

Numero 1 / 2019
(estratto)

Raffaele De Luca Tamajo

**La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso
Foodora. Ai confini tra autonomia e
subordinazione.**

La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione.

Raffaele De Luca Tamajo

Prof. Emerito di Diritto del Lavoro
nell'Università di Napoli - Federico II

1) La recente sentenza della Corte di Appello di Torino sul caso dei ciclofattorini di Foodora, pur concernendo una figura minore nella galassia delle fattispecie aventi ad oggetto una attività lavorativa, ha attirato l'attenzione della dottrina e dei media perché ripropone il tema della validità ed efficacia delle tradizionali categorie qualificatorie dei rapporti di lavoro e della rinnovata tendenza espansiva delle tutele giuslavoristiche. Tema che, invero, si ripropone ogni volta che taluno dei fattori di produzione o il loro mix si presenta, come nel caso in esame, con caratteristiche innovative o alterate¹.

La Corte, confermando per questo profilo l'assunto del Tribunale di Torino², esclude

¹ In generale, in dottrina, sul tema della gig economy A PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Milano - Padova, 2018 e in particolare, nel volume, si segnalano A. PERULLI, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele*, 115 ss.; P. TULLINI, *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino nella regolazione*, 171 ss.

² Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778 in *LG*, 2018, 7, 721, con nota di G. RECCHIA, *Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana - il commento*; e in *ADL*, 2018, 4-5, 1220, con nota di M. BIASI, *Il tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di foodora*. Sulla sentenza v. anche, tra gli altri, S. LIEBMAN, A. ALOISI, *I diritti in bianco e nero dei riders (e degli altri gig workers)*, in *www.viasarfatti25*, 30 luglio 2018; G. CAVALLINI, *Torino vs. Londra il lavoro nella gig economy tra autonomia e subordinazione, Sintesi*, 2018, 5, 7 ss.; P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul "caso Foodora". La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, *Lav. Dir. Eur.*, 2018, 1, 1 ss.; E. DAGNINO, *Foodora, esclusa la subordinazione per i rider*, *Guida Lav.*, 2018, 21, 12 ss.; M. SACCAGGI, *La sentenza Foodora: i rider, come i pony express, sono liberi di non lavorare*, *Boll. ADAPT*, 14 maggio 2018, n. 18; E. GRAGNOLI, *Una complessa, ma significativa decisione sulla qualificazione dei contratti stipulati con i gestori delle cosiddette piattaforme digitali (nota di commento a Tribunale Torino 7 maggio 2018)*, in http://www.dirittolavorovariazioni.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1825&catid=10&Itemid=310; P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, *RIDL*, 2018, II, 294 ss.

che possa configurarsi una ipotesi di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. sul rilievo della piena libertà dei riders di fornire o meno la propria disponibilità per i vari turni (slot) offerti dalla azienda e financo di revocare tale disponibilità successivamente alla propria accettazione, ciò che contrasta con il requisito della obbligatorietà della prestazione.

L'affermazione è sintonica sia con le pronunzie giurisprudenziali che tempo addietro riguardarono i c.d. Pony express³ e sia con un precedente del Tribunale di Milano⁴, sempre relativo ad una vicenda di consegna di cibo a domicilio tramite piattaforma, che avevano escluso per le medesime ragioni la riconducibilità a rapporti di lavoro subordinato.

Non può essere però dimenticato che il diniego di subordinazione ha trovato un qualche dissenso dottrinario⁵ sul rilievo che l'asserita libertà dei fattorini digitali di dare o meno la propria disponibilità per uno dei turni indicati dal committente è solo formale, potendo essi incorrere in una definitiva disconnessione punitiva della mancata disponibilità e che tale libertà non è provvista di rilievo qualificatorio specie in presenza di altri elementi che attestano l'esistenza di un potere direttivo ed organizzatorio in capo al committente e financo di un potere latamente disciplinare. Favorevole alla qualificazione in termini di subordinazione è stata altresì una recente pronunzia della Chambre sociale della Cour de Cassation francese⁶ secondo cui la subordinazione e le sue tutele sono compatibili con la libera scelta da parte del riders degli orari e della durata del lavoro allorquando siano presenti quei poteri che evocano

