

Numero 1 / 2019

(estratto)

Guido Vidiri

**Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro
che cambia: riflessioni sul “caso Foodora”.**

Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro che cambia: riflessioni sul “caso Foodora”.

Tanto rumore per nulla.

Guido Vidiri

già Presidente della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione

Sommario : 1. Il diritto del lavoro che cambia nel contesto dell’ordinamento dell’Unione Europea. -2. Il diritto del lavoro tra subordinazione ed autonomia. – 3. Il labile confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo nell’evoluzione dottrinaia. – 4. I nuovi contratti di lavoro e le tre tipologie dei rapporti di lavoro. -5. Il sindacato ed i nuovi contratti di lavoro nel diritto che cambia. – 6. La ricerca di un giusto equilibrio tra libertà di impresa e diritto al lavoro nei nuovi contratti. -7. La regolazione dei nuovi contratti :verso un diritto a formazione giurisprudenziale?.

1. Il lavoro subordinato è stato per molto tempo un referente sociale in relazione al quale il legislatore ha modellato un apparato di tutele e garanzie volto a privilegiare detto lavoro su quello autonomo con l’effetto che la riconducibilità di un rapporto alla fattispecie del lavoro dipendente si è tradotta in uno specifico trattamento sia sul versante economico e normativo che su quello previdenziale con ricadute dei relativi oneri su ambedue le parti del rapporto.

A tale riguardo è stato evidenziato come la qualificazione dei rapporti lavorativi lungi dal relegarsi nel novero delle dispute di sapore meramente dogmatico è stato reputato di rilievo pratico essenziale perché la disciplina del diritto del lavoro si è per molto tempo assestata rigidamente sull’entità del binomio fattispecie/effetti nonostante la graduale crescita di rapporti richiedenti il riconoscimento legale di nuove competenze e nuove figure professionali¹.

Negli anni ‘90 del secolo scorso radicali processi di trasformazione economico-sociale, alcuno dei quali in incubazione sin dal decennio precedente, sono sopraggiunti a modificare lo scenario mondiale. In questa nuova realtà - come è stato poi puntualmente osservato - a seguito di una crescente interrelazione fra diverse aree del mondo, è entrato nell’uso comune parlare di *globalizzazione*, con un conseguente incremento dei rapporti degli scambi commerciali tra Stati, di

¹ Per una puntuale denuncia delle storture di un mercato del lavoro che ha escluso da esso gli *outsiders* cui l’accesso al lavoro regolare è stato tanto più difficile quanto più erano inamovibili gli *insiders* ai quali era stata invece garantita l’inamovibilità cfr. P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato*, Ed. Mondadori, Milano 1996, il quale ha mosso anche severe critiche sull’operato delle organizzazioni sindacali la cui capacità rivendicativa è stata indirizzata alla costruzione di un sistema di tutela per i soli lavoratori nel rapporto di lavoro, senza predisporre ed apprestare alcun apparato garantistico per quei lavoratori non operanti nelle aziende, come i lavoratori autonomi.

nuovi accessi ai mercati da parte di molti Paesi, con una diffusa utilizzazione nei modelli produttivi delle imprese delle più avanzate tecnologie informatiche e telematiche².

Nel tempo inoltre l'aumento degli scambi economici, effetto dell'apertura delle frontiere, e la concorrenza scaturente dalla globalizzazione, unitamente all'accrescimento della libertà nella circolazione delle merci, dei lavoratori e dei capitali, ha costretto i singoli Stati - nell'operare in mercati non vincolati alla propria territorialità - a rinunciare a parte della propria sovranità ed a rendere compatibile il proprio diritto con le regole ed i principi di diritto internazionale³.

Modifiche ordinamentali queste, che non potevano per la loro diffusione, non avere diretti e rilevanti riflessi sull'intero contesto socio-economico di ciascun Stato, con immediate ricadute sul mercato del lavoro, che ha visto l'apparire di figure di nuovi lavoratori (*riders* di Amazon o di Foodora, oggetto della nota in commento, tassisti di Uber, lavoratori delle piattaforme digitali, ecc.).

Queste figure unitamente ad altre cd. di "frontiera" (operatori dei *call center*, *pony express*, animatori dei villaggi turistici, addetti al ricevimento delle giocate presso le agenzie ippiche e le sale scommesse, consulenti finanziari, immobiliari, ecc.) hanno evidenziato l'esigenza di individuare nuovi giusti equilibri tra, da un lato, la libertà di impresa volta ad incrementare i profitti e la produttività delle aziende ed a migliorare ad agevolare l'offerta dei prodotti, e dall'altro, il diritto di ciascun lavoratore alla tutela della propria sicurezza, libertà e dignità umana.

In un attento e documentato studio di diritto comparato si è detto: che i temi della qualità dei rapporti di lavoro e della produttività in azienda hanno assunto una dimensione inedita e potenzialmente dirompente per la materia giuslavoristica per effetto dei frequenti processi di decentramento che hanno investito le relazioni industriali, come in generale i sistemi produttivi e sociali⁴; che pertanto devono essere attenzionati <il concetto stesso di lavoro e le categorie giuridiche in cui inquadrarlo> perché le riflessioni che impegnano la disciplina del lavoro <sono soprattutto incentrate sulle molteplici forme di lavori diverse da quelle prevalenti nel 900, su cui si è costruita la nostra materia, cioè il lavoro subordinato (in particolare quello inserito nell'impresa)>⁵; che le analisi di diritto comparato offrono attualmente un quadro di persistente

² Cfr. più ampiamente sul punto di recente R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Milano 2018, pagg. 75-83, secondo il quale dopo l'*impresa taylorista-fordista*, orientata alla produzione di massa e organizzata all'interno su distribuzioni rigide di mansioni, ha preso piede l'*impresa post fordista* perennemente alla ricerca di innovazioni, incentrata su manodopera mediamente più qualificata o comunque indotta ad una continua riqualificazione ed orientata a fornire risposte rapide e flessibili ai mutamenti delle richieste del mercato.

³ Ha evidenziato N. IRTI, *Norme e luoghi. Problemi di geo-diritto*, Editori Laterza, Bari 2001, 9- 10, che il moderno capitalismo sempre eccede la determinazione territoriale degli Stati, o per l'acquisto di materiali e di macchinari o per impiego di scoperte e invenzioni tecniche o per ricorso al credito straniero. Il diritto degli Stati si trova perciò nella necessità di inseguire la dilatazione spaziale degli scambi, e per uscire dal vincolo della territorialità deve ricorrere ad accordi di diritto internazionale o all'impiego - dati certi presupposti ed elementi - del contenuto di norme straniere.

⁴ In questi termini T. TEREU, *Trasformazione del lavoro: sfide per i sistemi nazionali del diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, in WP CISDLE "Massimo D'Antona".IT -371/2018, pag. 5, per il quale emergono tendenze che accentuano gli aspetti di aziendalizzazione delle relazioni di lavoro collettivi ma anche individuali, con implicazioni *far reaching* più che mai su tematiche di frontiera come il *welfare* e i legami fra lavoro e produttività.

⁵ Così T. TEREU, *Trasformazione del lavoro* cit., 6, il quale evidenzia che pure nelle economie c.d. avanzate si rinvergono settori e lavori informali

incertezza e di consistenti diversità delle soluzioni adottate dai vari Paesi sulle questioni nascenti dall'impatto delle nuove tecnologie sull'intera organizzazione del lavoro e dell'impresa⁶.

In conclusione dalle analisi sulle *policies* adottate in vari Paesi si è evidenziato come le vicende degli ordinamenti del lavoro non abbiano ancora avuto esiti predeterminati perché <gli Stati nazionali, che sono stati decisivi nel secolo scorso per costruire al loro interno sistemi giuridici e sociali capaci di migliorare le condizioni di lavoro e di vita dei loro cittadini, sono ora chiamati a cimentarsi nella diffusione di regole e di istituzioni sovranazionali in grado di promuovere con strumenti efficaci per tutti i cittadini del mondo gli stessi obiettivi di benessere e di progresso sociale>⁷.

La difficoltà di realizzare gli obiettivi sperati è però destinata ad accrescersi in un ordinamento complesso, come quello dell'Unione Europea, per l'assenza di una Costituzione e di Codici comuni agli Stati aderenti, per il diluirsi delle sovranità statali e per i rapporti non sempre collaborativi tra le Alte Corti di Giustizia, con l'effetto che permangono vuoti ed incertezze normative, che andrebbero eliminate invece attraverso condotte collaborative e la piena e comune condivisione di valori, regole e principi da osservare⁸.

2. Attualmente per molti Stati il problema più rilevante ed attuale di tutto il diritto del lavoro - per costituirne il nucleo centrale e fondante di tutta la materia - è di individuare gli elementi che identificano il lavoro subordinato e quelli che lo differenziano dal lavoro autonomo al fine di regolarne le rispettive discipline. Compito da sempre non agevole da assolvere e divenuto sempre più difficile nel momento in cui si sono moltiplicate le diversità nelle modalità e nelle tipologie delle prestazioni con una diversa modulazione dei poteri e doveri delle parti del rapporto lavorativo⁹.

