



Numero 3 / 2023

Marianna RUSSO

**Poteri datoriali e interposizione illecita di manodopera
alla luce delle nuove tecnologie**

Poteri datoriali e interposizione illecita di manodopera alla luce delle nuove tecnologie

C. App. Venezia – Sent. del 30 marzo 2023

Marianna RUSSO

Ricercatrice di Diritto del Lavoro Università della Campania “Luigi Vanvitelli”

Sommario: 1. Premessa. – 2. L’“organizzazione dei mezzi necessari” come *discrimen* tra appalto genuino e interposizione illecita di manodopera. – 3. Gli indici di eterodirezione nella fattispecie concreta sottoposta al vaglio della Corte d’appello di Venezia. – 4. Osservazioni conclusive alla luce delle nuove tecnologie.

1. Premessa.

Chi è l’effettivo datore di lavoro?

A questo interrogativo la giurisprudenza cerca di rispondere da decenni, interpretando le disposizioni normative alla luce di un contesto socioeconomico in continua evoluzione¹ e, al contempo, analizzando minuziosamente le concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative anche laddove la segmentazione dei processi produttivi² rende particolarmente ardua l’imputazione della titolarità dei rapporti³.

Gli orientamenti giurisprudenziali maturati nel corso del tempo consentono di individuare con sempre maggiore sicurezza i tratti caratteristici della figura datoriale anche quando la multilateralità dei rapporti potrebbe indurre in inganno, sovrapponendo o confondendo il dato

¹ P. Ichino, *Il diritto del lavoro e i confini dell’impresa*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1999, n. 2-3, p. 212; R. Del Punta, *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell’era delle esternalizzazioni*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2000, n. 1, p. 51; A. Maresca, *Modernizzazione del diritto del lavoro, tecniche normative e apporti dell’autonomia collettiva*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, Tomo I, Cedam, 2005, p. 469; R. De Luca Tamajo, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, 1, p. 3.

² R. De Luca Tamajo, *I processi di terziarizzazione intra moenia ovvero la fabbrica multisocietaria*, in *Dir. Merc. Lav.*, 1999, n. 1, p. 49; M. Marinelli, *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2002, p. 2; L. Corazza, *“Contractual integration” e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova, 2004.

³ Cfr. P. Tullini, *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, n. 1, p. 85. Di recente, v. E. Villa, *Codatorialità e (in)certezza del diritto*, in *Var. tem. Dir. lav.*, 2019, n. 4, p. 1201, secondo la quale “la disarticolazione della struttura imprenditoriale ha avuto ripercussioni così significative sull’impianto regolativo del diritto del lavoro, da indurre a mettere in discussione la regola dell’unicità della figura datoriale”.

formale con quello sostanziale⁴ e, così, aggirando di fatto l'antico⁵ e sempre attuale⁶ divieto di interposizione illecita di manodopera.

In questo nutrito filone – sempre più vivacizzato dalle molteplici e variegate possibilità offerte dall'innovazione tecnologica – si inserisce la pronuncia in commento, emanata dalla Corte d'appello di Venezia il 30 marzo 2023 e avente ad oggetto un contratto d'appalto di servizi nel settore della logistica, ritenuto non genuino in primo grado⁷, con tutte le relative ripercussioni sui rapporti di lavoro in essere⁸.

2. L'“organizzazione dei mezzi necessari” come *discrimen* tra appalto genuino e interposizione illecita di manodopera.

La linea di demarcazione tra appalto genuino e illecita interposizione è tracciata – nelle sue caratteristiche essenziali⁹ – nella “assunzione del rischio di impresa” e nella “organizzazione dei mezzi necessari”. La giurisprudenza ha focalizzato l'attenzione su quest'ultima formula, la quale implica, da un lato, la disponibilità delle risorse materiali impiegate e, dall'altro, la direzione e il controllo dei lavoratori coinvolti nella realizzazione dell'opera o del servizio.

