

Adalberto Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021

1. *Per cominciare...* L'affascinante itinerario che il volume di Adalberto Perulli dipana davanti al lettore riprende il corposo *Working Paper M. D'Antona* del Centro Studi di Diritto del lavoro Europeo pubblicato nel 2020 (*Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 410/2020), aggiungendovi qualcosa. La ricerca dell'autore sull'argomento è, infatti, incrementale e si dipana secondo il metodo musicale delle variazioni sul tema. Pur mantenendo la barra diritta sull'idea originaria, essa viene via via sviluppata, adattata, precisata e pure arricchita; l'autore riesce a farlo perché si mantiene in costante dialogo, anche dissonante, con i suoi critici, non disdegnando, peraltro, l'osservazione attenta dei cambiamenti fattuali e utilizzando in ciò adeguati strumenti interdisciplinari.

L'idea di fondo che emerge, come evoluzione e sintesi del suo pensiero, è non soltanto, banalmente, che il lavoro autonomo va preso sul serio come e quanto il lavoro subordinato - oggi ancor più di ieri -, onde la necessità di superare l'asimmetria regolativa del codice civile; idea non nuova, perché già presente, anche se in maniera implicita, nel pensiero del legislatore costituente che ha forgiato l'art. 35 Cost. Ciò che è esplicitamente riproposto nel volume è l'idea del progressivo superamento della subordinazione come categoria giuridica di riferimento della disciplina, con allargamento dei suoi confini (certamente un viaggio verso l'ignoto, su questo Perulli converrà) che erano invece ben marcati nel '900, nella dominanza del modello fordista, certamente foriero di maggiori certezze (chi fossero "noi e loro" era molto più netto e chiaro). E tuttavia, quello di Perulli, è un itinerario intellettuale che non sfocia in una irenica esigenza di tutela del lavoro economicamente dipendente (sebbene quest'ultima sia un'idea fortemente caldeggiata dall'autore), né tantomeno concede qualcosa a posizioni ecumeniche; l'analisi è peraltro sempre suffragata da proposte regolative e da valutazioni sugli interventi legislativi e giurisprudenziali¹, in termini di maggiore o minore disallineamento con il suo idealtipo regolativo e protettivo.

La sua è, invero, una posizione, anche culturale, che non gli impedisce di guardare al "Capitale" - in questo Perulli è un giurista appartenente alla schiera per nulla in estinzione (anzi in pieno rilancio) dei giuristi neo-marxisti - come antagonista del lavoro (organizzato o meno) "in tutte le sue forme e applicazioni". Alla fine la dipendenza economica dei ceti medi proletarizzati, e alla ricerca di nuove identità antagoniste, è sempre imputata a un metafisico capitale, o a un astratto e occhiuto mercato; le imprese, per quanti sforzi facciano di darsi "un volto umano" o di abbracciare una filosofia ispirata alla responsabilità sociale, devono soggiacere agli imperativi del mercato, e il mercato, non regolato, fa le sue vittime: i lavoratori usa e getta delle multinazionali, i precari del *web* e gli schiavi del *click*, gli autonomi economicamente dipendenti, i piccoli imprenditori assoggettati alle posizioni dominanti ecc.; onde i valori imperituri della disciplina, di emancipazione, anzi meglio, di liberazione "del" lavoro (non certo "dal" lavoro). Alla fine è sempre il sole dell'avvenire che splende radioso nell'orizzonte culturale di Perulli anche se quell'avvenire è filosoficamente e opportunamente rivisitato e rinnovato nel confronto, sempre fertile, con il pensiero di pensatori del calibro di Axel Honneth e qui si innestano, sull'altro versante del suo itinerario di ricerca, i temi della trasformazione in senso partecipativo dell'impresa all'insegna del reciproco riconoscimento e della centralità della persona.

2. *...ad andare "oltre la subordinazione"*. Con riguardo al tema specifico della subordinazione, sia il WP sia il volume muovono da un percorso tracciato alla fine del secolo scorso da suggestioni teoriche sulla "crisi" della categoria che hanno fatto storia nella riflessione gius-lavoristica sulle tutele del lavoro "*sans phrase*" o "senza aggettivi". Già allora si preconizzava una tutela del lavoro slegata da ogni attributo e fondata su un quadro di principi di protezione sociale comuni a tutti i tipi di lavoro umano. Lo sviluppo di quelle intuizioni, che il volume di Perulli propone al lettore dopo venti anni e in un contesto di profonde mutazioni del lavoro (fra le quali il lavoro nella cd. *gig economy* - oggi una delle più dirompenti - era all'epoca una delle più imprevedibili), mostra l'efficacia premonitrice di quelle idee, che l'A. può ora tradurre, come si accennava, in proposte di nuove e concrete risposte regolative.

Sin dal suo titolo (*Oltre la subordinazione*) il volume rievoca il "sempreverde" Rapporto Supiot (*Au-delà de l'emploi: transformations du travail en Europe: rapport pour la Commission européenne*, Paris, Flammarion, 1999) e la tesi, offerta in Italia

¹ Si veda la dura critica a Trib. Palermo: A. PERULLI, *I rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione e libertà*, *ADL*, 2021, n. 1, pp. 53 e ss.

da Massimo D'Antona (D'Antona, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. Pedrazzoli, *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, 1989), di riconsiderare il lavoro come un "istituto giuridico" sul quale, come oggi scrive Perulli, «ri-modulare razionalmente e secondo equità i meccanismi di tutela storicamente riservati al lavoro subordinato» (p. 66).