Condizioni queste che hanno portato dubbi interpretativi sulla tenuta dei precedenti approdi giurisprudenziali e dottrinari sulla problematica in esame a seguito dell'irrompere di nuove tipologie di collaborazione tra imprenditori e lavoratori, ciascuna delle quali si caratterizza per legittimare in sede contrattuale il lavoratore a svolgere i propri compiti entro gli spazi di autonomia, concordati con la controparte. Dal che consegue una maggiore flessibilità nella zona

⁶ Afferma T. TREU, *Trasformazione del lavoro* cit., 7-8, che <probabilmente sono esagerate le stime che annunciano a breve la distruzione di maggior parte dei lavori tradizionali. Ma l'impatto è destinato a crescere. I lavori su piattaforma e quelli della *Gig Economy*, esempio estremo di lavoro "any time any where" sono già esplosi in tutto il mondo. In Canada per effetto dell'innovazione già 400.000 autisti di Uber si sono mobilitati e hanno fatto causa alla piattaforma aziendale. E le stime parlano di oltre 14 milioni di lavoratori digitali già attivi negli USA>..

⁷ Vedi ancora T. TREU, *Trasformazione del lavoro* cit., 35, il quale osserva anche che l'accettare le attuali disparità nelle vicende globali del lavoro limitandosi alla difesa dell'esistente, finirebbe per accrescerne gli squilibri e le ingiustizie esistenti e per tradire la missione del diritto del lavoro <che è di regolare con equità le condizioni di lavoro e di vita di tutte le persone che lavorano>.

⁸ Su tali considerazioni vedi più ampiamente S. CASSESE, *I Tribunali di Babele*, Roma 2009, pag 3, .

⁹ Osserva più specificatamente M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, in WP CISDLE "Massimo D'Antona.it - 360/2018, 3-4, che la rivoluzione digitale o del *web* si riverbera sia all'esterno creando circuiti alternativi di incontro tra domanda ed offerta (si pensi al lavoro tramite piattaforma digitale) sia all'interno dell'impresa, incidendo sulla dimensione quali/quantitativa della prestazione, sulle modalità d'esecuzione delle mansioni, sulla rilevanza del risultato nel comportamento solutorio del lavoratore e così via.

di confine tra le due diverse tipologie del lavoro dipendente e di quello autonomo. Confine questo che, per essere difficilmente delimitabile, è causa di negative ricadute in termini di certezza sulla problematica in esame che, per essere attinente alla *raison d'être* del diritto del lavoro, abbisogna invece di una rassicurante soluzione¹⁰.

E' opportuno, in un contesto socio-economico radicalmente mutato, chiedersi se i riferimenti alle tradizionali elaborazioni dottrinarie sul binario impresa-lavoro continuino ad essere di qualche utilità per il giuslavorista che non intenda, in violazione del principio della certezza del diritto, incentivare un pernicioso soggettivismo giurisprudenziale con una disinvolta lettura, tra l'altro, degli artt 2, 52 e 53 del d. lgs 15 luglio 2015 n. 81. Norme queste che – senza che il lavoro autonomo fosse preventivamente regolamentato con un apposito Statuto – hanno, con disposizioni incomplete, lacunose e di difficile approccio ermeneutico, portato al superamento del contratto a progetto e contestualmente sino ad estendere la “disciplina” del rapporto di lavoro subordinato alle “nuove collaborazioni” in presenza di prestazioni lavorative “esclusivamente personali” e “continuative” e se organizzate, nelle loro modalità di “esecuzione” dal committente pure con riferimento “ai tempi e al luogo di lavoro”¹¹.

Quanto sinora detto non può che rendere difficile il compito del giudice che è chiamato in particolare: a definire il rapporto tra l'art. 2 del d. lgs n. 81/2018, norma di diritto sostanziale, ed il vigente art. 409, n. 3, c.p.c., norma invece di diritto processuale; ad identificare i limiti dei poteri direttivi del committente; ed ancora ad indicare quali delle molte norme in tema della “disciplina” del lavoro subordinato possono applicarsi alle “nuove collaborazioni” in quanto con esse compatibili¹².

¹⁰ Già in tempi risalenti A. VALLEBONA, *Lavoro autonomo, confini e problemi*, in *Mass. giur. lav.* 2008, 516, sottolineava come i confini tra lavoro autonomo e subordinato fossero tormentati sia rispetto al lavoro dipendente che rispetto all'impresa e a conferma di tale assunto evidenziava come nell'ambito del lavoro autonomo si collocasse anche quello coordinato e continuativo da distinguere dal lavoro subordinato a causa della contiguità tra coordinamento e direttive. Rammenta inoltre come l'esistenza di una “nuova” categoria di lavoratori, a metà strada tra lavoratori autonomi e subordinati, sia riconosciuta da diversi Paesi Europei: M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione coordinazione*, in WP CISDLE “Massimo D'Antona, it -294/2016, 4”, la quale evidenzia anche come in detti Paesi, si guardi ai lavoratori economicamente dipendenti che godono di uno stato intermedio (e variante :dalla garanzia di un reddito minimo, alla limitazione della durata del lavoro, e così via) tra autonomia e subordinazione, le cui esigenze devono trovare, dopo lo statuto dei lavoratori, risposte adeguate in un programma di riforme radicali.

¹¹ Cfr. al riguardo G. VIDIRI, *Art. 2 del d. lgs. n. 81/2015 e lavoro autonomo: verso un diritto del lavoro a formazione giurisprudenziale?*, in *Arg. Dir. Lav.* 2015, I, 1221, per il quale la nuova normativa si inserisce in un contesto ordinamentale in cui solo il lavoro subordinato è stato oggetto di una articolata normativa (Libro V, Titolo II, Capo I, Sezione ii del codice civile) mentre manca uno apposito Statuto che precisi, con dovizia tecnica, quali debbano essere per il riconoscimento dell'autonomia la dimensione del potere di organizzazione del committente con riferimento ai mezzi richiesti per lo svolgimento dell'attività lavorativa e le modalità di detto svolgimento.

¹² In tali sensi G. VIDIRI, *Art. 2 del d. lgs n. 81/2015 cit.*, 1221-1222.

Alle problematiche indicate nel testo - e su cui nel prossimo futuro è prevedibile il formarsi di posizioni diversificate sia in giurisprudenza che in dottrina - vanno aggiunte sempre con riferimento alla nuove collaborazioni di cui all'art. 2 del d. lgs. n.81 del 2015 - anche quelle aventi ad oggetto : le modalità di applicazione, in materia di controlli sui lavoratori, della normativa di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori; i limiti dell'estensione delle leggi antinfortunistiche e delle generali regole previdenziali a rapporti di lavoro autonomo da disciplinare a seconda della minore o maggiore affinità al lavoro dipendente.

Inoltre è facile prevedere che l'irrompere di forme di lavoro collaborativo o autonomo, sinora non conosciute o non compiutamente studiate, porterà ad una generale rivisitazione delle funzioni e del ruolo di un sindacato, da sempre attento

3. Sulla base di quanto accaduto è stato censurato il fatto che nella materia giuslavoristica <l'aspetto politico finisce per avere il sopravvento su quello tecnico>¹³, ed è stato nello stesso tempo criticata la dottrina per avere sottostimato sistematicamente l'apporto giurisprudenziale¹⁴. Ad onta però delle numerosissime decisioni in materia di subordinazione, in cui si può trovare il tutto ed il contrario di tutto, sembra che si sia consolidata negli ultimi anni la svolta che va nella direzione di "situare" la subordinazione "all'interno" della complessiva organizzazione aziendale in cui l'imprenditore è il capo dell'impresa, da cui dipendono quindi gerarchicamente i lavoratori (art. 2086 c.c.)¹⁵.

E sempre ai fini di un ordinato *iter* motivazionale, è utile ancora ribadire che nella materia giuslavoristica è sempre presente il pericolo che alcune tematiche - per la natura degli interessi coinvolti - possano divenire oggetto privilegiato di una scienza giuridica permeata da rigide opzioni socio-economiche e che è altresì propensa a leggere il dato normativo "con gli occhiali della ideologia"¹⁶.

Scienza non di rado autoreferenziale e talvolta supportata anche in sede giurisprudenziale da indirizzi pubblicizzati da "movimenti" o "gruppi associativi" dell'ordine giudiziario che si richiamano costantemente all'art. 3 della Carta Costituzionale, per rivendicare orgogliosamente di esserne i soli fedeli interpreti¹⁷.

Affermazioni avversate da quanti ritengono invece doveroso che chi è deputato a dare risposte alle domande di giustizia debba invece svolgere il proprio ruolo rifuggendo da qualsiasi rigida

e interessato alla tutela degli occupati sia nel settore privato che in quello pubblico, ed invece poco attivo, se non inerte, nella tutela dei non occupati e dei lavoratori autonomi.

Tutto ciò porterà, da una parte, ad un sindacalismo categoriale, si spera non conflittuale, rispondente alle specifiche esigenze delle nuove tipologie di rapporti di lavoro perché rivolto a garantire, in osservanza del dettato costituzionale, i diritti di ogni singolo lavoratore alla propria sicurezza nonché alla propria dignità e decoro in quanto "cittadino" e "persona"; e, dall'altra, sotto altro versante, impegnerà la giurisprudenza a misurare la dimensione della libertà negoziale delle parti del contratto di lavoro in relazione ai contratti o accordi collettivi di un nuovo sindacalismo in cerca di sé stesso.

¹³ Sul punto cfr. M. PERSIANI, *Osservazioni sulla dottrina giuslavoristica nel trentennio dopo la Costituzione*, in *Arg. Dir. Lav.* 2009, I, 329.

¹⁴ Al riguardo ancora M. PERSIANI, *Osservazioni cit.*, pag. 339.