Per quanto concerne il primo punto, è opportuno ricordare che “disponibilità delle risorse materiali” non significa che gli strumenti utilizzati per la realizzazione del servizio esternalizzato debbano necessariamente essere di proprietà dell'appaltatore, dal momento che la vigente disciplina non ripropone quanto stabilito dalla previgente l. n. 1369/1960: “è considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante”¹⁰.

Disancorare l'individuazione della sussistenza di un'effettiva struttura imprenditoriale dall'accertamento del titolo di proprietà dei mezzi materiali rende, però, meno agevole la verifica

⁴ Le possibilità offerte dall'ordinamento per esternalizzare segmenti del processo produttivo (in particolare, appalto, somministrazione di lavoro e distacco) comportano la coesistenza di contratti commerciali e di contratti di lavoro e il rischio di contiguità tra datore di lavoro formale e figure imprenditoriali (rispettivamente, committente, utilizzatore e distaccatario) che potrebbero, di fatto, esercitare i poteri datoriali. V. L. Corazza, *Dissociazione dei poteri datoriali e collegamento negoziale nel lavoro temporaneo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1999, 1, p. 51; O. Bonardi, *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, Angeli, Milano, 2001; M.T. Carinci, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, Giappichelli, Torino, 2013; O. Razzolini, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, n. 1, p. 29; I. Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014; M. Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in *Contratto di rete e diritto del lavoro*, a cura di G. Zilio Grandi - M. Biasi, Wolters Kluwer Cedam, Milano, 2014, p. 154.

⁵ V. art. 1 l. 23 ottobre 1960, n. 1369, abrogato dall'art. 85, comma 1, lett. c, d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

⁶ Basti pensare al rafforzamento della tutela con l'introduzione della fattispecie di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro introdotta con l'art. 603 *bis* c.p. ad opera del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, conv. dalla l. 14 settembre 2011, n. 148, e da ultimo modificato dalla l. 29 ottobre 2016, n. 199.

⁷ T. Padova 16.07.2019, n. 550, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 4, p. 1202, con nota di F. De Michiel, *Appalti nella logistica: poteri datoriali e interposizione alla prova della tecnologia*.

⁸ I lavoratori ricorrenti – pur formalmente assunti dall'appaltatore – sono stati dichiarati dipendenti del committente e, pertanto, inquadrati secondo il livello spettante in base al CCNL da quest'ultimo applicato.

⁹ Individuate dall'art. 1655 c.c. e dall'art. 29, comma 1, d. lgs. n. 276/2003.

¹⁰ Art. 1, comma 3, l. n. 1369/1960.

giudiziale, chiamata ad adottare, caso per caso, tecniche diversificate, in base alle caratteristiche specifiche del servizio appaltato¹¹. Talvolta, in mancanza dell'esclusiva proprietà dei mezzi necessari per l'espletamento del servizio, le pronunce sottolineano la rilevanza della piena disponibilità giuridica, intesa quale diritto dell'appaltatore di disporre dei beni in questione¹². In altre occasioni, evidenziano come il solo utilizzo di strumenti di proprietà del committente da parte dei dipendenti dell'appaltatore non costituisca elemento decisivo per qualificare la fattispecie come appalto non genuino, dovendosi valutare tutte le circostanze concrete dell'appalto, a condizione che la responsabilità dell'utilizzo rimanga totalmente in capo all'appaltatore e che la fornitura dei mezzi non inverta il rischio di impresa che deve gravare sull'appaltatore¹³. In ogni caso, negli appalti c.d. "labour intensive" – ossia quelli aventi ad oggetto la fornitura di servizi non richiedenti l'impiego di rilevanti mezzi materiali, in quanto connotati dalla prevalenza delle prestazioni lavorative – l'inconsistenza o irrilevanza dell'apparato strumentale da parte dell'appaltatore può essere valutata con maggiore indulgenza¹⁴, in considerazione delle esigenze relative alle concrete attività esternalizzate¹⁵.

Dal momento che il criterio rappresentato dall'organizzazione delle risorse materiali è diventato, nei fatti, piuttosto evanescente, al fine di verificare la legittimità dell'appalto ha assunto maggiore rilevanza il secondo parametro desumibile dal dettato normativo, riconducibile all'organizzazione della forza-lavoro.