³ Cass. 10 luglio 1991, n. 7608, *RIDL*, 1992, I, 103, con nota di L. NOGLER, *Osservazioni su accertamento e qualificazione del rapporto di lavoro*; E. D'AVOSSA, *Ancora sul rapporto di lavoro del pony express*, *RGL*, 1992, II, 505, con nota di A. CHIACCHIERONI, *Ancora sul pony express*. Una esaustiva analisi della prima giurisprudenza in materia di qualificazione dei pony express è offerta da L. NOGLER, *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, *DRI*, 1991, 107 ss. e specialmente 121 ss. nonché Cass. 25 gennaio 1993, n. 811, *OGL*, 1993, 877 e *RIDL*, 1993, II, 425 ss.

⁴ T. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853 in <http://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2018/10/Trib.-Milano-10-settembre-2018-n.-1853.pdf>.

⁵ P. TULLINI, *La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei "gig-workers": nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, cit.

⁶ Cour de Cassation, 28 novembre 2018, TakeEatEasy, n°17-20.079PBRI, *Le Droit Ouvrier*, 2019, n° 846, 31, su cui C. GARBUIO, *Il contributo della Cour de Cassation francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore, sussiste un lien de subordination*, *RIDL*, 2019, II, in corso di pubblicazione.

un “*lien de subordination*”⁷. Analogamente, del resto, si erano pronunziate in precedenza la Corte di appello del lavoro di Londra⁸ - che però aveva riconosciuto ai lavoratori in questione la natura di workers - e la Corte Suprema della California⁹.

2) Sembra a chi scrive che se è vero che i riders appaiono caratterizzati da una evidente debolezza socio-economica bisognosa di adeguate tutele, deve però condividersi l'opinione, espressa sia dal Tribunale che dalla Corte di appello di Torino, che non ricorrono nel rapporto in questione elementi tali da materiare l'esposizione ad un compiuto esercizio del potere direttivo e del potere di controllo da parte della committente, dovendosi escludere la presenza degli elementi che connotano il lavoro subordinato. Anche il riferimento ad una potestà lato sensu punitiva, consistente nel potere di "disconnettere" il lavoratore poco disponibile ad accettare gli incarichi, si rivela fallace giacché anche i lavoratori autonomi possono essere oggetto di mancata proroga o di disdetta dell'incarico se non dimostrano una particolare disponibilità nei confronti del cliente e non per questo possono ritenersi esposti al potere disciplinare tipico della subordinazione.

Non resta allora che chiedersi se l'attività dei fattorini digitali possa essere o meno inquadrata nell'ambito della figura della eteroorganizzazione fotografata dall'art. 2 d.lgs 81/2015. Propedeutico a tale quesito è però domandarsi se davvero tale figura ha una propria autonomia concettuale e giuridica rispetto al lavoro subordinato di cui

⁷ In dottrina, in senso contrario, M. JULIEN, E. MAZUYER, *Le droit du travail à l'épreuve des plate-formes numériques*, RDT, 2018,189.

⁸ London Employment Appeal Tribunal, 10 novembre 2017, *Uber c. Aslam* n°UKEAT/0056/17/DA28 (il giudizio di primo grado si era concluso con la sentenza del London Employment Tribunal, 28 ottobre 2016, *Aslam e Farrar c. Uber* n° 2202550/2015), nt. di J. PRASSL, *Uber devant les tribunaux. Le futur du travail ou juste un autre employeur?*, RDT, 2017, 439. Di contro, si è espressa contro la qualificazione dei lavoratori come subordinati la High Court of Justice, 5 dicembre 2018, (*IWGB v. RooFoods Ltd t/a Deliveroo*, n° [2018] EWHC 3342, Case n° : CO(810/2018) con nt. di M. VICENTE, *Les coursiers Deliveroo face au droit anglais*, RDT, 2018, 515. Le sentenze inglesi sono menzionate anche in M. DELFINO, *Il lavoro tramite piattaforme digitali tra tradizione e innovazione*, DLM, 2018, 2, 341-342 e ivi ampi riferimenti dottrinari.

