

Trasformazioni, valori e regole del lavoro

Scritti per Riccardo Del Punta

a cura di
William Chiaromonte
Maria Luisa Vallauri

VOLUME III



STUDIE SAGGI

ISSN 2704-6478 (PRINT) - ISSN 2704-5919 (ONLINE)

– 259 –

TEORIE, PRATICHE, STORIE DEL LAVORO E DELL'IDEA DI OZIO

Editor-in-Chief

Giovanni Mari, University of Florence, Italy

Associate editor

Tiziana Faitini, University of Trento, Italy

Federico Tomasello, University of Florence, Italy

Scientific Board

Pietro Causarano, University of Florence, Italy

Stefano Musso, University of Turin, Italy

Enzo Rullani, Venice International University, Italy

International Scientific Board

Franca Alacevich, University of Florence, Italy

Cesare Annibaldi, FIAT, Italy

Vanna Boffo, University of Florence, Italy

Cristina Borderías Mondejar, University of Barcelona, Spain

Federico Butera, University of Milano-Bicocca, Italy

Carlo Callieri, Independent scholar, Italy

Francesco Carnevale, Società Italiana di Storia del Lavoro, Italy

Mimmo Carrieri, Sapienza University of Rome, Italy

Gian Primo Cella, University of Milan, Italy

Alberto Cipriani, CONFSAL, Italy

Sante Cruciani, Tuscia University, Italy

Ubaldo Fadini, University of Florence, Italy

Paolo Federighi, University of Florence, Italy

Vincenzo Fortunato, University of Calabria, Italy

Paolo Giovannini, University of Florence, Italy

Alessio Gramolati, CGIL, Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Italy

Mauro Lombardi, University of Florence, Italy

Manuela Martini, University Lumière Lyon 2, France

Fausto Miguélez, Autonomous University of Barcelona, Spain

Luca Mori, University of Pisa, Italy

Marcelle Padovani, Le Nouvel Observateur, France

Marco Panara, La Repubblica, Italy

Jérôme Pélisse, CSO, Center for the Sociology of Organizations, France

Laura Pennacchi, Basso Foundation, Italy

Silvana Sciarra, University of Florence, Italy

Francesco Seghezzi, ADAPT - Association for International and Comparative Studies in Labour and Industrial Relations, Italy

Francesco Sinopoli, CGIL, Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Italy

Alain Supiot, Collège de France, France

Annalisa Tonarelli, University of Florence, Italy

Maria Luisa Vallauri, University of Florence, Italy

Xavier Vigna, Paris Nanterre University, France

Published Books

Bruno Trentin, *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, a cura di Iginio Ariemma, 2014

Alessio Gramolati, Giovanni Mari (a cura di), *Il lavoro dopo il Novecento: da produttori ad attori sociali. La città del lavoro di Bruno Trentin per un'«altra sinistra»*, 2016

Mauro Lombardi, *Fabbrica 4.0: I processi innovativi nel Multiverso fisico-digitale*, 2017

Alberto Cipriani, Alessio Gramolati, Giovanni Mari (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, 2018

Alberto Cipriani (a cura di), *Partecipazione creativa dei lavoratori nella 'fabbrica intelligente'. Atti del Seminario di Roma, 13 ottobre 2017*, 2018

Alberto Cipriani, Anna Maria Ponzellini (a cura di), *Colletti bianchi. Una ricerca nell'industria e la discussione dei suoi risultati*, 2019

Francesco Ammannati, *Per filo e per segno. L'arte della lana a Firenze nel Cinquecento*, 2020

Bruno Trentin, *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale. Nuova edizione con pagine inedite dei Diari e altri scritti*, a cura di Sante Cruciani, 2021

Mauro Lombardi, *Transizione ecologica e universo fisico-cibernetico. Soggetti, strategie, lavoro*, 2021

Vincenzo Marasco, *Coworking. Senso ed esperienze di una forma di lavoro*, 2021

Riccardo Del Punta (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, 2022

Sante Cruciani, Maria Paola Del Rossi (a cura di), *Diritti, Europa, Federalismo. Bruno Trentin in prospettiva transnazionale (1988-2007)*, 2023

Riccardo Del Punta, *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, volume I, a cura di William Chiaromonte e Maria Luisa Vallauri, 2024

Riccardo Del Punta, *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti di diritto del lavoro*, volume II, a cura di William Chiaromonte e Maria Luisa Vallauri, 2024

Giovanni Mari, Francesco Ammannati, Stefano Brogi, Tiziana Faitini, Arianna Fermani, Francesco Seghezzi, Annalisa Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, 2024

William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, volume III, 2024

Trasformazioni, valori e regole del lavoro

Scritti per Riccardo Del Punta

VOLUME III

a cura di

William Chiaromonte

Maria Luisa Vallauri

FIRENZE UNIVERSITY PRESS

2024

Trasformazioni, valori e regole del lavoro : scritti per Riccardo Del Punta - Volume III / a cura di William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri. – Firenze : Firenze University Press, 2024.
(Studi e saggi ; 259)

<https://books.fupress.com/isbn/9791221505078>

ISSN 2704-6478 (print)

ISSN 2704-5919 (online)

ISBN 979-12-215-0506-1 (Print)

ISBN 979-12-215-0507-8 (PDF)

ISBN 979-12-215-0508-5 (ePUB)

ISBN 979-12-215-0509-2 (XML)

DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

Graphic design: Alberto Pizarro Fernández, Lettera Meccanica SRLs

Front cover image: *Ritratto di Riccardo Del Punta*, Marco Monnecci, 2023. Per gentile concessione di Marco Monnecci.

Questa pubblicazione è stata realizzata con il contributo del Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Firenze

Peer Review Policy

Peer-review is the cornerstone of the scientific evaluation of a book. All FUP's publications undergo a peer-review process by external experts under the responsibility of the Editorial Board and the Scientific Boards of each series (DOI 10.36253/fup_best_practice.3).


Referee List

In order to strengthen the network of researchers supporting FUP's evaluation process, and to recognise the valuable contribution of referees, a Referee List is published and constantly updated on FUP's website (DOI 10.36253/fup_referee_list).

Firenze University Press Editorial Board

M. Garzaniti (Editor-in-Chief), M.E. Alberti, F. Vittorio Arrigoni, E. Castellani, F. Ciampi, D. D'Andrea, A. Dolfi, R. Ferrise, A. Lambertini, R. Lanfredini, D. Lippi, G. Mari, A. Mariani, P.M. Mariano, S. Marinai, R. Minuti, P. Nanni, A. Orlandi, I. Palchetti, A. Perulli, G. Pratesi, S. Scaramuzzi, I. Stolzi.

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

 The online digital edition is published in Open Access on www.fupress.com.

Content license: except where otherwise noted, the present work is released under Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>). This license allows you to share any part of the work by any means and format, modify it for any purpose, including commercial, as long as appropriate credit is given to the author, any changes made to the work are indicated and a URL link is provided to the license.

Metadata license: all the metadata are released under the Public Domain Dedication license (CC0 1.0 Universal: <https://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/legalcode>).

© 2024 Author(s)

Published by Firenze University Press

Firenze University Press

Università degli Studi di Firenze

via Cittadella, 7, 50144 Firenze, Italy

www.fupress.com

This book is printed on acid-free paper

Printed in Italy



Riccardo Del Punta

Breve biografia dell'autore

Riccardo Del Punta nasce a Collesalveti (Pisa) il 24 agosto 1957.

Si laurea in Giurisprudenza presso l'Università di Pisa con il Prof. Giuseppe Pera e nel 1988 consegue il dottorato di ricerca in Diritto del lavoro, divenendo nel 1990 ricercatore presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Trieste.

Diventa professore associato nella Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Siena nel 1992 e poi ordinario nel 1999 presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Firenze, dove arriva per trasferimento nel 1995. Qui insegna diritto del lavoro nei corsi di laurea magistrale e triennale e nella Scuola di specializzazione per le professioni legali, presiede il Corso di laurea in Scienze dei Servizi giuridici, prima, e quello in Giurisprudenza magistrale, poi. Fonda nel 2002 il Corso di aggiornamento professionale in diritto del lavoro, che dirige fino alla XVIII edizione del 2022.

L'intensa attività di ricerca è documentata da quasi quattrocento pubblicazioni, anche internazionali, spesso frutto dei frequenti rapporti con colleghi di università italiane e straniere.

Svolge un'intensa attività convegnistica tenendo relazioni e interventi, non solo nell'ambito di iniziative giuslavoristiche, ma anche in consessi di filosofi ed economisti, presso importanti università italiane e straniere, presso associazioni imprenditoriali e sindacali, enti culturali, amministrazioni pubbliche.

Partecipa a comitati scientifici di prestigiose riviste, fra cui il Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, la Rivista italiana di diritto del lavoro, Lavoro e diritto e Diritto delle relazioni industriali, ed è componente del Consiglio editoriale della Firenze University Press.

