lo spunto, come sempre lucido e puntuale, di Marco Biagi** ma anzi ci consegna oggi, col c.d. decreto fiscale (d.l. n. 124/2019) – con particolare riferimento al sistema degli appalti – un quadro legale ancora più farraginoso e complesso che, nel rallentare i processi di modernizzazione del sistema produttivo, solleva non poche problematiche in punto di responsabilità contrattuale in capo agli imprenditori che ricorrono a queste strategie presenti in tutto il mondo. Le istanze di tutela del lavoro sono, ovviamente, centrali nel discorso giuslavoristico e non si possono negare situazioni di abuso come la cronaca ciclicamente indica. E pur tuttavia l'obiettivo di tutela del lavoro non può essere affidato a prassi normative che penalizzano lo sviluppo delle imprese da cui dipendono i tassi di occupazione e le opportunità di lavoro.

In questa prospettiva il **c.d. decreto fiscale (d.l. 124/2019)**, pubblicato nella **Gazzetta Ufficiale del 26 ot-**

**tobre, ripone alle imprese e ai loro consulenti legali il problema della responsabilità giuridica e dei controlli formali rispetto alle filiere produttive nei casi di esternalizzazione di parte delle proprie attività verso soggetti terzi.**

È da tempo che il legislatore interviene in materia con misure che sono chiare (e anche condivisibili) negli obiettivi e che tuttavia, nella loro applicazione pratica, danno poi luogo a complicazioni burocratiche e normative che frenano l'evoluzione dei modelli organizzativi del lavoro. **In attesa di una modifica dell'indirizzo legislativo, già proposta da Marco Biagi** che richiamava, negli scritti poc'anzi citati, «da necessità di un ripensamento della legislazione sul lavoro dipendente, al fine di porla in consonanza con le mutate pratiche aziendali, mirando a non penalizzare la posizione delle aziende italiane nel confronto globalizzato», **le Commissioni di certificazioni possono farsi promotori dei processi di modernizzazione vigilando, al contempo, sul regime delle tutele del lavoro.**

**Con lo sguardo rivolto alla progettazione di buone prassi e soluzioni alternative** si inserisce, in tale contesto, il tentativo della **Commissione di certificazione DEAL-UNIMORE diretto a privilegiare l'ingresso – nel mercato del lavoro – di operatori capaci di rendere una prestazione di qualità**, con una idonea organizzazione e in modo da garantire, al contempo, la sicurezza del lavoro e il ruolo centrale della prevenzione. Ponendo infatti l'attenzione sulle problematiche legate all'organizzazione nel suo complesso e alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si aprono – a

fronte di un impianto legislativo rigido e improntato su modelli organizzativi di stampo fordista che tradizionalmente hanno garantito la lineare connessione fra imprenditore-ambiente-prestazione lavorativa-nuove sfide sul campo della prevenzione.

**A tal proposito è stato delineato un sistema di “qualificazione delle imprese” in grado di realizzare la necessaria correlazione tra un’efficace prevenzione, una organizzazione qualitativamente apprezzabile e un solido sistema contrattuale.** Non solo. Un sistema di qualificazione **su base volontaria, tramite una “certificazione di qualità” rilasciata da un ente terzo istituito presso l'Università,** potrebbe ben soddisfare altre esigenze a beneficio degli operatori del mercato del lavoro.

*In primis*, come sancito anche dall'art. 27, d.lgs. n. 81/2008, **la qualificazione proposta dovrebbe essere intesa come “fattore organizzativo”, sulla base dell'adozione di funzionali modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro,** condivisa dall'azienda durante l'arco dell'intero ciclo di vita. A tal proposito merita ricordare che l'art. 27, d.lgs. n. 81/2008 (come modificato dal d.lgs. n. 106/2009), prevede l'introduzione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi che intendono operare in alcuni specifici settori, demandando al Committente l'onere di verificare l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa appaltatrice e/o del lavoratore autonomo a cui affida l'esecuzione dei lavori oggetto del contratto. È questo il caso, a mero titolo esemplificativo, degli ambienti confinati e/o sospetti di in-

quinamento, settore disciplinato dal d.P.R. n. 177/2011 con il quale si prevede espressamente che le attività in questione possono essere svolte soltanto dagli operatori (imprese o lavoratori autonomi) in possesso di determinati requisiti. Infatti, il contesto delineato dall'art. 27, d.lgs. n. 81/2008 è caratterizzato da una logica premiale in favore delle aziende più diligenti, organizzate ed esperte in materia di salute e sicurezza al fine di promuovere l'adozione di buone pratiche aziendali nonché un meccanismo di selezione *ex ante* basato non solo su criteri meramente formali, bensì sul possesso di requisiti sostanziali, la cui qualità viene attestata mediante procedimenti di certificazione ai sensi degli artt. 75 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003. Tuttavia, merita segnalare che il legislatore del 2009 sembra aver perso l'occasione per **rafforzare ulteriormente la connessione tra qualificazione e organizzazione**, non recependo, in sede di intervento correttivo, l'incentivo della presunzione di conformità per le imprese che adottano specifici modelli di organizzazione e gestione e, parallelamente, la possibilità di certificare (ad opera delle Commissioni di certificazione istituite presso Università ed Enti Bilaterali) l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli organizzativi di cui all'art. 30, d.lgs. n. 81/2008. **Connessione che ben potrebbe essere recuperata tramite l'attuazione di un sistema di qualificazione volontario volto alla puntuale analisi del modello organizzativo adottato, di volta in volta, da singole imprese e sottoposto al vaglio della Commissione di certificazione.**

In secondo luogo, il sistema di qualificazione potrebbe essere identificato come **strumento di preselezione degli operatori sul merca-**

to al fine di **creare un circuito virtuoso all'interno del quale le imprese selezionate possono distinguersi sul mercato di riferimento** nonché accedere a molteplici benefici: dal diritto di preferenza nelle gare di appalto ad una maggiore spendibilità reputazionale sul mercato nei confronti dei vari *stakeholders* con conseguenti ricadute positive in termini di produttività e competitività. In tal modo sarà possibile offrire maggiori garanzie anche alle imprese Committenti che avranno la possibilità di intercettare facilmente nonché rivolgersi, all'interno di un determinato settore, ad aziende qualificate. **La selezione degli operatori dovrà basarsi dunque sull'effettivo possesso di requisiti sostanziali, da parte degli appaltatori/subappaltatori, inerenti all'affidabilità in termini organizzativi** (tramite la predisposizione di idonei modelli di organizzazione e gestione ex art. 30, d.lgs. n. 81/2008), **alla genuinità del sistema contrattuale posto in essere** (dai contratti di lavoro ai contratti di appalto utilizzati) e, ancora, **al rispetto degli standard di responsabilità sociale d'impresa.**

In terzo luogo, grazie all'adozione di un **sistema di qualificazione delle imprese come strumento di garanzia della salute e sicurezza sul lavoro**, sarà possibile valorizzare il ruolo della prevenzione garantendo al contempo maggiori tutele delle condizioni lavorative nei (nuovi) luoghi di lavoro.

In questa prospettiva si rende necessario, a fronte dell'attuale disciplina prevenzionistica costruita sul modello della fabbrica fordista di grandi dimensioni, **ripensare le tradizionali categorie giuridiche, tramite l'assistenza progettuale della Commissione di cer-**

**tificazione, da applicare ai nuovi modelli organizzativi e ai nuovi ambienti di lavoro.**

**La "certificazione di qualità", rilasciata dalla Commissione di certificazione DEAL-UNIMORE tramite protocolli di verifica costruiti ad hoc in base al contesto operativo di riferimento, attesta la bontà dei processi organizzativi e dell'assetto contrattuale delle aziende in un determinato settore, garantendo al contempo un standard minimo di reputazione necessario per stare, oggi, sul mercato del lavoro.**

In questa prospettiva, infatti, merita segnalare **il ruolo che l'Istituto della certificazione dei contratti (ai sensi degli artt. 75 e seguenti, d.lgs. 276/2003) ha nel nostro ordinamento e, altresì, l'estensione che potrebbe avere creando lo spazio per rendere massima la sua applicazione in scenari ancora inesplorati.** In chiave evolutiva sembra possibile ripensare l'Istituto della certificazione dei contratti come **strumento non solo di regolazione (rafforzata) del mercato del lavoro bensì di "controllo" e qualità – di natura volontaria – dell'attività di impresa** (attraverso un percorso di crescita, consolidamento e posizionamento aziendale sul mercato del lavoro) **in vista di una utilità generale da ricercarsi non solo nel vantaggio competitivo e reputazionale aziendale, ma anche nella riduzione del contenzioso in materia di lavoro** (e dunque riduzione dei costi). In questa ottica **la certificazione dei contratti e la promozione di buone prassi, come il percorso di qualificazione d'impresa nel senso qui richiamato,**

dovrebbe fungere da **"garanzia presso terzi", generando affidabilità dell'impresa che decide di sottoporsi al vaglio della Commissione** la quale, nel corso del tempo, è stata chiamata ad approfondire non solo gli aspetti formali, ma anche quelli organizzativi e gestionali delle diverse realtà imprenditoriali.

In conclusione, **buone prassi – grazie alle quali è possibile creare progresso nel contesto socio-economico – certificabili tramite un protocollo di verifica e finalizzate al controllo sostanziale (e non meramente formale) della qualità delle scelte aziendali tenendo conto, altresì, delle loro ricadute in termini pratici sul benessere dei lavoratori, sulla produttività-competitività e sulla qualità del lavoro.** Il percorso ipotizzato, attraverso una attestazione rilasciata da un ente terzo al fine di verificare l'idoneità di un soggetto rispetto agli standard richiesti e alla complessità della propria organizzazione nel settore produttivo di riferimento, potrà fungere da **leva strategica per la selezione degli operatori tramite una nuova forma di certificazione (volontaria) per migliorare la gestione dell'ambiente di lavoro in senso lato.** Dunque, **un percorso di certificazione graduale e progressivo teso al raggiungimento di standard elevati di qualità attraverso la composizione degli interessi fra lavoratori, azienda e ambiente** (sempre più frammentato e disomogeneo) **nel quale quotidianamente viene svolta l'attività lavorativa.**

 @BenincasaGiada

## IN EVIDENZA

# Appalto o somministrazione di lavoro?



Michele Cibin

I contratti di appalto e di somministrazione di lavoro sono ben distinti nel nostro ordinamento giuridico per quanto riguarda la disciplina loro applicabile (rispettivamente gli **artt. 1655 e ss. c.c. e gli artt. 30 e ss. del d.lgs. n. 81/2015**). Tuttavia, numerosi sono i punti di contatto fra le due fattispecie contrattuali e talvolta, nel contesto pratico, risulta difficile definire con chiarezza i rispettivi confini.

