

Ricerche giuridiche  
Collana diretta da A. Celotto, F. Liguori, L. Zoppoli

# **OCCASIONALITÀ E RAPPORTI DI LAVORO**

**Politiche del diritto  
e modelli comparati**

*a cura di*

**Costantino Cordella**

**Editoriale Scientifica**

Ricerche giuridiche

*nuovissima serie*

**Ricerche giuridiche**  
**Collana diretta da**

A. CELOTTO, F. LIGUORI, L. ZOPPOLI

**Comitato Scientifico**

D. Amoroso, I. Caracciolo, M. Delfino, L. Fernandez Del Moral Dominguez  
M. Di Francesco Torregrossa, M. D'Onghia  
F. Galgano, L. Gatt, A. Guardiano, M. Iovane, V. Luciani  
R. Mastroianni, G. Montedoro, M. Orlandi, A. Papa  
A. Patroni Griffi, S. Prisco, R. Spagnuolo Vigorita, A. Zito

OCCASIONALITÀ  
E RAPPORTI DI LAVORO

POLITICHE DEL DIRITTO  
E MODELLI COMPARATI

*a cura di*  
COSTANTINO CORDELLA

EDITORIALE SCIENTIFICA

Un sentito ringraziamento per il lavoro di *editing* ai dottorandi Giorgia Carpino, Gianluca Cirillo, Gianfranco Peluso e Vittoria Ziviello, a ciascuno nella misura di quanto loro è stato possibile contribuire.

Proprietà letteraria riservata

*Questa pubblicazione è stata realizzata nell'ambito del Programma per il Finanziamento della Ricerca di Ateneo (FRA) 2022 dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, con il contributo della Compagnia di San Paolo.*

© Copyright 2023 Editoriale Scientifica s.r.l.  
via San Biagio dei Librai, 39 - 80138 Napoli  
[www.editorialescientifica.com](http://www.editorialescientifica.com) [info@editorialescientifica.com](mailto:info@editorialescientifica.com)

ISBN 979-12-5976-832-2

*Per M, P, & R*



## Indice

<i>Presentazione</i>	9
COSTANTINO CORDELLA, <i>Sul concetto di occasionalità nei rapporti di lavoro</i>	13

### Sezione I

#### Il lavoro occasionale (semi)protetto

FRANCESCA MARINELLI, <i>I profili lavoristici delle prestazioni occasionali: tra evoluzione storica e novità legislative</i>	39
FABRIZIO FERRARO, <i>Osservazioni sulla natura delle prestazioni occasionali</i>	59
EMILIA D'AVINO, <i>La tenuta della "burocratizzazione" digitale di Presto e Libretti famiglia</i>	89
VITO PINTO, <i>La legge di bilancio per il 2023 e la regolamentazione delle prestazioni occasionali a termine in agricoltura</i>	109

### Sezione II

#### Il lavoro autonomo occasionale: un lavoro senza protezione?

ANTONIO RICCIO, ILENIA TORELLA, <i>L'occasionalità del lavoro autonomo</i>	127
ANNA ROTA, <i>La salute e sicurezza nel lavoro autonomo occasionale: un patchwork venuto male?</i>	151
PIERLUIGI RUFFO, <i>L'occasionalità nei rapporti di lavoro sportivo</i>	173

MICAELA VITALETTI, <i>Lavoro autonomo (anche occasionale?) nei settori culturali e creativi</i>	197
ROSA CASILLO, <i>Profili previdenziali del lavoro autonomo occasionale</i>	213

### Sezione III

#### Esperienze comparate di lavori occasionali

IRENE ZOPPOLI, <i>Il lavoro occasionale: una micro comparazione italo-francese oltre rischiosi stereotipi</i>	229
STEFANO BINI, <i>Appunti sul lavoro occasionale in Spagna</i>	247
ALICE JANOT, <i>Il sistema belga dei «titres-services»</i>	259
JOE R. ATKINSON, HITESH DHORAJIWALA, <i>Il lavoro occasionale nel Regno Unito: inquadramento giuridico e protezioni applicabili</i>	277
EFFROSYNI BAKIRTZI, <i>I mini-jobs in Germania</i>	303
<i>Abbreviazioni</i>	315
<i>Notizie sugli Autori</i>	329

LA SALUTE E SICUREZZA  
NEL LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE:  
UN PATCHWORK VENUTO MALE?

ANNA ROTA

SOMMARIO: 1. Orientarsi nel *caos* delle prestazioni di lavoro occasionale. – 2. La tutela della salute e sicurezza nel lavoro autonomo occasionale. – 2.1. Dal tendenziale disinteresse del legislatore ... – 2.2. ... alle previsioni introdotte dalla l. n. 215/2021. – 2.3. Le specificità del lavoro tramite piattaforma. – 3. Oltre la trappola qualificatoria, quali strade da esplorare?

1. *Orientarsi nel caos delle prestazioni di lavoro occasionale*

Analizzare le forme di lavoro occasionale e la relativa disciplina è solo all'apparenza un'operazione agevole. Essa richiede di orientarsi all'interno d'un quadro regolativo instabile ed in continua evoluzione che è erroneo limitare alle prestazioni di lavoro regolate dall'art. 54 *bis*, d.l. n. 50/2017.

In aggiunta a quanto introdotto come lavoro accessorio ad opera del d.lgs. n. 276/2003 e più volte esposto a modificazioni normative<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Cfr., fra gli altri, V. BRINO, *Lavoro occasionale*, in *DDPCiv*, sez. *comm.*, Torino, 2009, pp. 469 ss.; P. TULLINI, *Il lavoro accessorio*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Torino, 2015, pp. 263 ss.; F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Torino, 2017; V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in *WP C.S.D.L.E.*, "Massimo D'Antona"- IT., n. 343, 2017; S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie. Brevi note sulle attuali criticità e sulle prospettive di (ulteriore) riforma della disciplina*, in *federalismi.it*, 4, 2023, pp. 161 ss., anche per l'analisi delle ultime proposte di legge presentate su cui pp. 168 ss. Sulla modifica introdotta dal d.l. n. 48/2023, v. un primo commento di S. ROSSI, *Contratto di prestazione occasionale nel settore turistico e termale (art. 37, d.l. n. 48/2023)*, in E. DAGNINO, C. GAROFALO, G. PICCO, P. RAUSEI, (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro"*, Modena, 2023, pp. 38 ss.

tra cui la breve parentesi dell'abrogazione integrale<sup>2</sup>, deve considerarsi il lavoro autonomo occasionale, ovvero quella «area residuale del lavoro autonomo, riconducibile alla definizione contenuta nell'art. 2222 c.c.» nell'ambito del quale «l'occasionalità caratterizza una prestazione non abituale, sottratta a qualunque vincolo di subordinazione» (C. cost. 24 novembre 2022, n. 234).