Socio dell'Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, è componente del Consiglio direttivo per tre mandati (1994-1997, 2000-2003, 2012-2015). Presiede per un mandato la sezione toscana del Centro studi Domenico Napoletano di cui è socio. È socio della Società italiana di diritto e economia, dell'Associazione italiana per lo studio delle relazioni industriali e della *Human Development and Capabilities Association*. È socio dell'associazione Avvocati giuslavoristi italiani, componente del Consiglio esecutivo della sezione toscana e del Comitato scientifico a livello nazionale. È componente del Comitato scientifico della Fondazione Giuseppe Pera. È fra i promotori del gruppo accademico "Frecciarossa" e del gruppo "D.Lavoro", da cui nasce nel 2020 la *Labour Law Community* che contribuisce a fondare e nel cui Direttivo siede.

Componente di due Commissioni di studio ministeriali – una sulla riforma del processo del lavoro, l'altra sul progetto di Statuto dei lavori – da febbraio 2012 a maggio 2013 svolge il ruolo di consulente della Ministra del lavoro e delle politiche sociali, Elsa Fornero, per le tematiche attinenti alla riforma del mercato del lavoro ed è inserito nel Comitato scientifico del Ministero del lavoro che sovrintende al Gruppo tecnico incaricato del monitoraggio e della valutazione delle misure adottate. Collabora, poi, con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro guidato da Stefano Visonà.

È consulente dell'ISFOL e affidatario di incarichi da parte della Commissione europea e di enti e istituzioni pubbliche.

Dal 1983 esercita attività professionale specializzata, sia giudiziale che stragiudiziale in materia di diritto del lavoro (privato e pubblico) e previdenziale, con studi a Firenze, Pisa e Roma.

Muore nella sua casa di Calci (Pisa) il 18 novembre 2022.

Sommario

TOMO I

Breve biografia dell'autore	VII
Nota del direttore della collana <i>Giovanni Mari</i>	XV
Presentazione dell'opera <i>William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri</i>	XVII
Un breve ricordo di Riccardo Del Punta <i>Silvana Sciarra</i>	XXI

SCRITTI PER RICCARDO DEL PUNTA

La Proposta di legge Cisl sulla partecipazione dei lavoratori all'impresa socialmente responsabile: una stimolante e articolata base per una seria riflessione <i>Edoardo Ales</i>	1
Intelligenza artificiale, professionalità e contratto di lavoro <i>Cristina Alessi</i>	21
El derecho a utilizar los medios telemáticos de la empresa para el ejercicio de la acción sindical <i>Miguel Ángel Almendros González</i>	31
Il salario minimo e il dialogo tra le fonti <i>Gandolfo Maurizio Ballistreri</i>	49

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, © 2024 Author(s), CC BY 4.0, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

La disciplina del controllo a distanza della prestazione lavorativa alla prova dei <i>social network</i> : il ruolo del principio di trasparenza <i>Giulia Bandelloni</i>	61
Algoritmi al lavoro. Riflessioni sul <i>management</i> algoritmico <i>Fabrizio Bano</i>	83
Riccardo Del Punta: un illuminista radicale <i>Marzia Barbera</i>	101
Su lavoro e libertà. Appunti per una critica del diritto su quattro preposizioni <i>Vincenzo Bavaro</i>	111
Gli scritti di Riccardo Del Punta sul diritto sindacale: la memoria del passato, l'intelligenza del presente, la volontà di riformare <i>Franca Borgogelli</i>	131
Delega di funzioni e delega di firma nel lavoro pubblico contrattualizzato e in quello privato tra obblighi, diritti e responsabilità <i>Alessandro Boscati</i>	151
L'art. 2103 c.c. dopo il <i>Jobs Act</i> e la latitudine dell'obbligo datoriale di <i>repêchage</i> <i>Luca Calcaterra</i>	171
Appalti e nuove tecnologie: una 'nuova vita' per il divieto di interposizione <i>Giovanni Calvellini</i>	191
Qualità del processo produttivo nell'industria della carne: le debolezze della filiera, le ricadute sul lavoro <i>Piera Campanella</i>	207
<i>Capability</i> e diritto del lavoro: non solo teoria. Dialogando con Riccardo del Punta <i>Bruno Caruso</i>	231
L'automaticità previdenziale negata dalla Cassazione agli incolpevoli collaboratori <i>Davide Casale</i>	245
Ancora due interventi della Corte costituzionale sul regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo <i>Carlo Cester</i>	263
Sull'abuso del diritto. Riflessioni a margine della recente giurisprudenza sul rapporto di lavoro <i>Chiara Colosimo</i>	279
Le incertezze giuridiche intorno alla nozione di sciopero generale e alcune recenti vicende <i>Simone D'Ascola</i>	301

Il formalismo come tecnica di controllo (debole) dell'autonomia privata e alternativa (<i>soft</i>) all'inderogabilità <i>Madia D'Onghia</i>	319
Platform Workers, Autonomy, and the Capability Approach <i>Guy Davidov</i>	335
Le tecniche interpretative nel diritto del lavoro tra cognitivismo e bilanciamento 'creativo' <i>Raffaele De Luca Tamajo</i>	347
I controlli della malattia <i>Giada Della Rocca</i>	367
Il controllo a distanza del lavoratore agile <i>Ombretta Dessì</i>	399
La malattia del lavoratore <i>Giovanni Di Corrado</i>	415
La libertà come non dominio. Il contrasto all'uso arbitrario del potere attraverso la ragionevolezza, le clausole generali e l'abuso del diritto <i>Riccardo Diamanti</i>	433
L'opacità algoritmica nei sistemi di intelligenza artificiale: continuando a ragionare intorno alle asimmetrie informative nei rapporti di lavoro <i>Claudia Faleri</i>	453
I lavoratori autonomi e i 'nuovi' bisogni di tutela: il ruolo essenziale del divieto di discriminazioni per motivi sindacali <i>Maurizio Falsone</i>	471
La professionalità per l'occupabilità in una lettura di genere <i>Valeria Fili</i>	493
Cosa nascondono le grandi dimissioni? Riflessioni di un giuslavorista sul rifiuto del lavoro <i>Giorgio Fontana</i>	503
Le sospensioni della prestazione di lavoro per la cura di altri: alcuni spunti di riflessione <i>Alessia Gabriele</i>	533
Noi «ragazzi del '99»: Riccardo Del Punta e la storia del presente <i>Lorenzo Gaeta</i>	545
La tutela della genitorialità nel lavoro autonomo <i>Raffaele Galardi</i>	559
L'insegnamento universitario del diritto del lavoro <i>Laurent Gamet</i>	575
La disciplina del rapporto di lavoro nella logistica (art. 1677- <i>bis</i> cod. civ.) <i>Domenico Garofalo</i>	579

TOMO II

Tra <i>capability theory</i> e <i>purposive approach</i> : appunti sulla prospettiva 'rimediale' di Riccardo Del Punta <i>Stefano Giubboni</i>	603
Dialogo su parità e non discriminazione <i>Fausta Guarriello</i>	615
Appunti per una ridefinizione dell'istituto del distacco <i>Giovanni Orlandini</i>	625
Controllo a distanza e diritto alla protezione dei dati. Sulla complementarità dei due sistemi normativi <i>Alessandra Ingraio</i>	637
Le 'scintille improvvise' dell'abuso del diritto. Sull'utilizzo delle clausole generali nel diritto del lavoro, in dialogo con Riccardo Del Punta <i>Stella Laforgia</i>	655
Diritto del lavoro e diritto civile: profili di confronto e di interazione <i>Pietro Lambertucci</i>	677
A Meditation on Riccardo's <i>Minimal Remarks on the Concept of Work</i> <i>Brian Langille</i>	687
L'inquadramento e la formazione continua nel contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici <i>Andrea Lassandari</i>	699
Considerazioni di tipo sistematico in tema di salute e sicurezza sul lavoro: a proposito di un saggio (e non solo) di Riccardo Del Punta <i>Chiara Lazzari</i>	719
Etica e lavoro sostenibile nella società complessa <i>Lara Lazzeroni</i>	735
La flessibilità dell'orario di lavoro, tra istanze conciliative e interesse dell'organizzazione (il caso del lavoro agile) <i>Vito Leccese</i>	753
Il tempo nuovo del diritto del lavoro: crisi o opportunità? <i>Marco Lovo</i>	769
Diritto del lavoro e diritto civile tra norme imperative e autonomia contrattuale. <i>One size fits all?</i> <i>Mariella Magnani</i>	775
<i>Smart Factory</i> , dignità del lavoratore ed intelligenza artificiale come forma di autoapprendimento <i>Valerio Maio</i>	783