**L'obiettivo del presente contributo consiste nel tratteggiare, nel modo più sintetico che sia consentito, gli indici posti dai formanti del nostro ordinamento al fine di distinguere tra questi due strumenti.**

Per individuare quelli che sono gli elementi costitutivi di un appalto genuino e la sua differenza rispetto al contratto di somministrazione di lavoro, il punto di partenza è fornito dal dato normativo. La disposizione di riferimento, oltre al già citato art. 1655 c.c., è l'**art. 29, comma 1, d.lgs. n. 276/2003**<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> L'**art. 29, comma 1, d.lgs. n. 276/2003** recita: «Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, **il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore**, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in

Da questa disposizione si evince che gli elementi identificatori di un appalto genuino sono: a) **l'organizzazione dei mezzi necessari**; b) **l'esercizio del potere organizzativo e direttivo dell'appaltatore**; c) **l'assunzione del rischio d'impresa** da parte dell'appaltatore.

### ***Organizzazione dei mezzi necessari.***

Con riferimento all'organizzazione dei mezzi necessari, occorre innanzitutto chiarire quale sia il suo significato sul piano giuridico. Con tale espressione, il legislatore sembra fare riferimento alla **pianificazione dell'agire imprenditoriale** ("organizzazione a impresa"). L'appaltatore, imprenditore ai sensi dell'art. 2082 c.c., deve svolgere la sua prestazione con un'organizzazione tale che gli permetta di portare a compimento l'opera o il servizio assunti col contratto. Secondo una prima declinazione, dunque, il requisito della "organizzazione dei mezzi necessari" si riferisce a un'**organizzazione dei mezzi produttivi** (es. capitali, beni o energie lavorative), calati in

contratto, dall'**esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa**».

una **struttura imprenditoriale di medie-grandi dimensioni**. In questo senso, tale criterio è stato usato nel tempo dalla dottrina e dalla giurisprudenza come chiave ermeneutica per distinguere il contratto d'appalto dal contratto di prestazione d'opera professionale (artt. 2222 e ss. c.c.), il quale, invece, poggerebbe su un'organizzazione autonoma di piccole dimensioni<sup>2</sup>.

Dal requisito dell'organizzazione così inteso discendono **due corollari**. Il primo concerne il requisito della **professionalità dell'appaltatore**. Tale concetto implica che l'appaltatore debba svolgere la sua attività **con abitualità**, intendendo con essa **la non occasionalità dell'attività esercitata**. È escluso che debba anche

<sup>2</sup> Tra le numerose sentenze sul punto, si ricorda **Cassazione civile, sez. II, sentenza del 21 maggio 2010, n. 12519**: «Il contratto d'appalto ed il contratto d'opera si differenziano per il fatto che nel primo l'esecuzione dell'opera commissionata avviene mediante una organizzazione di media o grande impresa cui l'obbligato è preposto, mentre nel secondo con il prevalente lavoro di quest'ultimo, pur se coadiuvato da componenti della sua famiglia o da qualche collaboratore, secondo il modulo organizzativo della piccola impresa» (si veda in senso conforme anche **Cassazione civile, Sez. II, sentenza n. 27258 del 16 novembre 2017**).

trattarsi della sua attività principale, potendo tale requisito consistere in un'attività svolta in via del tutto accessoria. È invece incompatibile con il concetto di professionalità il compimento occasionale di un singolo affare, a meno che esso non sia di tale entità da impegnare per un lungo periodo di tempo tutte le energie dell'impresa (si pensi, ad esempio, alla realizzazione di uno stadio o un porto)<sup>3</sup>.

Il secondo corollario riguarda invece **l'autonomia dell'appaltatore**. Infatti, egli gode di una **discrezionalità tecnica e organizzativa tale da consentirgli di predisporre come meglio ritiene i mezzi necessari** all'esecuzione delle attività. Diversamente, il controllo e la sorveglianza del committente (si pensi a quanto previsto dall'art. 1662 c.c.) si limitano ad accertare la corrispondenza dell'opera o del servizio eseguito dall'appaltatore con quanto programmato. Per questi motivi, **egli non assume mai la veste di rappresentante del committente**, in quanto non pone le sue prestazioni in modo continuativo e sistematico al servizio dell'impresa altrui<sup>4</sup>.

Chiarito il primo significato che nel nostro ordinamento viene attribuito all'"organizzazione di mezzi necessari", occorre prenderlo ora in considerazione quale elemento essenziale per qualificare un appalto come genuino, distinguendolo così dalla somministrazione di manodopera.

Il **Ministero del lavoro, con la circolare dell'11 febbraio 2011, n. 5**, dando interpretazione al precetto normativo posto dall'art. 29 d.lgs. n. 276/2003, viene a intendere il

requisito in questione **in senso ampio**, vista la possibilità che esso si concretizzi **nel puro esercizio del potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

Che il requisito dell'organizzazione valichi i confini della semplice organizzazione dei mezzi produttivi non è una novità. Già in passato il **Ministero del lavoro, con la circolare n. 48/2004**, facendo riferimento ai «contratti di appalto concernenti lavori specialistici», caratterizzati cioè dalla speciale rilevanza delle competenze dei lavoratori impiegati a fronte dello scarso apporto di beni strumentali, sottolineava il rilievo di un **comprovato know-how aziendale in possesso dell'appaltatore** e delle **effettive modalità di estrinsecazione del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori**.

In altri termini, nel caso di appalti in cui la consistenza materiale dell'appaltatore sia esigua, **la genuinità dell'appalto può anche risultare o da un apporto di capitale immateriale o da un accertamento su chi, concretamente, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori assunti per l'esecuzione della prestazione**<sup>5</sup>.

La mancanza di un'organizzazione di mezzi necessari da parte dell'appaltatore, nel senso appena ricostruito, realizzerebbe un'ipotesi di **appalto non genuino**, in quanto **la volontà del committente sarebbe sostanzialmente indirizzata a integrare il proprio persona-**

**le interno**, dimostratosi insufficiente, **con il personale dell'appaltatore**. Un simile scenario sfuggirebbe alla logica tipica dell'appalto e manifesterebbe affinità, invece, con lo schema tipico della somministrazione di lavoro.

### ***Esercizio del potere organizzativo e direttivo.***

All'esercizio del potere organizzativo e direttivo si è già fatto cenno. Si tratta di un fattore di novità che **l'art. 29 d.lgs. n. 276/2003** fornisce avendo riguardo al requisito dell'organizzazione dei mezzi. Di conseguenza, per aversi un appalto genuino, **il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore deve essere esercitato esclusivamente da quest'ultimo** o dai suoi dirigenti o preposti, mentre, ai fini del coordinamento, il committente si deve relazionare direttamente con l'appaltatore o un referente da costui indicato.

Il **Ministero del lavoro, con l'interpello n. 77 del 2009**, ha precisato che ci si trova in presenza di un **appalto fittizio tutte le volte in cui un appaltatore si limiti a mettere a disposizione del committente le mere prestazioni lavorative dei propri dipendenti**, riservandosi i compiti di gestione amministrativa del rapporto di lavoro, ma senza un effettivo esercizio dei poteri direttivi nei confronti di questi ultimi. L'ostacolo sarebbe però superato, ancora una volta, nel caso in cui il personale dell'appaltatore fosse munito di un *know-how* specifico, oppure di un patrimonio di conoscenze e di pratiche di uso non comune rispetto alla mera capacità professionale dei lavoratori già impiegati presso il committente.

Esattamente come il requisito di organizzazione dei mezzi necessari,

<sup>3</sup> Così ZUDDAS G., *Organizzazione dei mezzi necessari*, in LUMINOSO A., *Codice dell'appalto privato*, Giuffrè, 2016, pp. 8-10.

<sup>4</sup> Cfr. ZUDDAS G., op. cit., p. 10.

<sup>5</sup> Sul punto, si veda TIRABOSCHI M., *La vera partita si gioca sul know-how*, in Bollettino ADAPT, 23 ottobre 2009. Si veda anche SALVATO S., *Il quadro normativo in materia di appalti. Commento alla circolare ministeriale 11 febbraio 2011, n. 5*, in DRI, n. 2/XXI, 2011.

anche questo elemento assolve alla fondamentale funzione di distinguere il contratto di appalto dalla somministrazione di lavoro, nella quale le prestazioni di lavoro fornite dal somministratore sono destinate, secondo quanto disposto dall'**art. 30 del d.lgs. n. 81/2015**, a essere eseguite nell'interesse e sotto la direzione del soggetto utilizzatore<sup>6</sup>.

### **Rischio d'impresa.**

L'ultimo elemento identificativo di un appalto genuino è l'assunzione, da parte dell'appaltatore, del **rischio d'impresa**.

Come ricordato dalla **giurisprudenza** da tempo, **il rischio non deve essere inteso in senso tecnico-giuridico**, relativo cioè al caso fortuito o alla forza maggiore, bensì **in senso economico, ossia all'eventualità che il costo della prestazione risulti superiore alle previsioni fatte dall'appaltatore, fino a eccedere, in ipotesi, l'importo del corrispettivo atteso**<sup>7</sup>. In altri termini, l'appaltatore si assume il rischio che l'attuazione del rapporto si traduca in una perdita patrimoniale<sup>8</sup>.

**La giurisprudenza e la prassi amministrativa** hanno delineato, nel corso del tempo, vari indici che permettano di verificare l'assunzione del rischio d'impresa ad opera dell'appaltatore. Tra questi si ricordano:

- a) preesistenza di un'**attività imprenditoriale che viene esercitata abitualmente**<sup>9</sup>;
- b) sussistenza di una **pluricommitenza**;
- c) la presenza di **investimenti dell'appaltatore**, il quale si fa carico dei costi per l'acquisto e l'organizzazione dei mezzi strumentali all'esecuzione della prestazione richiesta;
- d) la dimostrazione che **il compenso richiesto** dovrà essere subordinato all'effettiva realizzazione dell'opera o del servizio dedotti nel contratto d'appalto e **non meccanicamente commisurato alle ore di lavoro prestate**;
- e) presenza di una **copertura assicurativa** a tutela degli infortuni subiti dai dipendenti<sup>10</sup>.