L'analisi di questo secondo segmento di lavoro occasionale restituisce una disciplina tendenzialmente scarna e con livelli di tutela talvolta eventuale, come ad esempio accade sul piano previdenziale qualora l'importo complessivo dei compensi maturati a titolo di lavoro autonomo occasionale superi il valore di euro 5.000 lordi (cfr. art. 44, co. 2, d.l. n. 269/2003). All'interno di questo contenitore convogliano sovente accordi contrattuali che, dietro lo schermo di lavoro formalmente inquadrato come autonomo occasionale, celano rapporti di subordinazione. Per una parte della dottrina, si tratta d'una «forma di lavoro che assorbe le prestazioni continuative di breve durata e di valore non eccedente i cinquemila euro, mascherando rapporti di lavoro continuativo (coordinato o subordinato) ogni qualvolta non sia identificato un assorbente risultato solutorio sul quale verta l'interesse (finale) del committente»<sup>3</sup>. Al contempo se ne mette in evidenza un uso distorto per ovviare, tra l'altro, alle difficoltà procedurali che da tempo sono collegate al ricorso alle prestazioni regolate dall'art. 54 *bis*, d.l. n. 50/2017 conv. in l. n. 96/2017<sup>4</sup> oppure per camuffare forme di interposizione di manodopera (illecita). Quest'ultimo aspetto è di recente emerso nel contenzioso che ha coinvolto (e sanzionato) Uber Italy S.r.l.: la serrata pianificazione delle fasce orarie e il condizionamento all'autonomia del fattorino nella scelta dei tempi e degli orari di lavoro derivante dall'esercizio del potere direttivo da parte del predetto colosso nel settore del *food delivery* hanno consentito di svelare

<sup>2</sup> Di qui la collocazione tra le «vicende più tormentate del panorama giuslavoristico del nuovo secolo» per P. TULLINI, *Le prestazioni occasionali di lavoro*, in AA. VV., *I contratti di lavoro. Subordinati e autonomi*, in L. FIORILLO e A. PERULLI (diretto da), *Il nuovo diritto del lavoro*, Torino, 2021, p. 257.

<sup>3</sup> F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Torino, 2023, spec. p. 386.

<sup>4</sup> S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie*, cit., p. 165.

l'esistenza di rapporti di lavoro subordinato (Trib. Torino del 18 novembre 2021).

Il dibattito, anche giurisprudenziale, che si è sviluppato ha finito anche per intrecciarsi con le finalità dell'istituto, interrogando sulle eventuali analogie con gli obiettivi di politica occupazionale e di lotta al lavoro sommerso che sono stati pacificamente ricollegati all'utilizzo delle prestazioni occasionali e del libretto famiglia. In argomento la C. cost. (24 novembre 2022, n. 234), vagliando la legittimità della regola del cumulo tra accesso alla cd. pensione quota 100 e lo svolgimento di lavoro autonomo occasionale, ha statuito che il ricorso a quest'ultimo schema contrattuale «non incide in modo diretto e significativo sulle dinamiche occupazionali, né su quelle previdenziali».

## *2. La tutela della salute e sicurezza nel lavoro autonomo occasionale*

Nella ricerca delle tutele associate al lavoro autonomo occasionale, una riflessione merita il poco indagato tema della salute e sicurezza<sup>5</sup>. Al centro di tale ragionamento si colloca l'analisi del d.lgs. n. 81/2008, il quale delinea un impianto che, a dispetto della vocazione universalistica richiamata dalle primissime disposizioni (cfr. in part. l'art. 1 e le nozioni di lavoratore e datore *ex art. 2*), evidenzia approcci regolativi affatto omogenei e per vari aspetti discutibili anche sotto il profilo della ragionevolezza<sup>6</sup>.

Più che il bisogno di tutela, risulta diffusamente centrale la questione qualificatoria quale presupposto sulla base del quale graduare l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione, eventualmente

<sup>5</sup> Sull'attenzione al lavoro autonomo e sui limiti ordinamentali v. fra gli altri: P. TULLINI, *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2022, spec. pp. 17-19; A. TAMPIERI, *La sicurezza dei lavoratori parasubordinati e dei lavoratori autonomi: la legge n. 81/2017*, in M. LANOTTE (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Milano, 2018, pp. 203-218.

<sup>6</sup> Per M. TIRABOSCHI, *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106 del 2009)*, Milano, 2009, p. 138, si tratta d'una evidente «sfasatura tra la fattispecie ... e gli effetti».

considerando le «effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative».

Buona parte delle norme dedicate alla salvaguardia dell'integrità psico-fisica di chi lavora risponde ad un modello classico di regolazione che affiora dal tenore dell'art. 3, co. 4, d.lgs. n. 81/2008: la tutela integrale è riconosciuta nel caso di lavoro subordinato, pur con qualche adattamento – non sempre esaustivo – per alcune tipologie di lavoro flessibile<sup>7</sup>; mentre il lavoro autonomo – a dispetto del promettente e ambizioso richiamo della legge delega n. 123/2007 (cfr. art. 1, co. 2, lett. c) ai principi della raccomandazione 2003/134/CE del Consiglio – rimane pressoché relegato all'interno di indicazioni marginali e comunque non sempre ritenute sufficientemente apprezzabili<sup>8</sup>.

In altre previsioni dell'art. 3, d.lgs. n. 81/2008, l'intensità o meno dello statuto protettivo a garanzia di beni fondamentali quali la salute e la sicurezza è diversamente articolata per via di tecniche di tutela che valorizzano la sussistenza di requisiti a sè stanti tra cui la natura (imprenditoriale o meno) del soggetto richiedente la prestazione lavorativa.

In ogni caso, l'impianto del più articolato provvedimento in tema

<sup>7</sup> V. ad es. la mancanza di specifiche regole per il contratto di lavoro a termine, il *part-time*, il lavoro intermittente. Il vigente testo legislativo appare disattento alle indicazioni contenute nella dir. 91/383/CEE del 25 giugno 1991, in specie alla previsione di misure di prevenzione aggiuntive e specifiche in funzione del più elevato rischio professionale. V. su tutti M. TIRABOSCHI, *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, cit., pp. 138-139: si tratta di lavoratori «che necessitano, non solo e non tanto dello stesso livello di protezione di cui fruiscono i lavoratori stabilmente inseriti in un determinato contesto produttivo o di lavoro secondo una logica, tutta formalistica, di assimilazione tipologica e di conferme della parità di trattamento».

<sup>8</sup> V. M. CORRIAS, *I lavoratori*, in M. PERSIANI, A. LEPORE (diretto da), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2012, p. 231, in critica al legislatore poiché silente rispetto all'attribuzione di obblighi ulteriori per il lavoratore autonomo, tra cui quello di segnalazione di situazioni di pericolo e di astenersi dal rimuovere o alterare disposizioni di sicurezza, di segnalazione e di controllo. *Contra* L. FANTINI, *I componenti dell'impresa familiare, i piccoli imprenditori, i lavoratori autonomi*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 393-394: a fronte della «oggettività situazione di diversità tra le modalità di svolgimento del lavoro subordinato e di quello autonomo», il legislatore non si è limitato «*sic et simpliciter* alla estensione delle regole della sicurezza agli autonomi ... ma ad obblighi compatibili con le attività proprie di questo tipo di lavoro».

di prevenzione dei rischi professionali delude nel mantenersi ancorato alla fissazione di condizioni che modulano, indebolendola, l'effettività del diritto fondamentale ad un lavoro sano e sicuro<sup>9</sup>.