Anche in questo caso, l'indagine è piuttosto impegnativa, in quanto occorre verificare chi – tra appaltatore e committente – eserciti concretamente i tipici poteri del datore di lavoro, a prescindere dalla formale assunzione dei lavoratori.

I poteri datoriali si estrinsecano, essenzialmente, "nell'emanazione di ordini specifici oltre che nell'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative"¹⁶ o, comunque – nelle ipotesi di mansioni dai contenuti altamente professionali¹⁷ o,

¹¹ Sul punto, v. Cass. 27.01.2021, n. 1754, in *DeJure*; Cass. 10.03.2022, n. 7818, in *DeJure*.

¹² Cass. 4.08.2019, n. 21413, in *DeJure*.

¹³ V. Cass. 25.06.2020, n. 12551, in *DeJure*. In tal senso, v. anche circ. MLPS n. 34/2010.

¹⁴ In tal senso, v. già Cass. SS. UU., 19.10.1990, n. 10183, in *Foro it.*, 1992, I, c. 524, con nota di F. Scarpelli, *Interposizione e appalti di servizi informatici: un interessante "obiter dictum" della Cassazione sul ruolo del "know-how" d'impresa*. La nota MLPS del 22.10.2009, in risposta all'interpello n. 77/2009, richiama l'attenzione sulla verifica di una c.d. soglia minima di imprenditorialità. In tal senso, v. anche Cass. 25.07.2003, n. 11545, in *DeJure*, che riconduce all'ipotesi di interposizione illecita di manodopera il caso in cui l'appaltatore non sia fornito di una propria effettiva e autonoma organizzazione imprenditoriale e non assuma su di sé alcun rischio economico nell'esecuzione dei lavori appaltati. Più di recente, v. A. Milano 19.07.2022, n. 524, in *DeJure*, secondo cui "è necessario verificare che all'appaltatore sia stata affidata la realizzazione di un risultato in sé autonomo, da conseguire attraverso un'effettiva ed autonoma organizzazione del lavoro, con assoggettamento al potere direttivo e di controllo sui propri dipendenti, impiego di propri mezzi e assunzione da parte sua del rischio d'impresa".

¹⁵ Sul punto, v. A. Genova 18.04.2019, n. 199, in *Mass. giur. lav.*, 2019, 3, p. 687, con nota di L. Pisani, *Rilevanza e contenuto del potere direttivo negli appalti labour intensive*. In dottrina, v. P. Chieco, *I tratti salienti della somministrazione di lavoro, del distacco e dell'appalto labour intensive*, in D. Garofalo, M. Ricci (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2006, p.531; P. Rausei, *Appalto genuino e interposizione illecita di manodopera: criteri e indici rivelatori per una corretta certificazione dei contratti*, in *WP Adapt*, 2006, 18; R. Del Punta, *Le molte vie del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 1, p. 145; D. Garofalo, *Il perdurante divieto di interposizione*, in D. Garofalo (a cura di), *Appalti e lavoro*, 2017, Giappichelli, vo. II, p. 9.

¹⁶ T. Bari 30.11.2021, n. 3477, in *DeJure*. In tal senso v. anche A. Roma 3.06.2022, n. 2024, in *DeJure*. Sulle difficoltà probatorie, v. F. Avanzi, *Appalto "genuino" e onere probatorio. Riflessioni e aspetti critici dell'articolo 29 D. Lgs. 276/2003, fra produzione del contratto di esternalizzazione e nozione di "subordinazione"*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, n. 2.

¹⁷ Nel caso di figure apicali, in considerazione della fiduciarità e responsabilità del ruolo rivestito, sono sufficienti direttive programmatiche: cfr. Cass. 23.04.2014, n. 9196; Cass. 13.02.2020, n. 3640, entrambe in *DeJure*.

al contrario, elementari e ripetitivi¹⁸ – possono essere riconosciuti nell’inserimento del lavoratore all’interno dell’organizzazione imprenditoriale¹⁹ e nella “permanente disponibilità del lavoratore ad eseguire le istruzioni”²⁰.