L'indagine sulla "crisi" di razionalità regolativa del diritto del lavoro, che accompagna il lettore dalle prime alle ultime pagine del volume, si dipana a partire dall'obsolescenza dei confini tra lavoro subordinato e lavoro autonomo e dalla conseguente necessità di superare la tradizionale logica oppositiva e binaria. La prospettiva consente all'A. di proporre, sin dall'inizio, l'idea di una necessaria ridefinizione del paradigma della disciplina, riallacciandosi, proprio nei fondamenti della proposta, all'intuizione di Supiot di una riorganizzazione regolativa per cerchi concentrici o – per riprendere le parole di A. Perulli – «per sottosistemi differenziati ma interrelati» (p. 8).

È pertanto netta, da parte dell'A., la presa di posizione nei confronti di diverse e nostalgiche "resistenze di ceto" erette a difesa delle tradizionali categorie di riferimento della disciplina – *in primis* della subordinazione come categoria *esclusiva* del diritto del lavoro – e che ancor oggi guardano scetticamente ad ogni tentativo di ricostruzione dei suoi fondamenti che pretenda di rinnegare la subordinazione come categoria egemone². Di quel *superamento* del paradigma – che il titolo evoca in termini di *oltrepassamento* della subordinazione - l'A., contestualizzando l'analisi giuridica nella nuova realtà dei lavori (l'impatto delle nuove tecnologie sull'universo lavorativo, la complessità socio-antropologica del lavoro dipendente, la vulnerabilità sociale sempre più diffusa, comune a lavoratori subordinati e autonomi, che attraversa un mercato del lavoro ormai assai complesso e diversificato), evidenzia la valenza positiva, sconfessando, sin da subito, l'idea che si tratti di un superamento "dissacrante" nei confronti del diritto del lavoro (pp. 2-3 richiamando il pensiero di L. MARIUCCI, *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT -407/2020).

L'idea di una disciplina che, nel guardare universalisticamente "oltre" la subordinazione, ridefinisce il suo paradigma, viene agganciata, come si accennava, al principio costituzionale di tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35 Cost.) al fine di soddisfare il bisogno di protezione sociale di molti lavoratori autonomi; si tratta di un principio che, non a caso, la dottrina giuslavoristica ha rispolverato negli ultimi anni, disincagliandolo dalle secche in cui era rimasto arenato quando l'idea della protezione si poneva soprattutto al traino dell'art. 3, co. 2, Cost. e alla forza dirimpente della rivoluzione sociale trainata dal conflitto di classe ("la rimozione degli ostacoli..."); e qui giustamente Perulli osserva che il malinteso "principio lavorista", radicato nella Carta costituzionale, è rimasto a lungo appannaggio del solo lavoro subordinato (pp. 13-14) e ha finito per costituire quasi un tratto di "miopia" legislativa e dottrinale, se non anche di provincialismo culturale.

L'assunto della ridefinizione del paradigma appare sostanzialmente basato dall'A. sulla riproposizione di una categoria - la "subordinazione economica" - molto discussa, in passato, nel dibattito sulla identificazione della subordinazione e che sostanzialmente coincide con la "debolezza socio-economica". Scrive Perulli: «il diritto del lavoro, per sfidare con efficacia il capitalismo post-industriale, dovrebbe trasformarsi in un ampio diritto della "subordinazione economica", i cui potenziali destinatari sono i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi e i professionisti indipendenti» (p. 8); a quest'idea viene agganciata – pur con le dovute differenze – un'altra nozione-chiave del volume e della proposta ricostruttiva, che è la nozione di lavoro autonomo "economicamente dipendente". Già le prime pagine offrono al lettore ampi riferimenti ai concetti di universalismo e selettività delle tutele, proprio nell'idea che un diritto del lavoro più ampio, «capace di modulare *selettivamente* le proprie tutele in un orizzonte sempre più *universalistico*» (c.vi nostri) debba edificarsi – come già ricordato - su «sistemi di tutela differenziati ma interrelati».

Su questa ridefinizione giuridica dei confini del diritto del lavoro e della sua portata protettiva *nulla quaestio*.

Un altro Perulli, Paolo, in una recente indagine di taglio sociologico, in parallelo ci dice che all'interno del quartile più basso della nuova stratificazione sociale risultante dai cambiamenti epocali recenti (rivoluzione tecnologica + globalizzazione e crisi connesse), identificabile con il neologismo della "nuova plebe", si collocano le classi medie fragilizzate che ne fanno da levatrici: partite Iva, piccoli imprenditori e commercianti in crisi, lavoratori autonomi scoraggiati con status e posizione economica fortemente a rischio³. Lo stesso Paolo, tuttavia, annovera tra gli effetti di quegli sconvolgimenti l'avvento di un ulteriore segmento sociale, la "classe creativa", non meno significativa della

² In tal senso il dialogo a distanza con F. CARINCI, *Recensione ad Adalberto Perulli, Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, gennaio 2021, *ADL*, 2021, n. 3, 663.

