



Numero 1 / 2025

Antonio PRETEROTI

**I nuovi confini della subordinazione:
note introduttive (partendo dal libro di Stefano Giubboni)**

I nuovi confini della subordinazione: note introduttive (partendo dal libro di Stefano Giubboni)*

Antonio PRETEROTI

Professore Ordinario di Diritto del lavoro in servizio, Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Perugia

La recente opera monografica di Stefano Giubboni¹ evidenzia con maestria la tendenza del diritto del lavoro a espandere i propri confini oltre la subordinazione, ma senza per questo scalfire il valore classificatorio della fattispecie lavoro subordinato² e sempre con attenzione verso la parte contrattuale che conferisce l'essere contro l'avere³.

Si tratta di una ricerca che riporta alla memoria l'indagine, ancora attuale, di Giuseppe Santoro-Passarelli⁴ e la prima e fortuna edizione del suo manuale intitolato "Diritto dei lavori"⁵, sulla scia dei quali, ma con piena autonomia, ritengo si collochi a pieno titolo l'odierno studio, arricchito da un attento e proficuo confronto con il diritto euro-unitario⁶, destinato ad arricchirsi ulteriormente all'esito della recente pubblicazione (11 novembre 2024) della Direttiva 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, nonché della sua attuazione negli ordinamenti nazionali. Tale confronto restituisce al lettore, tra i molteplici, due dati importanti:

- una nozione di lavoro subordinato, sebbene non unitaria, ancorata al criterio della dipendenza organizzativa⁷, non diverso nella sostanza da quello introdotto dal legislatore nazionale del 2015

*Il presente contributo riproduce l'intervento tenuto il 18 novembre 2024 al Convegno dal titolo "I nuovi confini della subordinazione. Partendo dal libro di Stefano Giubboni" presso l'Università degli Studi di Perugia.

¹ S. GIUBBONI, *I nuovi confini della subordinazione. Studi sul campo di applicazione del diritto del lavoro*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2024.

² Per riflessioni sulla funzione classificatoria del lavoro subordinato R. DE LUCA TAMAJO – R. FLAMMIA – M. PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime ipotesi per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Lavoro e Informazione*, 1996, 75; A. SUPLOT, *Au-delà de l'emploi*, Dalloz, 1999 e Id., *Preface*, nella omonima ristampa, Flammarion, 2016; G. PROIA, *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, 1, 88 ss.; T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, WP CSDL-It. n. 136/2017; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione*, in *LLI*, 2020, vol. 6, n. 2; O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, 5 ss.; G. SANTORO-PASSARELLI, *La subordinazione in trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, 4; F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *q. Rivista*, 2023, 3.

³ Citando F. SANTORO-PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Annali del Seminario giuridico dell'Università di Catania*, 1947-8, 3.

⁴ G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, Angeli, 1979.

⁵ G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori*, I ed., Giappichelli, 2002.

⁶ S. GIUBBONI, *I nuovi confini della subordinazione*, cit., spec. 86 ss. e 121 ss.

⁷ S. GIUBBONI, *op. cit.*, 153 ss.; sulla rilevanza della dipendenza organizzativa non si può omettere il riferimento al celebre estensore della sentenza Corte Cost. n. 30/1996, ossia L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, 17 ss. con spunti anche in G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, in *Pol. dir.*, 1986, 75 ss., spec. 88. Più di recente, anche V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008, 185-6, valorizza l'alienità-dipendenza organizzativa.

con la formula dell'etero-organizzazione⁸, e dotata di una *vis expansiva* tale da incidere anche nell'ordinamento interno (si pensi al caso dei giudici di pace onorari)⁹;

- il secondo dato consiste nel riconoscimento che il diritto antidiscriminatorio, specie di nuova generazione¹⁰ e, almeno in parte, il diritto alla salute e alla sicurezza¹¹ hanno vocazione universalistica e pertanto si applicano al rapporto di lavoro a prescindere dalla natura subordinata o autonoma nonché, sembra possibile aggiungere, ai rapporti non di lavoro (si pensi agli *stage*¹²). Si tratta di tendenze inarrestabili, che evidenziano la costante capacità di adattamento della fattispecie del lavoro subordinato, rispetto alle quali è nondimeno possibile riscontrare che, stando agli ultimi dati forniti da Istat¹³, la c.d. povertà lavorativa appare diffusa più nel lavoro autonomo che nel lavoro dipendente.