⁹ C. supr. di California, 30 aprile 2018, *Dynamex Operations W. Inc. v. Superior Court*, n°S222732, 2018 WL 19999120. Già in precedenza *Labour Commissioner of the State of California, Bernick v. Uber technologies, Inc.*, 3 June 2015. Per una rassegna della giurisprudenza internazionale sulla qualificazione dei lavoratori delle piattaforme v. V. CAGNIN, *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltreconfine*, in A PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Milano - Padova, 2018, 31 ss.

all'art 2094 c.c. e rispetto alle collaborazioni continuative e coordinate di cui all'art. 409 c.p.c.

La Corte di Appello di Torino risponde favorevolmente a tale interrogativo isolando ben quattro distinte fattispecie cui ricondurre l'attività lavorativa in generale:

- il lavoro autonomo in senso stretto di cui all'art. 2222 c.c.,
- la collaborazione continuativa e coordinata, in cui le modalità del coordinamento sono stabilite d'accordo tra le parti e che presenta una ridottissima disciplina di tutela,
- la collaborazione continuativa e coordinata eteroorganizzata, delineata dall'art 2 del D. Lgs. n.81/2015, che vi riconnette le tutele del lavoro subordinato
- il lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.

Conseguentemente la Corte, ritenuto che nel caso di specie “le modalità di esecuzione erano organizzate dalla committente quanto ai tempi e al luogo di lavoro”, ma che tale eteroorganizzazione “non sconfinava nell'esercizio del potere gerarchico-disciplinare (che è alla base della eterodirezione), rilevato altresì il carattere continuativo della prestazione (in quanto concretantesi in “attività” che vengono, anche se intervallate, reiterate nel tempo), qualifica il rapporto dei riders come autonomo, ma destinatario delle tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato sulla base di quanto sancito dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015.

La Corte, peraltro, diversamente dal Tribunale, non chiarisce se al fine di tale inquadramento sia necessario che concorrano due requisiti - la eteroorganizzazione più (“anche”) la possibilità per il committente di stabilire i tempi e il luogo di lavoro - o se invece la prima si identifichi nella seconda, ma ciò non intacca, nell'ottica della Corte, il distinguo proposto tra le quattro fattispecie e segnatamente tra la subordinazione in senso stretto e la collaborazione autonoma eteroorganizzata: la prima comportante un potere di impartire capillari direttive; la seconda estrinsecantesi nel coordinamento organizzativo ed esecutivo della prestazione, anche sotto il profilo logistico e temporale.

La soluzione offerta dalla Corte, pur nel tentativo di manifestare fedeltà esegetica e

sistematica al dato normativo, lascia tuttavia perplessi sotto tre profili.

Innanzitutto per la difficoltà a seguire la sentenza in esame nella ricerca di un impalpabile confine tra la fattispecie delineata dall'art. 2 e quella dell'art. 2094 c.c. e, quindi, per la non agevole praticabilità applicativa del distinguo, posto che, come è stato adeguatamente puntualizzato¹⁰, non è affatto facile rinvenire in concreto uno spazio autonomo per una subordinazione che non sia caratterizzata dall'organizzazione da parte del datore/committente dei tempi e luoghi della prestazione (notoriamente costituente un indice sussidiario, ma rilevante della subordinazione); così come, per altro verso, non è facile comprendere quando le modalità del coordinamento sono effettivamente concordate tra le parti - ciò che da luogo alla co co ex art. 409 n. 3 c.p.c. come ridefinita dall'art. 15 della legge n. 81/2017- e quando invece tali modalità siano di fatto imposte - ricadendosi nella eteroorganizzazione ex art 2.