³ «Il proletarioide dal punto di vista giuridico e dell'organizzazione del lavoro è padrone della sua vita professionale, ha lui stesso la disponibilità della sua prestazione, non è vincolato ai comandi di un padrone. Questo lo differenzia dal proletariato salariato. Ma ambedue hanno in comune la sorte di trovarsi sotto la pressione della domanda sono costretti a riprodurre ogni giorno la prestazione lavorativa, che consente loro di campare»: P. PERULLI, *Nel 2050. Passaggio al nuovo mondo*, il Mulino, 2021, p.21

precedente nella morfologia sociale che si va assestando. Si tratta di una classe che non appartiene all'élite del potere ma che «ne è la condizione indispensabile del successo economico»⁴ e che, anzi, è ancora più centrale di quell'élite, per il suo ruolo di potenziale cerniera sociale; un tempo, gramscianamente, si sarebbe detto, predestinata a una funzione di egemonia. Orbene, nell'analisi del Perulli giuslavorista, rimane questo cono d'ombra, almeno nel volume che si recensisce; la domanda – non rivolta certamente soltanto all'autore – è la seguente: nella prospettiva del diritto del lavoro, benché universalisticamente e selettivamente allargata oltre la datata dicotomia, posto che la *mission* principale, se non esclusiva, della disciplina rimane quella protettiva e garantista, cosa può offrire alla classe creativa la regolamentazione lavoristica? Posto altrimenti: quanto di innovativo ci deve essere dentro il DNA della disciplina, affinché essa non diventi o non rimanga regolativamente irrilevante rispetto alle esigenze e alle domande dei ceti anche economicamente e socialmente emergenti nei diversi *loci* ove si produce innovazione sociale?

3. Spunti dall'analisi storico-giuridica e dall'analisi economica

La proposta centrale del volume - andare “oltre” la subordinazione superando la visione binaria (lavoro subordinato-lavoro autonomo) ancor oggi dominante - viene supportata dall'analisi storico-giuridica (pp. 21 e ss.) che Perulli utilizza per confermare “la relatività storica della grande dicotomia”.

Proprio per corroborare la sua tesi, l'A. si preoccupa di dimostrare che il superamento della subordinazione come categoria esclusiva del diritto del lavoro viene da lontano (p. 38), sia storicamente sia comparativamente. L'analisi condotta a partire dal § 2 del capitolo I rivela, infatti, che nel XIX secolo, sia nei paesi di *civil law* (in cui il rapporto di lavoro veniva collocato nello schema unitario della *locatio-conductio operis*), sia in quelli di *common law* (non influenzati dalla tradizione romanistica), «la disciplina dei rapporti di lavoro fosse largamente dipendente dallo *status* delle persone piuttosto che dal “tipo” di contratto di lavoro» (p. 25), cosicché, per esempio, sia in Germania che in Inghilterra la grande dicotomia compare solo dopo l'inizio del XX secolo. È qui che viene ripreso anche il pensiero lotmariano, al quale l'A. attribuisce l'elaborazione di “un concetto di lavoro onnicomprensivo, precursore di una nozione di lavoro *sans phrase*” (p. 28). In questo caso non viene, tuttavia valorizzata, come forse avrebbe potuto, la rilettura filologica del pensiero di Lotmar, condotta di recente da L. Nogler⁵, che individua nel pensiero di questo classico del giuslavorismo delle origini un punto di riferimento per le riletture attualizzate, in senso umanistico-personalistico, e non solo classista, dei fondamenti assiologici della disciplina⁶.

Ma è la complessiva evoluzione diacronica degli ordinamenti occidentali analizzati (pp. 32 ss.) che porta elementi probatori (non solo indizi) alla tesi centrale della artificiosità della storica dicotomia concettuale. Qui l'autore dà una importante lezione di metodo riconducibile ai “buoni maestri” del giuslavorismo contemporaneo: da Otto Kahn Freund e Gino Giugni, a Giorgio Ghezzi e Umberto Romagnoli, passando per Massimo D'Antona; la lezione per cui, nella scienza giuslavoristica, il buon metodo è quello che si applica, non quello di cui si discetta. Onde, a supporto della tesi di fondo, si inanellano una serie di rapidi ed efficaci “spunti” giusto il sincretismo del metodo storico, comparatistico e interdisciplinare; con riguardo a quest'ultimo si segnalano, in particolare, i due paragrafi sull'analisi economica e sulla teoria dell'impresa (pp. 39-46). In tal caso, è il concetto di ibridazione riferito alla relazione tra gerarchia e contratto che serve all'A. per dimostrare, attraverso il riferimento a buona letteratura aziendalistica, che nelle aziende quel che conta oggi è l'uso discreto e virtuoso della risorsa umana e non la forma contrattuale di suo approvvigionamento. E tutto questo, ovviamente, porta acqua al mulino della tesi dell'attenuazione della *big dichotomy*: «L'ambiente transazionale diventa così il luogo in cui maturano formule organizzative ibride di “mercato organizzato”, luoghi di congiunzione tra il mercato puro dell'economia politica classica e le altre forme organizzative tipiche della gerarchie e del “clan» (p. 44.). E un po' più oltre: «Il contratto commerciale costituisce il requisito fondamentale per assicurare l'integrazione tra fattori produttivi, beni materiali e lavoro, necessari alla realizzazione del prodotto, garantendo la continuità dei rapporti tra le imprese per mezzo di accordi proiettati nel tempo. Riprende vigore, in

⁴ È una classe aperta, istruita, colta, tollerante, urbana. Aspetti che ne fanno qualcosa di potenzialmente nuovo rispetto alle vecchie classi, borghesia e proletariato, cresciute nella rispettiva chiusura: P. PERULLI, *op. cit.*, p. 27.

⁵ Si v. NOGLER, FARGNOLI, *Philip Lotmar: un percorso di letture*, DRI, 2021, 2, pp. 455-470 e pure l'introduzione al volume LOTMAR, *La giustizia e altri scritti*, Giuffrè, Milano, 2020.