La mancata previsione dei requisiti sopra esposti comporta l'identificazione dell'appalto come non genuino, poiché maschererebbe un'utilizzazione illecita di ma-

nodopera e realizzerebbe, nel concreto, una fattispecie di **somministrazione illecita**. Di conseguenza, al somministratore non autorizzato (pseudo-appaltatore) e all'utilizzatore (pseudo-committente) si applicherebbe la **sanzione amministrativa pecuniaria** prevista dall'**art. 18 del d.lgs. n. 276/2003**, che prevede 50 euro per ogni giornata lavorativa prestata e per ciascun lavoratore occupato<sup>11</sup>. Il lavoratore potrà inoltre ricorrere in via giudiziale, *ex art.* 414 c.p.c., per richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dello pseudo-committente, con decorrenza dall'inizio della missione irregolare.

 @mchlebn

<sup>9</sup> Così **Ministero del lavoro, circolare dell'11 febbraio 2011, n. 5**.

<sup>10</sup> Gli ultimi tre criteri sono stati richiamati dal Consiglio di Stato, nella sent. del 12 marzo 2018, cit., che ha sintetizzato la giurisprudenza consolidata in materia. La Corte sottolinea anche come non costituisca, invece, indice di rischio d'impresa la presenza di **clausole penali nel contratto**. Il rischio d'impresa si deve infatti desumere dall'alea economica insita nell'attività affidata e derivante dall'imprevedibile andamento del mercato oppure dalla riuscita delle scelte imprenditoriali compiute dall'appaltatore. Nulla vieta la previsione di penali anche nei contratti di somministrazione di lavoro, se esse sono connesse al grado di diligenza con il quale il somministrante è chiamato ad adempiere le sue obbligazioni (e quindi, ad esempio, al ritardo con cui invia i lavoratori in somministrazione).

<sup>11</sup> Si veda l'**art. 18, comma 1, d.lgs. n. 276/2003**. La **legge di Bilancio 2019 (l. n. 145 del 30/12/2018)** ha inasprito le sanzioni in caso di somministrazione non autorizzata, prevedendo, per le condotte poste in essere a partire dal 2019 (cfr. anche **circolare 14 gennaio 2019, n. 2 del Ministero del lavoro**) un aumento del 20 per cento della sanzione amministrativa di cui all'art. 18 d.lgs. n. 276/2003, che passa da 50 a 60 euro «per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro». L'**art. 1, comma 6, d.lgs. n. 8/2016** precisa che la sanzione non può, in ogni caso, essere inferiore a 5mila né superiore a 50 mila euro.

<sup>6</sup> Si veda sul punto CORRIAS M., *Appalto e contratto di lavoro subordinato*, in LUMINOSO A., *Codice dell'appalto privato*, Giuffrè, 2016.

<sup>7</sup> Salvi i diritti alla revisione del prezzo, che possono scattare in alcuni casi previsti dalla disciplina dell'appalto (si veda l'art. 1664 c.c.).

<sup>8</sup> Da ultimo si veda il **Consiglio di Stato, sez. III, 12 marzo 2018, n. 1571**.

# Il lavoro tramite piattaforme digitali: la l. n. 128/2019 di conversione del d.l. 101/2019



Lorenzo Maria Pelusi

Lo scorso 2 novembre è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 128/2019, di conversione del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante «Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali». In sede di conversione sono state notevolmente ampliate le previsioni poste a tutela dei “lavoratori delle piattaforme digitali”, ma questo obiettivo è stato raggiunto a caro prezzo, incidendo sia sulla leggerezza del quadro regolatorio – che dopo questo intervento non può più dirsi minimale – sia in termini di sacrificio della precisione normativa nel tracciare i confini dell’etero-organizzazione, con una modifica che non si limita al terreno della *gig economy*, ma investe l’intero mondo delle collaborazioni coordinate e continuative.

## **Lavoro tramite piattaforme anche digitali e collaborazioni etero-organizzate**

Nel decreto-legge si prevedeva che le disposizioni in merito alle collaborazioni organizzate dal committente contenute nell’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 si applichino anche «qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali». Così, dal 5 settembre scorso, **a tutti i lavoratori tramite piattaforme (anche) digitali il cui rapporto di lavoro si concreti in una collaborazione esclusivamente personale, con-**

**tinuativa e organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro potrà essere riconosciuto (dagli organi giudicanti) un regime di tutele assimilato a quello dei lavoratori subordinati.**

In sede di conversione si è in primo luogo **sostituito**, nella qualificazione delle collaborazioni cui – ai sensi dell’art. 2, d.lgs. 81/2015 – si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, **il termine "esclusivamente personali" con il termine "prevalentemente personali"**. Saranno così ricondotte all’etero-organizzazione anche quelle collaborazioni che siano eseguite con l’ausilio di propri dipendenti o di terze persone. In particolare, rispetto al settore delle consegne a domicilio tramite piattaforma digitale, la modifica normativa avrà l’effetto di (poter) attrarre nel sistema di tutele della subordinazione anche i *rider* che si fanno sostituire da altri nell’attività di consegna.

In secondo luogo si è provveduto a **sopprimere il riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro**, estendendo, di conseguenza, la definizione di etero-organizzazione anche alle ipotesi in cui l’organizzazione da parte del committente non riguardi tali elementi della prestazione. Resta da chiedersi, allora, cosa renda una collaborazione organizzata, e non coordinata, ora che all’interprete sono stati

sottratti i due parametri spazio-temporali. In proposito si deve ricordare che, a norma del nuovo art. 409 c.p.c., «la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l’attività lavorativa». Questo sembra il solo dato normativo rimasto d’aiuto per gli operatori del diritto, considerato che il concetto di organizzazione della prestazione viene svuotato di riferimenti interpretativi.

**Un possibile esito della modifica normativa è che i giudici continueranno ad applicare gli stessi principi utilizzati fino ad oggi dalla giurisprudenza, dato che l’organizzazione della prestazione dovrà necessariamente estrinsecarsi attraverso la decisione da parte del committente sia dei luoghi che dei tempi di lavoro del collaboratore. Ma uno scenario altrettanto plausibile è quello in cui la soppressione di quell’inciso «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro» venga letta come un’estensione non trascurabile – a meno che non si voglia tradire la *voluntas legis* – della sfera di applicazione delle collaborazioni etero-organizzate.** In quest’ottica potrebbero finirvi ricomprese anche collaborazioni in precedenza fatte salve, ad esempio perché a ricadere nell’oggetto dell’organizzazione da parte del

committente erano i soli tempi, e non anche i luoghi di esecuzione della prestazione, o viceversa. Se così fosse, come già [segnalato altrove](#), è probabile che questa disposizione avrà l'effetto di estendere la disciplina del lavoro subordinato «a quasi tutti i rapporti di collaborazione autonoma continuativa, senza che venga attribuito più alcun rilievo ai requisiti, cui pure si è fatto riferimento nella legislazione recente, della “dipendenza economica”, della “monocommittenza”, del basso livello di reddito, o del concreto inserimento nell'organizzazione aziendale» (Pietro Ichino, 2019).

In ogni caso, restano esclusi dal campo di applicazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 i casi in cui il committente sia una pubblica amministrazione, le prestazioni di natura intellettuale per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, quelle dei consiglieri di amministrazione, revisori o sindaci di società, nonché le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche, riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. Si può quindi immaginare che l'estensione della norma suddetta, indurrà le aziende, del settore del food delivery e non solo, a cercare degli interlocutori sindacali con i quali sottoscrivere simili accordi.

In ultimo, si vuol ricordare che, ad avviso di chi scrive, **la modifica dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, con la quale si è precisata l'inclusione delle piattaforme digitali, non sembra ampliare**

**automaticamente la sfera d'azione della disposizione**, poiché nella sua formulazione attuale non pare ravvisabile una presunzione assoluta di etero-organizzazione per le collaborazioni che si avvalgano di piattaforme digitali e non. Nonostante la relazione illustrativa del provvedimento sembri propendere proprio per questa interpretazione di presunzione *iuris et de iure*, pare più corretto considerare la novella normativa, alla luce della sua formulazione e di ragioni di ordine sistematico, come volta a chiarire la riconducibilità al suddetto meccanismo estensivo anche dei rapporti di collaborazione la cui esecuzione sia organizzata tramite piattaforma, **restando inteso che spetterà poi al giudice valutare in concreto il ricorrere dei requisiti di etero-organizzazione, operazione resa più complessa, adesso che si è eliminato il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

***Misure di tutela dei rider: campo di applicazione, definizioni e forma contrattuale***

Il nuovo **Capo V-bis del d.lgs. 81/2015, già introdotto dal decreto-legge e rubricato «Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali», è stato interamente sostituito dalla legge di conversione.** La *ratio* dichiarata della norma rimane quella di riconoscere tutele ai lavoratori che, sulla base di un rapporto di lavoro autonomo, svolgano **attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di biciclette, moto, motorini o simili (con due o più ruote), attraverso piattaforme anche digitali.** L'ambito di applicazione delle nuove tutele appare assai ristretto, poiché riferibile ai soli *rider* che si occupano della “consegna di beni

per conto altrui”, lasciando fuori altre forme di lavoro tramite piattaforme digitali, come ad esempio i lavoratori di Uber, che si occupano di trasporto passeggeri. Peraltro, i destinatari di queste nuove tutele sono soltanto i *rider* che svolgano la prestazione per mezzo di biciclette o motocicli, mentre **continuano ad essere esclusi dal Capo V-bis coloro che si avvalgano di automobili**, benché queste siano utilizzate non di rado, soprattutto nelle città di maggiori dimensioni.

**L'art. 47-bis continua a fornire una definizione di piattaforma digitale sostanzialmente immutata, salvo qualche piccolo accorgimento correttivo.** Ai fini del decreto in commento, si considerano tali «i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione». **In sede di conversione si è persa l'occasione di dare una volta per tutte una puntuale definizione di piattaforma non digitale**, lasciando così irrisolta una criticità interpretativa, ridimensionata tuttavia dalla valenza generale che si ritiene di attribuire alla portata applicativa del novellato art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015 <sup>(12)</sup>.

Del tutto nuova, invece, la previsione inserita nel nuovo art. 47-ter, in cui **si richiede per questi contratti di lavoro la forma scritta,**

<sup>(12)</sup> Ha provato a ipotizzare gli obiettivi perseguiti dal legislatore, attraverso l'estensione della disciplina alle piattaforme “anche” non digitali, E. DAGNINO, *Note tecnico-giuridiche al decreto-legge 3 settembre 2019, nn. 101, e i prevedibili impatti sul settore del delivery*, Working Paper ADAPT, n. 4/2019., p. 6 e ss.