Il 'peso' della dimensione economica nella costruzione del diritto del lavoro <i>Marco Marazza</i>	805
Riccardo Del Punta e Bruno Trentin: valori e paradigmi del diritto del lavoro in discussione <i>Giovanni Mari</i>	815
Tra dottrina e giurisprudenza: l'evoluzione dei criteri di legittimità nel licenziamento collettivo a bacino ristretto <i>Michele Mazzetti</i>	825
Le molte <i>capabilities</i> di Riccardo Del Punta <i>Oronzo Mazzotta</i>	841
Star bene nelle organizzazioni pubbliche: dalla tutela antidiscriminatoria alla dimensione proattiva <i>Gabriella Nicosia</i>	853
Sulle distorsioni giuslavoristiche della prospettiva rimediabile <i>Luca Nogler</i>	867
Diritto del lavoro e ambiente: ieri e oggi <i>Paolo Pascucci</i>	893
Profilo minimo dell'opera di Riccardo Del Punta (1957-2022) <i>Marcello Pedrazzoli</i>	901
La filosofia dei valori di Riccardo Del Punta <i>Adalberto Perulli</i>	917
Valori e diritto del lavoro: tra mercato globale e principi di dottrina sociale <i>Roberto Pessi</i>	935
Salario minimo legale: una soluzione semplicistica ad un problema complesso <i>Carlo Pisani</i>	947
Lavoro e terzo settore <i>Maura Ranieri</i>	959
La nozione di «licenziamento» e l'applicazione della l. n. 223/91. Un'ipotesi interpretativa in dialogo con Riccardo Del Punta <i>Samuele Renzi</i>	975
Riccardo Del Punta, the Capability Approach and Reflexive Labour Law <i>Ralf Rogowski</i>	991
Corte costituzionale e licenziamento collettivo <i>Roberto Romei</i>	1001
L'inquieto diritto del lavoro. Rileggendo il siddhartiano Riccardo Del Punta <i>Orlando Roselli</i>	1011

Lavoro autonomo, parasubordinato e su piattaforma alla prova della privacy <i>Giuseppe Sigillò Massara</i>	1021
La controversa questione della qualificazione giuridica del lavoro mediante piattaforma digitale e il fondamentale ruolo interpretativo della giurisprudenza <i>Carla Spinelli</i>	1069
«La sfuggente temporaneità»: un dialogo con Riccardo Del Punta sul lavoro a termine <i>Michele Tiraboschi</i>	1083
Il diritto di <i>whistleblowing</i> come leva di <i>capability</i> <i>Paolo Tomassetti</i>	1093
Dialogo con Riccardo del Punta: dal primo al secondo Manifesto <i>Tiziano Treu</i>	1115
Un approccio umanistico al lavoro digitale. Riflessioni a margine di <i>Patrizia Tullini</i>	1131
Dalla epistemologia breve del diritto del lavoro al dibattito odierno sul salario minimo <i>Lucia Valente</i>	1141
Le ‘ragioni economiche’ del diritto del lavoro <i>Simone Varva</i>	1157
Mentore, collega, amico (toscano), e ancora mentore: il mio ricordo e percorso con Riccardo Del Punta <i>Massimiliano Vatiero</i>	1175
Da una rivoluzione si può tornare indietro? Congedi parentali e indipendenza economica <i>Micaela Vitaletti</i>	1181
Riflessioni (in dialogo) sul contratto collettivo ‘di prossimità’, muovendo dalla sentenza della Consulta n. 52 del 2023 <i>Antonello Zoppoli</i>	1191
La professionalità dei lavoratori tra legge e contrattazione collettiva <i>Lorenzo Zoppoli</i>	1205

Appalti e nuove tecnologie: una ‘nuova vita’ per il divieto di interposizione

Giovanni Calvellini

1. Le ragioni di un titolo

Anche io, come molti, ho avuto il primo incontro con il Professor Del Punta attraverso i suoi scritti. Nel 2012 lavoravo alla tesi di laurea sulla somministrazione di lavoro e nell’elenco delle letture suggerite dal mio relatore c’era *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, pubblicato nel n. 2 del 2008 della RIDL (Del Punta 2008). Ricordo che mi impressionò particolarmente la capacità dell’Autore di rendere chiari – senza tuttavia banalizzarli – profili molto complessi per il più inesperto tra i dilettanti quale ero.

Rileggendo oggi quel saggio sono naturalmente molti altri gli aspetti che me lo fanno apprezzare, come la lucidità e il rigore del ragionamento o il carattere talvolta pungente del dialogo con la giurisprudenza e la dottrina in materia che rivela tanto l’abilità (e il piacere) del Professor Del Punta di stimolare il dibattito scientifico, quanto il suo essere convinto della solidità della ricostruzione proposta. Da quest’ultimo punto di vista va detto, d’altronde, che il saggio citato è solo l’ultimo di una serie di interventi dell’Autore sul tema. Nei tre lustri precedenti egli si era infatti molto dedicato allo studio del divieto d’interposizione (Del Punta 1995; Del Punta 2002; Del Punta 2005; Del Punta 2007), sempre – bisogna sottolinearlo – mantenendo una posizione assolutamente coerente e mai contraddittoria di fronte ai grandi cambiamenti che avevano interessato in quegli anni detto precetto e il fenomeno interpositorio

Giovanni Calvellini, University of Siena, Italy, giovanni.calvellini@unisi.it, 0000-0002-8272-7646

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Giovanni Calvellini, *Appalti e nuove tecnologie: una ‘nuova vita’ per il divieto di interposizione*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.12, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 191-206, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

in sé¹; una posizione che, in linea con l'evoluzione giurisprudenziale² e normativa³ in materia, valorizzava la sussistenza di un'autonoma organizzazione d'impresa da parte dell'appaltatore quale flessibile⁴ elemento di discriminare tra appalto genuino e interposizione illecita, in polemica con chi, invece, faceva coincidere l'indagine sulla violazione del divieto in parola con l'accertamento della titolarità del rapporto di lavoro subordinato in capo all'asserito committente o al formale datore di lavoro (Mazzotta 1979; Scarpelli 1990, 54-9).

Per queste mie riflessioni voglio però prendere spunto dal titolo del saggio del 2008 e dall'idea che richiama: quella di un divieto «duro a morire», fuggito dalla soffitta delle anticaglie in cui alcuni avrebbero voluto riporlo⁵, per rifiorire nel lavoro degli interpreti, che del suo contenuto minimo rimarcano il ruolo di corollario dell'art. 2082 (Carinci 2000, 81-5; Vallauri 2003, 740-1; Corazza 2004, 15-6; Del Punta 2008, 134 e 144-45) e, in vario modo, il collegamento sistematico con l'art. 2094 (De Simone 1995, 22; Carinci 2000, 574-76; Del Punta 2002, 297-98; De Luca Tamajo 2002, 52-3; Esposito 2002, 23-51; Mazzotta 2003, 274-78). Il Professor Del Punta, quando parlava di «molte vite», alludeva in primo luogo alla capacità del divieto di interposizione di resistere all'abrogazione nel 2003 della previsione di legge in cui era formulato; ma si riferiva, probabilmente, anche alla straordinaria capacità dello stesso di adattarsi, per il tramite del diritto vivente, agli epocali processi di trasformazione del modo di fare impresa che hanno messo al centro della scena l'economia dei servizi, l'immaterialità della produzione e l'uso della tecnologia. Ebbene, in questa seconda prospettiva mi pare che il divieto di interposizione possa tornare protagonista del dibattito scientifico, oltre che del contenzioso giudiziale, per il prevedibile

¹ Riguardo a questi cambiamenti della fattispecie sotto esame voglio riportare un passaggio con cui si aprivano alcune delle riflessioni di Del Punta (1995, 625): «[...] la normativa in esame [legge n. 1369/1960] vive in una sorta di sospensione tra passato e futuro. Il passato è lo sfruttamento selvaggio della manodopera, il caporalato, la sottoprotezione. Il futuro è la rivoluzione tecnologica, la telematica, l'«immaterialità». Tutte cose che si ritrovano già, fianco a fianco, nel nostro presente destrutturato, nel quale, magari a due passi dalle *enclaves* dell'alta tecnologia, continuano a verificarsi [...] gravi fenomeni di sfruttamento [...]». Ebbene, mi pare si possa affermare che la realtà del fenomeno sia oggi ancora più complessa, dal momento che, non di rado, quelle sue due dimensioni si intrecciano al punto da giungere a configurare una nuova forma di caporalato c.d. digitale. In proposito, si vedano Loffredo (2020), Corso (2021), Inversi (2021) e Aa.Vv. (2022, 38-43).

² V., per tutte, Cass. 21.5.1998, n. 5087, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1999, II: 252-259 e Cass. 27.1.2005, n. 1676, in *DeJure*.

³ Art. 29, d.lgs. n. 276/2003.