⁶ Si rinvia a CARUSO, ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro “tridimensionale”: valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 439/2021, di prossima pubblicazione nel volume a cura di DEL PUNTA, *Valori e tecniche del diritto del lavoro*, Firenze University Press. V. pure i saggi pubblicati nel volume a cura di CARUSO, DEL PUNTA, TREU, *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, il Mulino, Bologna, 2020.

sostanza, l'idea di un'impresa de-gerarchizzata e de-materializzata, come "rete di contratti" relazionali» (p. 45). Rifacendosi a Oliver Hart, sostiene, poi, che ai soggetti, nell'impresa contemporanea, si sostituiscono, le relazioni contrattuali plurime e variegate (sostanzialmente "utili" oltre che discrete) che trascendono i primi (il *nexus of contracts*) e tale schema si applica non solo tra le società per azioni e i creditori, ma anche ai rapporti tra *management* e dipendenti. Qui Perulli, al di là delle informate citazioni, sembra condividere una visione strutturalista e a-valoriale delle trasformazioni dell'impresa, che rimane pur sempre *profit oriented*. Non è chiaro se perché ha come obiettivo euristico contingente la critica all'eterodirezione come connotato dominante di identificazione della fattispecie; ovvero, e più in generale, per una sottovalutazione delle trasformazioni del capitalismo degli *stakeholders* e dei suoi riflessi sulle concrete modalità operative delle imprese nei mercati, estese sino alle relazioni personali di lavoro: ci si riferisce alla partecipazione dal basso e alle diverse modalità, anche non strutturate giuridicamente di, genuina e non manipolata, collaborazione individuale agli obiettivi dell'impresa, e non solo di partecipazione sindacale⁷. Tali prassi collaborative, secondo una letteratura che Perulli non mostra di apprezzare⁸, si appalesano non solo estrinseche o di facciata, ma sono probabilmente indizi primigeni di un modello (una nuova formazione sociale oltre il capitalismo?) di gestione della società, e non solo delle aziende, diverso. È l'*high road* verso la sostenibilità teorizzata e praticata ormai anche da larghi settori delle imprese (non solo i partecipanti al forum di Davos). Una *high road* che l'autore invece mostra di intravedere, e di valutare positivamente, allorché si confronta con le trasformazioni del rapporto di lavoro a rimorchio della diffusione dello *smart working* genuino (quello frutto di processi di re-ingegnerizzazione, condivisi anche individualmente, della organizzazione dell'impresa). Non si intende certo rilevare aporie o contraddizioni nello sviluppo di una riflessione che appare, invece, compatta e unitaria. Ma certo, su questo snodo, una qualche irrisolutezza finisce per emergere. In effetti, Perulli sull'altro versante della sua ricerca, riferito alla partecipazione e alla responsabilità sociale dell'impresa in ambito internazionale, non lesina argomenti, analisi e ricerca. Ma sembrano due strade destinate a non incontrarsi mai: da un lato il diritto del lavoro delle relazioni individuali in cui il bisogno di protezione e di garanzia, allargato ad altri segmenti oltre il lavoro subordinato classico, costituisce la bandiera, e la identità, anti-mercato della disciplina; dall'altro la possibilità di riforme solo dall'alto e per via di regolazione verso una auspicata, ma in fondo poco creduta, riforma dell'impresa nel senso di una maggiore responsabilità non solo sociale ma in termini di sostenibilità complessiva. Se i due poli, quello dell'impresa comunitaria (la democrazia industriale in senso lato) e del cambiamento in senso collaborativo del contratto di lavoro, non dovessero congiungersi, è chiaro che ogni più ampio programma di riforma sociale rimane in punta di penna, in bilico tra "il vorrei ma non posso", e adesione al programma dei "duri e puri" dell'irriformalità del capitalismo, succube della logica ferrea del mercato. E' evidente che, vista da questa prospettiva, la ricerca di Perulli rimane in mezzo al guado.

4. *La dipendenza economica come parametro di estensione delle tutele: il lavoro autonomo economicamente dipendente*. Ma torniamo al volume recensito. Se la relatività della grande dicotomia esce confermata dalla storia giuridica delle categorie in altri ordinamenti (come dall'analisi economica), il passaggio logico successivo, che posiziona il lettore su un piano più direttamente ricostruttivo-propositivo, attiene alle soluzioni utili al superamento di quella dicotomia, ormai causa di un'aporia dello statuto scientifico e della funzione sociale del diritto del lavoro di cui Perulli ci avverte sin dalla prima pagina del suo volume.

Una delle proposte-chiave dell'A. è allora quella di affrontare la crisi regolativa valorizzando le cdd. "categorie intermedie" e, in particolare, quella di lavoro autonomo "economicamente dipendente".

Si tratta di un'idea cara all'A., ampiamente sviluppata in precedenti scritti (v. per es. *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, RGL, 2003, I, 221) e qui ribadita richiamando uno studio realizzato dall'A. per la Commissione europea nel 2003 (A. Perulli, *Study on economically dependent work/parasubordinate (quasi subordinate) work: legal, social and economic aspect*, EC, Bruxelles, 2003) (p. 9).

Il pregio della soluzione viene identificato nell'impiego, ai fini di identificazione della categoria, di criteri di dipendenza economica, per l'appunto, piuttosto che di tratti tipologico-contrattuali (quali, per esempio, l'etero-organizzazione impiegata dal legislatore italiano): la dipendenza economica – diversamente dal coordinamento e dalla etero-organizzazione – funge da "criterio meramente quantitativo-esterno al rapporto"; circostanza capace di ridurre sia le incertezze interpretativo-applicative, sia il rischio di abusi (pp. 120-121).

⁷ Si rinvia a CARUSO, DEL PUNTA, TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, 20 maggio 2020.

⁸ GRANDORI, *10 tesi sull'impresa. Contro i luoghi comuni dell'economia*, Il Mulino, Bologna, 2015. Si v. ora ROSS, *I furiosi anni 20*, Feltrinelli, Milano, 2021; SCHAWAB with VANHAM, *Stakeholder Capitalism*, Wiley & Sons, New Jersey; Collier, *Il futuro del capitalismo*, Laterza Bari, 2020.