È nel contesto appena delineato che occorre esaminare le disposizioni applicabili al lavoro autonomo occasionale. Nelle varie stagioni di riforma che hanno attraversato la legislazione in materia prevenzionistica, sono tre le tappe che richiedono un approfondimento: la trattazione di ciascuna di esse è funzionale a mettere in luce il grado di enfasi attribuito dalla norma legislativa alle specificità di tale area di lavoro non dipendente.

### 2.1. *Dal tendenziale disinteresse del legislatore ....*

All'interno dell'art. 3, d.lgs. n. 81/2008, che disciplina il tipo di applicazione delle regole prevenzionistiche in base all'inquadramento professionale, mancano riferimenti specifici al lavoro autonomo occasionale.

Nel silenzio del legislatore, una parte della dottrina ha ritenuto di ricomprenderlo nelle disposizioni riguardanti il lavoro parasubordinato. Sotto la guida delle circolari del Ministero del Lavoro emanate all'indomani dell'approvazione del d.lgs. n. 276/2003 (cfr. in part. la Circ. Min. Lav. 1/2004), è parso corretto affidarsi *in primis* a quanto stabilito dall'art. 3, co. 7, d.lgs. n. 81/2008. Ai sensi di tale disposizione, si determina l'integrale applicazione della normativa prevenzionistica purché l'attività del collaboratore venga svolta nei luoghi di lavoro del committente<sup>10</sup>. Da qui, in sostanza l'estensione delle regole vi-

<sup>9</sup> A favore di regimi di tutela associati alla persona più che alla tipologia contrattuale v., già agli inizi del Duemila, le riflessioni di L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in RGL, 2001, pp. 525 ss.; ID., *Aspettando la riforma: riflessioni sulla l. n. 229 del 2003 per il riassetto in materia di sicurezza sul lavoro*, in ADL, 2004, pp. 762 ss.

<sup>10</sup> Sull'eccessiva timidezza legislativa rispetto al lavoro parasubordinato svolto fuori dai luoghi di lavoro del committente v., tra gli altri, P. PASCUCCI, *3 agosto 2007 – 3 agosto 2009. Due anni di attività legislativa per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Fano, 2011, pp. 62-63.

genti per il lavoro subordinato<sup>11</sup> a condizione che si tratti d'una collaborazione interna al luogo di lavoro nella disponibilità del committente<sup>12</sup>. Ciò sulla scorta d'una operazione giuridica che precede quanto di più ambizioso è stato introdotto a favore delle collaborazioni eteroorganizzate di cui all'art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015. In quest'ultimo ambito del lavoro autonomo l'estensione delle regole proprie dei rapporti subordinati è piena e prescinde dalla sede di esecuzione del contratto.

Configurare il lavoro autonomo occasionale nell'alveo dell'art. 2222 c.c. porta invece ad estendergli la disciplina – ancorché «disorganica e laconica»<sup>13</sup> – riferita al lavoro autonomo *tout court*<sup>14</sup> (e per equi-

<sup>11</sup> Al di là delle buone intenzioni legislative di ampliare i confini della tutela prevenzionale, il metodo della piena equiparazione è parso non del tutto condivisibile: tra le problematiche più analizzate, la trascuratezza del precetto rispetto al bisogno di tener conto dell'autonomia di cui dispone il collaboratore nell'organizzare il proprio lavoro ed alla assenza di doveri di obbedienza che sono tipici del lavoro di cui all'art. 2094 c.c. Così P. CAMPANELLA, *La riforma del sistema prevenzionistico: l'ambito applicativo della nuova disciplina (art. 3, D.Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in F. CARINCI, E. GRAGNOLI, *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010, p. 138. Più recentemente si segnala la definitiva inadeguatezza della norma, per via dell'emergere di organizzazioni del lavoro dematerializzate. A riguardo sia consentito rinviare a A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza del lavoro sul web: una regolazione unitaria è possibile?*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, Bari, 2019, spec. pp. 393 ss. Il bisogno di intervenire sulla modernizzazione del concetto di luogo di lavoro emerge da recenti comunicazioni della Commissione europea, tra cui COM (2021) 323 e COM (2021) 102, analizzati, in A. ROTA, *Capitolo V. Sicurezza*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Torino, 2022, pp. 83 ss. Per un'analisi comparata v. E. DAGNINO (a cura di), *Il quadro normativo e istituzionale: una rassegna ragionata della letteratura internazionale*, in *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale*, Modena, vol. III, 2021, pp. 190 ss. Da ultimo C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *Labour & Law Issues*, 1, 2023, pp. 21 ss.

<sup>12</sup> Come rilevato da G. NATULLO, *Nuovi lavori, doveri di protezione e obblighi di sicurezza del datore e del prestatore di lavoro*, in *RIMP*, 2, 2022, p. 81, «l'estraneità al contesto ambientale (ed ai rischi) dell'azienda ne determina l'estraneità anche dal campo di applicazione della norma».

<sup>13</sup> P. CAMPANELLA, *La riforma del sistema prevenzionistico*, cit., p. 137.

<sup>14</sup> Ciò si desume osservando l'accordo tra le parti circa le modalità del coordinamento della prestazione lavorativa. Come precisato dalla giurisprudenza, il prestatore d'opera ex art. 2222 c.c. organizza in totale autonomia la sua prestazione di lavoro,

parazione ai componenti delle imprese familiari, piccoli imprenditori e soci di società semplici). In particolare, viene in rilievo l'art. 3, co. 11, d.lgs. n. 81/2008, il quale stabilisce l'operatività delle disposizioni di cui agli artt. 21 e 26, rispettivamente dedicati agli obblighi del lavoratore autonomo che compie opere o servizi ed alle regole applicabili in ipotesi di esternalizzazione di fasi del ciclo produttivo<sup>15</sup>.

Ai sensi dell'art. 21 si delinea «un regime di tutela *sui generis*, ... orientato verso l'autotutela o comunque verso un tipo di tutela attiva»<sup>16</sup> ed il cui assetto non pare significativamente stravolto dall'approvazione del capo II del d.l. n. 48/2023 convertito in l. n. 85/2023 che reca «Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi».

Tra gli obblighi del lavoratore autonomo vanno menzionati quello di utilizzare attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale conformi alle disposizioni di cui al titolo III, nonché – questa l'aggiunta del d.l. n. 48/2023 – «idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV», che disciplina gli adempimenti in materia di sicurezza nei cantieri temporanei e mobili.

A questa porzione di prescrizioni si aggiunge l'obbligo di munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora la prestazione sia effettuata in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

In quanto «fonte bidirezionale»<sup>17</sup>, l'art. 21, d.lgs. n. 81/2008 stabi-

mentre il lavoratore parasubordinato ex art. 409 n. 3 c.p.c. stabilisce di comune accordo con il committente le modalità, i tempi, il luogo della prestazione. Al contrario il collaboratore di cui all'art. 2 d.lgs. 81 del 2015 svolge la sua prestazione nell'ambito di una etero-organizzazione imposta unilateralmente dalla controparte.

<sup>15</sup> Per P. PASCUCCI, *3 agosto 2007 – 3 agosto 2009. Due anni di attività legislativa per la salute*, cit., p. 64, le disposizioni dell'art. 26, d.lgs. n. 81/2008, sono da qualificare speciali rispetto a quella di carattere generale e individuata ai sensi dell'art. 21 del medesimo provvedimento.