**ma non a pena di nullità, bensì ai fini della loro prova.** Ne consegue che, in mancanza della forma scritta, il contratto è valido, ma può essere provato per testimoni, ai sensi dell'art. 2725 c.c., solo qualora il contraente abbia senza colpa perduto il contratto stesso.

Nello stesso primo comma dell'art. 47-ter si dispone, altra novità introdotta dalla legge di conversione, che **i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza.** In caso di violazione di questi obblighi – sia quello informativo sia, si deve ritenere, quello della forma scritta del contratto, essendo anch'esso un adempimento prescritto dall'art. 47-bis, comma 1 – trova applicazione la procedura di intimazione di cui all'art. 4 del d.lgs. 152/1997. Il lavoratore potrà quindi rivolgersi all'ITL affinché intimi il committente ad adempiere entro 15 giorni, allo scadere dei quali scatterà una sanzione amministrativa. In questa ipotesi viene inoltre riconosciuto ai lavoratori il diritto a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle suddette violazioni e al comportamento delle parti. **Non viene chiarito, tuttavia, se questa indennità spetti già dal momento di attivazione della procedura di intimazione, in ragione della semplice violazione da parte del committente dell'obbligo informativo o di stipula del contratto per iscritto, oppure se viaggi in parallelo alla sanzione amministrativa, essendo così dovuta soltanto all'infruttuoso scadere dei 15 giorni per ottemperare alla diffida.**

### **Misure di tutela dei rider: rapporto di lavoro, compenso e contrattazione collettiva**

**Il primo comma del nuovo art. 47-quater contiene un rinvio alla contrattazione collettiva per la determinazione del compenso:** i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. Resta tuttavia irrisolto il nodo della scarsa sindacalizzazione del settore.

**In assenza di questi contratti collettivi, i ciclofattorini non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e deve esser garantito loro un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari** stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Questo **divieto del compenso a cottimo** è stato introdotto da un emendamento in sede di conversione del decreto, mentre quest'ultimo ammetteva la possibilità di pagare i ciclofattorini a consegna, purché questa modalità non fosse quella prevalente di pagamento, contestualmente riconoscendo un corrispettivo su base oraria a condizione che, per ciascuna ora lavorativa, il lavoratore accettasse almeno una chiamata. Questa condizione, in effetti, rischiava di avere effetti distorsivi, potendo indurre le piattaforme committenti a ridurre il numero di consegne affidate ad ogni rider, ingaggiando allo stesso tempo un più elevato numero di lavorato-

ri, così scongiurando il riconoscimento di un corrispettivo orario per mancato raggiungimento della soglia minima di una consegna per ora.

**Le nuove disposizioni in materia di compenso, tuttavia, rischiano di avere altrettanti effetti, non tanto distorsivi rispetto all'organizzazione aziendale, quanto piuttosto in termini di alterazione del mercato del food delivery, qualora i minimi tabellari da applicare fossero tali da determinare un significativo aumento del costo del lavoro. Altro problema sarà quello organizzativo delle prestazioni, derivante dal bisogno delle committenti di garantire comunque tempi rapidi di consegna, obiettivo che fino ad oggi era perseguito anche dagli stessi lavoratori i quali erano in tal senso incentivati dal compenso a cottimo.** Non ultima difficoltà sarà quella in cui si troveranno le imprese committenti nell'applicare le nuove previsioni, a fronte di prestazioni che i rider potrebbero svolgere contemporaneamente in favore di più committenti. **In caso di contestuale “messa a disposizione” del lavoratore nei confronti di diverse piattaforme, infatti, questo percepirebbe un compenso orario da parte di più committenti, peraltro potendo liberamente rifiutare le singole consegne, senza per questo poter subire conseguenze negative** (cfr. art. 47-quinquies, comma 2). Tutte queste criticità potranno e dovranno essere affrontate dalla contrattazione collettiva, al fine di scongiurare che la riforma in commento possa avere gravi effetti distorsivi sul settore.

Resta peraltro aperta, come anticipato, la questione relativa

all'individuazione della contrattazione collettiva cui si rivolge la legge. Ma a quali parti sociali si deve intendere rivolta la normativa in commento? Le federazioni delle tre Confederazioni CGIL, CISL e UIL, ad esempio, regolando la figura del *rider* all'interno del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, riconducendo questa "nuova" figura all'alveo della subordinazione. Tuttavia **risulta molto difficile, in questo nuovo "settore" più che in altri, valutare la maggiore rappresentatività comparata delle associazioni di rappresentanza che vi insistono.** Ciò è tanto più vero se si pensa che le associazioni più attive nel settore sono più che altro movimenti e realtà non strutturate e radicate solo a livello locale: si pensi alla "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano" siglata dal Comune di Bologna e promossa da Riders Union Bologna.

Al nuovo terzo comma dell'art. 47-*quater*, invece, si prevedono delle tutele vincolanti anche per la contrattazione collettiva. **Deve infatti essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli,** determinata dai suddetti contratti collettivi o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

È stata infine aggiunta in sede di conversione, nel nuovo Capo V-*bis*, l'espressa **estensione della disciplina antidiscriminatoria, di quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati e delle disposizioni sulla protezione dei dati personali.** Altra novità consi-

ste nell'art. 47-*quinquies*, comma 2, recante il **divieto di escludere un lavoratore dalla piattaforma o di ridurre le sue occasioni di lavoro come conseguenza per la mancata accettazione della prestazione.** Questa previsione avrà di sicuro un notevole impatto sull'organizzazione delle piattaforme, stante l'attuale diffusione di sistemi che ricollegano alla mancata accettazione da parte di un cicofattorino di una consegna nel proprio *slot* l'impossibilità o la ridotta possibilità di accedere alla prenotazione di ulteriori *slot* in determinate fasce orarie (in genere, quelle con domanda più alta). Se questa pratica, nel dare priorità nella prenotazione dei turni a collaboratori più "affidabili", fosse da ritenere come una "riduzione delle occasioni di lavoro" per quelli che lo sono meno, sarebbe già oggi vietata.

Quanto ai tempi di entrata in vigore delle disposizioni, questi sono stati ora diversificati: **il nuovo art. 47-*quater*, sul compenso dei rider, avrà efficacia decorsi 12 mesi dal 3 novembre scorso, data di entrata in vigore della legge di conversione, mentre da questa stessa data saranno sufficienti 90 giorni per l'entrata in vigore dell'art. 47-*septies*, sulla copertura assicurativa obbligatoria.** Le restanti previsioni del nuovo Capo V-*bis*, invece, sono già entrate in vigore. Con riferimento al primo differimento di efficacia, quello di 12 mesi relativo all'art. 47-*quater*, si vuol segnalare che la Prima Commissione del Senato, il 15 ottobre 2019, aveva espresso un parere non ostativo, rimasto inascoltato, evidenziando l'opportunità di ridurre tale termine poiché «potrebbe confliggere con l'urgenza presupposta, ai sensi

dell'articolo 77 della Costituzione, all'adozione di un decreto-legge».

### ***Misure di tutela dei rider: prevenzione dei rischi e coperture assicurative***

Rimane immutato il quadro sulla copertura assicurativa, salva la – significativa – espunzione dell'inciso "indipendentemente dal numero delle ore giornaliere lavorative". In particolare, il nuovo art. 47-*septies* estende ai *rider* la **copertura assicurativa obbligatoria** contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al DPR n. 1124/1965, a carico dell'impresa che si avvale della piattaforma anche digitale. Detta impresa, allo stesso modo, è tenuta nei confronti dei lavoratori, a propria cura e spese, al rispetto del d.lgs. n. 81/2008.

Sul piano della tutela assicurativa, il legislatore chiarisce che il premio è determinato «in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta» mentre, con riferimento alla base di calcolo, **si assume come retribuzione imponibile «la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale,** rapportata ai giorni di effettiva attività, indipendentemente dal numero delle ore giornaliere lavorative». Quindi, data la peculiarità del rapporto, per la determinazione del premio INAIL si è scelto di assumere come base imponibile la retribuzione convenzionale giornaliera prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti (attualmente pari a 48,74 euro). A prescindere dalla qualificazione

giuridica del rapporto intercorrente con l'impresa titolare della piattaforma digitale, **il premio sarà unico per tutti i lavoratori ma, a differenza di quanto previsto in prima battuta dal decreto-legge, deve ritenersi che questo sarà frazionabile a seconda del numero di ore effettivamente lavorate dal rider nell'arco della giornata lavorativa.**

L'elemento della non frazionabilità oraria, ormai superato, era stato criticato poiché avrebbe potuto indurre le piattaforme a prediligere i lavoratori che assicurassero la copertura di un maggior numero di ore al giorno<sup>(13)</sup>. Se così fosse stato, tale previsione avrebbe avuto paradossalmente l'effetto indiretto di esporre i lavoratori a maggiori rischi per la loro salute e sicurezza, considerato che un lavoratore più stanco per le tante ore lavorate è più a rischio di infortuni o anche di malattie professionali, ad esempio di natura muscolo-scheletrica. Resta peraltro da chiarire come saranno dovuti i premi nel caso in cui il lavoratore svolga la prestazione contemporaneamente in favore di più piattaforme. Anche adesso che sembra esser stata sdoganata la frazionabilità oraria del premio, infatti, **permane la possibilità che un rider nell'arco di una stessa ora effettui consegne per conto di committenti diversi, configurandosi in tal caso un plurimo obbligo di versamento del pre-**

**mio assicurativo.** Una soluzione potrebbe essere quella di collegare la copertura assicurativa ai tempi effettivamente lavorati per un singolo committente, ad esempio – come già accade per le assicurazioni private di cui si avvalgono alcune aziende del settore – attraverso un sistema telematico sincronizzato con la piattaforma digitale dal quale risultino le effettive ore di lavoro, così tarando l'importo del premio dovuto alla concreta durata della prestazione. In tal modo, tuttavia, si rischierebbe di assoggettare a copertura assicurativa soltanto i tempi di effettiva consegna (dalla sua accettazione al recapito), lasciando scoperti i tempi di attesa fra una consegna e l'altra, tempi nei quali il rider potrebbe infatti essere *loggato* su piattaforme diverse al fine di aumentare le probabilità di un ingaggio. Per scongiurare questo effetto collaterale, si potrebbe impedire la possibilità di connessione a più piattaforme, almeno nell'arco di una stessa ora. In questo modo, ogni ora di attività effettuata sarebbe coperta integralmente e senza il rischio di una plurima contribuzione assicurativa, ma a costo della libertà dei rider di effettuare in parallelo consegne per committenti diversi.