In secondo luogo qualche dubbio suscita la contraddittoria ricostruzione in fatto operata dalla Corte che prima riconosce che la committente “*poteva disporre della prestazione lavorativa degli appellanti solo se questi decidevano di candidarsi a svolgere l'attività nelle fasce orarie (slot) stabilite*” dalla società e che questa “*non aveva il potere di imporre ai riders di lavorare nei turni in questione o di non revocare la disponibilità data*” (pag. 18 della sentenza) , ma poi ritiene, di converso, decisivo al fine della riconduzione all'art. 2 che “*gli appellanti lavoravano sulla base di una turnistica stabilita dalla appellata*”, che “*erano determinate dalla committente le zone di partenza...e i tempi di consegna erano predeterminati (30 minuti dall'orario indicato per il ritiro del cibo)*”.

Ora è il caso di precisare - sulla base di quanto rilevato dalla stessa sentenza di Appello e già da quella di primo grado -, che anche le zone di partenza e di attesa erano liberamente scelte dai riders tra quelle indicate dalla committente e che, i cicofattorini potevano, pur dopo aver dato la disponibilità al turno, non presentarsi per rendere la prestazione e, dunque, conservavano una sovranità piena sulla determinazione dei

¹⁰ P. TOSI, *L'art. 2, co. 1, d. lgs. 81/2015: una “norma apparente”*, ADL, 2015, 1117 nonché Id., *Le collaborazioni eteroorganizzate*, GI, 2016, 737.

tempi di lavoro e non lavoro. Inoltre anche gli altri profili esecutivi della prestazione (e tra essi il vincolo della consegna entro 30 minuti) evocano semmai l'esistenza di un coordinamento (consensualmente preordinato) della prestazione con l'organizzazione, le esigenze della committente e le caratteristiche del predetto da consegnare, ma non evidenziano la presenza di una compiuta eteroorganizzazione né attestano che i tempi e il luogo fossero unilateralmente stabiliti dal committente.

La piena equiparazione al lavoro eteroorganizzato, operata dalla Corte di Appello di Torino, comporta, poi, l'ulteriore problema di una difficile selezione tra le tutele apprestate in via generale per il lavoro subordinato, dal momento che non tutte si attagliano ad una prestazione lavorativa così peculiare se non altro per i continui intervalli nello svolgimento e per gli strumenti informatici utilizzati. Ed infatti la Corte evidenzia una certa difficoltà nel motivare l'esclusione di singoli aspetti da un corpus garantistico che l'art. 2 sembra compattamente estendere e che solo un difficile vaglio di compatibilità potrebbe escludere.

Insomma, la soluzione cui perviene la Corte potrebbe essere condivisa solo da chi ritiene che lo statuto del diritto del lavoro è pienamente compatibile con la libera scelta del lavoratore dei suoi orari e della durata del lavoro: il che nell'attuale stadio evolutivo della materia e alla stregua di una nozione tecnica di subordinazione, aliena da influenze sociologiche, appare affatto condivisibile.

Viceversa, una volta acclarata la piena disponibilità del platform worker in ordine alla eventualità e ai tempi della prestazione ed una volta espunta dalla fattispecie concreta l'esistenza di un potere disciplinare, la qualificazione del rapporto in esame non può essere quella della collaborazione continuativa e coordinata in ragione della mera connessione funzionale con le esigenze e l'organizzazione del committente¹¹.