Viene da chiedersi, pertanto, se possa ritenersi pienamente soddisfacente per il menzionato “diritto dei lavori” la scelta di espandere le tutele del lavoro subordinato solo nei confronti di rapporti etero-organizzati, o di prevedere un nocciolo duro o essenziale di tutele applicabili solo per alcuni rapporti di lavoro autonomo, connotati da specifiche caratteristiche nell'esecuzione,

⁸ Entro la sterminata produzione dottrinale sulle collaborazioni etero-organizzate, si vedano le diverse letture contenute in Aa. Vv., *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015, nonché il numero straordinario 2020 in *Mass. giur. lav.*, all'indomani della pubblicazione della sentenza di Cassazione n. 1663 del 2020, nonché M. PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 6, 1259 ss.; A. PERULLI, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in L. FIORILLO, ID. (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Torino, 2015, 299 ss.; F. SANTONI, *Il lavoro parasubordinato tra vecchi nuovi modelli contrattuali*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, 519; G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eteroorganizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 3, 771 ss.; G. PROIA, *Il lavoratore autonomo organizzato e continuativo e le collaborazioni “organizzate” tra esigenze di tutela e contrasto agli abusi*, in AA.VV., *Liber amicorum G. Santoro Passarelli*, Torino, 2018, vol. I, spec. 512 ss.; O. RAZZOLINI, *I confini tra lavoro subordinato, etero-organizzato e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, n. 2, 345 ss. e L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità del punto di vista giuridico*, in *WP CSDLE.it*, 2015, 267, 16-7, che individua nell'art. 2 d. lgs. n. 81/2015 la riproposizione della tecnica della presunzione assoluta; per la configurazione dell'art 2 in termini di norma apparente P. TOSI, *L'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 6, 1117 ss.; anche per F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata*, cit., 11 e M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Lab. Law & Issues*, 2019, 5, 2, 12 ss., 42 ss., i concetti di etero direzione ed etero organizzazione sono sovrapponibili, rendendo la norma poco utile. *Contra*, R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente (nota a App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, 358 ss., spec. 359.

⁹ Corte di giustizia UE, 16 luglio 2020, UX, C-658/18 e Corte di giustizia UE, 7 aprile 2022, PG, C-236/20.

¹⁰ Un tema, questo, evidenziato da ultimo nel corso XXI Congresso nazionale Messina, 23-25 maggio 2024, in particolare dalle relazioni di R. VOZA, *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro. Un profilo teorico*, 30, e G. ZILIO GRANDI, *Principio di uguaglianza e divieto di discriminazioni al di fuori del lavoro standard: contratti di lavoro subordinato “atipici” e contratti di lavoro autonomo*, 58.

¹¹ Cass. 15 marzo 2017, n. 18396; Cass. 19 febbraio 2016, n. 11487. Ciò tanto per l'estensiva nozione di lavoratore fatta propria dalla disciplina (già A. ANTONUCCI-N. GUARNIER, *Il campo di applicazione oggettivo e soggettivo*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D. Lgs. n. 81/2008*, Milano, 2008, 22), per la tendenza della disciplina prevenzionistica all'autonomia definitoria (BERTOCCO S., *La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in Cester C. (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, t. 1, 2° ed., in Carinci F. (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, II, Torino, UTET, 2007, 982), da leggere in uno con l'obbligo di valutazione del “rischio da tipologia contrattuale”, che costringe a un costante adattamento delle fattispecie contrattuali, dei rischi e delle tutele. Un esempio recente si osserva anche in tema di diritto alla disconnessione, ove si intenda la disconnessione come misura di sicurezza (e dunque obbligo del datore di lavoro: A. PRETEROTI, S. CAIROLI, *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele*, in *Mass. giur. lav.*, 2023, 2, 344 ss., ma cfr. anche P. PASCUCI, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, Relazione Convegno “Dignità del lavoro e civiltà digitale”, Roma, Accademia dei Lincei, 24 febbraio 2023, dattiloscritto, 6 e già M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, 3, 855 ss.) e viepiù come diritto della personalità: sia consentito rinviare ad A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignità umana*, in *AmbienteDiritto.it*, 2023, 3.

¹² P. PASCUCI, A. DELOGU, *Salute e sicurezza sul lavoro*, in G. Santoro-Passarelli *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Il lavoro privato e pubblico*, Wolters Kluwer-Utet giuridica, 2020, t. 2, 8° ed., 2391.