<sup>16</sup> S. BERTOCCO, *Gli obblighi per i componenti dell'impresa familiare e per i lavoratori autonomi*, in F. CARINCI, E. GRAGNOLI (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2010, p. 265.

<sup>17</sup> P. PASCUCCI, *Due anni di attività legislativa per la salute*, cit., p. 65.

lisce infine che il lavoratore autonomo «con oneri a proprio carico»<sup>18</sup> abbia facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'art. 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali; altrettanto è disposto in ordine alla partecipazione a corsi di formazione specifici, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'art. 37 (salvo quanto disposto dalle norme speciali).

Maggiori incertezze solleva il rinvio all'art. 26, d.lgs. n. 81/2008, che interviene sui fenomeni di segmentazione dei processi produttivi. In questa parte della normativa prevenzionistica sono contemplati obblighi di varia natura: preliminari in capo al committente – datore di lavoro che intenda affidare lavori, servizi e forniture mediante contratti nominati o, come insegna la giurisprudenza, non contemplati dal testo legislativo ma comunque rilevanti ai fini dell'applicazione della relativa trama di adempimenti<sup>19</sup>; obblighi gravanti sugli operatori economici coinvolti (anche in forza d'un contratto d'opera) nell'affidamento del contratto commerciale, che spaziano dalla cooperazione all'attuazione delle misure di sicurezza alla reciproca informazione dei rischi specifici della propria organizzazione, tra cui la collaborazione alla redazione del documento unico della valutazione dei rischi interferenziali (di seguito DUVRI).

Malgrado l'apparente linearità del dettato normativo, emergono alcuni punti problematici che portano anzitutto a interrogarsi sull'applicazione di questa parte della normativa nei confronti del lavoro autonomo occasionale.

<sup>18</sup> In questa previsione è stato disatteso «l'invito della Commissione europea a prevedere tariffe agevolate». Così O. BONARDI, *Articolo 3. Campo di applicazione*, in C. ZOLI (a cura di), *Principi comuni. Vol. I*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro: commento al D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Bologna, 2011, p. 75.

<sup>19</sup> Cfr., fra le altre, Cass. pen., sentt. 6 dicembre 2018 n. 1777; 24 maggio 2019 n. 37776; 20 luglio 2022 n. 28444, accomunate dalla irrilevanza della qualificazione civilistica del contratto di affidamento e a favore della valorizzazione del rischio interferenziale come fondamento della tutela e di applicazione degli obblighi ex art. 26, d.lgs. n. 81/2008. Tale interpretazione è stata anticipata in dottrina da P. TULLINI, *Art. 26. Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione*, in C. ZOLI (a cura di), *Principi comuni. Vol. I*, cit., pp. 270 ss.

In primo luogo, merita riflessione l'obbligo del committente -datore di lavoro relativo alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale ed alle informazioni sul luogo di esecuzione dell'affidamento (incluse le dettagliate indicazioni sulle misure di emergenza adottate nel luogo di esecuzione dell'esternalizzazione). Soffermarsi sulle specificità del lavoro autonomo occasionale induce a interrogarsi sulle modalità attraverso cui controllare la relativa affidabilità professionale.

La domanda è tutt'altro che priva di rilievo potendo esporre il committente -datore di lavoro ad una *culpa in eligendo*<sup>20</sup>. Nessuna *quaestio* laddove, nelle more di quanto previsto dal sistema di qualificazione delle imprese, si considerassero alternative l'acquisizione del certificato di iscrizione alla Camera di commercio e l'autocertificazione relativamente al possesso dei requisiti di idoneità del lavoratore autonomo. In assenza di iscrizione alla Camera di commercio, viene da chiedersi se si possa limitare la verifica dell'affidabilità del lavoro autonomo occasionale ad una dettagliata e specifica attestazione relativamente alla specifica esperienza, competenza e conoscenza del lavoratore autonomo occasionale, eventualmente supportata dall'allegazione di percorsi formativi mirati in base alla natura del rischio connesso alla prestazione offerta.

In secondo luogo, dubbi sollevano le caratteristiche tipiche del lavoro autonomo occasionale rispetto al prototipo di modello di integrazione contrattuale che il legislatore ha considerato nel delineare la disciplina dell'art. 26, d.lgs. n. 81/2008. Tra tutte, la presenza occasionale dei lavoratori in esame richiederebbe da parte del committente uno sforzo nell'organizzare riunioni di coordinamento e cooperazione che consentano anche a questi soggetti di collaborare fattivamente a quanto necessario per garantire lo svolgimento in sicurezza dell'intera operazione commerciale ed, in ultimo, al committente di raccogliere tutte le informazioni necessarie per elaborare un DUVRI completo e coerente con la complessità e dinamicità dell'intero teatro lavorativo in cui

<sup>20</sup> V. Cass. pen., sent. 10 febbraio 2022 n. 4358, sulla responsabilità d'un committente che ha affidato il montaggio d'una grande tenda in un ambiente fieristico «ad un soggetto non professionista, privo di partita Iva e di qualsiasi organizzazione d'impresa e quindi dei titoli idonei prescritti dalla legge, facendo affidamento unicamente sulle sue doti di alpinista».

l'esternalizzazione si svolge. Visto dal lato degli altri operatori coinvolti nell'affidamento, è interesse di questi ultimi conoscere della presenza di tutti gli esecutori per evitare d'incorrere nella violazione dell'obbligo di cui all'art. 26, co. 2, che come noto colpisce tanto il committente quanto l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori (cfr. art. 55, co. 5, lett. d, d.lgs. n. 81/2008). È solo l'«apporto attivo e diretto di tutti i soggetti obbligati alla cooperazione»<sup>21</sup> che consente di individuare la presenza o meno di rischi interferenziali, dunque l'eventuale elaborazione del DUVRI<sup>22</sup> e la conseguente salvaguardia delle persone coinvolte nella fase esecutiva dell'esternalizzazione.

D'altro canto, la configurazione del lavoro autonomo occasionale ai sensi dell'art. 2222 c.c. porta a considerare quanto stabilito dal titolo IV, d.lgs. n. 81/2008. Oltre alla definizione di lavoratore autonomo - da intendere come la persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione - la speciale disciplina riguardante i cantieri temporanei e mobili contempla obblighi aggiuntivi, a partire dall'adeguamento alle indicazioni fornite dal coordinatore in fase di progettazione ed esecuzione (cfr. tra gli altri art. 94, d.lgs. n. 81/2008). Affermando «l'unitaria tutela del diritto alla salute», i giudici penali hanno statuito che l'utilizzazione dei parametri di sicurezza espressamente stabiliti per i lavoratori subordinati nell'impresa, operi anche per ogni altro tipo di lavoro, sicché il committente che affida lavori edili in economia ad un lavoratore autonomo di non verificata professionalità è titolare di una posizione di garanzia nei confronti di questo<sup>23</sup>.

All'esito di questa sommaria trattazione intorno agli statuti di riferimento delle varie forme di lavoro autonomo<sup>24</sup>, emergono alcuni elementi di criticità che finiscono inevitabilmente per indebolire il perse-

<sup>21</sup> V. PASQUARELLA, *La responsabilità nel sistema degli appalti*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori, Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, 2008, p. 302.

<sup>22</sup> V. Circ. Min. Lav. n. 24, del 2007.