Pertanto, ogniqualvolta sia il committente ad esercitare concretamente le attività organizzative e direttive nei confronti dei dipendenti dell’appaltatore²¹, il contratto di appalto non è genuino, ma maschera un’illecita interposizione delle prestazioni di lavoro, con tutte le conseguenze previste dall’ordinamento²². Al riguardo, è irrilevante che in capo all’appaltatore permanga la gestione amministrativa del personale – consistente, ad esempio, nella corresponsione della retribuzione e nell’assegnazione delle ferie – perché, di per sé considerata, è insufficiente ad incarnare l’eterodirezione²³.

3. Gli indici di eterodirezione nella fattispecie concreta sottoposta al vaglio della Corte d’appello di Venezia.

La corposa sentenza in commento – ben 34 pagine – offre un’interessante occasione per riflettere non solo sugli indici di eterodirezione nell’ambito di un appalto di servizi non genuino, ma anche sulla rilevanza assunta dall’utilizzo della tecnologia nell’esercizio dei poteri datoriali. Nel caso di specie, infatti, la digitalizzazione gioca un ruolo determinante, rappresentando l’incontrastata protagonista nella ricostruzione dei fatti e nelle argomentazioni riportate, nonché la prova regina nel convincimento della Corte ai fini dell’imputazione del processo produttivo e della sua organizzazione in capo all’appaltatore o al committente.

D’altronde, ciò che sostanzialmente contesta la società ricorrente – pseudo-committente nell’operazione commerciale realizzata e riconosciuta dal Tribunale di Padova come interpositoria – è proprio l’erroneo inquadramento della fattispecie come “subordinazione tecnologica”. E, quindi, l’incidenza della tecnologia nell’organizzazione del lavoro è, al tempo stesso, il perno attorno al quale si snoda l’intera vicenda e l’elemento di novità della fattispecie in

¹⁸ Per lo svolgimento di attività meccaniche e ripetitive (ad es., addetti alle pulizie) l’eterodirezione non si traduce necessariamente in istruzioni dettagliate e stringenti: sul punto, v. Cass. 30.03.2010, n. 7681, in *DeJure*.

¹⁹ T. Udine 26.04.2022, n. 85, in *DeJure*.

²⁰ Cass. 27.11.2002, n. 16085, in *Foro it.*, 2003, I, c. 1148.

²¹ Secondo A. Venezia 19.07.2022, n. 324, in *DeJure*, è necessaria una verifica accurata, in quanto non è sufficiente che “il personale dell’appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell’appaltatore, ma è necessario verificare se tali disposizioni siano espressione del potere direttivo del datore di lavoro, in quanto inerenti alle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, oppure al solo risultato di tali prestazioni”. Sul punto, v. già Cass. 20.06.2018, n. 16259, in *DeJure*.

²² A norma dell’art. 29, comma 3 bis, d. lgs. n. 276/2003, “quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell’articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest’ultimo”. Inoltre, l’art. 18, comma 5 bis, d. lgs. n. 276/2003 prevede la sanzione dell’ammenda di € 50,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione nei casi di appalto privo dei requisiti di cui al cit. art. 29, comma 1. Per tale sanzione amministrativa non è ammessa la procedura di diffida ai sensi dell’art. 13 d. lgs. 23.04.2004, n. 124, per cui trova esclusivamente applicazione l’art. 16 l. 24.11.1981, n. 689 (sul punto, v. circ. MLPS 5.02.2016, n. 6 e circ. INL 11.02.2019, n. 3).

²³ Sul punto, v. Cass. 30 ottobre 2002, n. 15337, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2003, II, pp. 336 ss., con nota di P. Albi, *Interposizione illecita e organizzazione dei mezzi necessari*; Cass. 21.07.2006, n. 16788, in *DeJure*; Cass. 5.11.2012, n. 18922, in *Dir. & Giust.*, 2012, p. 1025; Cass. 9.01.2020, n. 251, in *DeJure*; Cass. 11.03.2020, n. 6948, in *DeJure*. In tal senso v. anche circ. MLPS 29.09.2010, n. 34 e circ. MLPS 11.02.2011, n. 5.

esame²⁴, che, per il resto, ricalca lo schema tradizionale dell'interposizione illecita di manodopera²⁵.