⁴ Flessibile in quanto capace di adattare l'indagine del giudice sulla legittimità della fattispecie concreta all'oggetto dell'appalto. In relazione a quest'ultimo, secondo Del Punta (1995, 634 e, analogamente, 2008, 145), l'interprete avrebbe il compito di individuare la «soglia minima di «imprenditorialità»» che l'appaltatore dovrebbe superare per essere ritenuto genuinamente tale.

⁵ Non mi riferisco solo alle letture che negavano che il divieto di interposizione fosse sopravvissuto alla formale abrogazione della legge n. 1369/1960 (Romei 2006, 435-36), ma anche alle severe critiche mosse al medesimo precetto già prima del 2003 (Ichino 2000a).

diffondersi di forme di esternalizzazione caratterizzate dall'impiego significativo di strumenti tecnologici, di proprietà dell'asserito committente e/o da questi programmati e governati, per l'organizzazione e la gestione più o meno automatizzate delle prestazioni del personale coinvolto. A questa «nuova vita» del divieto, di cui si hanno già tracce nella giurisprudenza di merito, sono dedicate le riflessioni che seguono con l'intento di chiarire se la questione possa essere risolta facendo uso delle elaborazioni ormai classiche sull'autonomia organizzativa dell'appaltatore o se, invece, essa riveli inediti profili critici.

2. Decentramento produttivo e decisori algoritmici

Che la *contractual integration* tra imprese preveda talvolta il ricorso da parte del committente a piattaforme digitali e *software* per la gestione della forza-lavoro interessata è cosa nota. È degno di rilievo, però, il fatto che tale fenomeno si verifichi soprattutto in settori, come la logistica, il *food delivery* e quello dei *call centre*, in cui le esternalizzazioni hanno, già di per sé, connotati tali da rendere più incerta la linea di confine tra lecito e illecito.

L'elevata frammentazione dei processi produttivi – con il frequente ricorso a catene di subappalti –, l'alta intensità di manodopera richiesta per l'esecuzione dell'attività oggetto di decentramento – con il corrispondente scarso apporto di beni materiali – e l'elementarità delle mansioni assegnate ai lavoratori sono caratteristiche tipiche delle esternalizzazioni in questi settori che complicano l'accertamento di quella autonomia organizzativa che, assieme al rischio d'impresa, deve necessariamente far capo all'appaltatore se non si vuole incorrere nella violazione del divieto di interposizione. Su questo schema, poi, sempre più spesso si innesta – come dicevo – l'impiego di strumenti tecnologici gestiti dal committente che guidano in tutto o in parte l'attività dei dipendenti dell'appaltatore con la dichiarata pretesa di conformare il servizio esternalizzato all'obiettivo produttivo dedotto nel contratto commerciale. Si hanno così appalti nella logistica in cui la movimentazione e lo stoccaggio delle merci nei magazzini sono organizzati in modo automatizzato e avvengono secondo le indicazioni elaborate da un *software* governato dal committente che i lavoratori ivi impiegati ricevono attraverso terminali mobili⁶; o il decentramento dei servizi di *call centre* che prevede l'utilizzo da parte del personale dell'appaltatore di sistemi informatici controllati dal committente attraverso cui passa una parte dell'organizzazione del servizio medesimo⁷; oppure, ancora, piattaforme di *food delivery* (*rectius*, gli algoritmi da esse elaborati) che ingeriscono nella gestione dell'attività di consegna esternalizzata a terzi interagendo tramite una *app* con i lavoratori addetti all'appalto stesso⁸.

⁶ Trib. Padova 16.7.2019, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2019: 1135-1137; Trib. Padova 3.3.2023 e App. Venezia 30.3.2023, entrambe in *Diritto delle relazioni industriali*, 2023: 1072.

⁷ Trib. Catania 4.11.2021, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2022: 1128.

⁸ App. Torino 25.11.2022, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2023, II, giurisprudenza online – newsletter, n. 2: 2.

Acquista importanza in tutti questi casi la definizione all'insegna della flessibilità del concetto di «organizzazione dei mezzi necessari» di cui all'art. 29 co. 1, d.lgs. n. 276/2003; un concetto identificato non più – come voleva la lettera dell'art. 1 co. 3, legge n. 1369/1960 – sulla base di indici di portata assoluta, ma in ragione di elementi che possono variare da un caso all'altro, «in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto», in modo tale che «si dà appalto «genuino» sol che l'impresa appaltatrice organizzi in proprio quei fattori della produzione che è «necessario», ma anche «sufficiente», utilizzare per eseguire, in concreto, l'attività dedotta in appalto» (Del Punta 2008, 145; analogamente, *ex multis*, Chieco 2006, 531 e Garofalo 2017, 9-10⁹). Negli appalti *labour intensive* questo *minimum* di autonomia organizzativa richiesto non può che tradursi nell'esercizio del potere organizzativo e direttivo verso i lavoratori coinvolti¹⁰. In questi casi, dunque, è nell'accertamento della titolarità sostanziale del rapporto di lavoro subordinato in capo all'asserito appaltatore, formale datore di lavoro, che si esaurisce l'indagine relativa al requisito della «organizzazione dei mezzi necessari» (resta comunque da verificare su chi gravi il «rischio d'impresa»). Non essendo l'approntamento di mezzi materiali e/o immateriali un elemento caratterizzante dell'attività oggetto del contratto, l'attenzione deve insomma concentrarsi sull'organizzazione del fattore lavoro.

Se quindi è certamente vero che – diversamente da quanto avverrebbe per un decentramento produttivo a bassa intensità di manodopera – il mancato apporto di strumenti da parte dell'appaltatore non può mettere in discussione la genuinità di un appalto «leggero», è però altrettanto innegabile che l'esercizio da parte dell'asserito committente dei poteri del datore di lavoro costituisce sempre, senza distinguo, un indice di violazione del divieto di interposizione¹¹. Può sostenersi, anzi, che l'indagine sull'effettiva provenienza dei tipici poteri datoriali esercitati sulla forza-lavoro interessata costituisca proprio il contenuto minimo essenziale o, se si preferisce, il minimo comune denominatore di tutte le operazioni di accertamento relative al requisito della «organizzazione dei mezzi necessari», indipendentemente dal tipo di appalto.

Ebbene, non mi sembra che questo schema subisca sensibili alterazioni quando, come nelle fattispecie che ho richiamato *supra*, la gestione della manodopera nell'appalto avviene, in tutto o in parte, per mezzo di meccanismi decisiona-

⁹ In giurisprudenza v., da ultimo, Cass. 27.12.2023, n. 36000, in *DeJure*.

¹⁰ Quando l'attività oggetto di appalto deve essere eseguita attraverso mansioni veramente semplici non mi sembra sia necessario – come invece ha provato a sostenere Alleva (2004, 173-76) – neppure l'apporto di un certo *know-how* da parte dell'appaltatore. In questo senso anche Cangemi (2019, 1140).

¹¹ D'altronde, una volta appurato che è il committente a esercitare i poteri datoriali, diviene «del tutto ultronea – sostiene la giurisprudenza – qualsiasi questione inerente al rischio economico e l'autonoma organizzazione dell'appalto, né rileva che l'impresa appaltatrice sia effettivamente operante sul mercato» (così, Cass. 10.7.2019, n. 18554; prima, *ex multis*, Cass. 20.5.2009, n. 11720, Cass. 17.5.2016, n. 10057 e Cass. 27.11.2017, n. 28260, tutte quante in *DeJure*).

li automatizzati o semi-automatizzati, anche dotati di intelligenza artificiale; quando, in altri termini, nell'ambito dei processi di decentramento produttivo ci si affida alla tecnologia per organizzare il fattore lavoro, secondo modalità che possono arrivare a configurare anche forme più o meno avanzate di *management* algoritmico (Lee, Kusbit, Metsky, Dabbish 2015; Aloisi, De Stefano 2020, 76-93; Wood 2021; Aa.Vv. 2022, 150-57).