<sup>23</sup> Cfr. Cass. pen., sentt. 14 maggio 2015 n. 35534; 9 luglio 2010 n. 42465; 17 gennaio 2008 n. 13917.

<sup>24</sup> In tema A. TAMPIERI, *La sicurezza dei lavoratori parasubordinati*, cit., p. 210, segnala una differenziazione solo apparente, a fronte degli obblighi comportamentali che, a carico del committente, istituiscono una posizione di garanzia e controllo.

guimento stesso degli scopi della legislazione prevenzionistica e più in generale l'attuazione del disegno costituzionale che impone, tra l'altro, di garantire il diritto al lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni* (art. 35 Cost.).

Superare tanto le incertezze che si desumono sul piano applicativo, quanto la cautela che negli anni ha caratterizzato buona parte della normativa di sicurezza del lavoro autonomo pare un passaggio oramai obbligato, in *primis* a fronte della crescente incidenza di infortuni e malattie professionali registrata in tale area<sup>25</sup>. O quanto meno sembra giunto il momento di dedicare regole specifiche in tema di lavoro autonomo occasionale, specie se il prestatore di lavoro è coinvolto nell'ambito di processi di esternalizzazione produttiva.

## 2.2. ... alle previsioni introdotte dalla l. n. 215/2021

Se le previsioni in precedenza richiamate possono ritenersi «sintomatiche di un approccio ancora superficiale ed incompiuto al tema»<sup>26</sup> nonché a tratti caotico rispetto agli schemi di lavoro autonomo contemplati a livello ordinamentale, segnali d'attenzione nei confronti del lavoro autonomo occasionale sono desumibili dalle modifiche apportate dalla l. n. 215/2021. Il riferimento è all'intervento che ha parzialmente riformulato la norma del d.lgs. n. 81/2008 che disciplina i provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La novella contenuta nell'art. 13, co. 1, lett. d), l. n. 215/2021 ed incidente sull'art. 14, d.lgs. n. 81/2008 è frutto d'una precisa scelta legislativa: impattare, a livello generale, sul sistema di prevenzione pre-

<sup>25</sup> Già all'indomani dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 v. F. CARINCI, *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in *ADL*, 2008, spec. pp. 975 ss. e in part. p. 987. Esempi possono essere tratti anche dai repertori della giurisprudenza. Fra tutti v. Cass. pen., sent. 27 marzo 2009 n. 18998, che ha analizzato le responsabilità derivanti dalla morte di un lavoratore autonomo a seguito del cedimento di un lucernario su cui stava operando.

<sup>26</sup> In questi termini v. P. CAMPANELLA, *La riforma del sistema prevenzionistico*, cit., p. 123 e pp. 137 ss., riferendosi rispettivamente al più complessivo impianto regolativo del d.lgs. 81/2008 e nello specifico alla scelta che ha interessato l'area del lavoro autonomo (e delle fattispecie assimilate).

cedentemente in vigore, mettendo in reciproco dialogo finalità plurime ancorché sovente collegate alla necessità di ridurre il preoccupante numero di infortuni sul lavoro attraverso azioni dirette a confermare il rapporto stretto tra legalità e sicurezza del lavoro<sup>27</sup>.

La disposizione in esame finisce per attrarre il contratto di lavoro autonomo occasionale *ex art. 2222 c.c.* nel campo di applicazione degli obblighi di comunicazione preventiva, pur lasciando irrisolte una serie di questioni ermeneutiche ed applicative<sup>28</sup>. Ciò spiega il ripetuto intervento del Ministero del lavoro, talvolta congiuntamente all'Ispettorato nazionale del lavoro<sup>29</sup>, con precisazioni o addirittura con una vera e propria attività creatrice espressa attraverso forme semplificate di lettura, come le FAQ.

Tra i punti su cui sono stati offerti chiarimenti, v'è quello che disegna il campo di applicazione della disposizione legislativa, donde una disciplina alquanto corposa e al contempo foriera di «vecchi nodi teorici, ancora critici, sui rapporti presi in considerazione»<sup>30</sup>. Diversi sono i soggetti esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva: i committenti che non operano come imprenditori; gli enti del Terzo settore purché non svolgano, neanche marginalmente, attività d'impresa; l'incaricato alla vendita occasionale; la Pubblica Amministrazione; l'intero ambito di prestazioni configurabili ai sensi dell'art. 2229 c.c.

Con riguardo alle condizioni che ammettono questo penetrante potere in presenza di lavoro irregolare e di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ma che ai sensi della l. n. 51/2022 potrà essere integrato da «specifiche misure» non meglio dettagliate dal dato positivo), la normativa in materia si sviluppa attraverso diversi commi e lascia – secondo taluni - l'impressione di considerare «l'uso

<sup>27</sup> V. P. TULLINI, *Sicurezza e regolarità del lavoro negli appalti*, in *ADL*, 2006, pp. 884 ss.

<sup>28</sup> In chiave critica si segnala la lettura di G. CAROSIELLI, *Alla ricerca della razionalità perduta: il nuovo provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale tra aporie legislative e interventi (correttivi?) di prassi*, in *DRI*, 1, 2022, spec. pp. 328 ss.

<sup>29</sup> Cfr. la Nota INL 11 gennaio 2022 n. 29, con le indicazioni operative e diverse FAQ con la Nota INL 27 gennaio 2022 n. 109 e con successiva Nota INL 1° marzo 2022 n. 393.

<sup>30</sup> C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, in *DLM*, 2, 2022, p. 337.

distorto di uno strumento contrattuale» alla stregua di un «pericolo per la salute e sicurezza dei lavoratori»<sup>31</sup>. Tanto si deduce esaminando i presupposti che abilitano l'esercizio del potere sospensivo, tra cui l'impiego di lavoratori autonomi occasionali «in assenza delle condizioni richieste dalla normativa, per cui in particolare non sia stata effettuata la preventiva comunicazione»<sup>32</sup>.

Se la logica a fondamento del potere sospensivo registra una variazione rispetto al suo scopo originario, poco convince allora la nota del Ministero del lavoro che ha ri-perimetrato l'obbligo di comunicazione preventiva escludendo le prestazioni intellettuali *ex art.* 2229 c.c. Avrebbe forse meritato maggiore attenzione non soltanto l'obiettivo legislativo di introdurre specifiche attività di monitoraggio nel segno del contrasto a forme spesso elusive di impiego di lavoro autonomo occasionale, quant'anche il versante dei «maggiori rischi per la salute e la sicurezza che derivano proprio dalla scarsa abitudinarietà con cui i lavoratori occasionali eseguono una certa prestazione»<sup>33</sup>.

### 2.3. *Le specificità del lavoro tramite piattaforma*

Dissolvendo l'unitarietà della disciplina incidente sull'obbligo della comunicazione preventiva per le prestazioni di lavoro autonomo occasionale *ex art.* 2222 c.c., disposizioni *ad hoc* sono state introdotte nei confronti delle attività intermedie da piattaforme digitali. Più precisamente, viene in rilievo quanto contemplato dal d.l. n. 152/2021, conv. con modificazioni in l. n. 233/2021.

Nell'ambito di previsioni volte a semplificare e rafforzare i servizi digitali, sono state fissate regole speciali in funzione della natura del gestore di tali prestazioni (al pari di quanto in precedenza accaduto nel settore del lavoro dello spettacolo).