¹⁵ Così G. VIDIRI, *L'art. 2 del d. lgs n. 81/2015 cit.*, 1225., ed in termini analoghi, L. NOGLER, *La subordinazione nel d. lgs n. 81 del 2015: alla ricerca dell' 'autorità del punto di vista giuridico'*, in *WP CISDLE "Massimo D'Antona". it* - 267/2015, 24, che nell'auspicio che il nostro pensiero giuslavoristico possa aspirare a giocare nuovamente un ruolo positivo nell'ambito della tradizione del *civil law* continentale si mostra favorevole ad <un concetto funzionale di subordinazione che consenta di porre maggiore attenzione al farsi dell'organizzazione, sia per quanto attiene ai profili di efficienza che delle ripercussioni della stessa sulla integrità fisica e morale del lavoratore>.

¹⁶ Felice espressione questa adoperata da F. GALGANO, in F. GALGANO - S. RODOTA', in *Commentario alla Costituzione* a cura di G. Branca (artt. 41-44), *Rapporti economici*, II, sub art. 41, Bologna-Roma 1982, 40, che - nel commentare l'art. 41 Cost., considerato il <nesso necessario di collegamento> tra le diverse disposizioni della <costituzione economica> - ha ricordato come di detto articolo sia mancata una chiave di lettura unitaria perché su di esso si è esercitata quella che è stata la tentazione, dominante nella nostra cultura giuridica, <di leggere la Costituzione con la chiave della ideologia>.

¹⁷ Cfr. al riguardo, quali Coordinatori del gruppo dei giudici del lavoro di Magistratura Democratica, R. RIVERSO - C. PONTERIO, *Quale giudice del Lavoro?*, in *Riv. It. dir. lav.* 2012, I, 720-722, e per una garbata sintetica ma esaustivamente critica a tale scritto la replica di R. DEL PUNTA, *Il giudice e la Costituzione: una replica ai giudici del lavoro di Magistratura Democratica*, *ivi*, 723-727. il quale osserva puntualmente come dell'art. 3 della Costituzione vi sia stata nei decenni una manipolazione politico-culturale perché si è occultato che tale norma fa riferimento non soltanto all'uguaglianza ma anche alla libertà, senza indicare chiavi certe per dirimere eventuali conflitti tra questi due diritti, ambedue costituzionalmente tutelati.

opzione precostituita e debba, nell'interpretazione ed applicazione delle norme di qualsiasi livello, fare suoi i valori che con tali norme il legislatore ha inteso tutelare, senza dovere quindi ricorrere a dati extratestuali per rinvenirvi nuovi e diversi valori¹⁸.

Nel rispetto dei principi enunciati va dunque osservato che la normativa sulle collaborazioni di cui al comma 1 dell'art. 2 del d. lgs n. 81 del 2018 intende configurare un contratto di lavoro autonomo con una propria disciplina destinata in sede applicativa a diversificarsi nella sua regolamentazione a seconda delle varie fattispecie da regolare, con conseguente applicazione delle disposizioni sul lavoro subordinato che risultino con ciascuna di esse compatibili.

Il che ha comportato che ai vecchi e tradizionali contratti di lavoro autonomo (quali ad es.: i contratti di agenzia ex artt. 1742-1753 c.c. ed i contratti di lavoro autonomo ex artt. 2222-2238 c.c., Libro V, Titolo III, Capo I e Capo II) se ne sono aggiunti altri nuovi con un procedimento simile a quello che ha già portato, tempo addietro - a seguito dell'emergere di pressanti bisogni sociali ed economici - al formarsi di contratti atipici¹⁹, che si sono poi trasformati - anche a seguito di *dicta* giurisprudenziali volti a colmare le lacune del contenuto negoziale - da *contratto sociali* in *contratti tipici*, ad opera del legislatore che ha dato ad essi una propria disciplina²⁰.

Quanto sta accadendo in relazione ai nuovi rapporti di lavoro presenta alcune indubbie affinità con i negozi che vedono interessati soggetti (come ad es. : i consumatori) esposti al rischio di essere sacrificati da imprese aventi una superiore forza economica unita a maggiori conoscenze ed informazioni sul settore in cui operano²¹.

¹⁸ Con penetranti riflessioni tuttora di piena attualità F. LOPEZ DE ONATA (in *La certezza del diritto*, che si legge in *"Civiltà del diritto"*, Collana già diretta da F. Calasso e curata da F. Mercadante, Milano 1968) evidenzia come il ricorso a dati extratestuali, favorito dalla presenza di norme lacunose, di disinvolta fattura tecnica e dai contenuti non chiari e talvolta indecifrabili, può costituire terreno privilegiato per quanti, in linea con la scuola del diritto libero, intendono sulla base di un preciso programma ideologico attentare al principio della certezza del diritto.

In argomento cfr. anche il saggio di P. CALAMANDREI, *Non c'è libertà senza legalità* (che leggesi nella collana Anticorpi, Bari 2013, n.39, 11), per il quale <La legalità è condizione di libertà, perché solo la legalità assicura, nel modo meno imperfetto possibile, quella certezza del diritto senza la quale praticamente non può sussistere libertà politica>. Più di recente vedi : G. COSTANTINO, *Il principio di affidamento tra fluidità delle regole e certezza del diritto*, in *Riv. dir. proc.* 2011, 1073 ss., cui *adde*, con riferimento allo stretto rapporto tra certezza del diritto ed imparzialità e terzietà del giudice : G. VIDIRI, *Creatività del giudice e processo del lavoro*, *ivi*, 1205 ss..

¹⁹ Ricorda puntualmente - con riflessioni pienamente conferenti con le tematiche in esame - V. ROPPO, *Diritto del lavoro*, Torino 2010, 424-426, che il fenomeno dei contratti atipici si lega soprattutto alle *attività economiche organizzate* ed alla continua evoluzione che le caratterizza perchè di fronte a nuovi problemi, bisogni e obiettivi generati dalla trasformazione delle tecniche e dei mercati, accade spesso che nessuno dei contratti tipici sia adeguato a soddisfare gli esigenze degli operatori. Questi non possono attendere che il legislatore introduca nuovi e più idonei tipi contrattuali perchè i tempi delle imprese sono più stretti di quelli della legislazione, ed allora <inventano ed applicano essi stessi i nuovi schemi contrattuali di cui c'è bisogno>.

²⁰ Osserva al riguardo V. ROPPO, *Diritto del lavoro*, *op. loc cit*, che così si sono affermati, anche in Italia, contratti atipici come il *leasing*, il *factoring* o il *franchising che*, diffondendosi nella prassi, hanno assunto una fisionomia consolidata dall'uso (tanto che si è parlato anche per essi di *tipi sociali* anziché *legali*) rimanendo non di meno contratti atipici, perchè non corrispondenti a nessun tipo legale. Può invece accadere - aggiunge l'Autore - che il legislatore si decida a <nominare > e regolare qualcuno di questi schemi contrattuali, trasformandolo così da *tipo sociale* in *tipo legale*, come è accaduto con il *factoring* diventato un contratto tipico da quando la l. 52/1991 lo ha disciplinato sotto il nome di <cessione di crediti d'imposta>, e come è accaduto anche con il *franchising* che la l. 129/2004 ha regolato e denominato <affiliazione commerciale>..

²¹ Cfr. al riguardo A. TRABUCCHI, *Istituzioni di diritto civile*, Padova 2004, 876, secondo il quale la *ratio* delle regole predisposte a favore dei consumatori risiede nell'esigenza di assicurare a costoro forme particolari e tendenzialmente inderogabili di

Da qui la necessità - a favore dei soggetti deboli e più esposti nell'attività dinamica delle imprese - di un apparato di tutele che per quanto attiene alle numerose realtà emergenti nel mondo del lavoro si concretizzano: in <diritti nuovi> al di là di quelli rinvenibili in tipi negoziali strutturati su modelli di operazioni giuridico-economiche da realizzare; ed in <norme e principi solidaristici> e di <utilità sociale> che trovano riscontro nella Carta Costituzionale e nelle fonti normative dell'Unione Europea²². Considerazioni queste che possono essere utili nella materia scrutinata al fine di apprestare un efficace apparato garantistico anche per “i nuovi lavoratori” nelle reti di impresa o nelle piattaforme informatiche o digitali, e per fattorini o *riders* <liberi di dare o meno la propria disponibilità> per uno dei turni indicati dal datore di lavoro>, come quelli della Foodora²³.

4. E' innegabile che l'art. 2 del d. lgs n. 81 del 2015, stante l'insufficienza del suo dato letterale, ha reso non agevole il compito dell'interprete specialmente per quanto attiene all'esame del combinato disposto del comma primo del citato art. 2 (volto a disciplinare le c.d. “*Collaborazioni organizzate dal committente*”) e del comma primo dell'art. 52 del menzionato decreto, che dopo avere previsto il superamento del contratto a progetto statuisce che <resta salvo quanto disposto dell'art. 409 del codice di procedura civile>.

In ragione dell'insufficienza del dato normativo si è sostenuto che dopo il Jobs Act il processo qualificatorio dei rapporti di lavoro si è articolato in quattro distinte tipologie: autonomia “pura” – coordinazione – etero-organizzazione (*coordinamento intenso*) - subordinazione²⁴, anche

protezione tutte le volte in cui essi si trovino ad instaurare rapporti contrattuali con soggetti che operano nell'esercizio della propria attività professionale.