Entro quali limiti questa circostanza, ove imputabile al committente, sia espressione del legittimo potere di coordinamento di quest'ultimo o sia, al contrario, da ricondursi all'esercizio di poteri datoriali e, quindi, testimoni la violazione del divieto di interposizione, sarà oggetto di attenzione nel prossimo paragrafo. Qui voglio solamente evidenziare come la prassi in esame non incida significativamente sulle modalità di accertamento della genuinità dell'appalto. In particolare, non mi pare che essa comporti «*de facto* un potenziale ripristino della presunzione di cui all'art. 1, terzo comma, della l. n. 1369/1960» (così De Michiel 2023, 1078) o, all'opposto, la necessità di ridurre il livello di organizzazione della manodopera richiesto all'appaltatore, formale datore di lavoro, per potersi parlare di appalto genuino (Lorea 2020, 232-34). È certamente vero che i *software* di gestione del lavoro possono assumere, specie in relazione a mansioni semplici, un elevato grado di pervasività e che in appalti da realizzarsi in contesti aziendali sempre più automatizzati non residua molto spazio per la direzione e il controllo della prestazione da parte degli esseri umani (e, nello specifico, dei referenti dell'appaltatore). Tuttavia, questi rilievi non sono in grado di influenzare le operazioni qualificatorie di fattispecie interpositive. Da un lato, infatti, l'impiego di mezzi tecnologici attraverso cui sono impartite dal committente delle disposizioni al personale impiegato nell'appalto non esonera da un'attenta valutazione complessiva del caso concreto con la quale – come meglio dirò nel prossimo paragrafo – devono essere prese in considerazione la natura di quelle istruzioni e le prerogative datoriali eventualmente esercitate dall'appaltatore¹² (analogamente, Tagliabue 2022, 1134; Covelli 2023, 523-524; Picunio 2023, 1057¹³). Dall'altro, è illusorio pensare che in contesti lavorativi automatizzati la

¹² V., ad esempio, Cass. 2.11.2021 nn. 31127 e 31128, in *DeJure*, in cui l'utilizzo da parte del committente di un *software* che serviva a predeterminare le modalità operative del servizio di *help desk* appaltato è stato giudicato recessivo rispetto al fattore, del tutto autonomo, di organizzazione del servizio stesso (gestione turni, orari, permessi e ferie degli operatori) e al relativo *know-how* dell'appaltatore.

¹³ In realtà, De Michiel (2023, 1074-79), quando parla di ripristino di fatto della presunzione di cui all'abrogata legge n. 1369/1960, non vuole negare la necessità dell'accertamento sull'esercizio dei poteri datoriali. Mi sembra che piuttosto intenda dire che la «pregnanza qualificatoria attribuibile a strumenti tecnologici in grado di controllare, dirigere e permeare la prestazione lavorativa» rende decisivo stabilire chi, tra committente e appaltatore, abbia la proprietà del mezzo o la sua disponibilità esclusiva. Questa constatazione, certamente condivisibile, non implica però l'operatività di una presunzione, cioè di un meccanismo in base al quale si desume da un fatto provato l'esistenza di uno ignoto; l'aver verificato la riconducibilità al committente dell'esercizio dei poteri datoriali, infatti, significa proprio aver dimostrato in maniera diretta tutti gli elementi costitutivi della fattispecie interpositiva vietata.

prestazione sia diretta e controllata dalle macchine e che queste comprimano i margini di esercizio dei poteri datoriali. A mio modo di vedere, questa affermazione si scontra con due constatazioni, una più scontata, l'altra meno. La prima è che dietro le macchine c'è sempre l'essere umano, che le programma e decide di impiegarle; la tecnologia, per quanto avanzata, autonoma e intelligente, resta uno strumento fatto funzionare da qualcuno che ne fa uso ai propri fini. Pertanto, nella prospettiva giuridica, come gli illeciti civili causati da una macchina sono imputabili alla persona (fisica o giuridica) che se ne avvale e ne gestisce il funzionamento, anche le decisioni che da quella tecnologia promanano dovranno essere attribuite allo stesso soggetto (cfr. Donini 2020, 8-9; Covelli 2023, 525; Gargiulo 2023, 174-75; Ciucciuvino 2024, 5-6).

La seconda osservazione è che, a ben vedere, l'inserimento di un lavoratore in un'organizzazione marcatamente automatizzata, in certi casi, può non solo non ridurre la sua soggezione ai poteri datoriali, ma addirittura determinare un'inversione della tendenza – tradizionalmente tipica del lavoro meno qualificato – all'attenuazione della subordinazione¹⁴. Se fino a non molto tempo fa il lavoro del magazziniere poteva farsi rientrare tra quelli in cui l'etero-direzione sfumava, oggi è frequente che nella logistica l'attività del personale sia guidata e monitorata passo dopo passo tramite sistemi informatici. Casomai, nel quadro di un appalto, a ridursi può essere lo spazio per i poteri datoriali dell'asserito appaltatore, occupato dal committente che lo sfrutta attraverso la mediazione tecnologica. Ma non si può dire che una tale dinamica richieda di abbassare l'asticella della «organizzazione dei mezzi necessari» (*sub specie*, dell'organizzazione del fattore lavoro) oltre la quale l'appalto è genuino; al contrario, mi sembra che ipotesi di tal fatta delineino proprio il prototipo versione 4.0 di ciò che l'ordinamento vuole evitare prescrivendo il divieto di interposizione.

Insomma, l'utilizzo di un sistema decisionale algoritmico in un appalto non muta i termini dell'indagine sulla liceità dell'operazione di decentramento produttivo¹⁵ se non per il fatto che all'interprete è richiesto, quale ulteriore passaggio del processo qualificatorio (Ingrao 2020a, 108), di appurare la provenienza delle direttive e quindi di attribuire il sistema stesso al committente o all'appaltatore onde stabilire se il secondo sia titolare della necessaria (ma anche sufficiente, per citare di nuovo Del Punta 2008, 145) autonomia organizzativa. A tal fine, è da escludere che possa essere valorizzata la proprietà del *software* o qualsiasi altra relazione di carattere giuridico con esso. Piuttosto, l'attenzione dovrebbe essere

¹⁴ Su mediazione tecnologica e ri-accenuazione del potere direttivo sono del mio stesso avviso Donini (2020, 9) e De Michiel (2023, 1078). Invece, sulla «crisi del potere direttivo» riferita in generale agli appalti *labour intensive* da eseguirsi tramite mansioni elementari si veda Alvino (2011, 22).

¹⁵ Di opinione diversa è Esposito 2022, secondo il quale «L'esercizio del tipico potere datoriale, nei cicli produttivi digitalmente integrati, diventa [...] marginale rispetto all'influenza della mediazione e, quindi, all'apporto immateriale delle dotazioni informatiche». A me pare però che, nella prospettiva giuslavoristica, per pesare questo apporto si debbano valutare qualità e quantità dei poteri che attraverso la tecnologia vengono esercitati.

focalizzata sul collegamento di fatto che si instaura tra impresa e strumento tecnologico, dal momento che, come sempre nelle indagini sulla subordinazione, il dato fattuale deve prevalere su quello formale. Non a caso la (esigua) giurisprudenza di merito che ha già avuto modo di esprimersi sul punto in questione ha riconosciuto rilievo alla «disponibilità esclusiva» del *software* da parte – in quei casi – del committente¹⁶, da intendersi – mi pare – come potere di materiale gestione del funzionamento dello strumento informatico al quale sono delegate alcune delle prerogative datoriali (cfr. anche Cangemi 2019, 1142). Una gestione, quella del programma, che si presenta tanto meno evidente quanto più è avanzata la tecnologia su cui esso si basa, fino ad arrivare ai sistemi più sofisticati di intelligenza artificiale in cui le capacità di auto-apprendimento della macchina rendono apparentemente inconsistente la relazione con l'impresa che ne fa uso, rintracciabile, però, nell'autonoma decisione di adottare quella tecnologia, nella titolarità della facoltà di rinunciarvi e nell'iniziale importazione dei dati.

3. Il committente in bilico tra legittimo coordinamento e organizzazione del lavoro

Come ho già avuto modo di dire, non si può pensare che il ricorso da parte del committente a sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati o semi-automatizzati nell'ambito dell'appalto integri di *default* una violazione del divieto di interposizione. Come per le disposizioni e il controllo provenienti dal committente in carne e ossa, anche per quelli delegati a un *software* occorre distinguere tra attività che sono espressione del legittimo coordinamento ai sensi degli artt. 1661 e 1662 cod. civ. e attività che, invece, costituiscono esercizio dei poteri datoriali.

In linea di principio, il discrimine fra le due fattispecie andrebbe individuato in chi risulta essere il destinatario delle disposizioni del committente: la controparte contrattuale, quindi l'appaltatore, per il potere di coordinamento; i lavoratori impiegati nell'appalto, per i poteri datoriali. Il che renderebbe illecito ogni appalto in cui vi fosse un qualsiasi tipo di indicazione del committente rivolta direttamente al personale interessato anziché all'appaltatore, il quale, nell'esercizio della sua autonomia organizzativa, deve poter valutare se e come trasmettere ai dipendenti le istruzioni ricevute.

Tuttavia, questa lettura *prima facie*, che evidentemente sconta un eccesso di rigido formalismo, è addolcita dalla giurisprudenza, la quale entro certi limiti ammette che i dipendenti dell'appaltatore ricevano istruzioni e siano soggetti a controllo direttamente da parte del committente. È infatti orientamento consolidato quello secondo il quale per accertare un'interposizione vietata di manodopera è necessario verificare se le disposizioni impartite dal personale del committente agli ausiliari dell'appaltatore siano riconducibili al potere direttivo del datore di lavoro, in quanto inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, oppure al solo risultato produttivo di tali prestazioni, il

¹⁶ Trib. Padova 16.7.2019, cit.; Trib. Padova 3.3.2023, cit.; App. Venezia 30.3.2023, cit.

quale può formare oggetto di un genuino contratto di appalto¹⁷. E al medesimo criterio – alla stregua del quale occorre sostanzialmente guardare se l'esercizio del potere si inserisca in una logica di esecuzione della relazione contrattuale con l'impresa appaltatrice o in quella di gestione del rapporto con il lavoratore – si deve ricorrere per ascrivere l'eventuale attività di controllo del committente al potere di verifica dell'art. 1662 cod. civ. o alle prerogative in fatto di vigilanza del datore di lavoro.

