

INDICE GENERALE

CAPITOLO I

PREMESSE ALLA RICERCA: LE ORIGINI DEL DIVIETO D'INTERPOSIZIONE

1. Interposizione e intermediazione nel contesto storico: il mercato degli esseri umani	1
2. Le origini del divieto di interposizione in Italia. La sua affermazione. I dubbi (fugati) sulla sua attuale permanenza	3
3. La domanda che muove la ricerca: l'estensione del divieto d'interposizione in un'area (parziale) del lavoro autonomo	12
4. Profili di attualità della domanda di ricerca nella nuova stagione dell' <i>on demand economy</i> : le piattaforme inviano i lavoratori e si comportano da intermediari nel mercato del lavoro sfruttando il lavoro autonomo?	15

CAPITOLO II

I CONFINI DEL DIVIETO D'INTERPOSIZIONE

1. La permanenza del divieto d'interposizione nel rapporto di lavoro e la sua struttura, oggi	19
2. Il contenuto del divieto d'interposizione nelle prestazioni di lavoro. L'accordo tra interposto ed effettivo utilizzatore	22
2.1. <i>Segue</i> . Sull'effettiva utilizzazione della manodopera e sul potere direttivo dell'utilizzatore	24
3. I confini del divieto d'interposizione. Sulla liceità dell'interposizione nell'area del lavoro autonomo	27
4. Il confine tra intermediazione e interposizione	32
4.1. Sull'evoluzione della disciplina sull'intermediazione	33
4.2. L'intermediazione di lavoro tra vincolismo e informalità dei canali di scambio alternativi sul <i>web</i>	37

CAPITOLO III

LE COLLABORAZIONI ETERORGANIZZATE
E L'AMPLIAMENTO DEI "CONFINI"
DEL DIVIETO D'INTERPOSIZIONE

1. Premessa: divieto d'interposizione e art. 2 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 . . .	43
2. Sulla natura giuridica del lavoro eterorganizzato	47
3. Sulla funzione dei tratti distintivi dell'eterorganizzazione	53
3.1. Autonomia organizzativa e coordinamento vs. eterorganizzazione . . .	55
3.2. Continuità e prevalente personalità della prestazione del collaboratore eterorganizzato	59
3.2.1. Le clausole contrattuali di sostituzione del prestatore eterorganizzato	63
4. L'applicazione <i>integrale</i> della disciplina del lavoro subordinato ai collaboratori eterorganizzati	65
5. La difficile demarcazione del confine tra eterorganizzazione e subordinazione	67
6. I casi di non operatività della disciplina prevista per il lavoro subordinato.	70
6.1. Il potere regolatorio degli « accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale » dei collaboratori eterorganizzati	74
7. L'estensione del divieto d'interposizione all'area del lavoro autonomo eterorganizzato	77
7.1. L'utilizzatore determina l'organizzazione della prestazione del collaboratore.	79
7.2. L'interposto eterorganizza la prestazione, inviando abusivamente i lavoratori all'utilizzatore	80
7.3. La co-eterorganizzazione da parte del committente e dell'utilizzatore	82

CAPITOLO IV

LE CONSEGUENZE SANZIONATORIE
DELLA VIOLAZIONE DEL DIVIETO D'INTERPOSIZIONE
E LA LORO APPLICAZIONE AL DI FUORI DELL'AREA
DEL LAVORO SUBORDINATO

1. Premessa. Conseguenze sanzionatorie e interessi lesi a seguito di una fornitura abusiva di lavoratori eterorganizzati.	85
2. La sanzione civile conseguenza della somministrazione « irregolare »: l'art. 38 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81	87
2.1. La nullità della fornitura abusiva di lavoro autonomo eterorganizzato e le ricadute sulla legittimazione attiva	94
2.2. Le vicende del contratto di collaborazione continuativa eterorganizzata originariamente stipulato dal lavoratore con l'interposto	97