Se la dipendenza economica è, dunque, ragione opportuna e criterio congruo di espansione delle tutele, la propugnata «inclusione dei “lavoratori autonomi economicamente dipendenti” nell’orizzonte del diritto del lavoro si giustifica in una logica *selettiva*, poiché riguarda una specifica categoria di prestatori (che esprimono particolari bisogni di tutela sociale); ma si giustifica anche in una prospettiva *universalistica*, nella misura in cui tale inclusione cerca di espandere lo spettro di azione del diritto del lavoro, o almeno di una parte di esso, a categorie aggiuntive di lavoratori indipendenti» (p. 9). In questa prospettiva inclusiva – capace di «migliorare il tasso di *congruenza normativa* e di *ottimizzazione assiologica* del diritto del lavoro» – tornano, così, i concetti di *universalismo* e *selettività*.

Perulli sconfessa l’idea che l’universalismo possa, peraltro, condurre a un eccessivo (o meglio, poco definito) allargamento del campo del diritto del lavoro e, cioè, che esso possa dare alla disciplina un senso e un orientamento imperniati sul concetto di “relazioni personali di lavoro” (l’insieme di diverse classi di rapporti lavorativi accomunati dall’elemento della prestazione personale a favore di terzi); di quell’idea, sviluppata da Nicola Countouris e Valerio De Stefano (che riprendono precedenti teorizzazioni di Mark Freedland), l’A. condivide, infatti, le critiche di genericità e difficoltà di traduzione applicativa del concetto (pp. 123 e ss. e p. 234)

È ancora nel I capitolo che l’A. segnala un filo rosso che collega diversi ordinamenti (non solo europei) evidenziando l’artificialità della dicotomia eretta per tutelare il solo lavoro subordinato la quale «non può occultare le forme di dominio che il creditore di una prestazione di lavoro esercita sulla controparte ben oltre la sfera della subordinazione giuridica» (p. 33).

Proprio in ragione di tale evidenza, l’A. segnala che ovunque sono proliferati regimi regolativi estensivi: dall’introduzione della categoria degli *Arbeitnehmerähnliche Personen* in Germania, già all’inizio degli anni ’70 del secolo scorso; al superamento della dicotomia nel Regno Unito, negli anni ’90 e per effetto della introduzione della nozione di *worker*; alla più avanzata situazione normativa dell’Australia, dovuta all’entrata in vigore dell’ *Independent Contractor Act* del 2006; sino a giungere al più noto caso della legge spagnola sul *trabajador autónomo económicamente dependiente*. Se a queste innovazioni legislative si aggiungono le operazioni di estensione giurisprudenziale sperimentate in Svizzera e in Canada e il dibattito statunitense sulla introduzione della categoria di *independent workers*, ben ci si avvede che il ridisegno in senso universalistico del diritto del lavoro riguarda ormai tutti i sistemi giuridici, anche se ciascun ordinamento ha compiuto le proprie scelte, differenziando il proprio approccio al tema della razionalità regolativa del diritto del lavoro (p. 116).

Nello scenario comparato allestito nel I capitolo l’A. si limita ad accennare al caso italiano e all’espansione delle tutele “oltre” la subordinazione realizzata, nel 2015, attraverso l’introduzione dell’art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015 (d’ora in poi semplicemente: art. 2, co. 1) nell’intento di dedicare alle collaborazioni etero-organizzate l’intero capitolo successivo.

5. *L’oltrepassamento della subordinazione: movimenti interni ed esterni ai sistemi di diritto del lavoro.*

Una delle più suggestive e efficaci immagini del volume è quella impiegata dall’A. per decodificare l’oltrepassamento della subordinazione.

Perulli ci spiega che i movimenti che i sistemi di diritto del lavoro compiono, ormai da tempo, per andare “oltre” la subordinazione sono due: uno interno alla fattispecie – ed è un movimento che si avvale dell’ermeneutica e della integrazione interpretativa (per lo più giurisprudenziale) di disposizioni che, come il nostro art. 2094 c. c., sono sempre, in qualche misura, indeterminate e aperte; l’altro è esterno ad essa e si realizza proprio attraverso la tendenza espansiva e, cioè, tramite l’esportazione di tratti di disciplina tipica della subordinazione in territori che vanno “oltre” la medesima.

Non si tratta di movimenti alternativi – come l’A. avverte - ma, viceversa, complementari (p. 73): da un lato i sistemi procedono a un *aggiornamento* della nozione di subordinazione per via giurisprudenziale e a fini estensivi, operando, in tal modo, un aggiornamento *conservativo* del paradigma storico; dall’altra, attivano meccanismi di superamento della “grande dicotomia” mediante l’estensione delle tutele a categorie “terze” o “intermedie” che relativizzano, sino quasi ad annullarne il senso, la *summa divisio* tra subordinazione e autonomia (p. 229).

Rispetto al primo movimento, giustamente l’A. osserva che andare oltre la subordinazione - ridefinendone la morfologia normativa attraverso interpretazioni creative o approcci “*purposive*” - è un’operazione che presenta non poche criticità e limiti (dal soggettivismo giudiziario al rischio di arbitrari superamenti del significato letterale delle norme che definiscono il lavoro subordinato/dipendente) (pp. 52-53).