Quanto all'individuazione del **tasso medio di tariffa previsto per queste lavorazioni**, deve ritenersi che, a seguito dell'entrata in vigore del decreto interministeriale 27 febbraio 2019 con il quale sono state riviste le classificazioni delle lavorazioni e le tariffe dei premi, il tasso applicabile ai rider corrisponda a 12,09, tasso stabilito per la voce 0721 della gestione Terziario la quale include anche il “servizio di consegna merci in ambito urbano svolto con l'ausilio di veicoli a due

ruote o assimilabili effettuato a sé stante”.

**Sul piano degli obblighi di prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, il legislatore ha perso l'importante occasione di precisare, in sede di conversione del decreto, quale sia lo specifico regime di tutela applicabile ai lavoratori tramite piattaforma. Ad ogni modo, sembra ragionevole ritenere che, con il silenzio del legislatore sul punto, si sia voluto estendere a tutti i ciclofattorini «occupati con rapporti di lavoro non subordinato», quindi anche autonomi, l'intero corpo normativo di cui al d.lgs. n. 81/2008.** Questa soluzione ermeneutica, tuttavia, risulta meno rispondente che in precedenza allo spirito che anima la riforma: ora il primo comma dell'art. 47-*bis* mira infatti a stabilire «livelli minimi di tutela» per questi lavoratori, mentre nella precedente formulazione della disposizione la finalità dichiarata era quella, ben più ampia, di «promuovere un'occupazione sicura e dignitosa» e «di accrescere e riordinare i livelli di tutela per i prestatori occupati con rapporti di lavoro non subordinato».

D'altra parte una simile operazione legislativa pare comunque doverosa, considerato che **anche i rider in regime di co.co.co. risultavano di fatto esclusi dalle tutele prevenzionistiche.** Ciò perché, ai sensi dell'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008, le disposizioni del testo unico si applicano ai collaboratori coordinati e continuativi solo quando la prestazione si svolga nei luoghi di lavoro del committente, determinandone quindi sostanzialmen-

<sup>(13)</sup> Così E. DAGNINO, cit., il quale peraltro ritiene che la ripartizione del premio ordinariamente prevista per i lavoratori parasubordinati (l'art. 5 del d.lgs. n. 38/2000 pone un terzo del premio in capo al lavoratore e due terzi a carico del datore di lavoro), sarebbe derogata dal decreto legge in commento, in qualità di *lex specialis*.

te l'esclusione, dato che nel caso di specie la prestazione viene svolta esclusivamente al di fuori di luoghi di lavoro riferibili al committente. Quindi il legislatore ha inteso applicare tutte le disposizioni del d.lgs. n. 81/2008 indistin-

tamente a ogni *rider*, in questo modo estendendone il campo di applicazione anche ai lavoratori autonomi. Si potrebbe ad ogni modo discutere dell'opportunità di operare una simile estensione in blocco, senza adattare il carico

prevenzionistico alle peculiarità del lavoro di consegna di beni per conto terzi tramite piattaforma.

 @lorempel

## Collaborazioni etero-organizzate e certificazione dei contratti: i possibili effetti della l. n. 128/2019 di conversione del d.l. n. 101/2019



Federica Capponi

Con la [legge n. 128/2019](#) di conversione del d.l. n. 101/2019 ([Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzio-](#)

[ne di crisi aziendali](#)) il legislatore interviene nuovamente al fine di disciplinare le collaborazioni e lo fa modificando il primo

comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Di seguito le modifiche apportate.

Versione originale dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015	Versione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 in vigore dal 4 settembre 2019 a seguito della approvazione del d.l. n. 101/2019	Versione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, modificato ed integrato dalla legge di conversione del d. l. n. 101/2019
«A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».	«A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. <b>Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali».</b>	«A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro <b>prevalentemente</b> personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. <b>Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali».</b>

Oltre a comprendere come muteranno le collaborazioni organizzate dal committente, occorrerà definire per quali contratti di collaborazione le nuove disposizioni produrranno

i loro effetti, ponendo particolare attenzione alle collaborazioni sorte prima della entrata in vigore della legge di conversione. Infatti, il legislatore non ha introdotto disposi-

zioni di diritto intertemporale, come normalmente è avvenuto per interventi legislativi analoghi (si pensi all'art. 1, comma 25, l. n. 92/2012, che, con riferimento alle

modifiche introdotte per le collaborazioni a progetto, specificava: «Le disposizioni di cui ai commi 23 e 24 si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge» oppure all'art. 52, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, che, nell'abrogare la disciplina relativa alle collaborazioni a progetto, si esprime come segue: «Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto»), lasciando irrisolti quesiti e dubbi.

Mentre ancora la dottrina giuslavorista si interrogava sulla natura del lavoro organizzato e sugli effetti della relativa disciplina, confrontandosi con la poca prassi amministrativa (in particolare v. circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2016) e la poca giurisprudenza di merito (in particolare v. sentenza della Corte d'Appello di Torino n. 26/2019) sul tema, il legislatore è intervenuto per modificare ulteriormente i requisiti della etero-organizzazione. Ai fini della applicazione della disciplina del lavoro subordinato, la prestazione lavorativa, dunque, dovrà essere continuativa, prevalentemente (e non più esclusivamente) personale ed organizzata dal committente, senza che risulti determinante a questi fini la predeterminazione di tempi e

luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

Con riferimento alla natura prevalentemente personale della prestazione lavorativa, essa si intende tale quando l'apporto del lavoro personale del collaboratore è prevalente rispetto a quello di mezzi o capitali, ma non esclusivo. Dunque il collaboratore può avvalersi di mezzi propri o dell'ausilio di altri collaboratori per svolgere la prestazione, senza che ciò configuri una organizzazione imprenditoriale. Questo elemento, finora considerato proprio del lavoro autonomo, tanto da essere richiesto dall'art. 409, n. 3, c.p.c., rischia di rendere sovrapponibili le due tipologie di collaborazione. Il discrimine, a questo punto, rimane l'organizzazione della prestazione lavorativa da parte del committente.

In assenza di previsioni di legge che esplicitino un diverso intento del legislatore, di norma, nell'interpretare la legge, occorrerebbe applicare quanto previsto dall'art. 11 delle preleggi, secondo il quale «la legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo [...]». Tuttavia, in questo caso, l'operazione interpretativa è complicata dal fatto che l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 prevede espressamente che le disposizioni si applichino dal 1° gennaio 2016. Se da un lato la retroattività parrebbe giustificata dall'intento del legislatore di assicurare maggiori tutele ai

collaboratori organizzati, dall'altro pone problemi non di poco conto relativamente alla possibilità di accertare la natura etero-organizzata di una collaborazione già in essere.

Ad esempio, risulta difficile immaginare le conseguenze con riferimento ad una collaborazione il cui contratto dovesse essere stato certificato da una delle Commissioni di certificazioni di cui all'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003. In questo caso sembrerebbe ragionevole ricorrere al principio secondo il quale il tempo regola l'atto. Dunque il provvedimento di certificazione continuerà a produrre i propri effetti anche successivamente alla entrata in vigore della legge in commento. Tuttavia sembra facile intuire che molte aziende rinegozieranno con i propri collaboratori le condizioni contrattuali, sottoponendole eventualmente al vaglio delle Commissioni di certificazione, al fine di non incappare in una disciplina sanzionatoria di cui non si ha ancora una piena cognizione circa la portata. È, altresì, possibile immaginare un nuovo significativo intervento della contrattazione collettiva di cui al secondo comma, lett. a) dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, cui sempre più spesso le aziende committenti rinverranno in fase di stipula dei contratti di collaborazione.

 @FedericaCapponi

# Lavoro autonomo e incarichi direttivi: una scelta possibile



Irene Tagliabue

I cambiamenti all'interno del mercato del lavoro degli ultimi decenni, che hanno portato ad un allontanamento dallo schema contrattuale tipico del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, hanno fatto sì che sorgessero nuovi quesiti in relazione alle tipologie contrattuali oggi maggiormente diffuse. In particolar modo, **in uno scenario in cui vi è sempre maggiore diffusione di lavoratori autonomi e parasubordinati, ci si interroga sulla possibilità che questi possano ricoprire incarichi direttivi, con poteri di spesa e direzione sui lavoratori all'interno delle strutture aziendali presso cui prestano la propria attività lavorativa.**

Il tema è già stato oggetto di interesse del Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi", che nel 2009 ha presentato istanza di interpello al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, in merito alla compatibilità di un contratto di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa con l'incarico di direzione amministrativa di un ente di ricerca/fondazione universitaria con personalità giuridica di diritto privato, proprio in relazione agli incarichi sopra elencati. Tale interpello, presentato al fine di risolvere un preciso e determinato quesito, fornisce occasione per una riflessione di più ampio respiro sul tema.