L'obbligo della comunicazione compete alla piattaforma entro il ventesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di

<sup>31</sup> Così G. CAROSIELLI, *Alla ricerca della razionalità perduta*, cit., p. 329.

<sup>32</sup> In tema, da ultimo, P. RAUSEI, *Lavoro sommerso: fra massimizzazione e sospensione*, in *LG*, 2, 2023, p. 212.

<sup>33</sup> C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, cit., pp. 351-352.

lavoro ed in caso di stipulazione contestuale di due o più contratti di lavoro intermediato da piattaforma digitale è consentita «un'unica comunicazione contenente le generalità del committente e dei prestatori d'opera, la data di inizio e di cessazione della prestazione, la durata presunta, espressa in ore, della prestazione e l'inquadramento contrattuale».

Sulle modalità di trasmissione della comunicazione giova rinviare a quanto stabilito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (cfr. l'aggiunta del comma 2 *quinquies* in sede di conversione del d.l. n. 152/2021).

La disciplina speciale – giustificata dall'esigenza di tener conto della «immediatezza operativa con la quale questo lavoro è stato pensato si debba svolgere» e di evitare «eccessivi aggravii organizzativi, in un settore che si regge sul lavoro *just in time*»<sup>34</sup> - non soffre eccezioni, operando in tutti i casi di lavoro tramite piattaforma (ai sensi dell'art. 27, co. 2 *decies*, l. n. 233/2021, per lavoro intermediato da piattaforma digitale si presume «la prestazione d'opera, compresa quella intellettuale, il cui corrispettivo è erogato dal committente tramite una piattaforma digitale»).

A parte ciò, non sorprende il cauto giudizio della dottrina in ordine alla debole efficacia della misura messa in campo<sup>35</sup>. Analizzando il termine entro il quale procedere alla comunicazione di instaurazione del rapporto affiora il fastidioso sospetto di avere nei fatti congegnato uno strumento non perfettamente coordinato alla chiara finalità per cui è sorto.

A ben vedere, i dubbi appena espressi sulla utilità dell'intervento varato per il lavoro tramite piattaforma vanno ad alimentare l'annosa *querelle* intorno al rapporto tra lavoro autonomo occasionale e l'economia digitale<sup>36</sup>. Sollecitata dal funzionamento dei servizi di *delivery*, la dottrina s'è dapprima soffermata sulle potenzialità dell'art. 54 *bis*, d.l. n. 50/2017 come schema di riferimento per un primo interven-

<sup>34</sup> C. CORDELLA, *Spunti operativi (e non solo) sulla comunicazione di avvio del lavoro autonomo occasionale*, cit., p. 353.

<sup>35</sup> *Ibidem*.

<sup>36</sup> Su tutti v. A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, 2019.

to protettivo delle attività veicolate tramite *app* e la rete *Internet*<sup>37</sup>; con l'approvazione del d.l. n. 101/2019 conv. con modificazioni in l. n. 128/2019, l'analisi si è spostata su un modello di disciplina che ha inteso impattare su una specifica area del lavoro digitale, quello rappresentato dai *riders* coinvolti in attività di consegna di beni nell'ambito del contesto urbano; infine, più recentemente il ragionamento è stato monopolizzato dalla proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori delle piattaforme, che la Commissione europea ha presentato a dicembre 2021<sup>38</sup>.

Diversamente dall'approccio onnicomprensivo che caratterizza l'obbligo della comunicazione per le attività veicolate tramite piattaforma, la regolazione contenuta negli artt. 47 *bis* e ss., d.lgs. n. 81/2015 non riguarda l'interezza dei rapporti instaurabili da ciascuna piattaforma digitale. Tanto si desume considerando il perimetro applicativo della l. n. 128/2019 la quale, introducendo un capo V *bis* al d.lgs. n. 81/2015, testa «un approccio selettivo»<sup>39</sup> che non ha mancato di sollevare dubbi sotto il profilo della ragionevolezza, pur rappresentando un interessante terreno elettivo d'una nuova stagione della legislazione lavoristica emancipata dalla questione qualificatoria (al pari di quanto nel tempo accaduto in tema di protezione dei dati personali e con l'approvazione del d.lgs. n. 104/2022 sulle condizioni di lavoro traspa-

<sup>37</sup> P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e prestazione di lavoro nella gig economy*, in *RIDL*, 1, 2018, p. 295.

<sup>38</sup> Per un commento v., da ultimo, A. PERULLI, *Diritto dell'UE e lavoro autonomo: profili sociali*, in R. COSIO, F. CURCURUTO, V. DI CERBO, G. MAMMONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, Milano, 2023, spec. pp. 317 ss. Dubbi sulle misure in ambito di salute e sicurezza del lavoro sono stati tempestivamente espressi da P. TULLINI, *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, in *RDSS*, 4, 2021, pp. 673 ss., spec. pp. 681-682: «In modo un po' sorprendente, la proposta di direttiva europea sul lavoro tramite piattaforma non pare altrettanto generosa verso i lavoratori digitali che svolgano un'attività in modo genuinamente autonomo. A questi ultimi, infatti, non è direttamente applicabile la normativa in materia di salute e sicurezza (dir. n. 89/391/CE e le direttive correlate), che viene invece riservata solo ai *platform workers*, mentre non si esita ad estendere le garanzie individuali contro l'aggressività dei sistemi algoritmici e del monitoraggio tecnologico (cfr. art. 7, par. 2 e art. 10, par. 1, proposta di direttiva)».

<sup>39</sup> M. BIASI, *Il lavoro mediante piattaforma*, in G. S. PASSARELLI, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Milano, 2021, t. 2, p. 156.

renti e prevedibili): destinatari d'una tutela rafforzata *anche* sotto il profilo della salute e sicurezza sono i lavoratori autonomi che, nel contesto urbano e tramite piattaforme, anche digitali<sup>40</sup>, consegnano beni avvalendosi di veicoli ammessi dalla legge. Ai fini che qui rilevano, merita menzione l'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015 alla stregua del quale «il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto ..., a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81»<sup>41</sup>.

Sulla base dell'esegesi offerta in sede cautelare durante il primo *lockdown* imposto dalla pandemia da Sars Cov 2<sup>42</sup>, nel circoscritto ambito delle attività lavorative rese dai *riders* (nella accezione lata accolta dalla l. n. 128/2019) è codificato un quadro di regole che ricollega la tutela prevenzionistica alla persona in quanto tale: il fattorino digitale (tanto se assunto come subordinato quanto in forza d'un rapporto avente natura autonoma) beneficia dell'integrale applicazione del d.lgs. n. 81/2008. In sostanza, il diritto inviolabile alla salute è considerato meritevole di protezione per tutte le persone che consegnano beni per il tramite di piattaforme digitali e nel rispetto degli altri criteri oggettivi e topografici contemplati dalla norma di legge.

Questa interpretazione ha decisamente impattato sulla pluralità di letture emerse all'indomani dell'approvazione della l. n. 128/2019<sup>43</sup> e parallelamente sulla varietà di giudizi che, inevitabilmente, hanno accompagnato l'entrata in vigore del provvedimento.