2.3. La somministrazione abusiva di lavoro eterorganizzato priva di forma scritta	100
3. Sull'estensione dell'apparato sanzionatorio di stampo amministrativo e penale	101
4. Somministrazione abusiva di manodopera e utilizzazione illecita: dalla criminalizzazione alla trasformazione in illecito amministrativo.	104
5. La (ritrovata) rilevanza penale della somministrazione fraudolenta.	109
6. Le altre sanzioni amministrative rilevanti	113
7. Il sistema sanzionatorio predisposto per l'intermediazione. Le fattispecie criminose: intermediazione abusiva con e senza finalità di lucro	115

CAPITOLO V

IL *PLATFORM CAPITALISM*: DAL MERCATO DEL LAVORO
AL MERCATO DELLE ORE DI LAVORO. UNA TASSONOMIA
DELLE PIATTAFORME PER IL DIRITTO DEL LAVORO

1. Premessa	117
2. Lo scenario: il " <i>platform capitalism</i> "	118
3. L'eterogenea realtà fenomenico-organizzativa delle <i>labour based income platform</i> e i problemi legati alla misurazione della sua entità quantitativo empirica	122
4. Una proposta di classificazione delle piattaforme della <i>gig economy</i> utile al diritto del lavoro	127
4.1. Le piattaforme intermediarie: dalla "bacheca" ai <i>Job board</i> ad alta ingerenza	127
4.2. Le piattaforme che ingaggiano il prestatore ed erogano servizi "spot" al cliente-consumatore	130
4.3. Le piattaforme simil-somministratrici (<i>b2b e b2c</i>).	136

CAPITOLO VI

ALLA RICERCA DI UNA DISCIPLINA CHE VALORIZZI
I BISOGNI AUTENTICI DEI LAVORATORI SU PIATTAFORMA.
LO STATO DELL'ARTE IN ITALIA E IN EUROPA
DOPO LA DIRETTIVA 2019/1152/UE

1. Alla ricerca di una disciplina del rapporto individuale che valorizzi i bisogni autentici del lavoro su piattaforma	145
2. Lo stato dell'arte in Italia. L'incursione "settoriale" del legislatore tra le piattaforme che erogano servizi "spot" esclusivamente nel settore del <i>food-goods delivery</i>	149
3. La necessaria riaffermazione del monitoraggio costituzionalmente imposto dello Stato sul "mercato delle ore di lavoro". Censire la <i>gig economy</i> italiana per ampliare il raggio d'azione dell'intervento legislativo.	155

4.	I diritti di nuovo conio contenuti nel capo <i>V-bis</i> come griglia di partenza per regolare l'intero universo dei <i>platform worker</i>	157
5.	Quando l'organizzazione del lavoro è "imprevedibile" e la prestazione di lavoro non programmabile: lo stato dell'arte in Europa e la direttiva 2019/1152/UE riguardante condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.	165
5.1.	L'ambito applicativo della Direttiva 2019/1152/UE	168
5.2.	I contenuti del diritto alla prevedibilità organizzativa	169

CAPITOLO VII

CONCLUSIONI: ATTUARE LA DIRETTIVA 2019/1152/UE PER RESPONSABILIZZARE LE PIATTAFORME DIGITALI "RECLUTATRICI". UN NUOVO INIZIO PER IL MERCATO DELLE ORE DI LAVORO?

1.	Uno sguardo sul percorso di ricerca compiuto	171
2.	La futura attuazione della Direttiva 2019/1152/UE. Responsabilizzazione delle piattaforme digitali reclutatrici	174
3.	L'approccio europeo alla regolazione delle piattaforme come agenzie di somministrazione nel mercato del lavoro e il processo di ibridazione bidirezionale: quando le agenzie per il lavoro si comportano come piattaforme	177
4.	Interposizione di lavoro eterorganizzato e disciplina della somministrazione di lavoro	179
5.	Il rimedio alla flessibilità estrema: la somministrazione con monte ore garantito prevista per legge	184
	<i>Bibliografia</i>	187