Aspetto preliminarmente analizzato dal Ministero del lavoro nella sua risposta, datata 13 febbraio

2009, e che merita un approfondimento in questa sede, è la consapevolezza, derivante da ormai consolidata giurisprudenza, per cui **qualsiasi genere di attività lavorativa espletata per conto di un altro soggetto possa dar vita tanto ad un rapporto di lavoro subordinato quanto autonomo.** Rilevano, infatti, ai fini della qualificazione del rapporto, non tanto la specifica attività lavorativa concretamente svolta, quanto la sussistenza di altri aspetti quali l'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare della controparte, manifestato attraverso l'elargizione di specifici ordini e la sottoposizione a assidui controlli sull'esecuzione della prestazione. Sul tema la Cassazione si è espressa a più riprese, confermando nel corso degli anni tale orientamento, per cui elemento indispensabile per il riconoscimento della natura subordinata del rapporto sia la sussistenza di un vincolo di subordinazione estricantesi nella sottoposizione ai poteri datoriali. Al contrario, la sussistenza di altri elementi, quali la continuità della prestazione, la sussistenza di un vincolo di orario predeterminato, il versamento di una retribuzione prestabilita con cadenze fisse, l'inserimento dell'attività lavorativa nell'assetto organizzativo del datore e, infine, l'assenza di una seppur minima struttura imprenditoriale nello svolgimento della prestazione lavorativa, costituiscono solamente degli indici sussidiari di subordina-

zione (*ex plurimis* Cass. n. 9256/2009 e Cass. ord. n. 22293/2019). L'insieme di queste considerazioni porta ad osservare come il conferimento ad un lavoratore di specifici poteri all'interno di una struttura aziendale, funzionali all'esecuzione dell'incarico e al perseguimento di specifici obiettivi, non sia di per sé incompatibile con la sussistenza di un rapporto di lavoro autonomo, non potendosi ritenere che la natura dell'attività svolta possa, da sola, in qualche modo imporre dei vincoli relativamente alla tipologia contrattuale da adottare. Al contrario, proprio l'attribuzione di specifici poteri direttivi e organizzativi, nonché la sussistenza di autonomia in relazione ai vincoli di presenza e di orario di lavoro, emblematici di una forte autonomia nell'esecuzione dell'incarico, attribuiscono, come anche il Ministero del lavoro non ha mancato di evidenziare già nel 2009, maggiore e specifica rilevanza al criterio della volontà delle parti espresso in sede di qualificazione del rapporto di lavoro. Secondo consolidata giurisprudenza, infatti, nonostante sia indubbiamente determinante la concreta attuazione del contratto di lavoro, nel caso in cui l'assoggettamento al potere direttivo e organizzativo nei confronti del datore sia difficilmente apprezzabile a causa della natura stessa delle prestazioni, assume ruolo importante il *nomen iuris* del contratto, non potendosi *in toto* prescindere

dalla volontà espressa dalle parti in sede di sottoscrizione del contratto. (*ex plurimis* Cass. n. 9292/2001 e Cass. n. 12354/2003).

Ripercorsi tutti questi aspetti, la conclusione a cui giunge il Ministero del lavoro nella risposta al quesito sollevato dal Centro Studi Internazionali e Comparati “Marco Biagi” è quella per cui, alla luce delle considerazioni qui riportate, **«sembra potersi ritenere non incompatibile il ricorso al lavoro autonomo, anche in forma coordinata e continuativa, con**

**un incarico che determini l'esercizio di poteri direttivi e di spesa ove tali poteri risultino, anche dalla configurazione operata dalle parti nel regolamento contrattuale, funzionali all'esecuzione dell'incarico e compatibili, quanto al loro concreto esercizio, con la scelta di ricorrere alla modalità autonoma di esecuzione della prestazione».** Una posizione estremamente possibilista, quella del Ministero, che nel fornire una risposta allo specifico quesito, non solo

ammette la possibilità che un soggetto con contratto di collaborazione coordinata e continuativa svolga attività di tipo organizzativo e di direzione del personale, ma addirittura ammette che qualsiasi lavoratore autonomo possa svolgere attività che comprendano l'incarico di direzione amministrativa con attribuzione di poteri di spesa e di direzione sui lavoratori alle dipendenze del committente.

 @TagliabuIrene

## SALUS-ADAPT: una piattaforma collaborativa per l'adeguamento della normativa di salute e sicurezza ai cambiamenti del lavoro



Michele Tiraboschi

Con il tavolo convocato dai Ministri della Salute e del Lavoro – e a seguire con le iniziative promosse da alcune Regioni – sul tema della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro torna al centro del dibattito pubblico il tema della salute e sicurezza sul lavoro. L'auspicio è che dalle giuste reazioni di rabbia e denuncia per ogni morto sul lavoro e dai tanti proclami di buone intenzioni si passi finalmente ai fatti. Tanti sono i progetti in campo e tante le idee: da chi reclama più controlli e l'assunzione di nuovi ispettori a chi prospetta una drastica semplificazione di un quadro normativo indubbiamente ipertrofico che alimenta formalismi e la ricorso all'adempimento sulla carta. Ben venga, in ogni caso, un piano

straordinario per la prevenzione sui luoghi di lavoro a condizione, tuttavia, di avere consapevolezza che i rischi e le problematiche cui devono farsi carico imprese e consulenti tecnici non sono più (solo) quelli emersi con l'industrialismo del Novecento. Negli ultimi trent'anni, e cioè nell'arco temporale che ci distanzia dalla direttiva quadro europea del 1989 da cui è scaturita la vigente legislazione del lavoro, sono profondamente cambiati gli ambienti di lavoro e, più a fondo, anche l'idea stessa di lavoro e le stesse aspettative di benessere delle persone costrette più a lungo a restare sul mercato del lavoro in ragione di vincoli di bilancio pubblico e di imponenti cambiamenti demografici che, per certi versi, ri-

sultano ancora più devastanti rispetto all'impatto delle tecnologie di nuova generazione.

In questa prospettiva il [centro studi DEAL](#) (Diritto Economia Ambiente Lavoro) del Dipartimento di Economia “Marco Biagi” della Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, in collaborazione con la Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro di [ADAPT](#) ha avviato, grazie a un cofinanziamento [INAIL](#), una ricerca su “La normativa di salute e sicurezza sul lavoro e la tutela assicurativa alla prova della IV rivoluzione industriale”.

Si tratta di una prospettiva di indagine particolare verso quella nuova “Grande Trasformazione” del lavoro che alcuni dei nostri ricercato-

ri si sono da tempo impegnati a studiare e raccontare anche grazie a numerosi dottorati di tipo aziendale e industriale. Tutte le grandi dorsali della trasformazione, dall'innovazione tecnologica fino ai fenomeni demografici passando per i cambiamenti climatici, comportano varie e diverse ripercussioni e sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, nonché sui loro meccanismi di tutela.

In particolare è la digitalizzazione del lavoro a produrre gli effetti più dirompenti, con diversi livelli di intersezione tra l'adozione e l'applicazione di nuove tecnologie e la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori. Da un lato si osservano nuove modalità di interazione diretta tra uomo e macchina nell'epoca degli esoscheletri, della convivenza nei contesti produttivi tra robot intelligenti e lavoratori e delle tecnologie *wearable*; dall'altro si ha l'impatto della tecnologia sugli assetti produttivi, incidendo sui modelli di organizzazione del lavoro nella direzione del *working anytime anywhere*, ma anche sugli aspetti costitutivi dell'impresa, sempre più caratterizzata da strutture reticolari e interessata dai c.d. processi di *flexurization*.

In entrambe le dimensioni, sia quella della interazione diretta uomo-macchina sia quella di tipo organizzativo, la trasformazione tecnologica del lavoro offre al contempo nuove possibilità di protezione e nuovi rischi per i lavoratori, incidendo in tal modo sull'assetto di obblighi e tutele previsti all'interno della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e delle disci-

pline assicurative.

La ricerca in corso mira quindi a ripensare criticamente e in termini progettuali la normativa di salute e sicurezza e le tutele assicurative nei nuovi ambienti di lavoro. In tal senso non si intende solo affrontare il tema della salute e della sicurezza nel contesto della digitalizzazione dei processi e dei modelli produttivi e dei nuovi paradigmi organizzativi che ne derivano (c.d. IV rivoluzione industriale), bensì si vuole riformulare una concettualizzazione della salute e della sicurezza ripensando l'intero mondo del lavoro a partire dalle nozioni di impresa e lavoro che emergono dall'impiego pervasivo delle tecnologie.

Più di trenta ricercatori italiani e una ventina di ricercatori di altri Paesi risultano coinvolti in questo progetto, che ha preso avvio da una analisi comparata della letteratura di riferimento, letta con ottica interdisciplinare, nella prospettiva di ricostruire lo stato dell'arte sui temi delle coperture assicurative relative alle nuove modalità di lavoro, delle nuove competenze e dei nuovi professionisti per la tutela della salute e sicurezza, dello spazio e del tempo nell'economia digitalizzata, della sfida formativa per la salute e sicurezza del lavoratore 4.0.

Di questo percorso vorremmo darvi notizia non a ricerca avvenuta, e cioè tra due anni, ma in corso d'opera anche per alimentare una piattaforma progettuale e di confronto che possa consentirci proficui scambi di idee e opinioni e anche il reperimento di documenti, casistiche, buone prassi e altri ma-

teriali da analizzare.

Grazie a questa piattaforma, che sarà incentrata su questo sito, auspichiamo di fornire un piccolo contributo alla modernizzazione dell'assetto istituzionale e della normativa, anche contrattuale, di prevenzione e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Non solo con le proposte provenienti dal risultato del confronto tra gli studiosi dei temi della salute e sicurezza, bensì coinvolgendo gli addetti ai lavori, imprese, istituzioni e le parti sociali, in una progettazione partecipata che porterà alla redazione di un libro verde per il dibattito pubblico e quindi di un libro bianco sulla sicurezza 4.0.

Di questi temi discuteremo già il 29 novembre a Bergamo durante un convegno internazionale. È possibile presentare proposte di partecipazione all'evento, con una relazione o comunicazione scritta, rispondendo alla [call for paper](#), oppure semplicemente [registrandosi al modulo di iscrizione](#) per assistere.

Con i ricercatori di ADAPT, del Centro studi DEAL dell'Università di Reggio Emilia e di Inail racconteremo quindi su queste pagine i confronti e i dialoghi più interessanti organizzati nell'ambito del progetto, lo stato dell'arte della ricerca, le buone pratiche di provenienza internazionale, nonché le più recenti novità in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

 @MicheTiraboschi



## COMMENTI BREVI

# Contrattazione collettiva e benefici normativi e contributivi: l'INL torna sulla portata dell'art. 1, comma 1175, l. n. 296/2006



Federica Capponi

Con la circolare n. 9 del 10 settembre scorso, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha fornito ulteriori chiarimenti rispetto a quanto già trattato nella circolare n. 7 del 6 maggio 2019. Nello specifico, entrambe le circolari sono volte a fornire indicazioni operative al personale ispettivo in merito alla portata dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006, il quale riserva la possibilità di fruire dei «benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale» ai soli datori di lavoro che, oltre a possedere il documento unico di regolarità contributiva (DURC), rispettino gli «accordi e contratti collettivi nazionali nonché (...) quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

La necessità di delimitare l'ambito operativo della interpretazione fornita della suddetta disposizione ha indotto l'organo ispettivo a pronunciarsi nuovamente sul tema. Nello specifico, l'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 impiega il termine "rispetto", dal quale deriverebbe, secondo l'Ispettorato, l'obbligo per il datore di lavoro di osservare, dal punto di vista del trattamento normativo (su cui, nella circolare in commento, ci si sofferma per specificarne brevemente il significato) e retributivo, quanto disposto dal CCNL comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale, senza alcun obbligo in merito all'applicazione dello stesso. Pertanto, potranno fruire dei benefici normativi e contributivi anche quei datori di lavoro che, pur non applicando il CCNL comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale o non facendo espresso rinvio ad esso, nel disciplinare il rapporto di lavoro, si conformino alle condizioni normative e retributive stabilite nel

contratto collettivo di riferimento, come meglio individuato dalla legge del 2006. La lettura della norma non può dirsi pacifica, ma il doppio intervento, nel giro di pochi mesi, dell'Ispettorato del Lavoro sembra confermare l'orientamento dell'organo ispettivo sul punto.