I suoi sostenitori vi hanno colto una efficace risposta contro la «rischiosità che deriva dalle particolari modalità organizzative e dalle

<sup>40</sup> Ai sensi dell'art. 47 *bis*, co. 2, d.lgs. n. 81/2015, si definiscono tali «i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione».

<sup>41</sup> Sulla non chiarezza della locuzione «a propria cura e spese» si è espressa P. SARACINI, *Intervento*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Roma, 2020, p. 170.

<sup>42</sup> Trib. Firenze, del 1° aprile 2020; Trib. Bologna, del 14 aprile 2020.

<sup>43</sup> Per una interpretazione restrittiva v. P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2019 pp. 48 ss.; per un'interpretazione più coerente con la *ratio legis* v. A. ROTA, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *Labour law Issues*, 1, 2020, pp. 76 ss.

condizioni di lavoro stabilite dalle piattaforme»<sup>44</sup>, progressivamente messa in luce dalle indagini promosse dall'Agencia europea per la salute e sicurezza del lavoro<sup>45</sup>. Al contempo hanno esaltato la capacità del precetto di non alimentare fughe dalla tutela forte mediante la stipula di accordi che preservano l'autonomia organizzativa del lavoratore solo al livello formale.

Meno convinto è apparso chi ha rimproverato al legislatore di aver perso una nuova occasione per fornire strumenti tarati sulle specificità del lavoro veicolato dalle infrastrutture tecnologiche. In continuità ad una critica mossa sin dall'approvazione del d.lgs. n. 81/2008, la dottrina ha espresso disaccordo rispetto ad una tecnica legislativa che *sic et simpliciter* parifica situazioni che invece presentano elementi differenziali<sup>46</sup> e di cui occorrerebbe piuttosto considerare i maggiori rischi di infortuni e malattie professionali cui vanno incontro «soggetti meno informati e meno “educati” alla prevenzione». Altrettanta attenzione avrebbero richiesto i «rischi supplementari cui sono sottoposti in ragione della breve durata del rapporto di lavoro e/o alle particolari modalità giuridiche di inserimento nei luoghi di lavoro»<sup>47</sup>. In sostanza, anche nel contesto del lavoro tramite piattaforma una parte degli studiosi delle tematiche di sicurezza del lavoro avrebbe preferito una disciplina *ad hoc* e, dunque, «norme specifiche e, se del caso, aggiuntive o rafforzate»<sup>48</sup>.

<sup>44</sup> Così P. TULLINI, *Prevenzione e tutela della sicurezza*, cit., p. 672.

<sup>45</sup> Cfr., fra i più recenti: EU-OSHA, *Workforce diversity and digital labour platforms: implications for occupational safety and health*, 2023; ID., *Preventing and managing health and safety risks in digital platform work: examples of initiatives, practices and tools*, 2023; ID., *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*, 2022; ID., *Digital platform work and occupational safety and health: a review*, European Risk Observatory, Luxembourg, 2021.

<sup>46</sup> P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro*, cit.

<sup>47</sup> Questa già la critica di M. TIRABOSCHI, *I componenti dell'impresa familiare*, cit., pp. 138-139.

<sup>48</sup> M. TIRABOSCHI, *I componenti dell'impresa familiare*, cit.

### 3. Oltre la trappola qualificatoria, quali strade da esplorare?

È a questo punto evidente la complessità del rapporto tra lavoro autonomo occasionale e tutela della salute e sicurezza.

L'assenza di un approccio regolativo unitario finisce per rendere particolarmente laboriosa la ricerca di un filo comune agli interventi che nel tempo hanno segnato, direttamente o indirettamente, questo ambito del lavoro autonomo.

A quindici anni dall'approvazione del d.lgs. n. 81/2008, il dettato normativo si presenta in prevalenza anacronistico al cospetto delle tante evidenze di un mercato del lavoro nel quale la linea di demarcazione tra subordinazione e autonomia non è più così agevole da tracciare<sup>49</sup>.

Al di fuori del lavoro tramite piattaforma digitale, preoccupa soprattutto la fragilità dello statuto di tutela che accompagna il rilevante numero di prestatori di lavoro in ambienti tra i più rischiosi, come quello edile.

Bisognerà con ogni probabilità interrogarsi sull'utilità di stabilire accorgimenti come quelli già predisposti per le prestazioni occasionali *ex art. 54*, d.l. n. 50/2017. La proposta non è quella di replicare l'assetto di regole di prevenzione fissate dal d.lgs. n. 81/2008. A seguito delle modifiche apportate dall'art. 20, d.lgs. n. 151/2015 all'art. 3, co. 8, d.lgs. n. 81/2008, le prestazioni di tipo accessorio – questo è il lessico ancora utilizzato dalla legislazione anti-infortunistica – sono sottoposte ad un regime variabile in funzione del destinatario della prestazione: anticipando lo schema successivamente codificato nel d.l. n. 50/2017 (ove si prevede una differente disciplina a seconda del soggetto utilizzatore), le disposizioni del d.lgs. n. 81/2008 «e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista»; negli altri casi, si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21. L'ambito di

<sup>49</sup> Cfr., su tutti, COM (2017) 12 *final* recante la Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni, in tema di Lavoro più sicuro e più sano per tutti, nonché dedicata all'aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, spec. p. 16.

operatività di quest'ultima previsione è tuttavia ridimensionato da una disposizione finale discutibile e peggiorativa del tipo di salvaguardie associate al lavoro autonomo: «sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili»<sup>50</sup>.

Piuttosto, pare utile ragionare sulla possibilità di replicare le previsioni legislative che hanno vietato il ricorso alle prestazioni occasionali nel contesto degli appalti di opere e servizi e da parte di imprenditori edili. Sulla scorta di motivazioni non differenti da quelle che hanno segnato l'evoluzione del lavoro pagato sotto forma di *voucher*, potrebbe essere elaborato un elenco di ambiti nei quali interdire l'impiego di lavoratori occasionali *tout court*? Ai sensi dell'art. 54 *bis*, d.l. n. 50/2017, la presenza di rischi interferenziali derivanti dall'esecuzione di opere e servizi porta il legislatore a escludere *in nuce* conseguenze lesive per i lavoratori occasionali esposti a rischi (ulteriori rispetto a quelli specifici di ogni singola impresa e) generati dal contatto rischioso tra orga-

<sup>50</sup> Cfr. P. TULLINI, *Le prestazioni occasionali di lavoro*, in AA. VV., *I contratti di lavoro. Subordinati e autonomi*, cit., p. 266. In particolare lascia perplessi che la differenziazione degli statuti protettivi operi sulla base di una stima del rischio tutt'altro che condivisibile specie in ambiti che solo erroneamente possono associarsi a pericoli trascurabili: soffermandosi sulle categorie di soggetti su cui insiste l'area di esonero dell'intera normativa di prevenzione, poco convince ad es. la presunta innocuità del lavoro domestico ancorché straordinario e, ancor più, l'assenza di qualsiasi rilievo alla potenzialità lesiva di lavori volti all'assistenza domiciliare, qualunque essa sia. Indagini dell'OIL durante il periodo pandemico non lasciano dubbio sull'importanza di correggere il *vulnus* a danno di persone particolarmente vulnerabili e per i quali la risposta del legislatore, tanto europeo quanto nazionale, confligge con i più ambiziosi indirizzi di universalizzazione delle tutele. Per un superamento del vuoto di tutela, anche alla luce «del crescente ricorso al lavoro domestico che nel tempo ha assunto caratteri tutt'altro che straordinari, occasionali o accessori» v. C. CARCHIO, *La tutela del lavoratore occasionale (compenso- orario – sicurezza)*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale. Aggiornamento al decreto – legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, Modena, 2018, p. 592.

nizzazioni del lavoro facenti riferimento agli operatori economici coinvolti<sup>51</sup>.