Il confine tra illecito e lecito, in altre parole, risiede nella distinzione tra, da un lato, le attività che sono espressione della direzione e del controllo della prestazione lavorativa del personale impiegato nell'appalto e, dall'altro, le indicazioni e le verifiche utili ad attuare quell'integrazione produttiva che è indispensabile per conseguire il risultato finale dedotto in appalto. Con tutta evidenza si tratta di una linea di demarcazione tanto chiara a livello concettuale, quanto sottile e incerta sul piano pratico. Basti pensare che è ritenuta legittima pure la pre-determinazione delle modalità temporali e tecniche di esecuzione del servizio o dell'opera oggetto dell'appalto che dovranno essere rispettate dall'appaltatore¹⁸; l'esercizio da parte del committente dei poteri di conformazione e controllo in ordine a tali aspetti potrà pertanto tradursi anche in istruzioni e verifiche estemporanee concernenti i tempi e i modi della prestazione lavorativa, ancorché, naturalmente, nei limiti di ciò che è strettamente funzionale alla corretta esecuzione dell'appalto. Nella pratica, perciò, in casi di forte integrazione dell'attività esternalizzata nel ciclo produttivo del committente – come quando dal risultato della fase appaltata dipendono l'esito della produzione o la qualità del prodotto finito –, il compito dell'interprete rischia di essere davvero irto di insidie¹⁹.

Distinguere concretamente tra legittimo coordinamento e illegittima ingerenza nell'organizzazione della prestazione lavorativa può poi essere operazione ancor più spinosa quando le indicazioni che i dipendenti dell'appaltatore ricevono sono elaborate in modo automatizzato o semi-automatizzato tramite un *software* nella «disponibilità» del committente. Ciò non tanto perché cambino le coordinate normative di riferimento – come ho cercato di spiegare nel paragrafo precedente, i parametri dell'indagine non mutano sensibilmente a causa dell'impiego di un sistema algoritmico –, quanto a causa delle diverse modalità con le quali in concreto si realizza l'asserito coordinamento.

La mediazione tecnologica, infatti, consente al committente di impartire disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore anche in assenza di contiguità fisica con loro; indipendentemente dal fatto che l'appalto sia endoaziendale o da eseguirsi in ambienti estranei alla disponibilità del primo. Ad esempio, può verificarsi che in uno stabilimento dell'appaltatore e alla presenza di un referente di

¹⁷ Cfr., *ex multis*, Cass. 6.6.2011, n. 12201, Cass. 15.7.2011, n. 15615, Cass. 12.4.2018, n. 9139, Cass. 20.6.2018, n. 16259, Cass. 11.5.2021, n. 12413, Cass. 28.12.2022, n. 37885, tutte quante in *DeJure*.

¹⁸ Cass. 15.7.2011, n. 15615, cit.; Cass. 20.6.2018, n. 16259, cit.

¹⁹ In argomento si vedano *amplius* le riflessioni di Lozito (2013, 72-91).

quest'ultimo, l'attività dei lavoratori addetti all'appalto sia in tutto guidata da un algoritmo progettato o comunque gestito dal committente. Un'eventualità, questa, che, se anche non incide sui criteri di qualificazione della fattispecie elaborati dalla giurisprudenza, certamente devia dalle dinamiche di decentramento produttivo tipiche dell'economia industriale e post-industriale, richiedendo all'interprete un notevole sforzo di adattamento ai nuovi modi attraverso cui può avvenire la *contractual integration* tra imprese.

E ancora, l'indagine sulla genuinità dell'appalto «ad alta intensità algoritmica» può essere resa più complessa dalle difficoltà di conoscere e valutare il funzionamento dell'algoritmo medesimo²⁰, specie laddove il modello di intelligenza artificiale eventualmente adottato contenga una qualche forma di continuo auto-apprendimento. Nella prospettiva che qui interessa, gli ostacoli non riguardano solo il disvelamento delle modalità e del contenuto delle istruzioni impartite ai lavoratori, ma – come anticipato – pure la riconducibilità di esse a una parte o all'altra del contratto di appalto. Si tratta infatti pur sempre di direttive partorite più o meno autonomamente da un sistema, che, ad esempio, potrebbe essere programmato dal committente ma alimentato anche da *input* forniti dall'appaltatore.

Primo fondamentale passo verso l'accertamento della liceità dell'appalto è pertanto diradare la nebbia che circonda il funzionamento dell'algoritmo e un assist al lavoratore in questo senso potrebbe essere offerto dal nuovo art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997²¹. Questa previsione – che anticipa alcune delle garanzie contemplate da proposte in discussione in sede eurounitaria²² – dimostra come anche il legislatore – nonostante il passo indietro fatto con l'art. 26, d.l. n. 48/2023 – stia prendendo coscienza delle possibili ripercussioni negative che l'opacità dei sistemi in questione può avere sulla posizione del lavoratore. L'introduzione di un obbligo di informazione non è però che un primo approccio alla materia; non si può pensare che esso sia risolutivo, soprattutto se si considera l'elevatissima complessità tecnica dei meccanismi di funzionamento dei sistemi e le conseguenti difficoltà per il lavoratore, per le organizzazioni sindacali e finanche per il giudice di comprendere il significato delle informazioni comunicate²³. Mi sembra allora che l'esigenza di scongiurare il rischio che detti obblighi informativi

²⁰ Su opacità algoritmica e rapporto di lavoro si veda Gaudio 2020, 22-28, al quale rinvio anche per gli opportuni riferimenti bibliografici.

²¹ Sui limiti della disposizione si vedano Corti 2023 e Ciucciiovino 2024. Per una posizione meno critica può leggersi Renzi 2022.

²² Alludo al capo III della proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforma, nonché agli artt. 13, 29 (spec. par. 5-*bis*) e 29-*bis* della proposta di regolamento sull'intelligenza artificiale nel testo risultante a seguito degli emendamenti approvati dal Parlamento europeo nel giugno 2023 (cfr. Renzi 2022, 72-4; Lazzeroni 2024, 213-16). Su questi documenti mi limito a rinviare a Tebano 2021, Barbieri 2021 e Alaimo 2023.

²³ Fermo restando che, soprattutto nel caso di impiego di intelligenza artificiale c.d. generativa (cioè quella che può essere utilizzata per creare nuovi testi, immagini, video, audio, codici o dati sintetici), è tecnicamente impossibile seguire e, quindi, descrivere il percorso che dagli *input* originali porta agli *output*.

configurino una tutela della trasparenza fine a sé stessa e, pertanto, meramente formale e apparente richieda che essi rappresentino solo un tassello di un sistema protettivo più articolato che coinvolga anche attori collettivi e autorità pubbliche di vigilanza e garanzia (Tebano 2021, 52-53).

4. La subordinazione dall'etero-direzione all'etero-organizzazione: riflessi sulla nozione di appalto genuino

Come ho già detto, nel giudizio sulla genuinità dell'appalto e, in particolare, nell'indagine relativa al requisito della «organizzazione dei mezzi necessari», un passaggio fondamentale è rappresentato dall'esame circa l'imputabilità dei rapporti di lavoro in capo all'appaltatore. Negli appalti *labour intensive* questo tipo di accertamento addirittura esaurisce le verifiche sul citato requisito. Entrano in gioco, dunque, i criteri di qualificazione del lavoro subordinato e, primo tra questi, l'elemento dell'etero-direzione, tradizionalmente ritenuto dalla giurisprudenza il profilo caratterizzante della subordinazione.

Questo significa che sulla valutazione della liceità dell'appalto finisce per riflettersi lo scolorimento del potere direttivo cui si assiste da sempre per alcuni tipi di mansioni (quelle più elementari e quelle a più elevato contenuto professionale) e che l'economia delle piattaforme ha accentuato. Non credo ci sia bisogno di indugiare nella descrizione di una realtà ben nota (si veda per tutti Tufo 2021a). È sufficiente evidenziare che l'uso della tecnologia può, sì, in certi casi, determinare una riespansione del potere direttivo laddove tradizionalmente l'esercizio dello stesso si era affievolito (l'ho già sottolineato *supra*), ma può anche favorire forme di organizzazione dell'impresa, come per l'appunto quelle tipiche della *gig-economy*, in cui il lavoratore resta libero (ancorché, talvolta, solo in apparenza²⁴) di rifiutarsi di eseguire la prestazione richiesta o comunque non è soggetto a ordini e direttive puntuali e vincolanti.