Per orientare correttamente tali approcci è, pertanto, opportuno che gli interpreti – e la giurisprudenza, in particolare – operino un “contenimento” della rivisitazione dei criteri di identificazione della subordinazione, evitando

di toccare «punte estreme di “correzione” della fattispecie» (p. 54), come accadrebbe – e qui l’A. cala il discorso sul caso italiano – in caso di arbitraria sostituzione del criterio identificativo della “nostra” subordinazione – l’eterodirezione ex art. 2094 c.c. – con altri e differenti criteri giurisprudenziali.

Facendo buon uso del suo sapere dogmatico e sistematico, l’A. ritiene, d’altra parte, che la crisi o l’eclissi della fattispecie di subordinazione – al pari del suo diffuso aggiornamento - non debbano far pensare a un superamento della tecnica di normazione (di matrice civilistica) per fattispecie (p. 82); quest’ultima rimane, pur sempre, uno strumento ordinatore, che semplifica il ragionamento tecnico-giuridico. Per l’A. la «fattispecie astratta, come garanzia di certezza del diritto», è tutt’oggi insostituibile; mentre è attraverso “norme sovra-tipiche” (o “di continenza sovra-tipica”, come i nostri artt. 2, co. 1 e 409, n. 3, c.p.c.) - il cui bacino sociale di riferimento è *esterno* a quello social-tipico della subordinazione (p. 232) - che i sistemi, come nel caso italiano, rimediano alla “crisi” di razionalità regolativa.

Scorrendo le pagine del volume, si ritrovano altre locuzioni simili - «circolazione trans-tipica» di pezzi di normativa e (espressione equivalente, se ben si intende) “movimenti trans-tipici” di pezzi di disciplina - funzionali ad una costruzione teorica - non certo sobria ma nel complesso convincente - che l’A. compie su due livelli. Uno – civilistico-contrattuale – che attiene alla normazione per fattispecie e tipi per l’appunto; l’altro – giuslavoristico - che riguarda l’estensione selettiva delle tutele secondo criteri di razionalità assiologica (pp. 84-85).

6. «*Prove di superamento della subordinazione» nell’ordinamento italiano: art. 2, co. 1 e Capo V-bis del d. lgs. n. 81/2015.* Il II e il III capitolo del volume si soffermano sull’ordinamento interno, analizzando le «prove di superamento della subordinazione» compiute in Italia con l’entrata in vigore dell’art. 2, co. 1 e, cioè, con la previsione delle collaborazioni etero-organizzate e l’aggiunta del segmento normativo riferito a quelle organizzate «*mediante piattaforme anche digitali*» (l. n. 128/2019). Il successivo capitolo III è interamente dedicato alla disciplina del lavoro dei *riders* (Capo V-bis del d. lgs. n. 81/2015). Le due novità legislative – alle quali giustamente l’A. aggiunge lo Statuto del lavoro autonomo del 2017 (l. n. 81/2017) – rappresentano gli interventi che, nel diritto del lavoro italiano, hanno avviato la creazione di un sistema plurale e modulare di tutele, costruendo un “campo” sociale e regolativo allargato proprio a partire da una «considerazione globale del valore-lavoro», come già l’A. aveva avvertito nel I capitolo (pp. 74-75). Tra queste, proprio l’art. 2, co. 1, ha un importante effetto sistemico, poiché è proprio attraverso tale disposizione che il legislatore ha potuto ricomporre una vasta area di tutele destinate ad un bacino sociale di riferimento *esterno* a quello social-tipico della subordinazione tradizionale (p. 232).

Il II capitolo si apre con il richiamo al dibattito acceso dopo l’entrata in vigore dell’art. 2, co.1. Sin dall’inizio di quel dibattito, l’A. ha cercato di estrarre quanto più succo normativo dall’art. 2, co.1, sconfessando (in aperta polemica con Paolo Tosi) sia l’idea che si trattasse di una norma “apparente”⁹ - tesi ora smentita dalla Corte di Cassazione nella sentenza *Foodora* (Cass. n. 1663/2020 (punti 16-17 della sent.) -, sia l’opinione che ha considerato la nuova disposizione sostanzialmente sovrapponibile alla fattispecie della subordinazione, ritenendo “impalpabile il confine” fra l’art. 2, co. 1, e l’art. 2094 c.c. (DE LUCA TAMAJO, *La Sentenza della Corte d’Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, LDE, 2019, n. 1) o raffigurando la subordinazione come un unico “ceppo tipologico” i cui due rami consisterebbero nell’eterodirezione e nell’etero-organizzazione (ALES, *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del “nuovo” lavoro autonomo. Un primo commento*, MGL, 2019, p. 721).

Ma, per l’A., non si tratta neppure di una “norma di disciplina”- concetto tautologico dato che «una norma non può essere “di” disciplina, perché è essa stessa (...) una disciplina» (pp. 190-192); perciò Perulli critica l’uso di quell’espressione, ritenendo che si tratti, invece, di una norma di continenza sovra-tipica (al pari dell’art. 409 n. 3 c.p.c.) che delinea lo schema normativo dell’etero-organizzazione.

Per Perulli – ed è questo un punto-chiave della sua ricostruzione (già presentata nel corposo WP e in altri scritti) – la distinzione tra eterodirezione (*versus* subordinazione) ed etero-organizzazione (*versus* autonomia) è netta, cosicché l’art. 2, co.1, non è una norma apparente (come sarebbe se si pensasse ad una coincidenza concettuale tra eterodirezione e etero-organizzazione) ma una disposizione che esprime «un concetto di diritto positivo ulteriore e diverso dal potere direttivo previsto dall’art. 2094 c. c.» (p. 138), «un nuovo concetto normativo (l’etero-organizzazione), irriducibile alla subordinazione di cui all’art. 2094 c.c.» (p. 131).