²² Così sostanzialmente: A. TRABUCCHI, *Istituzioni* cit. 875, che ricorda tra l'altro anche come a tutela del consumatore siano previste: una *tutela giurisdizionale collettiva* attivabile su istanza di enti esponenziali (ed in particolare su istanza delle associazioni dei consumatori) destinata ad affiancare le più tradizionali forme di tutela giurisdizionale <individuale>, affidate cioè alla iniziativa dei singoli individui come prescritto dall'art. 3 della legge 30 luglio 1998 n. 281 (“Disciplina dei diritti dei consumatori e degli utenti”) (cfr pagg. 876-877); ed anche una *tutela individuale codicistica* fondata sulla norme di cui al Titolo II, Libro IV, Capo XIV-*bis* del codice civile, rubricato “Dei contratti dei consumatori”, che ha introdotto per la prima volta nel nostro sistema privatistico una “forma di controllo contenutistico dei contratti di adesione”, colmando così (ancorché soltanto in modo parziale) la grave lacuna che caratterizza la nostra disciplina codicistica delle condizioni generali del contratto (cfr. pagg. 879-891).

²³ Sui *riders* della Foodora vedi P. TULLINI, *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro de i” Gig-Workers” : nuove pronunce e vecchi approcci metodologici* (commento alla sentenza del Tribunale di Torino, giudice Bozano, 11 aprile 2018, riformata solo in parte in sede di appello) in *LavoroDirittiEuropa*, fasc. 1 del 2018, che evidenzia: come il giudice torinese abbia fondato la sua decisione sulla mancanza di sottoposizione dei *riders* al potere direttivo ed organizzativo della società resistente per l'autonomia e la libertà degli stessi di dare o meno la disponibilità per uno dei turni lavorativi già predisposti; e come in tal modo si siano disattese i diversi indirizzi dottrinari volti a qualificare la subordinazione sulla ragione fondante che una “formalistica utilizzazione dei canoni tradizionali di qualificazione” porterebbe ad una valutazione socialmente e storicamente inadeguata sulla base di un giudizio non rispettoso dei canoni giuridici sulla dignità e decoro del lavoratore.

²⁴ Si è sostenuto da D. MEZZACAPO, *La nuova figura delle “collaborazioni organizzate dal committente”*. *Prime osservazioni*, in *Quaderni giustizia* 3/2015, 63, che le tradizionali co.co.co, lungi dall'essere rottamate dall'art. 2 del d. lgs n. 81/2015 sono state invece da detta disposizione rivitalizzate, seppure con tutte le difficoltà di ridurre nella realtà pratica le distinzioni teoriche tra elementi sempre più contigui, perché la nozione di coordinazione continua ad esistere non solo ex art. 409 c.p.c. ai fini della disciplina processuale ma anche in altre disposizioni che espressamente richiamano detta nozione. In questo nuovo contesto sembra potersi parlare di etero-organizzazione solo in presenza di un processo di ingerenza unilaterale non riscontrabile quando invece le modalità di esecuzione della prestazione sono concordate di volta in volta o sono predeterminate direttamente nel contratto, sicché solo il potere di ingerenza unilaterale rende le collaborazioni etero-organizzate morfologicamente contigue al lavoro subordinato ai fini dell'applicazione della relativa disciplina.

se, come si è evidenziato, la distinzione teorica tra coordinazione ed etero-organizzazione rischia nella pratica di rilevarsi estremamente evanescente²⁵.

In tema si è sostenuto che le fattispecie regolate dal suddetto art. 2 del d. lgs n. 81/2015 non possono né rientrare nell'ambito applicativo dell'art. 2094 c.c. né incidere in alcun modo sulla tipologia del contratto di lavoro subordinato, anche se alcune disposizioni della regolamentazione codicistica possono applicarsi, come si vedrà, anche ai contratti di lavoro autonomo se con essi compatibili²⁶. Si è poi su altro versante pure evidenziato che il confine che separa le prestazioni "organizzate dal committente" dalle altre prestazioni di lavoro autonomo si è fatto ora più incerto ed ambiguo rispetto al confine che separa dette prestazioni dalla subordinazione. Ragioni queste che hanno portato ad individuare il confine tracciato tra due differenti tipologie di lavoro autonomo: quelle delle collaborazioni che rifluiscono verso la disciplina del rapporto subordinato, perché "organizzate dal committente", e quella delle collaborazioni di cui all'art. 409 c.p.c. le quali pur presentando elementi distonici rispetto al "paradigma" di cui all'art. 2222 ss. del codice civile, tuttavia "rimangono saldamente ancorate nella sfera dell'autonomia"²⁷.

Gli indirizzi che patrocinano l'aumento della tipologia dei contratti di lavoro autonomo, attraverso l'inclusione nella vasta area esistente tra autonomia e la subordinazione anche delle collaborazioni di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., non possono essere condivisi.

Senza avere la presunzione di dare a problemi complessi e di difficile soluzione risposte definitive può trovare adeguata giustificazione l'assunto secondo cui con l'art. 2 del d. lgs n. 81/2015 il legislatore ha inteso regolare tutte le collaborazioni organizzate di qualsiasi genere senza che assuma alcun rilievo né l'intensità del coordinamento né l'entità degli spazi di autonomia del lavoratore, non potendosi tra l'altro, come si è detto, riconoscere un tale effetto ad una disposizione di natura processuale quale quella di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., la cui *ratio* va individuata unicamente nell'estendere ad alcune categorie di lavoratori autonomi, e che

²⁵ Sottolinea al riguardo D. MEZZACAPO, *La nuova figura* cit., 66, che la distinzione tra subordinazione, etero-organizzazione e coordinamento, è destinata, indipendentemente dalle possibili opzioni ermeneutiche, ad alimentare l'incertezza del diritto e a dilatare eccessivamente i margini di discrezionalità del giudice.

²⁶ Sul punto A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *WP CISDLE "Massimo D'Antona".it* - 272/2015, 24-30, osserva che nella subordinazione tipica l'oggettivazione della forza lavoro consente al creditore (*se lo vuole*) di esercitare un potere costante di intervento sulle modalità organizzative *intrinseche* del comportamento dovuto, incidendo sull'oggetto della obbligazione e sull'*iter* strumentale che meglio consente in fatto di conseguire il risultato utile del creditore. Nella prestazione "organizzata dal committente" invece il raggio d'azione dell'autorità datoriale è del tutto impersonale, non si sostanzia in ordini o direttive, ma riguarda le modalità organizzative *estrinseche* della prestazione e della sua esecuzione. In tal modo la dialettica libertà-autorità, tipica di ogni struttura organizzativa e di ogni transazione gerarchica si atteggia in guisa differente perché diverso, nelle due situazioni, è il rapporto tra organizzazione e contratto (pagg 28-29).

²⁷ Rimarca ancora A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate* cit., 33, come l'interprete sia posto ora dinanzi ad un sistema di ardua ricostruzione concettuale giacché almeno in un primo momento l'area delle prestazioni "organizzate" e quella delle collaborazioni "coordinate", appaiono non solo giustapposte ma largamente sovrapposte e, in concreto, sovrapponibili,

rimangono tali, le garanzie di efficienza e di celerità proprie dei giudizi per le controversie individuali del lavoro (Libro II, Titolo IV del codice di rito)²⁸.

Corollario delle argomentazioni svolte è che - diversamente da quanti hanno ritenuto che dopo il Jobs Act nell'ordinamento italiano si sia avuto un aumento delle tipologie del rapporto lavorativo - deve ritenersi invece che dette tipologie rimangono tre, da distinguersi a seconda dell'elemento qualificante di ciascuna di essi, e cioè a seconda che il singolo contratto si caratterizzi per : 1) *l'autonomia c.d. pura* codicisticamente regolata (Libro V, Titolo III, Capi I e II, codice civile)²⁹; 2) le *collaborazioni organizzate dal committente*, disciplinate tutte dal suddetto decreto³⁰ ed anche *le nuove forme di lavoro collaborativo anche esse autonome*, prive però ancora di una propria e specifica regolamentazione normativa ; 3) *la subordinazione* legislativamente disciplinata (Libro V, Titolo II, , Sezioni II e III, codice civile) ³¹.

E' opportuno dunque in termini riassuntivi ripetere che la ragione fondante dell'intervento del recente legislatore è stata quella di ostacolare le forme di contratti lesivi di diritti dei lavoratori costituzionalmente garantiti, attraverso disposizioni volte a semplificare l'accertamento della natura del contratto e nello stesso tempo ad assicurare in ogni caso un apparato di garanzie al lavoratore, parte debole del rapporto, a tutela della sua dignità e decoro con adeguati *standards* sul piano normativo e retributivo. Ed è opportuno anche ribadire che dalla legge n. 183/2014 si ricava agevolmente la volontà di fornire regole e norme validi per ogni rapporto di lavoro collaborativo, all'evidente fine di vanificare ogni tentativo volto a celare la natura vera del rapporto per ridurne, unitamente ai costi della forza lavoro, anche le tutele. Il che è

²⁸ La natura *esclusivamente processuale* dell'art. 409 n. 3 c.p.c. è ribadita dall'art. 15 della l. 22 giugno 2017 n. 81 (*Modifiche al codice di procedura civile*) volto ad estendere a tutte le forme collaborative e di lavoro autonomo il rito applicabile alle controversie individuali di lavoro.