Il dibattito sui problemi qualificatori di alcune fattispecie riferibili a quel mondo è stato alimentato anche dall'emanazione e dalla modifica dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 ed è sostanzialmente incentrato sul rilievo da attribuirsi al criterio dell'etero-organizzazione in difetto di un'attività di etero-direzione strettamente intesa della prestazione. Nell'economia di questo contributo non è possibile dar conto della varietà delle posizioni espresse al riguardo e degli argomenti a supporto di ciascuna. Personalmente ritengo siano più convincenti quelle letture che, pur con diverse sfumature e implicazioni, negano l'esistenza di una differenza qualitativa tra etero-direzione ed etero-organizzazione (si vedano, *ex multis*, Santoro-Passarelli 2015, Razzolini 2020 e Tufo 2021b; *contra*, per tutti, Del Punta 2019 e Perulli 2020), finendo in questo modo per identificare nella seconda il «fulcro minimo» (Mazzotta 2020) intorno al quale ruota un concetto di subordinazione ricalibrato alla luce dei cambiamenti economico-produttivi in atto.

²⁴ Cfr. spec. Trib. Torino 15.11.2022, in *Newsletter Wikilabour*, 2023, n. 3.

Ma se così è, l'etero-organizzazione rappresenta anche il *minimum* di autonomia organizzativa richiesto all'appaltatore ai fini della liceità dell'appalto. Nelle operazioni di decentramento produttivo, specie se *labour intensive*, essa può dunque diventare l'ago della bilancia. Ancora una volta, viene in rilievo la nozione flessibile, relativa, di «organizzazione dei mezzi necessari»: se, in base al tipo di attività dedotta in appalto, la prestazione lavorativa può essere svolta in assenza di stringenti istruzioni, sarà sufficiente verificare che essa è effettivamente organizzata dall'appaltatore per ritenere integrato – sotto il profilo dell'organizzazione delle risorse umane – il requisito in parola. Si tratta di una conclusione ricca di importanti implicazioni pratiche per una molteplicità di casi: da quelli «classici», in cui l'appalto ha per oggetto servizi che per essere svolti richiedono mansioni elementari o, all'opposto, altamente qualificate, fino a quelli «di ultima generazione», nei quali il modello d'impresa adottato dalla piattaforma committente esclude l'etero-direzione in senso stretto ma contempla una rigida organizzazione della prestazione che passa anche per l'uso di tecnologie algoritmiche; tutte fattispecie per le quali, nell'ambito del giudizio sulla genuinità dell'appalto, l'indagine su chi sia il reale datore di lavoro dovrà concentrarsi sulla ricerca di colui che risulti in concreto titolare del potere organizzativo, a nulla rilevando che l'esercizio di esso sia delegato a un *software*. Come credo di aver chiarito *supra*, infatti, l'eventualità della spersonalizzazione dei poteri datoriali, tipica del settore del *food delivery* e della *platform economy* in generale, non è di per sé in grado di incidere sulle coordinate di riferimento per l'accertamento della liceità dell'appalto, imponendo «solo», quale elemento aggiuntivo del giudizio, di attribuire la «disponibilità» del programma a committente o appaltatore.

Piuttosto, nel caso specifico dei *riders*, l'osservazione del fenomeno reale porta alla luce un diverso problema ermeneutico che può essere riassunto nel seguente interrogativo: posto che il reclutamento dei ciclo-fattorini da parte dell'asserito appaltatore avviene spesso nella forma della collaborazione autonoma, l'esercizio da parte della piattaforma committente del potere organizzativo (o anche del potere direttivo) verso i lavoratori costituisce una violazione del divieto di interposizione o va trattato come una questione di accertamento della natura del rapporto di lavoro tra *riders* e piattaforma? In altre parole, l'applicazione del divieto di interposizione presuppone necessariamente l'esistenza a monte di un contratto di lavoro subordinato (o al più di un rapporto di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015) tra lavoratore e soggetto che si assume interposto?

Si tratta di una problematica non certo inedita²⁵, ma tornata d'attualità proprio nel settore del *food delivery*, dove è capitato che interposizione di manodopera e formale carattere autonomo dei rapporti di lavoro con i *riders* si accompagnas-

²⁵ Già sotto il vigore della legge n. 1369/1960 era stata affrontata. Cfr., *ex multis*, Cass. 8.1.1987, n. 59, in *DeJure* e Cass. 7.10.2000, n. 13338, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2001, II: 402-6. In dottrina, si vedano Mazzotta 1979, 427, Del Punta 1995, 636-38, Carinci 2000, 74-5, Ichino 2000b, 422-423, Bonardi 2001, 66-75 e Marinelli 2001.

sero²⁶. Ebbene, in uno di questi casi, la Corte d'Appello di Torino ha recentemente fatto applicazione del divieto di interposizione²⁷, smentendo sul punto – senza troppo argomentare – la sentenza di primo grado, la quale, invece, aveva risolto il caso direttamente ai sensi dell'art. 2094 cod. civ. e considerato un mero elemento accidentale la circostanza che, nella specie, vi fossero contratti di collaborazione *ex art. 2222 cod. civ.* dei lavoratori con un soggetto diverso da quello che essi assumevano essere il loro effettivo datore di lavoro; elemento che, però, secondo il giudice, era decisivo nell'escludere l'applicabilità della disciplina in tema di interposizione, che presupporrebbe «la sussistenza, *ex ante*, di un contratto di lavoro subordinato fra un lavoratore ed un datore di lavoro formale che si afferma non essere quello effettivo»²⁸.

Ora, va detto che, in ipotesi come quella affrontata a Torino, il dilemma si pone solo sotto il profilo teorico dell'individuazione della norma di riferimento (art. 2094 cod. civ. o art. 29, d.lgs. n. 276/2003?), perché, dal punto di vista pratico, «tutto confluisce comunque verso la subordinazione» (Del Punta 1995, 638). Nessun problema neppure nel caso in cui il rapporto tra appaltatore e lavoratore, formalmente qualificato come autonomo, sia in realtà subordinato e l'appalto sia illecito per difetto di altro requisito: la soluzione va trovata con un giudizio in due passaggi, cioè riqualificazione del rapporto verso l'appaltatore e conseguente applicazione dell'art. 29. Ma *quid iuris* se la relazione tra appaltatore e lavoratore è genuinamente autonoma e ciononostante l'appalto è illecito per mancanza, ad esempio, del rischio d'impresa?

A me pare che quantomeno l'esistenza di un'autentica collaborazione autonoma (anche *sub specie* di collaborazione *ex art. 409 n. 3 cod. proc. civ.*) osti all'applicazione del divieto di interposizione²⁹. Independentemente da considerazioni legate al dato letterale³⁰, non si può infatti trascurare la circostanza che creare dal nulla un rapporto di lavoro subordinato imputandolo al committente costituirebbe una sanzione non solo eccessiva, ma pure incoerente con la *ratio*

²⁶ Cfr. Trib. Milano, Sez. Misure prevenzione, 27.5.2020, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2020, II: 639, nonché Trib. Torino 18.11.2021, in *Labor*, 2022: 213-231 e App. Torino 25.11.2022, cit.

²⁷ App. Torino 25.11.2022, cit.

²⁸ Trib. Torino 18.11.2021, cit. Nel medesimo senso, sulla normativa vigente, già Cassar 2014, 61.

²⁹ Propendono per una radicale incompatibilità tra autonomia e divieto di interposizione Garilli, De Marco (2022, 235-7). Secondo Ingrao (2020b), invece, il divieto di interposizione non sarebbe del tutto inapplicabile al lavoro autonomo, operando piuttosto per le collaborazioni etero-organizzate. Evidentemente, però, la prima parte dell'asserzione è vera solo ove – come fa l'Autrice – si accolga la tesi – che io invece non condivido – della riconducibilità delle fattispecie *ex art. 2*, d.lgs. n. 81/2015 al mondo del lavoro autonomo.

³⁰ Rileva, tra l'altro, il fatto che l'art. 29, d.lgs. n. 276/2003 – a mio modo di vedere – richiede in prima battuta di andare in cerca di chi abbia esercitato il potere direttivo e organizzativo nei confronti dei lavoratori, quale contenuto minimo del requisito della «organizzazione dei mezzi necessari». Un potere che non può aversi se il rapporto è davvero autonomo.

alla base del divieto, il quale, comunque la si pensi sulla natura della sua connessione con l'art. 2094 cod. civ., deve essere ritenuto un tassello dello statuto protettivo del lavoro subordinato.