L'Ispettorato nazionale del lavoro non interviene sulla verifica della rappresentatività degli organi sindacali che hanno sottoscritto il contratto collettivo applicato dall'azienda, limitandosi a richiedere all'operatore giuridico una comparazione dello stesso con i CCNL sottoscritti da CGIL, CISL e UIL, comparazione che potrebbe comportare qualche difficoltà rispetto all'individuazione dell'oggetto della comparazione, sebbene nella circolare si dica che al fine di agevolare l'azione ispettiva, l'Ispettorato potrà fornire un prospetto contenente le clausole normative solitamente presenti nei CCNL e di cui tener conto, unitamente agli aspetti economici, in sede di accertamento.

La circolare n. 9 del 10 settembre scorso ha lo scopo di precisare, inoltre, che l'interpretazione sin qui illustrata non può essere adottata in tutti quei casi in cui sia la legge ad individuare la contrattazione abilitata a porre in essere determinate operazioni. Nella circolare si riporta dunque un elenco meramente esemplificativo di casi in cui quest'ultima situazione si verifica, cioè quando, ad esempio, solo la contrattazione collettiva individuata dalla legge è abilitata a: «disciplinare, anche in termini derogatori, molteplici aspetti delle tipologie contrattuali di cui al d.lgs. n. 81/2015, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 51 dello stesso decreto; integrare o derogare alla disciplina del d.lgs. n. 66/2003 in materia di tempi di lavoro; sottoscrivere i c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 del d.l. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011); costituire enti bilaterali – accezione

nella quale rientrano anche le Casse edili – che possano svolgere le funzioni assegnate dall'art. 2, comma 1 lett. h), del d.lgs. n. 276/2003».

L'Ispettorato nazionale del lavoro coglie inoltre l'occasione per ricordare gli obblighi di applicazione del contratto collettivo dell'edilizia per le imprese del settore e della iscrizione alla Cassa edile, obblighi su cui si

era già pronunciato il Ministero del lavoro (in particolare viene fatto rinvio all'interpello n. 56/2008, all'interpello n. 18/2012 e alla nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015).

 @FedericaCapponi

## Ancora sul decreto dignità: l'INL fornisce ulteriori chiarimenti sul contratto a termine



Giovanni Pigliarmini

Con la nota n. 8120 del 17 settembre 2019, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha chiarito la portata applicativa dell'art 19, comma 3 del d.lgs. n. 81/2015, dopo l'entrata in vigore del d.l. n. 87/2018 (c.d. decreto dignità), che ha modificato la disciplina del contratto a termine. In particolare, la questione interpretativa sottoposta all'Ispettorato riguardava la possibilità di poter stipulare un ulteriore contratto a termine presso la sede dell'ente, in aggiunta ai precedenti rapporti a termine. In particolare, sul versante applicativo non era chiaro se questo ulteriore contratto (della durata di 12 mesi) potesse essere stipulato solo quando il contratto iniziale avesse raggiunto il limite massimo di 24 mesi, come previsto dall'art. 19, comma 2; o se potesse aggiungersi anche a quei contratti che hanno avuto una durata diversa, in virtù del rinvio che l'art. 19, comma 2 depona nei confronti della contrattazione collettiva.

Nella prima parte dell'art. 19, comma 2, infatti, è previsto che la contrattazione collettiva possa aumentare i margini della durata massima del rapporto a termine. Ebbene, la recente nota conclude, conformemente anche alla nota n. 1214 diffusa dal medesimo ente già il 7 febbraio 2019, che l'ulteriore contratto a termine, stipulato con le modalità di cui all'art. 19, comma 3, potrà essere stipulato anche quando il limite massimo raggiunto sia quello individuato dalla contrattazione collettiva, in quanto il rinvio che il comma 3 dispone nei confronti del comma 2 investe tutta la norma e, conseguentemente, anche la fonte *extra ordinem*, che, in pos-

sesso dei requisiti di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81, può ampliare i margini di durata. Ciò che invece deve sussistere necessariamente è la presenza di una delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1. Infatti, il legislatore ha "bloccato" l'a-causalità ai primi 12 mesi del rapporto; una volta superato questo tetto temporale, a prescindere se per proroga o rinnovo delle parti o, ancora, per la stipula di un altro contratto nelle sedi di cui all'art. 19, comma 3, è necessario condizionare l'utilizzo della tipologia contrattuale alle causali di cui alle lett. a) o b) dell'art. 19, comma 1. La nota n. 8120, infatti, conclude sul punto che non vi può essere ammissione alla procedura per la stipula dell'ulteriore contratto se manca la causale. E non potrebbe essere diversamente in quanto la procedura di cui all'art. 19, comma 3 può essere attivata solo quando sia stata raggiunta la durata massima prevista dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva. Peraltro, l'ulteriore contratto stipulato presso l'Ispettorato assumerebbe nei fatti i tratti tipici di un rinnovo che, come prevede l'art. 21 del d.lgs. n. 81, è subordinato alla sussistenza delle causali di cui all'art. 19, comma 1. Tant'è che l'Ispettorato ha precisato nell'ultima nota quanto che non si può "*procedere alla stipula assistita di un ulteriore contratto a tempo determinato in violazione dei termini dilatori di cui al secondo comma dell'art. 21*". Quindi, la procedura di cui all'art. 19, comma 3 deve essere attivata sempre nel rispetto del c.d. *Stop&go*, disciplinato dall'art. 21, comma 2 del d.lgs. n. 81 del 2015. Pertanto, in linea con quanto stabilito dalla recente circolare dell'Inps, la n. 121 del 6 settembre 2019, in questo caso è dovuto anche il contributo addi-


zionale per il finanziamento della Naspi. Osserva infatti l'Istituto che *“sul piano generale, la fattispecie del rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato ricorre quando l'iniziale contratto raggiunge la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti procedono alla sottoscrizione di un ulteriore contratto a termine”*. Casistica che ricorre proprio nell'ipotesi di cui all'art. 19, comma 3.

Infine, degno di attenzione è il passaggio argomentativo della nota n. 8120 che aggiunge un particolare di non poco rilievo rispetto alla precedente nota n. 1214 dell'Ispettorato: *“l'intervento dell'Ispettorato del lavoro [...] non comport[a] effetti “certificativi” in ordine alla effettiva sussistenza della causale, limitandosi alla verifica della completezza e correttezza formale del contenuto del contratto ed alla genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso”*.

L'Ispettorato ha così precisato che la sua funzione si limiterà a verificare che quanto dedotto dalle parti nel contratto corrisponda alle richieste del quadro normativo e che il lavoratore ne sia consapevole e la sua adesione non sia coartata; tuttavia, qualora il lavoratore

dovesse impugnare il contratto, il fatto che questo sia stato stipulato in una sede protetta non impedisce al giudice di riscontrare delle difformità in concreto tra le clausole contrattuali e le disposizioni di legge. Dunque, la verifica dell'ispettorato sulle necessità in concreto per ricorrere alla procedura di cui all'art. 19, comma 3 sono limitate. Tuttavia, per rafforzare la genuinità dell'operazione contrattuale, una volta conclusa la procedura prevista dall'art. 19, comma 3, potrebbe essere utile per le parti poter certificare il contratto ai sensi dell'art. 75 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003.

A parere di chi scrive, tutte queste integrazioni interpretative si sono rese necessarie a causa dei passaggi sfuggenti della circolare n. 17 del 31 ottobre 2018 del Ministero del lavoro, intervenuta per illustrare la portata applicativa del decreto-legge n. 87 del 2018 dopo la conversione in legge.

 @Gio\_Pigliararmi

## SCHEDE TECNICHE

# I principali contenuti del d.l. 3 settembre 2019, n. 101 (convertito in legge) in materia di lavoro tramite piattaforma digitale



Federica Capponi

La scheda propone un raffronto tra le diverse versioni dell'intervento normativo in materia di lavoro tramite piattaforme nel passaggio dal decreto-legge alla legge di conversione.

Versione del d.l. n. 101/2019, in vigore dal 5 ottobre 2019 al 4 novembre	Versione del d.l. n. 101/2019 come modificato dalla l. di conversione n. 128, in vigore dal 5 novembre 2019
<p><b>«Art. 1 Modifiche al decreto legislativo n. 81 del 2015</b>                      1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:  <u>a) all'articolo 2, comma 1</u>, è aggiunto in fine il seguente periodo:                      «Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.»;</p> <p>b) dopo l'articolo 2 è inserito il seguente:  <b>«Art. 2-bis (Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata).</b> - 1. Per i soggetti iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, l'indennità giornaliera di malattia, l'indennità di degenza ospedaliera, il congedo di maternità e il congedo parentale sono corrisposti, fermi restando i requisiti reddituali vigenti, a condizione che nei confronti dei lavoratori interessati risulti attribuita una mensilità della contribuzione dovuta alla predetta gestione separata nei dodici mesi precedenti la data di inizio dell'evento o dell'inizio del periodo indennizzabile.                      2. La misura vigente dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100 per cento. Conseguentemente è aggiornata la misura dell'indennità giornaliera di malattia.»;</p> <p>c) dopo il Capo V è aggiunto il seguente:</p>	<p><b>«Art. 1 (Modifiche al decreto legislativo n. 81 del 2015).</b> –                      1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:  <u>a) all'articolo 2, comma 1</u>:                      1) al primo periodo, la parola: "esclusivamente" è sostituita dalla seguente: "prevalentemente" e le parole: "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" sono soppresse;                      2) dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: "Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.";</p> <p>b) dopo l'articolo 2 è inserito il seguente:  <b>«Art. 2-bis (Ampliamento delle tutele in favore degli iscritti alla gestione separata).</b> - 1. Per i soggetti iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, l'indennità giornaliera di malattia, l'indennità di degenza ospedaliera, il congedo di maternità e il congedo parentale sono corrisposti, fermi restando i requisiti reddituali vigenti, a condizione che nei confronti dei lavoratori interessati risulti attribuita una mensilità della contribuzione dovuta alla predetta gestione separata nei dodici mesi precedenti la data di inizio dell'evento o di inizio del periodo indennizzabile.                      2. Per i soggetti di cui al comma 1 la misura vigente dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100 per cento. Conseguentemente è aggiornata la misura dell'indennità giornaliera di malattia»;</p> <p>c) dopo il capo V è inserito il seguente:</p>

«Capo V-bis

Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali

**Art. 47-bis (Scopo, oggetto e ambito di applicazione).** - 1. Al fine di promuovere un'occupazione sicura e dignitosa e nella prospettiva di accrescere e riordinare i livelli di tutela per i prestatori occupati con rapporti di lavoro non subordinato, le disposizioni del presente Capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 attraverso piattaforme anche digitali.