Contra e cioè per il riconoscimento della funzione qualificatoria e tipizzante dell'art. 409 n. 3 c.p.c. cfr. soprattutto A. PERULLI, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo; verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, in WP CSDL, "Massimo D'Antona.it" - 235/2015, 22, il quale - attraverso una abile e innovativa (ma non convincente) procedura di ortopedia giuridica - rileva che la questione della individuazione del lavoro subordinato ex art. 2094 c. c. e della sua non agevole distinzione dal lavoro autonomo (economicamente dipendente) potrebbe trovare soluzione attraverso la "cancellazione" del termine "coordinamento" rinvenibile nel testo dell'art. 409 n. 3 c.p.c., dal momento che eliminata in tal modo la nozione del termine "coordinamento" si avrebbe, quale naturale effetto sistemático, una relativa espansione della fattispecie di subordinazione" perché in tal modo "il potere direttivo potrà esprimere anche in termini programmatici e non necessariamente attraverso ordini continui e puntuali, secondo una superata visione <fordista> della subordinazione gerarchica".

Per un indirizzo opposto più pragmatico e con piena attenzione al dato normativo cfr. invece P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d. lgs n. 81/2015 : una norma apparente ?*, in *Arg. Dir. Lav.* 2015, 1117 ss., il quale nell'escludere che alla disposizione scrutinata di cui al d. lgs. n. 81/2015 possa essere attribuita una portata innovativa osserva che a livello pratico essa ha un effetto solamente illusorio in quanto il senso dell'intervento legislativo finirà per essere diversamente interpretato dal giudice. A questi infatti viene demandato un accentuato potere discrezionale nella qualificazione del rapporto come autonomo o subordinato, che deve essere esercitato attraverso una "argomentazione accurata" e con un autocontrollo "il più possibile sorvegliato" sull'incidenza nelle scelte della propria cd "precomprensione".

²⁹ Tra le forme di collaborazione codicisticamente regolate rientrano anche quelle del contratto di agenzia (1742 c.c.) e della rappresentanza institoria (art. 2203 c.c.) .

³⁰ Per critiche mosse sotto molteplici versanti sulla norma riguardante le collaborazioni organizzate dal committente cfr. : G. VIDIRI, *Art. 2 d. lgs n.81/2015* cit., 1229-1231.

³¹ Va rilevato sul punto che tali nuove collaborazioni - quale quelle dei *riders* di Foodora e di Amazon, o degli autisti di Uber - , pur avendo elementi distonici rispetto a schemi contrattuali tipici (agenzia, rappresentanze commerciali, ecc.), risultano volti alla realizzazione di interessi meritevoli di tutela ai sensi dell'art. 1322, secondo comma, c.c. rimanendo però "saldamente ancorati alla sfera dell'autonomia", proprio come le collaborazioni organizzate dal committente da cui differiscono non per la natura del rapporto lavorativo ma solo perché per queste ultime è espressamente prevista l'applicazione della disciplina del rapporto subordinato.

ulteriormente comprovato dalle disposizioni di cui all'art. 52 e 53 del d. lgs. n. 81/ 2015, che hanno portato, a seguito di un loro frequente abuso, al superamento del lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro³².

5. Di recente è stato rilevato che nella materia giuslavoristica non è più utile procedere per classificazioni di carattere generale perché nell'ordinamento italiano – ma non solo italiano – non vale più una “generalizzazione degli schemi e delle tutele, sia sul versante della tipologia che su quello del regime”. Al riguardo è stato anche aggiunto che risulta invece più appropriato un sistema ampio e generalizzato di tutele forti, indipendentemente dal carattere autonomo o subordinato della prestazione, ed è stato configurato a tal fine “uno zoccolo duro” di tutele per tutti, con l'abbandono della idea di un lavoratore “*sempre minus*”, cui dovere quindi assicurare uno speciale, differenziato e generalizzato apparato garantistico”³³.

Inoltre - In presenza delle nuove collaborazioni della *Gig Economy* e dell'intera galassia di nuovi lavori, l'apprestamento di un sistema di tutele efficaci a favore di ciascun lavoratore indipendentemente dalla natura del suo contratto - appare di certo compito primario destinato a mettere alla prova la capacità del sindacato, nell'esercizio della sua libertà negoziale, di regolamentare nel migliore dei modi i nuovi contratti di lavoro³⁴ al fine di riconoscere ad ogni lavoratore i diritti di rilevanza costituzionale e primi fra tutti quelli : all'onore e decoro; alla integrità fisica e morale e quindi alle necessarie coperture assicurative; al rispetto dei diritti collettivi, compreso quelli di organizzarsi a livello sindacale e di esercitare il diritto di sciopero come strumento difensivo in presenza di condotte ritorsive della piattaforma; ed infine ad azioni di contrasto a *standards* retributivi del tutto inadeguati rispetto alla qualità e quantità delle prestazioni richieste in contratto³⁵.

³² Rimarca A. PERULLI, *La legge di tutela del lavoro autonomo: profili introduttivi*, in L. FIORILLO e A. PERULLI, *Il Jobs Act il diritto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino 2018, 3-4, che il diritto del lavoro, in molti sistemi giuridici, ha imboccato percorsi tendenziali di universalismo delle tutele tesi a ricomprendere nel suo alveo anche talune tipologie di lavoro subordinato: tipologie che secondo una qualificata dottrina (G. Lyon Caen, *Le droit de travail non salarié*, Paris 1990) trovano nei contratti di agenzia uno dei più chiari esempi di collaborazione autonoma che vede la costante appropriazione da parte del committente (preponente) dell'*utilitas* della prestazione eseguita dall'agente in conformità alle istruzioni ricevute, assurgendo quindi ad emblema dell'“illusorio miraggio dell'indipendenza e dell'autonomia giuridica”, a dispetto dell'impiego legislativo di una struttura giuridico-contrattuale profondamente diversa da quella del contratto di lavoro. Ricorda inoltre l'Autore come i casi di ricomposizione o parziale assimilazione del lavoro autonomo nell'ambito delle tutele del diritto del lavoro si moltiplicano come è avvenuto in Francia con la recente *Loi travail*, che ha predisposto una serie di tutele per i lavoratori autonomi delle piattaforme, attribuendo loro una serie di garanzie tipiche del lavoro subordinato classico.

³³ E' sperabile che l'epitome riportato nel testo non tradisca il pensiero di M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato* cit., 10-11.

³⁴ Compito che si presenta di certo non agevole perché come è stato osservato l'esigenza del cd Statuto dei lavori, nelle due varie declinazioni forse è stata troppo frettolosamente abbandonata (cfr. sul punto M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro autonomo* cit., 9-11, cui si rinvia anche per richiami dottrinari e giurisprudenziali in tema dei lavori tramite piattaforme digitali).

³⁵ Per l'assunto secondo cui per simili regolamentazioni non sono necessarie forzate, se non innaturali, riconduzioni a subordinazioni per impostare legislativamente una seria ed efficace base di protezione, anche di natura pubblicistica, a favore dei nuovi lavori espressi dal “capitalismo delle piattaforme” vedi : A. PERULLI, *La legge di tutela del lavoro autonomo* cit., 5, secondo cui non è necessario neanche identificare a tutti i costi un datore di lavoro per limitare le prerogative, talora molto invasive, di un contraente forte, non necessariamente destinatario finale della prestazione di lavoro, cui deve essere imposta una adeguata “responsabilità sociale”.

Le molteplici e nuove esigenze del mercato del lavoro costituiranno per il sindacato - impegnato da sempre nella difesa dei lavoratori *nelle aziende* e poco attento agli *outsiders* ed ai lavoratori autonomi - un ulteriore banco di prova per meglio garantire i lavoratori in sede negoziale specialmente nei riguardi di imprese multinazionali con lavoratori collocati in diverse aree geografiche e sovente con differenti trattamenti (normativi e retributivi) al ribasso. In questo contesto su un distinto versante il sindacato potrà, da una parte, valorizzare l'istituto della contrattazione di prossimità alla stregua dell'art. 8 l. 148 del 2011³⁶; e dall'altra sperimentare - a fronte di contratti di lavoro *standards* quali, ad esempio quelli su piattaforme digitali - l'istituto del salario minimo garantito che, riconosciuto da tempo in altri Paesi, sono stati invece avversati da sempre dalla nostra dottrina sul versante economico e giuridico, sulla base di considerazioni sicuramente degne di doverosa attenzione³⁷.

6 E' stato rimarcato che l'ordinamento giuridico attuale offre qualche soluzione per sdrammatizzare il dualismo autonomia/subordinazione, qualche strumento tecnico per una migliore individuazione dei tipi legali, qualche intervento legislativo con finalità anti-elusive e anti abusive, ed infine qualche misura di sostegno e di riequilibrio delle tutele a garanzia di una effettiva libertà delle persone che lavorano.

Finalità da condividere ma la cui realizzabilità è però tuttora non sicura a causa di un ancora acceso e permanente dibattito sul dualismo autonomia/subordinazione, declinato in un'ottica di contrapposizione ideologica tra datore di lavoro e lavoratore e contraddistinto da ampi settori della scienza giuridica condizionati da radicati pregiudizi, rigide opzioni politiche e sociologiche sfocianti in un "ipergarantismo del lavoratore". Ragioni queste che sono all'origine delle limitazioni al libero esercizio della libertà di impresa, che trovano riscontro nel mondo sociale e sindacale ed altresì in alcuni movimenti e correnti dello stesso ordine giudiziario, e sul piano ordinamentale in un giusnaturalismo dilagante³⁸, supportato a sua volta da alcuni influenti settori di un *cattolicesimo "pauperista di sicuro successo"*³⁹.