¹³ Rapporto Istat 2024, 13.

come per i ciclofattorini occasionali¹⁴ di cui agli artt. 47-*bis* ss. d. lgs. n. 81/2015¹⁵, o tutelati solo a fronte di determinate dimensioni dell'impresa, come per le misure sull'equo compenso¹⁶, o ancora nel riconoscimento di tutele minime per alcune forme di lavoro occasionale, a prescindere dalla natura della sottesa prestazione¹⁷.

L'alternativa ancora valida, forse oggi rimasta priva di adeguate risposte dopo le abrogazioni operate dal d. lgs. n. 81/2015 (art. 52), risiede nell'introduzione di tutele specifiche a favore di *tutti* i lavoratori autonomi genuini ma bisognevoli di protezione perché, ad esempio, dipendenti sul piano contrattuale da un committente unico o prevalente¹⁸.

Si tratta di tutele evidentemente ulteriori rispetto a quelle introdotte dallo Statuto del lavoro autonomo non imprenditoriale¹⁹, da un lato, e dalle tutele eminentemente previdenziali sulle collaborazioni coordinate e continuative, dall'altro.

Dette nuove tutele potrebbero essere rappresentate innanzitutto dalla previsione del diritto ad un compenso minimo (sulla falsa riga di quanto accaduto con il lavoro a progetto²⁰ o delle menzionate norme speciali sul compenso²¹) o di un obbligo di giustificazione del recesso, corredato da relativa indennità in caso di violazione, sul modello invero assai embrionale e certo perfettibile dell'art. 67 d. lgs. n. 276/2003, nel testo conseguente alle modifiche del 2012.

¹⁴ Ritenendo l'assenza di continuità della prestazione il requisito dirimente per l'identificazione della fattispecie: G. SANTORO-PASSARELLI, *Ancora su eterodirezione, etero-organizzazione, su coloro che operano mediante piattaforme digitali, i riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione n. 1663/2020*, in *Mass. giur. lav.*, num. straord., 2020, 215.

¹⁵ Sul tema *ex multis* v. AA.VV., *Innovazioni tecnologiche e nuovi lavori: quali tutele per i lavoratori*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, in *Quad. rin. giur. lav.*, 2017, 2; P. ALBI, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, 2019, 125 ss.; V. MAIO, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazioni del rapporto e tutele*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, 582 ss.; P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle recenti norme su rider & co.*, in *Dir. sic. lav.*, 2019, I, 1, 44; G. SANTORO-PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP CSDLE.it*, 2020, 411.

¹⁶ Art. 2, legge n. 49/2023.

¹⁷ Art. 54-bis d.l. n. 50/2017, conv. mod. l. n. 96/2017, in materia di compenso orario e riposi.

¹⁸ Per la tutela del lavoro autonomo dipendente, sulla base di indicatori economici, tra i primi, M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, Cedam, 2013; G. SANTORO-PASSARELLI, *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino: due nozioni a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, 1, 103 ss.

¹⁹ Sulla cui inadeguatezza v. F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli, Torino, 2023, 613-4. Rilevava la carenza di tutele sul piano del compenso già all'indomani della pubblicazione della legge n. 81/2017 S. GIUBBONI, *Il Jobs act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2017, 471 ss.

²⁰ Ricordando la previsione di cui all'art. 63 d. lgs. n. 276/2003, in ordine al diritto del collaboratore coordinato a progetto a percepire un compenso "proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito", che dopo le modifiche apportate dalla legge n. 92/2012 non poteva essere inferiore "ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati" o in loro assenza non inferiore "a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto".

²¹ Si può fare riferimento, stavolta con attenzione alle concrete tutele, alle citate previsioni speciali sull'equo compenso di cui alla legge n. 49/2023 o, ancor prima, quelle sul compenso proporzionato per i ciclofattorini occasionali (capo V-*bis* del d. lgs. n. 81/2015) e per le prestazioni occasionali (Art. 54-*bis* d.l. n. 50/2017, conv. mod. l. n. 96/2017, commi 11 e 16).

Si tratta di un riconoscimento che, del resto, avverrebbe, se non in attuazione, almeno in armonia con gli artt. 35 e 36 della Costituzione²², *ergo* con le esigenze di tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

²² Ricordando chi da decenni ritiene l'art. 36 Cost. di per sé applicabile al lavoro autonomo continuativo e coordinato: G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, 1979, 101.