L'organizzazione dell'attività di movimentazione delle merci – consistente nel ricevimento, stoccaggio e preparazione dei prodotti all'interno del magazzino della società committente²⁶ – risulta completamente automatizzata mediante l'impiego di un *software* – di esclusiva proprietà del committente – in grado di impartire le disposizioni operative a ciascun lavoratore, dapprima attraverso un palmare e, successivamente, mediante una voce sintetica. Come rileva la pronuncia in commento, l'incidenza dell'applicazione informatica utilizzata è tale da non poter essere considerata “un mero strumento di lavoro”, bensì “una modalità di esercizio del potere direttivo in cui alla persona fisica del preposto era sostituito il programma”²⁷.

Dalle risultanze probatorie è emerso che ciascun lavoratore era sottoposto ad un'operazione di riconoscimento vocale²⁸, dopodiché veniva letteralmente “telecomandato” dal *software*, che impartiva “ogni più minuta direttiva, centinaia di volte al giorno”. Ogni singolo prelievo di merce dagli scaffali “era oggetto di direttiva e di stima [...] attraverso le indicazioni provenienti direttamente” dalla società committente “su un visore di computer collocato su ogni specifico carrello elettrico”²⁹. Inoltre, tutti i dati relativi alle prestazioni individuali venivano immagazzinati nel *software*³⁰ e, quindi, erano nella disponibilità del formale committente³¹, ma non conoscibili e verificabili dall'appaltatore.

In questa sofisticata organizzazione dell'attività, il ruolo svolto dall'appaltatore è minimale, in quanto non si discosta da una mera funzione di controllo esercitata da un capo reparto, priva di discrezionalità, visto che sia i ritmi che le modalità di lavoro vengono dettati dal *software*, così come impostato dal committente. Al riguardo, è significativa la previsione di ben due riunioni al giorno tra i referenti dell'appaltatore e il responsabile del magazzino del committente, a valle delle quali venivano assunte le iniziative “paradisciplinari” relative ad inadempienze dei singoli operatori³².

²⁴ [Un precedente in materia può essere rinvenuto in T. Padova 3.03.2023, n. 126, in Lav. Dir. Eur., 2023, n. 2, con nota di G. Sanfilippo](#), *La verifica della genuinità dell'appalto nelle organizzazioni d'impresa (ultra)digitalizzate*.

²⁵ Così come tratteggiato nel secondo paragrafo.

²⁶ Si tratta, pertanto, di un appalto endoaziendale, la cui caratteristica peculiare è rappresentata dall'esecuzione dell'appalto all'interno dei luoghi di svolgimento dell'attività del committente, rendendo così meno agevole l'individuazione dell'autonomia organizzativa dell'appaltatore. A maggior ragione in caso di settore labour intensive, ossia in assenza di beni strumentali in capo all'appaltatore o, comunque, della loro minore rilevanza ai fini della realizzazione del servizio. Sul punto, v. T. Bari 22.10.2019, n. 4317, in *IUS Lavoro*, 2019, 12.12.2019, con nota di T. Zappia, *La non genuinità dell'appalto alla luce dell'attuale contesto organizzativo-produttivo dell'attività d'impresa*. V. anche M. Lamberti, *Appalti introaziendali: nozione di ciclo produttivo e disfunzioni del criterio funzionale*, in *Giust. Civ.*, 2019, n. 11, p. 3083; E. Leone, *Appalti endoaziendali: la sottile linea di confine tra liceità e illiceità*, in *Nuova giur. civ.*, 2003, n. 4, p. 10569; P. Campanella, *Attività estranea all'oggetto dell'appalto tra interposizione illecita e prestazione di fatto*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, n. 4-5, p. 1040; C. Costantino, *Appalti labour intensive fittizi e irregolari: spunti di riflessione*, in *Lav. giur.*, 2017, n. 6, p. 549.

²⁷ Dalla sentenza in commento.