³⁶ Cfr. sull'art. 8 della l. n. 148 del 2011 e per le materie suscettibili di regolamentazione ad opera dalla contrattazione di prossimità cfr. tra gli altri : R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Milano 2016, 92, per il quale l'art. 8 l. n. 148/2011, è una disposizione entrata in un <singolare cono d'ombra> anche a causa dell'opposizione sindacale; V. LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *Dir. lav. rel. ind.* 2012, 479 ss.; G. VIDIRI, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011 : un nuovo assetto delle relazioni industriali?*, in *R. it. dir. lav.*, 2012, I, 109-127.

³⁷ Le ragioni generali e quelle specifiche a sostegno del salario minimo garantito nell'ordinamento italiano e per la cui determinazione si dovrebbe tenere conto delle differenze di produttività e del costo della vita nelle diverse aree del Paese è doveroso il riferimento per l'eshaustività dell'iter argomentativo a : M. MAGNANI, *Il salario minimo legale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, 769-795, cui si rinvia anche per la ricchissima bibliografia.

³⁸ Cfr. ai riguardo *amplius* G. VIDIRI, *La certezza del diritto tra <positivismo giuridico> e <giusnaturalismo>* in *Riv. internazionale di filosofia del diritto*, Giuffrè 2016, n. 3, 511-555.

Per utili riferimenti ai criteri distintivi tra diritto naturale e diritto positivo anche per i consequenziali riflessi sulle problematiche relative alla stabilità ed alla certezza del diritto, e più in generale sui valori espressi da tali dottrine cfr. R. BOBBIO, *Il positivismo giuridico*, Ed Giappichelli, Torino 1996, 11.

³⁹ Evidenzia Invece la specifica e favorevole rilevanza del protestantesimo nell'economia dei paesi dal capitalismo avanzato : M. WEBER, che rimarca anche come il significato capitalistico del guadagno sia presente nella teologia calvinista che interpreta il lavoro professionale come <vocazione personale> (*Beruf*), professione e vocazione spirituale nello stesso tempo, e nel cui esercizio l'individuo realizza tutta la sua spiritualità ed essenza interiore nel senso che il *Beruf* è l'unico mezzo dell'uomo per ingraziarsi quel Dio al quale non è degno, per la sua irrimediabile peccanimità, di rivolgere la preghiera

Il dualismo autonomia/subordinazione sembra ora, seppure timidamente, volersi allontanare dalle nebbie avvolgenti dell'ideologia.

Ed invero, un indirizzo dottrinario ha sostenuto che il comma 1 dell'art. 2 d. lgs n. 81 del 2015 non vale a tipizzare nuovi rapporti lavorativi ma semplicemente a modularne le tutele a seconda del grado di autonomia del lavoratore nell'effettuazione della sua prestazione, fermi dovendo invece restare i criteri classici di individuazione della subordinazione, avallati anche in sede giurisprudenziale⁴⁰. Criteri questi che, seppure in modo sintetico, possono indicarsi, nella pienezza dei poteri direttivi dell'imprenditore, in un rigido potere di coordinamento della gestione aziendale e conseguentemente di sanzionare condotte inadempienti, circostanze tutte non incompatibili con spazi di autonomia autodiretta del lavoratore se questi non si inserisce funzionalmente e in modo organico nella organizzazione aziendale con condotte su cui l'imprenditore possa fare costante e sicuro affidamento⁴¹.

Nell'attuale assetto delle relazioni industriali è stato evidenziato di recente che la materia giuslavorista è per sua natura permeabile alle istanze derivanti dal contesto socio-economico in cui si opera, ed è stato al riguardo anche osservato che <il diritto al lavoro, contrariamente a quanto si afferma, non ha mai reso in assoluto i propri fondamenti assiologici>, mostrandosi, <sin dalle sue origini ed a tutte le latitudini> come <una materia convenzionale e reversibile>⁴².

In risposta a tale assunto è stato anche, contestualmente e puntualmente rimarcato, come in riferimento alla attuale materia del diritto del lavoro si debba prendere le distanze da chi vuole valutare le trasformazioni in atto <in termini di arretramento/avanzamento del livello di tutele>

tradizionale. Da qui il carattere rigoristico ed ascetico dell'utilitarismo teologico del calvinismo per il quale quindi "il lavoro professionale" <diviene un valore teologico, in quanto chi lo esercita non lo possiede come cosa propria, bensì come dono e grazia divina; così come la misura della grazia e del favore divino diviene l'accumulazione del guadagno e l'intensità del lavoro umano>. L'uomo così lavora per lavorare giacché il senso del lavoro sta nella sua destinazione teleologica, l'operaio e l'imprenditore lavorano per l'impresa per accrescere il suo capitale e la produttività del lavoro. ed in tal modo l'uomo deve sottostare – grazie alla giustificazione per mezzo della fede – alla macchina capitalistica, adattando le sue prestazioni individuali ed i suoi meccanismi psichici e fisici alla ricerca del profitto (così in sintesi quanto riportato in MAX WEBER, *Vita.Pensiero Opere scelte*, nella Collana *I Grandi Filosofi*. (Opere scelte da Armando Massarenti) n. 27, Edizione Il Sole 24 ORE, 2006, 117-118, che fa riferimento a quanto scritto dal filosofo in *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, trad. it., Firenze 1967, pag. 106).

⁴⁰ Sostanzialmente in questi sensi sembrano M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro autonomo*, loc. cit.; P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, cit.

⁴¹ Nella manualistica privatistica cfr. per tutti : V. OPPO, *Diritto privato* cit., 764 e 765, secondo cui *il criterio chiave* per distinguere il lavoratore subordinato da quello autonomo è *la subordinazione del lavoratore al potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro* perché la subordinazione che qualifica il lavoratore dipendente è *una subordinazione organizzativa*, che si collega all'*inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale del datore di lavoro*.; F. GAZZONI, *Manuale di diritto privato*, Napoli 2000, 1257, per il quale caratteristica saliente del contratto è *la subordinazione*, come vincolo ed assoggettamento del prestatore di lavoro alla vigilanza del datore di lavoro per quanto concerne l'esplicazione dell'attività lavorativa ed altresì al suo potere disciplinare.

In giurisprudenza in termini simili cfr. tra le altre : Cass. 16 novembre 2018 n. 29646; Cass. 8 novembre 2013 n. 25204; Cass. 8 febbraio 2010 n. 2728; Cass. 7 gennaio 2009 n. 58, in *Dir. prat. lav.* 2009, 866 con nota di JOSELITA LA MENDOLA, *Prestazione occasionale e rapporto di lavoro subordinato*; ed ancora per l'affermazione che non costituiscono invece elementi necessari per la configurabilità del lavoro subordinato né il *nomen iuris* attribuito dalle parti stesse al contratto né il periodo di tempo in cui si svolge la prestazione lavorativa vedi : Cass.. 8 aprile 2015 n. 7024; Cass. 20 giugno 2013 n. 15992 e Cass. 29 maggio 2013 n. 13394.

⁴² In tali sensi cfr. più ampiamente A. PERULLI, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di "paradigma" per il diritto del lavoro?*, in L. FIORILLO, e A. PERULLI, (a cura di) *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, Torino 2015, 4.

con una visione < miope rispetto a quella che, invece, assume a punto focale il rapporto che avvince la legislazione del lavoro e del cambiamento>⁴³.

Per un riesame dell'attuale corso del diritto del lavoro è utile per quanto detto individuare un paradigma valutativo del suo cambiamento che - rifuggendo da dogmi, utopie e pregiudizi che per la loro stessa natura ed il loro radicamento è impossibile sconfessare ⁴⁴ - trovi il suo fondamento nella metodica del "razionalismo critico" e del positivismo giuridico deputato funzionalmente a presidiare il principio della certezza del diritto presupposto necessario per una comune convivenza civile ed ordinaria⁴⁵.

Nella direzione tracciata e pure in presenza di leggi farraginose, oscure e spesso indecifrabili nei loro contenuti valoriali, può darsi forza ad una tendenza ancora debole ad imboccare nuove strade dirette a regolamentare il diritto del lavoro e specificamente i contratti o accordi collettivi in una ottica <non più conflittuale> tra le parti, ma <partecipativa>-ed al fine di perseguire, in applicazione di quanto prescrive il disposto dell'art. 46 Cost., la <elevazione economica e sociale dei lavoratori> in armonia <con le esigenze della produzione>.

Ed ancora una significativa espressione di un diritto nuovo e più partecipativo anche nella ricerca di un nuovo equilibrio tra diritti ontologicamente confliggenti, è dato rinvenire nel c.d. lavoro agile (o *smart work*)- regolato dal Capitolo II, della legge 22 maggio 2017 n. 81, che facendosi interprete delle molteplici e differenziate esigenze del mercato del lavoro, è stato giustamente ritenuto istituto moderno per realizzare l'idea di un modello di disciplina che contempla appunto <la partecipazione consapevole e responsabile dei lavoratori all'impresa, le cui istanze in una prospettiva di tipo *partecipativo*, s'incrociano con quelle di chi lavora> ⁴⁶; e che testimonia la sua portata innovativa con l'affermazione <della centralità della autonomia individuale> specialmente con riguardo alla posizione del lavoratore <nei cui confronti è presupposta una accresciuta autonomia e consapevolezza e, sulla scorta di tanto, una partecipazione responsabile all'impresa>⁴⁷.