Allo stato, nessun divieto connota il lavoro autonomo occasionale, a suo modo particolarmente adattabile alle esigenze di contenimento del costo di lavoro, specie nel caso di affidamento di lavori, servizi e forniture da parte di stazioni pubbliche appaltanti. A riguardo giova richiamare la più recente giurisprudenza amministrativa, in particolare la decisione del Tar Lazio, sez. III, 18 luglio 2022, n. 10123 che ha valutato la legittimità dell'impiego massivo di lavoratori autonomi nell'aggiudicazione d'un appalto di servizi. In sede di verifica dell'offerta anomala, l'imprenditore partecipante alla gara ha argomentato «di realizzare il servizio avvalendosi di quattromila "intervistatori" inquadrati come lavoratori autonomi occasionali, dunque di soggetti che consentono di escludere dal computo dell'offerta i contributi previdenziali dovuti per tali prestazioni»: tra i passaggi più significativi della pronuncia, «l'appalto in questione postula un fisiologico e necessario inserimento ed integrazione delle risorse umane nell'organizzazione d'impresa, caratteri del tutto estranei alla prestazione autonoma occasionale disciplinata dall'art. 2222 cod. civ.».

Parallelamente, considerazioni maggiori reclama il requisito dell'occasionalità della prestazione lavorativa.

Ove si facesse strada l'idea di diversificare le tutele sulla scorta delle specificità dell'attività svolta e non già dell'inquadramento professionale, dunque in base ad una più corretta attuazione dei principi costituzionali, occorrerà non trascurare almeno due questioni: il governo dei rischi psico-sociali a fronte della precarietà del lavoro e di tutta una serie di indicatori che non faticano a desumersi dalle modalità con cui si esegue una prestazione di lavoro autonomo occasionale; l'importanza della informazione e della formazione, quali presidi indispensabili assieme alla valutazione dei rischi per la promozione della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro. Entrambi questi aspetti risultano cruciali anche rispetto al *favor* che il legislatore accorda all'utilizzo di lavoro autonomo occasionale durante la quiescenza ed in generale rispetto al diffuso equivoco che sottende all'equazione non

<sup>51</sup> A favore di tale scelta legislativa, v. S. BELLOMO, *Il lavoro occasionale tra mercato*, cit., p. 166.

abitudine della prestazione autonoma di lavoro uguale ridotta, dunque trascurabile, rischiosità<sup>52</sup>.

Collocare le prestazioni di lavoro autonomo occasionale nell'area del lavoro discontinuo esige di analizzare i rischi che tale condizione può generare nei confronti della promozione del completo stato di benessere fisico, psichico e sociale a cui l'attuale nozione giuridica di salute si riconduce. Il ragionamento giuridico è da sviluppare all'interno di una più ampia riflessione dottrinale, da tempo alimentata dalla Commissione dell'Ue e da diversi rapporti della Agenzia europea per la salute e sicurezza, intorno alle «condizioni che impediscono il pieno godimento dei diritti e della cittadinanza»<sup>53</sup> e dunque il decollo di strategie prevenzionistiche attente ai rischi nuovi ed emergenti. All'interno di questa accezione sono fatte rientrare una pluralità di situazioni che, se non adeguatamente valutate, potranno minacciare la sfera psicofisica del lavoratore e la sua esplicitazione al di fuori dei circuiti occupazionali. La vulnerabilità è insita nella precarietà del rapporto ma può generare anche un *vulnus* relativamente allo sviluppo della personalità intesa nella sua interezza.

Non v'è dubbio che un incremento dello *standard* di sicurezza tramite la fonte eteronoma finirebbe per segnare una certa continuità rispetto alla scelta legislativa intrapresa a favore delle collaborazioni etero-organizzate ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015 (dove, come noto, l'equiparazione al lavoro subordinato è integrale e non soffre eccezioni) e dei rapporti regolati dal capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015. Né potrebbe ritenersi in controtendenza analizzando, da un lato, il più ampio contesto normativo, in specie la tendenza espansiva che da alcuni anni forza, ampliandolo, il perimetro del diritto dei rapporti di lavoro e, dall'altro, la drammaticità degli eventi registrati sul finire dell'estate. Il preoccupante numero di vittime sul lavoro, in un giorno di settembre sono 8 i lavoratori deceduti a causa del lavoro, chiarisce le ragioni

<sup>52</sup> Qui entrerebbe in gioco anche il fattore età, quale requisito da analizzare partendo dal maggiore affaticamento fisico e cognitivo connesso all'invecchiamento della persona che rende la prestazione di lavoro.

<sup>53</sup> Così M. VITALETTI, *Lavoro e tempi dello spettacolo: uno studio sullo statuto giuridico dell'artista*, Roma, 2022, p. 157, richiamando gli esiti d'una ricerca europea illustrata da E. VILLA, *Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive*, in *QG*, 2021, pp. 1 - 13.

d'una azione straordinaria invocata dai sindacati ed al contempo la distanza dell'Italia dall'obiettivo «zero morti sul lavoro» individuato dall'attuale strategia europea in ambito prevenzionistico<sup>54</sup>.

Agire nell'ottica d'un potenziamento delle regole vigenti potrebbe mitigare il giudizio critico attorno alle disposizioni del d.lgs. n. 81/2008 che, a vario modo, indeboliscono il livello di salvaguardia di chi si espone al rischio professionale, scommettendo su un elemento fatalistico legato alla brevità della presenza nel luogo del committente che appare criticabile per il tipo di beni in gioco<sup>55</sup>. Il riferimento è soprattutto alla disciplina riguardante gli obblighi in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture di cui all'art. 26, d.lgs. n. 81/2008, ove un alleggerimento delle prescrizioni si appalesa ai fini della non obbligatoria redazione del DUVRI in caso di appalto (o un affine contratto di affidamento) la cui durata sia inferiore a 5 uomini/giorno (art. 26, co. 3, d.lgs. n. 81/2008)<sup>56</sup>.

Per questo e per tutte le predette ragioni, il tema della tutela dei lavoratori autonomi occasionali va oggi riproposto, riconoscendo reale attenzione alla lungimirante Raccomandazione del Consiglio UE del 18 febbraio 2003 ed alla previsione di norme di salvaguardia realmente volte alla piena promozione della sicurezza e del benessere, a partire dal luogo di lavoro.

<sup>54</sup> COM (2021) 323 final, *Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027. Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione*.

<sup>55</sup> P. TULLINI, *Art. 26, Le prestazioni occasionali di lavoro*, cit., pp. 294 e 296.

<sup>56</sup> In tema O. BONARDI, *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, p. 883: si tratta d'un requisito da non valutare volta per volta, «cioè in relazione al singolo lavoro da eseguirsi, ma nell'arco di un anno dal loro inizio», in ciò ricomprendendo «il prolungamento dei lavori inizialmente preventivati».