Riferimenti bibliografici

- Aa.Vv. 2022. *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*. Torino: Giappichelli.
- Alaimo, A. 2023. "Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?". *Federalismi.it*, Focus lavoro persona tecnologia, 18 ottobre: 133-49.
- Alleva, P. 2004. "La nuova disciplina degli appalti di lavoro". In *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, a cura di G. Ghezzi, 165-76. Roma: Ediesse.
- Aloisi, A., De Stefano, V. 2020. *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*. Bari: Laterza.
- Alvino, I. 2011. "Profili problematici della distinzione fra appalto e somministrazione nella recente giurisprudenza". *Il lavoro nella giurisprudenza* suppl. al n. 11: 20-7.
- Barbieri, M. 2021. "Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma". *Labour & Law Issues* 2: 1-20.
- Bonardi, O. 2001. *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*. Milano: Franco Angeli.
- Cangemi, V. 2019. "L'appalto labour intensive nell'era della quarta rivoluzione industriale". *Il lavoro nella giurisprudenza*: 1137-45.
- Carinci, M. T. 2000. *La fornitura di lavoro altrui. Interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti*. In *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, sub art. 2127. Milano: Giuffrè.
- Cassar, S. 2014. *Il sistema delle tutele del lavoro nell'appalto tra politiche del diritto e scelte organizzative*. Torino: Giappichelli.
- Chieco, P. 2006. "I tratti salienti della somministrazione di lavoro, del distacco e dell'appalto labour intensive". In *Percorsi di diritto del lavoro*, a cura di D. Garofalo, M. Ricci, 513-34. Bari: Cacucci.
- Ciucciiovino, S. 2024. "La disciplina nazionale sulla utilizzazione della intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro". *Lavoro Diritti Europa* 1.
- Corazza, L. 2004. "Contractual integration" e rapporti di lavoro. Padova: Cedam.
- Corso, S. M. 2021. "I riders e il c.d. caporalato (a margine della vicenda Uber Italia)". *Variazioni su temi di diritto del lavoro*: 411-38.
- Corti, M. 2023. "L'intelligenza artificiale nel decreto trasparenza e nella legge tedesca sull'ordinamento aziendale". *Federalismi.it*, Focus lavoro persona tecnologia, 13 dicembre: 163-70.
- Covelli, R. 2023. "L'interposizione alla prova degli strumenti digitali: l'uso del software del committente come prova per l'accertamento di appalto non genuino". *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* II: 516-26.
- De Luca Tamajo, R. 2002. "Le esternalizzazioni tra cessione di ramo d'azienda e rapporti di fornitura". In *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, a cura di R. De Luca Tamajo, 9-69. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
- De Michiel, F. 2023. "Ancora sul rapporto tra appalto, tecnologia e poteri datoriali". *Diritto delle relazioni industriali*: 1072-79.

- De Simone, G. 1995. *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*. Milano: Franco Angeli.
- Del Punta, R. 1995. "Appalto di manodopera e subordinazione". *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*: 625-55.
- Del Punta, R. 2002. "Problemi attuali e prospettive in tema di interposizione di manodopera". *Argomenti di diritto del lavoro*: 289-302.
- Del Punta, R. 2005. "Le nuove regole dell'outsourcing". In *La riforma del mercato del lavoro: deregolazione o reregolazione?* a cura di C. Serra, 145-61. Milano: Giuffrè.
- Del Punta, R. 2007. "Divieto di interposizione e responsabilità dell'interposto". *Diritto delle relazioni industriali*: 503-8.
- Del Punta, R. 2008. "Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro". *Rivista italiana di diritto del lavoro I*: 129-60.
- Del Punta, R. 2019. "Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente". *Rivista italiana di diritto del lavoro II*: 358-67.
- Donini, A. 2020. "Chi governa le strumentazioni digitali è datore di lavoro, anche in caso di appalto". *Giustiziacivile.com*, nota a sentenza, 17 febbraio.
- Esposito, M. 2002. *La mobilità del lavoratore a favore del terzo*. Napoli: Jovene.
- Esposito, M. 2022. "Ciclo produttivo digitalmente integrato e responsabilità datoriali: appunti sull'effettività delle tutele". *Federalismi.it*, Focus lavoro persona tecnologia, 5 ottobre: 95-103.
- Gargiulo, U. 2023. "Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva". *Federalismi.it*, Focus lavoro persona tecnologia, 13 dicembre: 171-91.
- Garilli, A., De Marco, C. 2022. "La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro". *Labor*: 232-46.
- Garofalo, D. 2017. "Il perdurante divieto di interposizione". In *Appalti e lavoro. Volume secondo. Disciplina lavoristica*, a cura di D. Garofalo, 3-21. Torino: Giappichelli.
- Gaudio, G. 2020. "Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo". *Labour & Law Issues* 2: 19-71.
- Ichino, P. 2000a. "La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro". In *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle Giornate di Studio Aidlass (Trento 4-5 giugno 1999)*, Aa.Vv., 3-86. Milano: Giuffrè.
- Ichino, P. 2000b. "Il contratto di lavoro". Vol. I. In *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. Cicu, F. Messineo. Milano: Giuffrè.
- Ingrao, A. 2020a. "Marchandage du travail tra appalto e distacco illeciti. Quando il datore di lavoro è un software nella logistica 4.0". *Rivista italiana di diritto del lavoro II*: 105-12.
- Ingrao, A. 2020b. *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*. Milano: Giuffrè.
- Inversi, C. 2021. "Caporalato digitale: il caso *Uber Italy Srl*". *Lavoro e diritto*: 335-46.
- Lazzeroni, L. 2024. *Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale. Una lettura giuslavoristica*. Firenze-Siena: Firenze University Press – USiena Press.
- Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., Dabbish, L. 2015. "Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers". *Proceedings of CHI 2015*: 1603-12.
- Loffredo, A. 2020. "Siamo uomini o multinazionali?". *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale II*: 639-650.

- Lorea, L. 2020. "Sulla distinzione tra appalto di manodopera c.d. *labour intensive* e somministrazione di lavoro: un confine che diventa più sottile nell'impresa tecnologicamente organizzata". *Argomenti di diritto del lavoro*: 225-34.
- Lozito, M. 2013. *Tutele e sottotutele del lavoro negli appalti privati*. Bari: Cacucci.
- Marinelli, M. 2001. "Appalto di manodopera e lavoro autonomo". *Rivista italiana di diritto del lavoro* II: 402-5.
- Mazzotta, O. 1979. *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Mazzotta, O. 2003. "Il mondo al di là dello specchio. La delega sul lavoro e gli incerti confini della liceità nei rapporti interpositori". *Rivista italiana di diritto del lavoro* I: 265-82.
- Mazzotta, O. 2020. "L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali". *Labor*: 5-25.
- Perulli, A. 2020. "Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative, e subordinazione: come 'orientarsi nel pensiero'". *Diritto delle relazioni industriali*: 267-311.
- Picunio, M. L. 2023. "Appalti tecnologici nella logistica: è sufficiente l'utilizzo della piattaforma per escludere la genuinità dell'appalto?". *Argomenti di diritto del lavoro*: 1050-57.
- Razzolini, O. 2020. "I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura". *Diritto delle relazioni industriali*: 345-80.
- Renzi, S. 2022. "La trasparenza dei sistemi algoritmici utilizzati nel contesto lavorativo fra legislazione europea e ordinamento interno". *La nuova giuridica* 2: 60-77.
- Romei, R. 2006. "Il contratto di somministrazione di lavoro". *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*: 403-39.
- Santoro-Passarelli, G. 2015. "I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409 n. 3 c.p.c.". *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 278.
- Scarpelli, F. 1990. "Interposizione ed appalto nel settore dei servizi informatici". In *Nuove tecnologie e rapporti fra imprese. Profili giuslavoristici degli appalti di opere e servizi informatici*, a cura di O. Mazzotta, 43-119. Milano: Giuffrè.
- Tagliabue, I. 2022. "L'impatto delle nuove tecnologie sulla legittimità giuridica del contratto di appalto: note a margine di una sentenza del Tribunale di Catania". *Diritto delle relazioni industriali*: 1128-34.
- Tebano, L. 2021. "La digitalizzazione del lavoro tra intelligenza artificiale e gestione algoritmica". *Ianus* 24: 43-53.
- Tufo, M. 2021a. *Il lavoro digitale a distanza*. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Tufo, M. 2021b. "La qualificazione del rapporto di lavoro su piattaforma digitale nel diritto vivente: *old wine in a new bottle?*". *Ianus* 24: 1-20.
- Vallauri, M. L. 2003. "Outsourcing e rapporti di lavoro". *Digesto delle discipline privatistiche - Sez.comm.*, Aggiornamento: 722-44.
- Wood, A. J. 2021. "Algorithmic Management. Consequences for Work Organisation and Working Conditions". *JRC WP on Labour, Education and Technology*, n. 7.

ISSN 2704-6478 (print)
ISSN 2704-5919 (online)
ISBN 979-12-215-0506-1 (Print)
ISBN 979-12-215-0507-8 (PDF)
ISBN 979-12-215-0508-5 (ePUB)
ISBN 979-12-215-0509-2 (XML)
DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

www.fupress.com