⁴³ Sostanzialmente in questi termini : L. FIORILLO, *Il lavoro agile : continua il processo di ridefinizione del diritto del lavoro*, in L. FIORILLO e A. PERULLI (a cura di), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino 2018, 165-166, che con opportune e realistiche riflessioni e con chiare ed incisive parole, precisa che la crisi economica pesa da tempo ormai nella determinazione degli assetti regolativi della materia, imponendo l'adozione di modelli che <coadiuvano l'uscita dall'*impasse* in cui versa il sistema> seguendo <la via pure suggerita dalle esperienze europee> che <è sembrata potesse essere quella della flessibilità> capace di connotarsi, non solo <per le singole manifestazioni in cui è stata possibile declinarla, quanto per il suo "respiro" sistemico>.

⁴⁴ Cfr. al riguardo K POPPER, *La ricerca non ha fine :Un'autobiografia intellettuale*, Armando Editore Roma 1997, il cui pensiero liberale è alla base della grande e collaudata amicizia con l'economista della scuola austriaca Friedrich von Hayek.

⁴⁵ E' stato detto da F. LOPEZ DE ONATE, *La certezza del diritto* cit., 71, con parole da ritenersi profetiche per quanto ora avviene : che la mutazione continua delle leggi, finisce per elidere <la fiducia della volontà dello Stato quale volontà permanente e costante> perché <la frenesia moderna che si estrinseca nella continua legislazione non tiene conto del fondamento e della natura della legislazione che sta appunto in questa *stabilità* della volontà>.Per di più <lo Stato come *machine à faire lois* non si contenta di mutare le leggi, di sostituire le leggi vecchie con le leggi nuove, aggiunge invece di continuo leggi nuove a leggi vecchie, che sussistono insieme>.

⁴⁶ Così L. FIORILLO, *Il Jobs Act* cit. , 167-168.

⁴⁷ in tali testuali termini ancora L. FIORILLO, *Il Jobs Act* cit., 171-172, che evidenzia anche come il lavoro agile prenda <le distanze dall'impostazione che vuole la disciplina del rapporto come un apparato di regole, per lo più inderogabili, a difesa di un lavoratore (sempre e comunque) debole e come detto lavoro si faccia interprete dei nuovi equilibri (così, *op. cit.*, 170).

Considerazioni queste ultime estensibili pure ai recenti approdi dottrinari e giurisprudenziali che hanno ridisegnato, anche a seguito delle fonti normative dell'Unione Europea, nuovi equilibri tra il diritto alla libertà di impresa ed il diritto al lavoro : negando che in ogni fattispecie di licenziamento per motivi economici il perseguimento da parte dell'imprenditore di un profitto configuri comunque l'illegittimità del licenziamento per mancanza di una giusta causa ⁴⁸; e per l'effetto chiamando l'interprete ad assolvere, nella materia in esame, il difficile compito di individuare - rifuggendo da propri e radicati convincimenti -, un equilibrato bilanciamento tra due diritti contrapposti, quali il diritto al libero esercizio dell'attività di impresa ed il diritto al lavoro⁴⁹. Equilibrio questo che più specificamente va ricercato attraverso una interpretazione logico-sistematica del disposto dei due primi commi dell'art. 41 Cost., che, in linea con le direttive europee e delle sentenze della Corte di Giustizia, portano ad individuare nel perseguimento della produttività delle imprese, <se ed in quanto funzionalizzata all'incremento della produzione>, un presupposto di accertata utilità per il mercato del lavoro, in termini di crescita dell'occupazione o almeno di contenimento della disoccupazione, con il consequenziale effetto di indubbia utilità ai fini della elevazione sociale ed economica dei lavoratori⁵⁰.

7. Quanto sinora detto induce ad alcune riflessioni conclusive e riassuntive in ordine ai possibili impatti che le nuove forme di lavoro possono avere sul precedente assetto della disciplina del lavoro, tradizionalmente incentrata nella contrapposizione duale "lavoro autonomo--lavoro subordinato" e sui rispettivi presupposti qualificatori dei distinti correlati rapporti.

Come si è ricordato, è stato patrocinato l'indirizzo volto ad aumentare i tipi negoziali del contratto di lavoro, individuando come si è visto, un terzo *genus intermedio* di lavoro, costituito dalle collaborazioni del committente o da quelle collaborazioni di cui all'art. 409 n.3 c.p.c. Soluzione questa però che finirebbe per vanificare di fatto i criteri di identificazione degli

⁴⁸ Tra i recenti *dicta* giurisprudenziali cfr.: Cass. 20 ottobre 2017 n. 24882; Cass, 30 maggio 2017 n. 10699; Cass. 7 dicembre 2016 n. 25201, in *Mass. giur. lav.* 2017, 317 con nota di A. VALLEBONA, *Legittimità del licenziamento diretto ad incrementare il profitto* ed ancora in *Foro it.* 2017, I, 590, con nota di M. FERRARI, *Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e nomofilachia*. In dottrina vedi. in tema anche: G. VIDIRI, *Il licenziamento per motivi economici nel "nuovo corso" del diritto del lavoro*, pubblicato il 30 ottobre 2017, in *LavoroDirittiEuropa*, ed ancora ID., *Art. 41 Cost.: Il licenziamento per motivi economici e "repechage" dopo il Jobs Act*, in *Corriere giur.* 2017, 659 ss., cui si rinvia anche per i necessari riferimenti dottrinari e giurisprudenziali, e più di recente : G. SANTORO PASSARELLI, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: dalla ragione economica alla ragione organizzativa*, in AA. VV., *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo* (a cura di A. Perulli) Torino 2018, 111-116. .

⁴⁹ In buona misura il non corretto equilibrio tra i suddetti diritti contrapposti è nella materia scrutinata addebitabile ad una lettura dell'art. 41 Cost. volta a declinare la nozione di "utilità sociale" di cui al comma secondo di detto articolo in una ottica conflittuale di natura politico-sindacale e/o ideologica, al fine sovente di perseguire un "iperparantismo" delle tutele a danno della produttività delle imprese, causa non ultima dell'aumento della disoccupazione e di un precariato colpevolmente non regolamentato ed altrettanto colpevolmente non adeguatamente assistito.

⁵⁰ Cfr. *amplius* sul bilanciamento tra libertà di impresa e diritto al lavoro : G. VIDIRI, *Il trasferimento d'azienda : un istituto sempre in bilico tra libertà di impresa (art. 41 Cost.) e diritto al lavoro (art. 1 e 4 Cost.)*, in *Corriere giur.* 2018, ed ancora di prossima pubblicazione : ID., *Il trasferimento d'azienda ovvero un istituto <instabile> tra Carta Costituzionale e diritto dell'Unione Europea nel lavoro che cambia*, in AA. VV., *Il trasferimento d'azienda in Italia e nel quadro del diritto dell'Unione Europea* (a cura di R. Cosio e G. Vidiri), Ed. Giuffrè.

elementi costitutivi del lavoro subordinato- e per esclusione di quelli del lavoro autonomo, con una crescita esponenziale delle incertezze nella qualificazione dei singoli rapporti ⁵¹.

Ed analoghe incertezze creerebbe pure l'accoglimento di proposte normative volte ad estendere la fattispecie di subordinazione includendo nell'ambito applicativo dell'art. 2094 c.c. e del suo statuto protettivo : il *lavoro autonomo economicamente dipendente* o i casi di c.d. *subordinazione attenuata*, stante il rischio di un "potere qualificatorio variabile" e con esso di un *soggettivismo giurisprudenziale* permeabile a condizionamenti di ogni genere⁵².

Ne consegue che, al fine di assicurare ad ogni singolo lavoratore in ogni caso una efficace tutela, più che operare sul versante della tipizzazione dei rapporti di lavoro, va privilegiata la scelta di modulare l'apparato garantistico del lavoratore attraverso un giusto equilibrio tra libertà di impresa e diritto al lavoro nel pieno rispetto – è bene ribadirlo ancora una volta - della libertà, della dignità e della sicurezza del lavoratore in applicazione dell'art. 41 Cost.

Spetterà poi al giudice, sino a quando non interverrà una specifica normativa legale o sindacale, il difficile compito di prescrivere le regole per le nuove forme di lavoro dei *riders* della Foodora, degli autisti di Uber o dei lavoratori delle piattaforme digitali. Tali nuovi lavori e i numerosi in precedenza indicati, se riconosciuti autonomi - come è avvenuto per i *pony express* in ragione della loro facoltà di non rispondere alla chiamata e di scegliere liberamente il percorso da seguire⁵³ – richiedono ora in sede giudiziaria pure una ricognizione delle disposizioni codicistiche del lavoro subordinato ad esse applicabili.

Ed infatti sempre in assenza di interventi legislativi e sindacali spetterà inizialmente alla giurisprudenza di individuare con riferimento ai rapporti di lavoro autonomo non tipizzati : *le norme ritenute applicabili*, e cioè tutte quelle riguardanti la materia assicurativa ed assistenziale, della sicurezza e della salute psico-fisica del lavoratore e quelle sulla *privacy* ⁵⁴; *le norme inapplicabili* perché ontologicamente incompatibili con la natura del lavoro autonomo, come le disposizioni di cui all'art. 36 della Cost., e dell'art. 2126 c.c. ⁵⁵ ; ed ancora *le norme applicabili per ragioni analogiche*

⁵¹ *Contra* di recente in giurisprudenza Corte d'appello di Torino del 4 febbraio 2019 qui presa in esame che trascura di considerare che il disposto dell'art. 409 n. 3 c.p.c. non configura un nuovo tipo di rapporto lavorativo per essere una norma di rito ed in quanto tale deputata ad operare unicamente *sul versante delle tutele processuale*, con l'effetto di consentire alle collaborazioni del committente - il cui rapporto è sul piano sostanziale regolato dall' art. 2 del d. lgs n. 81/2015 - la praticabilità del processo per le controversie individuali del lavoro più snello e celere di quello ordinario.