2. Ai fini del presente decreto si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

3. Il corrispettivo per i lavoratori di cui al comma 1 può essere determinato in base alle consegne effettuate purché in misura non prevalente. I contratti collettivi possono definire schemi retributivi modulari e incentivanti che tengano conto delle modalità di esecuzione della prestazione e dei diversi modelli organizzativi. Il corrispettivo orario è riconosciuto a condizione che, per ciascuna ora lavorativa, il lavoratore accetti almeno una chiamata.

"Capo V-bis.

Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali

**Art. 47-bis (Scopo, oggetto e ambito di applicazione).** - 1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali.

2. Ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

**Art. 47-ter (Forma contrattuale e informazioni).** - 1. I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza.

2. In caso di violazione di quanto previsto dal comma 1, si applica l'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, e il lavoratore ha diritto 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.

3. La violazione di quanto previsto dal comma 1 è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal presente decreto.

**Art. 47-quater (Compenso).** - 1. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.

2. In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

3. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti di cui al comma 1 o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

**Art. 47-ter (Copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali).** - 1. I prestatori di lavoro di cui al presente Capo sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Il premio di assicurazione INAIL è determinato ai sensi dell'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile ai sensi dell'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività, indipendentemente dal numero delle ore giornaliere lavorative.

2. Ai fini dell'assicurazione INAIL, l'impresa che si avvale della piattaforma anche digitale è tenuta a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965.

3. L'impresa che si avvale della piattaforma anche digitale è tenuta nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1 a propria cura e spese al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

**Art. 47-quater (Osservatorio).** - 1. Al fine di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni del presente Capo, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 47-bis. L'osservatorio verifica, sulla base dei dati forniti da INPS, INAIL e ISTAT, gli effetti delle disposizioni del presente Capo e può proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale. Ai componenti dell'osservatorio non spetta alcun compen-

**Art. 47-quinquies (Divieto di discriminazione).** - 1. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma.

2. L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate.

**Art. 47-sexies (Protezione dei dati personali).** - 1. I dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e al codice di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

**Art. 47-septies (Copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali).** - 1. I prestatori di lavoro di cui al presente capo sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Il premio di assicurazione INAIL è determinato ai sensi dell'articolo 41 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile, ai sensi dell'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività.

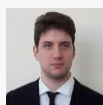
2. Ai fini dell'assicurazione INAIL, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965.

3. Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

**Art. 47-octies (Osservatorio).** - 1. Al fine di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni del presente capo, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 47-bis, designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'osservatorio verifica, sulla base dei dati forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS

<p>so, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è assicurata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.».</p> <p>2. Gli articoli 47-bis e 47-ter del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotti dal comma 1, lettera c), si applicano decorsi centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.».</p>	<p>e dall'INAIL, gli effetti delle disposizioni del presente capo e può proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale. Ai componenti dell'osservatorio non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è assicurata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente".</p> <p>L'articolo 47-quater del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dal comma 1, lettera c), si applica decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. L'articolo 47-septies del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dal comma 1, lettera c), si applica decorsi novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto».</p>
--	---

## Elementi distintivi appalto e somministrazione



Michele Cibin

	Appalto	Somministrazione
<b>Oggetto del contratto</b>	<p>Il contratto di appalto ha a oggetto la realizzazione di un risultato: un'opera o un servizio (<b>un "fare"</b>). Il contratto segue lo schema dell'<b>obbligazione di risultato</b>.</p>	<p>Il contratto di somministrazione ha a oggetto un <b>"dare"</b>. Con tale contratto, un'agenzia di somministrazione invia in missione i suoi lavoratori che svolgono la loro attività nell'interesse e sotto la direzione dell'utilizzatore (secondo lo schema dell'<b>obbligazione di mezzi</b>).</p>
<b>Organizzazione dei mezzi necessari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'appaltatore dispone tanto dei mezzi (<b>capitale materiale</b>) quanto dei <b>lavoratori</b> per poter raggiungere il risultato atteso dal contratto.</li> <li>• In assenza di capitale materiale, i dipendenti dell'appaltatore sono in possesso di un <b>patrimonio di conoscenze superiore</b> rispetto ai lavoratori del committente.</li> <li>• I <b>lavoratori non sono inseriti nell'organizzazione aziendale</b> del committente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'utilizzatore dispone degli strumenti necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa, ma i <b>lavoratori sono forniti dal somministratore</b>.</li> <li>• L'utilizzatore chiede al somministratore solo un certo numero di <b>ore lavoro</b>, in base alle sue specifiche esigenze.</li> <li>• L'<b>utilizzatore inserisce nella propria organizzazione aziendale</b> il lavoratore somministrato (che non può essere distinto dunque dal resto del personale dipendente) e ne organizza e dirige la prestazione.</li> </ul>
<b>Esercizio del potere organizzativo e direttivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'appalto può consistere anche nella semplice organizzazione del lavoro. Il <b>potere</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il <b>potere organizzativo e direttivo</b> è esercitato dall'utilizzatore nei confronti dei lavora-</li> </ul>

	<b>organizzativo e direttivo è esercitato dall'appaltatore</b> e non dal committente.	tori somministrati. Il somministratore gestisce il rapporto da un punto di vista amministrativo.
<b>Rischio d'impresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'appaltatore ha una solida <b>struttura imprenditoriale</b> di medie-grandi dimensioni.</li> <li>• Presenza di <b>investimenti a carico dell'appaltatore</b>, il quale si fa carico dei costi per l'acquisto e l'organizzazione dei mezzi strumentali all'esecuzione della prestazione richiesta.</li> <li>• <b>Subordinazione del compenso</b> pattuito alla realizzazione dell'opera o del servizio dedotti in contratto. Può essere corrisposto a corpo o a misura.</li> <li>• Presenza di una <b>copertura assicurativa</b> a tutela degli infortuni subiti dai dipendenti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il somministratore determina il <b> margine di intermediazione</b>.</li> <li>• <b>Il compenso</b> viene determinato in base alle <b>ore di lavoro prestate</b> presso l'utilizzatore.</li> </ul>

## Lavoro autonomo e incarichi direttivi: l'indirizzo del Ministero del lavoro



Irene Tagliabue

Secondo quanto sostenuto dal Ministero del lavoro in sede di interpello n. 8/2009, non è di per sé da escludere la possibilità che un lavoratore autonomo ricopra un incarico che determini l'esercizio di poteri direttivi e di spesa, nel caso in cui tali poteri siano funzionali all'esecuzione dell'incarico e compatibili con la tipologia di contratto di lavoro autonomo.

Di seguito una sintesi degli elementi giurisprudenziali presi in considerazione dal Ministero e che hanno portato alla suddetta conclusione:

<b>Cass. n. 12364/2003</b>	Qualsiasi attività lavorativa espletata per conto di un altro soggetto può dar luogo ad un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, a seconda che ricorra o meno l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, gerarchico o disciplinare dell'altra parte, estrinsecandosi non già in semplici direttive ma in specifici ordini e in un'assidua opera di vigilanza e di controllo sull'esecuzione della prestazione
<b>ex plurimis Cass. n. 5960/1999</b>	L'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato rispetto al rapporto di lavoro autonomo, assumendo la funzione di parametro normativo di individuazione della natura subordinata del rapporto stesso è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale.
<b>Cass. n. 15657/2001</b>	Per quanto riguarda, nello specifico, l'inserimento nell'organizzazione aziendale, quest'ultima deve essere concretamente apprezzata in relazione alla specificità



	dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione; mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva.
<b>ex plurimis Cass. n. 9292/2001, Cass. n. 5665/2001, Cass. n. 5845/1998, Cass. n. 12364/2003</b>	Allo scopo della distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, qualora l'assoggettamento del lavoratore alle altrui direttive non sia agevolmente apprezzabile in ragione del concreto atteggiarsi del rapporto, caratterizzato dalla presenza di elementi compatibili con l'uno o con l'altro tipo come avviene in caso di svolgimento di mansioni dirigenziali, il giudice non può prescindere dalla qualificazione attribuita dalle parti al rapporto, anche se tale qualificazione, di per sé, non ha di norma valore determinante, ben potendo essere disattesa qualora sia stato dimostrato che l'elemento della subordinazione si sia di fatto realizzato.

## DOCUMENTI

Legge 2 novembre 2019, n. 128

*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali .....*



Decreto-legge 26 ottobre 2019

*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili .....*



Nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro

*17 settembre 2019, n. 8120 .....*



Circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro

*10 settembre 2019, n. 9 .....*



Circolare INPS

*6 settembre 2019, n. 121 .....*



Circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro

*6 maggio 2019, n. 7 .....*



Nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro

*7 febbraio 2019, n. 1214 .....*



Circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

*31 ottobre 2018, n. 17 .....*



Circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

*11 febbraio 2011, n. 5 .....*



Interpello del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

*22 ottobre 2009, n. 77 .....*



Interpello del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

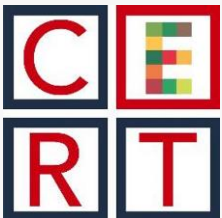
*13 febbraio 2009, n. 8 .....*



Sentenza del Consiglio di Stato, sez. III

*12 marzo 2018, n. 1571 .....*





Commissione di Certificazione  
Centro Studi DEAL  
Presidente prof. Michele Tiraboschi  
Dipartimento di Economia Marco Biagi



@DEALunimore  
@certifica\_MO

[www.certificazione.unimore.it](http://www.certificazione.unimore.it)