Condivisibile, dunque, la soluzione in precedenza offerta dal Tribunale di Torino in primo grado che, dopo aver escluso la presenza di un vincolo di subordinazione in senso stretto, aveva affermato, nella scia delle argomentazioni della difesa della

¹¹ P. TOSI, *Autonomia, coordinamento e subordinazione*, *Labor*, 2017, 245.

azienda, la sostanziale sovrapposizione tra la fattispecie dell'art. 2094 c.c. e quella della eterorganizzazione. Una fattispecie, quest'ultima, che postulando la sottoposizione al potere organizzativo del committente anche quanto ai tempi e al luogo di lavoro, risulta assimilabile senza residui a quella della subordinazione¹². Una volta ridotte a tre le fattispecie basiche era conseguente per il Tribunale la riconduzione della prestazione dei cicofattorini digitali al mero coordinamento con l'organizzazione della azienda, esulante dall'orizzonte dell'art. 2 e sostanzialmente riconducibile alla figura di cui agli artt. 409 n. 3 c.p.c. e l. 15 l. n. 81/2017.

In una simile prospettiva si era già posta, peraltro, la richiamata sentenza del Tribunale di Milano che, dopo aver escluso la presenza di un “vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo, e disciplinare del datore di lavoro” esplicativo di vera subordinazione, aveva escluso altresì la ricorrenza della eterorganizzazione sul presupposto che “la scelta fondamentale in ordine ai tempi di lavoro e di riposo era rimessa all'autonomia del lavoratore, che la esercitava nel momento in cui manifestava la propria disponibilità a lavorare in determinati giorni e orari e non in altri” e che non può “configurarsi come organizzazione dei tempi di lavoro la richiesta, da parte del committente, di svolgere il lavoro entro un determinato termine” (i trenta minuti per la consegna), termine necessitato dal mero coordinamento/funzionalità con la natura del servizio fornito e con la sua organizzazione.

La qualificazione condivisa da chi scrive sconta ovviamente la assenza di effettive tutele in favore dei collaboratori continuativi e coordinati, ma è più facile ed opportuno ipotizzare un intervento legislativo e/o di contratto collettivo sul regime giuridico dei riders tarato sulle loro specifiche esigenze che non una pericolosa rivisitazione delle fattispecie affidata a criteri distintivi esili e comunque problematici.

3) Poiché la disciplina giuridica dei riders appare allo stato in fieri, come confermato da più di un disegno di legge posto alla attenzione del Parlamento, conviene in margine a queste note di commento alla pronunzia della Corte di appello, accennare

¹² P. TOSI, *L'art. 2, co. 1, d. lgs. 81/2015: una “norma apparente”* cit.; ID., *Le collaborazioni eterorganizzate* cit.

a qualche opzione de iure condendo che valga a mantenere la propensione garantistica in favore dei riders, certamente portatori di una condizione di debolezza socio economica, all'interno di un disegno sistematico consapevole e tale da non slabbrare consolidate coordinate qualificatorie o stravolgere l'inquadramento di altre figure .

In questa ottica appare inopportuno ipotizzare troppe fattispecie dal distinguo impalpabile¹³, essendo viceversa preferibile mantenere un impianto fondato su tre categorie dai confini ben precisi e ormai collaudati: la autonomia ex art. 2222 c.c.; il lavoro subordinato stricto iure e il lavoro continuativo e coordinato definito da ultimo dall'art. 15 della legge n. 81/2017. In effetti accanto alla tradizionale bipartizione è ormai emersa, con caratteri sufficientemente netti, una ampia e variegata gamma di rapporti che, pur implicando una elevata interdipendenza e una marcata integrazione funzionale con l'organizzazione predisposta dal committente, si svolgono con modalità non riconducibili, se non con evidente forzatura, al paradigma della subordinazione in quanto non presentano un assoggettamento personale a vincolanti e continue direttive¹⁴. Non si può certo celare la eterogeneità sociale, anagrafica, professionale e di potere contrattuale che caratterizza la variegata area delle collaborazioni che si pongono tra autonomia e subordinazione; così come non si può ignorare che talune di queste figure prediligono la libertà garantita da una simile formula contrattuale mentre altre contro voglia vengono sospinte fuori dello schema della subordinazione. E tuttavia un tratto di omogeneità le accomuna: la collaborazione continuativa alla impresa e la conformazione a talune sue esigenze senza entrare in un meccanismo di assoggettamento ad una stringente eterodirezione. È appena il caso di affermare che una simile formula collaborativa dovrebbe essere assistita da ben altre tutele rispetto a quelle davvero minimali oggi previste, tutele agevolmente differenziabili (anche ad opera della contrattazione collettiva) in

¹³ Cfr. anche M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, 67 ss., in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018.