⁵² In questo senso vedi : O RAZZOLINI, *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve alla riforma del "Jobs Act "*, Padova, 2016; 559 ss.; V. NUZZO, *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutele*, in *WP CISDLE "Massimo D'Antona".it* – 280/ 2015, 8 ss..

⁵³ Cfr. per la natura autonoma del lavoro dei *pony express* : Cass. 20 gennaio 2011 n. 1238, che ha reputato elemento rilevante per la qualificazione del rapporto l'autonomia decisionale nel "quomodo" e nel "quando" dell'itinerario da percorrere e delle consegne.

⁵⁴ Cfr. in termini analoghi Corte Appello di Torino 4 febbraio 2019 cit.

⁵⁵ E' infatti giurisprudenza consolidata che non possono essere applicati ai rapporti di lavoro autonomo ancorché di parasubordinazione né il disposto dell'art. 36 Cost. (cfr tra le altre Cass. 13 novembre 2012 n. 19714 e Cass. 1 aprile 2009 n. 7961) né quello dell'art. 2126 c. c. (Cass. 8 novembre 2007 n. 23265 e Cass. 31 marzo 2006 n. 6260) Non è mancato però in dottrina chi ha ritenuto applicabile anche al lavoro autonomo l'art. 36 Cost. (cfr. al riguardo G. GIACOBBE, *Lavoro autonomo*, in *Enc. dir.*, XXIII, Milano 1973) sul presupposto che gli artt. 35 e 36 non discriminano tra lavoro autonomo e subordinato, ed in precedenza negli stessi sensi : C. LEGA, *Principi costituzionali in tema di compenso per il lavoro autonomo*, in *Giur. it.* 1960, I, 354, ed in tempi meno risalenti: A. ALBANESE, *L'invalidità del contratto di lavoro subordinato*, in *Contratto e impresa* 2005, 226 ss. e A. M. GRIECO, *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Ed. Jovene, Napoli, 2005.

o di interpretazione estensiva con riferimento alla normativa sul lavoro autonomo non imprenditoriale (l. n. 81 del 2017) o alla regolamentazione di cui al Libro V, Titolo III (*sul lavoro autonomo*) del Codice civile⁵⁶.

È stato di recente rimarcato in termini mirabilmente chiari e veritieri in critica al sindacato che, se l'amore mostrato verso la specie del lavoro subordinato non gli avesse fatto perdere di vista il genere - e cioè i *rider* del tempo presente come i *pony express* del tempo passato – il sindacato stesso avrebbe potuto placare la propria sete di giustizia utilizzando una risorsa come quella della contrattazione collettiva senz'altro più affidabile di una leggina arruffona o di una sentenza basata su indirizzi empirici⁵⁷.

Motivi questi che rendono doveroso sperare che il sindacato, recuperando la grande credibilità acquisita in tempi passati, prenda ora finalmente piena e definitiva consapevolezza che nei prossimi anni il mondo del lavoro cambierà totalmente per effetto dei continui ed incalzanti progressi tecnologici espressi plasticamente dalla robotica, che arriverà a sostituire l'uomo non solamente nei lavori manuali, e sappia di conseguenza agire a tutela di quei lavoratori maggiormente penalizzati da tale cambiamento.

La realizzazione di tale speranza avrà l'effetto pratico di impedire che si vada verso un diritto a formazione giurisprudenziale in materie in cui la negoziazione sindacale risulta più rassicurante di sentenze non di rado “di diverso e variabile contenuto decisorio” se non anche “creative o “ideologicamente condizionate”, e perché inoltre i provvedimenti giudiziari hanno ricadute su un terreno socio-economico più praticato e meglio conosciuto dalle organizzazioni sindacali.

Corollario ultimo dell'intero *iter* argomentativo svolto è dunque l'auspicio per quanto attiene alla disciplina delle differenti forme di lavoro autonomo non tipizzate, che essa divenga oggetto della contrattazione di prossimità da valorizzare in ragione di una maggiore flessibilità rispetto a quella nazionale⁵⁸, e non risultando convincenti neanche interventi legislativi come quello del salario (o reddito?) minimo garantito, che per la sua rigidità ed immodificabilità mal si presta a

In giurisprudenza per una applicazione ex art. 36 Cost. ai *rider* della retribuzione diretta, indiretta e differita in applicazione del contratto nazionale logistica-trasporti-merci cfr Corte d'appello di Torino 4 febbraio 2019 cit.

⁵⁶ Va comunque ribadito che rimane sempre impregiudicata la facoltà, attraverso l'esercizio dell'autonomia privata individuale o collettiva, di concludere -, alla stregua dell'art. 1322, 2 comma, c.c. - nuovi contratti di lavoro non appartenenti ai tipi aventi già una disciplina particolare, purchè siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico (cfr. al riguardo G. VIDIRI, *Art. 2 d. lgs. 81/2015 e lavoro autonomo* cit., 1235 e nt 51).

⁵⁷ Così U. ROMAGNOLI, *Se l'amore per la specie fa perdere di vista il genere (a proposito del caso Foodora)*, in *Diritti.Lavori.Mercati*, n.2, 2018, 198, il quale lamenta anche che i sindacati hanno tardato a decifrare un mondo del lavoro avvolto da una galassia di modelli negoziali confacenti, nei fatti se non anche nelle intenzioni, ad un modo di “fare impresa” che considera il lavoro più come un costo che come un valore su cui investire in termini di formazione delle competenze professionali (oltreché di prevenzione degli infortuni) e lega la competitività aziendale unicamente all'abbattimento dei costi di produzione .

⁵⁸ Sul rapporto tra contratto nazionale e contratti aziendali o di prossimità cfr. G. VIDIRI, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011* cit., 114-120, il quale rileva che la concorrenza tra i contratti collettivi di diverso livello debba essere risolta, non secondo i principi della gerarchia o della specialità, propria delle fonti legislative, ma accertando la effettiva volontà delle parti sociali da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni delle diverse contrattazioni collettive, aventi tutti pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti aziendali possono derogare *in peius* i contratti nazionali, senza che osti il disposto dell'art. 2077 c.c. con la sola salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori che non possono pertanto ricevere un trattamento inferiore in ragione della posteriore normativa contrattuale di uguale o diverso livello.

regolamentare “lavori mobili” perché destinati a svolgersi in realtà e luoghi economicamente diversi ed in aziende con differenziali di produttività non di rado rilevanti⁵⁹.

⁵⁹ Non può al riguardo sottacersi che il c.d. salario minimo garantito ha spesso incontrato nei giuristi e negli economisti giustificate riserve e diffidenze per essere il suo riconoscimento condizionato a presupposti di non agevole identificazione e per essere stato talvolta identificato nella sua applicazione con il differente istituto del reddito di cittadinanza, cui risulta accostabile per avere con esso in comune la *ratio* di volere tutelare la dignità della persona consentendone una vita decorosa. Per di più il salario minimo specialmente se unito a forme di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, come ad esempio la cassa integrazione guadagni, richiede come condizioni necessarie un generale e favorevole contesto socio economico ed introiti di bilancio che rendano possibili gli effetti sperati e per di più la determinazione di un *plafond salariale* nella misura né maggiore né minore da quella consentita dalla situazione congiunturale su cui è destinato ad impattare

Come è stato puntualmente da più parti osservato l'introduzione di un salario minimo fissato per legge richiede - per ragioni di coerenza ordinamentale oltre che per evidenti esigenze di ordine socio-economico - un necessario coordinamento con la contrattazione collettiva dal momento che l'attestarsi di detto salario sotto i minimi fissati nei contratti o accordi collettivi impedirebbe la possibilità di rivendicare da parte di chi ne usufruisce il trattamento economico desumibile dalle suddette pattuizioni. Di contro una eventuale anche se improbabile fissazione di minimi garantiti in misura superiore a quelle di fatto praticata nel mercato del lavoro, oltre a disincentivare la ricerca attiva al lavoro, non risulterebbe gradita agli imprenditori con immediati e negativi effetti sulla produzione ed a cascata sulla crescita della disoccupazione.

Non può al riguardo sottacersi - da quanti hanno sempre creduto e continuano a credere che il diritto del lavoro è diritto solo se esprime valori trasparenti e genuini altrimenti non è nulla anzi è solo “nichilismo giuridico” - che il salario minimo garantito soffre il triste destino, come molti altri istituti del diritto del lavoro, di essere spesso, in ragione degli interessi coinvolti, declinato in termini demagogici ed ideologici al fine dell'acquisizione di facili consensi.

Tra i numerosi studi in argomento cfr. di recente ancora: M. MAGNANI, *Il salario minimo legale*, cit., anche per ampi riferimenti alla Costituzione italiana, alle fonti normative dell'Unione europea, alle esperienze internazionali. ed alle ragioni generali e specifiche poste a fondamento dell'istituto scrutinato.