²⁸ Ad ogni lavoratore veniva assegnato un codice abbinato al sistema di riconoscimento vocale. Si tratta, quindi, di un'identificazione diretta e personale del singolo lavoratore.

²⁹ Dalla sentenza in esame.

³⁰ Il *software* non solo “contabilizzava” il lavoro svolto, ma monitorava costantemente l'operatore nel corso dell'attività.

³¹ La società, in tempo reale, poteva monitorare le attività del singolo carrellista e del singolo *picker*, calcolando per ogni ora la quantità e la tipologia di merce da questi movimentata.

³² Di cui la committente veniva a conoscenza tramite il monitoraggio del *software* e che comunicava al formale datore di lavoro per i conseguenti provvedimenti.

4. Osservazioni conclusive alla luce delle nuove tecnologie

Il quadro delineato nella pronuncia è talmente chiaro da non lasciare alcun margine di dubbio sulla riferibilità del potere organizzativo e direttivo in capo al committente, per il tramite del sistema informatico adottato.

Il ruolo esercitato travalica abbondantemente la funzione di “coordinamento” che compete al committente, nell’ambito di un appalto endoaziendale, in riferimento al segmento dell’attività esternalizzata, in quanto, come la Corte d’appello ha evidenziato, attraverso il *software* aziendale la società era in grado di gestire non solo l’attività nel suo complesso, ma addirittura la prestazione singolarmente svolta da ciascun operatore³³.

Per completezza, è opportuno far presente che la Corte ha accolto uno dei motivi del ricorso, relativo al corretto inquadramento dei lavoratori alla luce del contratto collettivo applicato. Anche sotto questo profilo è stata determinante la valutazione dell’elemento tecnologico. Il giudice di primo grado ha ritenuto che l’attività concretamente svolta dai *pickers* non potesse essere equiparata a quella svolta da un mero facchino o da un addetto al carico/scarico delle merci perché l’informatizzazione delle operazioni richiedeva un livello di competenza e dimestichezza in campo tecnico riconducibile alla declaratoria contrattuale del livello superiore. Sulla scorta di tale ragionamento, ha riconosciuto ai lavoratori ricorrenti l’inquadramento superiore e le conseguenti differenze retributive.

Il giudice di seconde cure, però, in assenza di evidenze probatorie in merito al particolare “livello ideativo, organizzativo ed esecutivo” richiesto dall’inquadramento superiore, ha riformato la decisione sul punto, sottolineando come dalle emergenze istruttorie sia rilevabile un impegno di carattere elementare³⁴, per il quale “l’uso della tecnologia applicata non richiedeva alcuna specifica competenza tale da qualificare diversamente le operazioni di carico e scarico a cui gli stessi erano addetti”³⁵. Il lavoratore, come già segnalato, veniva “telecomandato” e, pertanto, non svolgeva alcun ruolo attivo nell’interazione con il sistema informatico.

Questa riflessione, però, non deve indurre all’erronea conclusione che siano le “macchine a guidare il processo produttivo”³⁶ e che l’evoluzione tecnologica renda “obsoleta la relazione da superiore a subordinato”³⁷, alterando o snaturando l’esercizio dei poteri datoriali.

Per quanto l’organizzazione del lavoro e della produzione possa essere ampiamente digitalizzata³⁸, l’intervento umano è comunque presente e individuabile non soltanto nella fase di

³³ Tra l’altro, senza aver adottato alcuna *policy* interna sulla regolamentazione del trattamento dei dati personali relativi al controllo a distanza dei lavoratori. Sul punto, v., *amplius*, la pronuncia di primo grado: T. Padova n. 550/2019, cit.

³⁴ Sostanzialmente, operazioni di ricerca, carico e scarico delle merci in magazzino.

³⁵ Dalla sentenza in commento.

³⁶ In questo passaggio la sentenza in esame cita la pronuncia di primo grado.

³⁷ Ivi.