¹⁴ Tesi – questa – già in passato ampiamente sostenuta. Si permetta un rinvio a R. DE LUCA TAMAJO, *L'ipotesi di un "tertium genus" e il disegno di legge n. 5651 sui c.d. "lavori atipici"*, *Il Diritto del lavoro*, 2000, 4, I, 263 ss.; ID., *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del «lavoro coordinato»*, *ADL*, 1994, 5, 41 ss.

funzione delle caratteristiche delle singole figure; non estensibile dovrebbe invece rimanere il regime di garanzie riconosciute al lavoro subordinato, la cui fattispecie dovrebbe mantenere un forte aggancio ai tradizionali e consolidati indici tecnico-giuridici di soggezione ai poteri di direzione, controllo e disciplinare, senza eccessive concessioni a profili di dipendenza socio-economica.

In tale prospettiva classificatoria i platform workers, proprio per l'assenza del requisito della obbligatorietà della prestazione e di una capillare eterodirezione, andrebbero agevolmente inquadrati nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative, ferma restando la necessità del riconoscimento di una serie di protezioni lavoristiche di natura contrattuale e legale compatibili con la peculiare forma di organizzazione del lavoro (ad esempio in tema di sicurezza del lavoro, assicurazione antinfortunistica, diritto di coalizione e di sciopero, divieto di discriminazioni, diritto al riposo giornaliero, settimanale, annuale).

In fondo anche per le fattispecie di lavoro utilizzate nella gig economy i criteri di qualificazione, almeno allo stato, non mutano anche se le direttive o il coordinamento vengono veicolati attraverso strumentazioni informatiche¹⁵.

L'alternativa, che di tanto in tanto fa capolino in dottrina, a questa ricostruzione sarebbe quella di abbandonare l'aggancio alle fattispecie astratte delle discipline di tutela e semmai di eleggere a criterio distintivo la subordinazione socio economica, ma in realtà si tratterebbe di una prospettiva illusoria o estremamente impegnativa per il legislatore che dovrebbe costantemente ricostruire i confini applicativi delle singole discipline.

La soluzione sopra proposta si pone, invece, in sintonia con quella dottrina¹⁶ che più

¹⁵ M. DELFINO, *Il lavoro tramite piattaforme digitali tra tradizione e innovazione* cit., 341; M. WEISS, *La Platform Economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, DRI, 2018, 715 ss.

¹⁶ A. PERULLI, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in A. PERULLI (a cura di) *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolter Kluwer Cedam, Milano, 2018, 139 che esprime infatti «scetticismo verso una forzata e, soprattutto, generalizzata riconduzione a subordinazione dei molteplici rapporti che animano la proteiforme esperienza dell'attività mediata da piattaforme digitali», e secondo cui occorre piuttosto una rivalutazione, anche legislativa, delle categorie intermedie «che garantisca la genuinità delle forme di lavoro autonomo economicamente dipendente, unitamente ad un più corposo ed adeguato apparato di tutele a loro favore» (144 – 145).

volte ha ammonito sulla opportunità di salvaguardare le specificità del lavoro autonomo anche quando “coordinato”, evitando il rischio di ammassare indiscriminatamente e forzatamente figure disomogenee nell’ambito del lavoro subordinato e/o delle sue tutele. Al lavoro autonomo coordinato vanno invece riconosciute più appropriate garanzie, calibrate sulle esigenze specifiche di coloro che operano in tale ambito, ma senza proporre traslochi pericolosi per la sopravvivenza della categoria e per le stesse esigenze di libertà e autonomia degli "autonomi".