L’A. non disconosce la labilità del confine tra il dettato dell’art. 2, co. 1, e il disposto dell’art. 2094 c.c. (p. 132) ed è proprio la sottigliezza di quel confine che lo sollecita a mettere in campo una finezza ricostruttiva che, lungi

⁹ TOSI, *L’art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, ADL, 2015, 1117.

dall'apparire cervelotica (come sembra considerarla F. CARINCI nella *Recensione* cit. alla nt. 2) appare incontrovertibile sul piano della ricerca, *de iure condito*, di una razionalità del sistema che tenga adeguatamente conto della lettera e della *ratio legis* delle due disposizioni.

Proprio per evitare uno «scivolamento dall'unica subordinazione (*n.d.a.*: quella dell'art. 2094 c.c.), che tiene insieme fattispecie e disciplina, a “due subordinazioni”, connotate dalla diversità delle fattispecie ma dalla identità della disciplina» (come l'A. scrive nella replica alla *Recensione* cit.), Perulli compie una chiara e condivisibile distinzione fra potere direttivo ed etero-organizzazione; per poi giungere ad affermare che solo il lavoratore etero-diretto è subordinato, mentre non lo è il lavoratore (*rectius*: il collaboratore) etero-organizzato, che rimane autonomo (e rispetto al quale l'art. 2, co. 1, è solo una norma di estensione delle tutele, che si spingono, per l'appunto, “oltre” la subordinazione).

Mentre nella subordinazione il creditore della prestazione esercita un potere di costante intervento sulle modalità organizzative *intrinseche* del comportamento dovuto (per cui l'A. parla di «valenza conformativa-specificativa del potere direttivo»: p. 134), nella prestazione organizzata dal committente compare «una più generica – e meno pervasiva – facoltà di “organizzare” le modalità della prestazione» (p. 139) che, come l'A. ha già spiegato nel precedente WP, riguarda le modalità organizzative *estrinseche* della prestazione e della sua esecuzione (WP, p. 11), connesse al suo impiego all'interno di un determinato ciclo produttivo.

Non minore è l'abilità che Perulli mostra nel rendere coerenti le due principali modifiche apportate dalla l. n. 128/2019 al d. lgs. n. 81/2015 (l'innesto nell'art. 2, co.1, del riferimento alle piattaforme digitali e l'inserimento, nel decreto, del Capo V-*bis*). Anche in tal caso, il rompicapo normativo non scoraggia l'A. dall'intraprendere una stringente esegesi, coniugata con la ricerca di una complessiva *ratio* e di una generale coerenza assiologica della disciplina del lavoro legato alle piattaforme.

Si parte dal presupposto che la prevista applicazione dell'art. 2 del d. lgs. n. 81/2015 anche al lavoro organizzato mediante piattaforme digitali non riguarda solo il co. 1 (e cioè l'estensione della disciplina della subordinazione), ma anche il co. 2, benché quest'ultimo non sia stato espressamente richiamato dal legislatore del 2019 nel nuovo (ed ultimo) periodo del co. 1. Per l'A. «non v'è alcuna ragione di ordine logico-sistematico per ritenere che i lavoratori delle piattaforme siano sottratti al sistema di deroghe» prevedibili dai contratti collettivi (art. 2, co. 2, lett. a): p. 178).

Il perno della soluzione fornita dall'A. a quel rompicapo – anche in tal caso in dissenso con F. Carinci - è che mentre l'art. 2, co. 1 (e quindi la disciplina della subordinazione) si applica a *tutte* le prestazioni etero-organizzate, comprese quelle legate alle piattaforme che organizzano il lavoro dei *riders* (purché, ovviamente, ricorrano gli altri due requisiti richiesti dalla disposizione: la *continuità* e il carattere *prevalentemente personale* delle prestazioni), il Capo V-*bis* si applica alle sole prestazioni *occasionali* dei *riders*.

È, infine, su quel primo presupposto che l'A. traccia le linee di chiusura del cerchio del suo ragionamento: il Capo V-*bis* definisce una disciplina minima intangibile anche da parte dell'autonomia collettiva che eserciti la funzione derogatoria di cui all'art. 2, co. 2, lett. a).

Il rebus è così risolto: il Capo V-*bis* non contiene una disciplina applicabile a tutti i *riders* ma, piuttosto, una disciplina ad ambito di applicazione residuale, applicabile solo quando i cicofattorini non possono usufruire della più robusta tutela offerta dalla disciplina del lavoro subordinato (a) o perché le prestazioni di questi ultimi non sono continuative e prevalentemente personali (e non è dunque possibile innescare il meccanismo estensivo dell'art. 2, co. 1) o (b) perché è intervenuta la contrattazione collettiva a derogare alla disciplina del lavoro subordinato.

7. *L'inquadramento delle collaborazioni organizzate dal committente: tra (nuova) fattispecie (sovra-) tipica, area di continenza sovra-tipica, categoria intermedia.* Ma vi è di più: Perulli puntualizza anche la distinzione fra “coordinamento” (di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.) ed etero-organizzazione, prendendo le distanze da quanti hanno ritenuto che i due concetti possano, se non coincidere, porsi in un rapporto di continenza, per cui le collaborazioni organizzate dal committente potrebbero ricondursi nell'alveo della più ampia nozione di collaborazioni coordinate e continuative (CARABELLI, *Collaborazioni e lavoro occasionale tra autonomia e subordinazione*, in CARABELLI, FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, 2018, 44 ss.; SPINELLI, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, LLI, 2020, vol. 6, no. 1).

Nonostante la diversa postura, l'A. non dubita dell'appartenenza di *entrambi* i tipi di collaborazione - quelle coordinate (ex art. 409, n. 3, c.p.c.) e quelle etero-organizzate (ex art. 2, co. 1) - all'ampio *genus* del lavoro autonomo.