³⁸ Le fabbriche intelligenti, così come lo *smart manufacturing*, sono espressione di quella trasformazione tecnologica nota come Industria 4.0 o quarta rivoluzione industriale e rappresentano un complesso *cyber*-fisico (una rete interconnessa di macchine,

impostazione delle modalità di svolgimento della prestazione – nel caso di specie, indicazione dei tempi di lavoro, della quantità e tipologia dei prodotti da movimentare – attraverso la programmazione dell’algoritmo che gestisce il *software*, ma anche nel costante controllo delle attività durante la loro esecuzione³⁹, in modo da poter agire tempestivamente per sopperire ad eventuali malfunzionamenti del sistema informatico o a possibili errori umani. Com’è stato rilevato, “il fatto che il potere direttivo, un tempo esercitato in maniera personale, cioè fisicamente da persona a persona, si manifesti ora anche in maniera digitalizzata ha un’incidenza, a ben vedere, più ‘estetica’ che sostanziale”, in quanto è una fattispecie che resta invariata “a prescindere dalle modalità di esercizio”⁴⁰.

Alla luce di ciò non si può negare che il fulcro dell’attività di organizzazione, direzione e controllo sia il datore di lavoro⁴¹, il quale si avvale degli apparati tecnologici a sua disposizione per realizzare il programma produttivo in maniera sempre più performante.

Bibliografia

Albi P., *Interposizione illecita e organizzazione dei mezzi necessari*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2003, II, pp. 336 ss.

Alvino I., *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014.

Avanzi F., *Appalto “genuino” e onere probatorio. Riflessioni e aspetti critici dell’articolo 29 D. Lgs. 276/2003, fra produzione del contratto di esternalizzazione e nozione di “s subordinazione”*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, n. 2.

Barbera M., *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *AA.VV.*, *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni. In ricordo di Massimo D’Antona, dieci anni dopo. Atti del XVI Congresso nazionale di Diritto del lavoro. Catania, 21-23 maggio 2009*, Giuffrè, Milano, 2010, p. 5.

meccanismi di comunicazione e potenza di calcolo), che sfrutta tecnologie avanzate come l’intelligenza artificiale (AI) e il *machine learning* per analizzare i dati, promuovere processi automatizzati e imparare dall’esperienza.

³⁹ Sulla distinzione tra sistema decisionale integralmente automatizzato o meno, cfr., di recente, T. Torino 5.08.2023, sul caso Foodinho, a quanto consta inedita.

⁴⁰ M. Marazza, *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori. Brevi annotazioni introduttive*, in *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di A. Bellavista - R. Santucci, Giappichelli, Torino, 2022, p. 5-6.

⁴¹ Per un approfondimento sulla figura del datore di lavoro e le trasformazioni intervenute nel corso del tempo, v. M. Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *AA.VV.*, *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni. In ricordo di Massimo D’Antona, dieci anni dopo. Atti del XVI Congresso nazionale di Diritto del lavoro. Catania, 21-23 maggio 2009*, Giuffrè, Milano, 2010, p. 5; V. Speciale, *Il datore di lavoro nell’impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, n. 1, p. 1 ss.; L. Corazza - O. Razzolini, *Who is an employer?*, in *Collective Volume 20 Maggio, Csde Massimo D’Antona*, 2014, n. 2, p. 109; J. Prassl, *The concept of the employer*, Oxford University Press, 2016; D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *AA.VV.*, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di Diritto del lavoro. Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 17; G. Gaudio, *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 17; M. Russo, *Il datore di lavoro agile. Il potere direttivo nello smart working*, ESI, 2023.

Biasi M., *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in *Contratto di rete e diritto del lavoro*, a cura di Zilio Grandi G., Biasi M., Wolters Kluwer Cedam, Milano, 2014, p. 154.

Bonardi O., *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, Angeli, Milano, 2001.

Campanella P., *Attività estranea all'oggetto dell'appalto tra interposizione illecita e prestazione di fatto*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, n. 4-5, p. 1040.

Carinci M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, Giappichelli, Torino, 2013.

Chieco P., *I tratti salienti della somministrazione di lavoro, del distacco e dell'appalto labour intensive*, in Garofalo D., Ricci M. (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2006, p.531.

Corazza L., *Dissociazione dei poteri datoriali e collegamento negoziale nel lavoro temporaneo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1999, 1, p. 51.

Corazza L., *“Contractual integration” e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova, 2004.

Corazza L., Razzolini O., *Who is an employer?*, in *Collective Volume 20 Maggio, Csdle Massimo D'Antona*, 2014, n. 2, p. 109.

Cordella C., *Appalti labour intensive fittizi e irregolari: spunti di riflessione*, in *Lav. giur.*, 2017, n. 6, p. 549.

Del Punta R., *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2000, n. 1, p. 51.

Del Punta R., *Le molte vie del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 1, p. 145.

De Luca Tamajo R., *I processi di terziarizzazione intra moenia ovvero la fabbrica multisocietaria*, in *Dir. Merc. Lav.*, 1999, n. 1, p. 49.

De Luca Tamajo R., *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, 1, p. 3.

De Michiel F., *Appalti nella logistica: poteri datoriali e interposizione alla prova della tecnologia*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 4, p. 1202.

Garofalo D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di Diritto del lavoro. Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 17.

Garofalo D., *Il perdurante divieto di interposizione*, in Garofalo D. (a cura di), *Appalti e lavoro*, 2017, Giappichelli, vo. II, p. 9.

Gaudio G., *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, Giappichelli, Torino, 2021.

- Ichino P., *Il diritto del lavoro e i confini dell'impresa*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1999, n. 2-3, p. 212.
- Lamberti M., *Appalti introaziendali: nozione di ciclo produttivo e disfunzioni del criterio funzionale*, in *Giust. Civ.*, 2019, n. 11, p. 3083.
- Leone E., *Appalti endoaziendali: la sottile linea di confine tra liceità e illiceità*, in *Nuova giur. civ.*, 2003, n. 4, p. 10569.
- Marazza M., *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori. Brevi annotazioni introduttive*, in *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di Bellavista A., Santucci R., Giappichelli, Torino, 2022, p. 5.
- Maresca A., *Modernizzazione del diritto del lavoro, tecniche normative e apporti dell'autonomia collettiva*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, Tomo I, Cedam, 2005, p. 469.
- Marinelli M., *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2002, p. 2.
- Pisani L., *Rilevanza e contenuto del potere direttivo negli appalti labour intensive*, in *Mass. giur. lav.*, 2019, 3, p. 687.
- Prassl J., *The concept of the employer*, Oxford University Press, 2016.
- Rausei P., *Appalto genuino e interposizione illecita di manodopera: criteri e indici rivelatori per una corretta certificazione dei contratti*, in *WP Adapt*, 2006, 18.
- Razzolini O., *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, n. 1, p. 29.
- Russo M., *Il datore di lavoro agile. Il potere direttivo nello smart working*, ESI, 2023.
- Sanfilippo G., *La verifica della genuinità dell'appalto nelle organizzazioni d'impresa (ultra)digitalizzate*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2023, n. 2.
- Scarpelli F., *Interposizione e appalti di servizi informatici: un interessante "obiter dictum" della Cassazione sul ruolo del "know-how" d'impresa*, in *Foro it.*, 1992, I, c. 524.
- Speziale V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, n. 1, p. 1 ss.
- Tullini P., *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, n. 1, p. 85.
- Villa E., *Codatorialità e (in)certezza del diritto*, in *Var. tem. Dir. lav.*, 2019, n. 4, p. 1201.
- Zappia T., *La non genuinità dell'appalto alla luce dell'attuale contesto organizzativo-produttivo dell'attività d'impresa*, in *IUS Lavoro*, 2019, 12.12.2019.

Abstract in italiano: Chi è l'effettivo datore di lavoro in un contesto socioeconomico sempre più caratterizzato dalla segmentazione dei processi produttivi e dall'utilizzo pervasivo delle nuove tecnologie? La sentenza in commento, avente ad oggetto un contratto di appalto di servizi in un settore altamente informatizzato, offre l'occasione per un utile approfondimento di queste tematiche di grande attualità.

Abstract in English: Who is the actual employer in a socioeconomic context increasingly characterized by fragmentation of production process and pervasive use of new technologies? The judgement in question, concerning a service contract in a highly computerized sector, offers the opportunity for a useful study of these topical issues.