Viene qui sottinteso un presupposto problematico che l'A. ha da tempo esplicitato in precedenti studi e che il recente volume gli consente di riproporre. Si tratta della difficoltà di rinvenire uno schema logico-giuridico unitario di lavoro autonomo, capace di contenere l'«evoluzione moltiplicatoria dei sottotipi germogliati dal ceppo originario» della

locatio operis, che qui l'A. rievoca parlando di dispersione tipologica delle forme di lavoro autonomo (154). Non da ora Perulli ci avverte che il lavoro autonomo non costituisce una fattispecie unitaria, che la ricostruzione del lavoro autonomo è necessariamente plurale e che il contratto d'opera (ex art. 2222 c.c.) è lungi dall'esprimere «quel carattere di dominanza, tipico di una disciplina generale, nei confronti delle discipline particolari in cui la prestazione di *facere* si è storicamente scomposta» (A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in Tratt. Cicu – Messineo, XXVII, t. 1, Milano, 1996).

È per questo che nell'ampio e plurale universo del lavoro autonomo, le due collaborazioni sono, per Perulli, “*fattispecie sopra-tipiche*”, che l'A. distingue sia dalla disciplina generale del libro V (*rectius*: dal contratto d'opera e dal contratto d'opera professionale), sia dalle fattispecie tipiche del Libro IV del codice civile (p. 154).

Per riprendere il filo dell'art. 2, co. 1, e continuare con le parole dell'A.: «così come già avvenuto con le collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, n. 3, c.p.c., il legislatore non definisce una specifica categoria di lavoratori, né un particolare “tipo contrattuale” ma disegna un'area di *continenza sopra-tipica* in cui può collocarsi ogni rapporto di lavoro che presenti i requisiti previsti (continuità, prevalente personalità, etero-organizzazione)» (c.vo nostro) (p. 231).

L'A. – è innegabile – si muove con maestria nell'universo del lavoro autonomo, al quale correttamente riconduce le due forme di collaborazione, ma l'abilità ricostruttiva è leggermente offuscata e il lettore non è aiutato a dipanare alcuni dubbi.

Introducendo il concetto di “aree di continenza sopra tipica” gravitanti nella sfera dell'autonomia, Perulli sembra volerci dire che, nell'universo del lavoro autonomo, il ricorso alla nozione di contratto tipico (o di fattispecie tipica in quanto normata) è problematico ed è per questo che l'A. introduce il concetto di “aree di continenza sopra tipica” gravitanti nella sfera dell'autonomia. In altri punti del volume l'A. parla, però, di “fattispecie sopra-tipiche” e, in altri ancora - e con riferimento all'art. 2, co. 1 - semplicemente di fattispecie (p. 132: «fattispecie dell'art. 2, comma 1» da differenziare dalla fattispecie di subordinazione, ex art. 2094 c.c., e caratterizzata dall'etero-direzione), lasciando intendere che la collaborazione etero-organizzata sia una fattispecie resa tipica proprio da quella disposizione.

E infatti, scorrendo le pagine del volume leggiamo anche che l'etero-organizzazione è un elemento tipologico, specifico e caratterizzante, di una *diversa fattispecie* o schema logico giuridico, irriducibile a quello dell'art. 2094 c.c. (p. 138).

Ma ci imbattiamo anche nell'uso dell'espressione “categorie intermedie” – che, come l'A. avverte, sono diversificate da sistema a sistema – e che nel nostro ordinamento sembrerebbero coincidere con le due “fattispecie sopra-tipiche” dato che l'A., sino alle ultime pagine, ribadisce che l'art. 2, co. 1, non è una norma “vuota” poiché contiene una definizione legale-astratta e precisa che «l'etero-organizzazione è il criterio distintivo della categoria» (intermedia?) (p. 232).

L'uso fungibile delle quattro espressioni – fattispecie, fattispecie sopra-tipica, area di continenza sopra-tipica, ma anche categoria intermedia - che Perulli ci propone nel corso del volume – non regala chiarezza ad una ricostruzione sostanzialmente inconfutabile ma che a tratti rischia di offuscarsi.

Insomma: se risulta ineccepibile la distinzione tra etero-direzione ed etero-organizzazione e, al pari, condivisibile la prospettiva evolutiva di un diritto del lavoro che deve andar oltre la subordinazione, meno cristallino appare l'inquadramento giuridico delle due forme di collaborazione nell'area del lavoro autonomo; non tanto perché chi legge ha difficoltà a riconoscere (e condividere) la loro “appartenenza” a quell'ambito, quanto per il problematico uso dei *nomina* che le indicano.

Orbene, si tratta di smarginature concettuali che nulla tolgono al contributo di una ricerca che, sia nel merito, sia nel metodo, sposta sicuramente in avanti la linea di orizzonte della dottrina giuridica sul tema; un punto di arrivo (ma sempre di frontiera) per chiunque intenda ripartire per l'esplorazione di temi teorici cruciali della disciplina, con evidenti ricadute regolative. Ma proprio perché l'esplorazione non è finita (e mai potrebbe), essendo complesso il cammino, alleggerirsi di un peso forse eccessivo dell'apparato di concettualizzazione (che rischia anche involontariamente di assomigliare troppo allo stile italiano della civilistica degli anni '60, che sfociò nella dogmatica) può essere un insegnamento da trarre dall'importante volume di Adalberto Perulli: concettualizzare sì, ma con giudizio e per obiettivi pragmatici di migliore comprensione e di cambiamento sociale, come insegna ancor oggi la migliore dottrina sul metodo.

