

# COLLABORAZIONE COORDINATA E OBBLIGO DI SICUREZZA DEL COMMITTENTE

**Fabrizio Ferraro \***

**Abstract [It]:** Il saggio analizza le criticità della disciplina della salute e sicurezza applicabile ai collaboratori coordinati e continuativi (art. 409 n. 3, c.p.c.). L'Autore, dapprima, propone una lettura estensiva dell'art. 2087 c.c. Poi, esamina, anche alla luce della ampia nozione di lavoratore dell'art. 2 comma 1 lett a, le norme del d.lgs. 81 del 2008 applicabili ai collaboratori coordinati, rilevando profili di incostituzionalità della disciplina. L'A. propone altresì una riflessione sul fondamento del potere organizzativo del committente e sulla funzionalizzazione delle reazioni di tipo sanzionatorio in materia di sicurezza. Infine, sono oggetto di esame la disciplina dei *riders* che lavorano tramite piattaforma digitale e quella, ancora più recente, applicabile ai lavoratori sportivi.

**Abstract [En]:** *The essay analyses the critical issues of the health and safety regulatory framework applicable to "coordinated and continuous self-employed workers" (Article 409 n. 3 of the Code of Civil Procedure). Firstly, the author promotes an extensive interpretation of Article 2087 of the Civil Code. Then, he examines the rules of Legislative Decree 81 of 2008 applicable to "coordinated self-employed workers" in the light of the narrow notion of worker pursuant to Art. 2 paragraph 1 letter a, pointing out constitutional issues. The author also comments upon the basis of the organisational and "disciplinary" power of the employer in matters of safety. Finally, he examines the legal framework of work via platforms in the delivery sector and the recent legal discipline regarding the labour contracts of sportsmen and sportswomen.*

**SOMMARIO:** 1. Collaborazione coordinata, sicurezza e organizzazione. – 2. Obbligazione di sicurezza *ex art.* 2087 c.c. e lavoro coordinato. – 3. *Segue.* La collaborazione coordinata come fattispecie di confine del lavoro (autonomo) nell'organizzazione. – 4. La disciplina specialistica. Il problema della disparità di trattamento tra collaboratori "interni" ed "esterni". – 5. *Segue.* La possibile incostituzionalità della disciplina. – 6. Il difficile adattamento della disciplina specialistica ai collaboratori interni. 7. La questione del "potere" del committente in materia di sicurezza. – 8. *Segue.* Le reazioni agli inadempimenti. – 9. Organizzazioni di collaboratori coordinati e sicurezza. I *riders*. – 10. *Segue.* Gli sportivi.

## **1. Collaborazione coordinata, sicurezza e organizzazione.**

La disciplina della salute e della sicurezza dei collaboratori coordinati e continuativi ha molte anime<sup>1</sup>. L'analisi normativa, dall'angolazione particolare dell'insieme non categoriale

---

<sup>1</sup> \* *Ricercatore di Diritto del lavoro nell'Università Sapienza di Roma.*

Il tema non è nuovo ma più di rado è stato indagato prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 81 del 2008. Cfr. T. Vettor, Lavoro autonomo e ambiente di lavoro, in *Dir. rel. ind.*, 1999, n. 2, pp. 262 ss.; V. Pasquarella, L'art. 2087 cod. civ. e i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa: un connubio impossibile o difficile?, in

del lavoro autonomo, consente di smascherare le fragilità di un sistema di tutele in via di principio universalistico, perché riguarda tutti i rischi e (quasi) tutti i lavoratori (art. 2, comma 1, lett. a e b, d.lgs. 81/2008), ma è invero basato su una distribuzione di protezioni a favore di diverse e specifiche fattispecie contrattuali (v. oltre). L'attitudine universalistica della disciplina, intimamente condizionata dall'obiettivo di tutela del bene primario della salute della persona (art. 32 Cost.), e l'idea, che sta lentamente penetrando nelle decisioni della giurisprudenza, di estendere l'ambito applicativo dell'art. 2087 c.c. non determinano il superamento dei molti limiti operativi di una legislazione specialistica che, quando seleziona tra i destinatari della generalità delle protezioni i collaboratori coordinati e continuativi che operano nei luoghi del committente (art. 3 comma 7, d.lgs. 81 del 2008), non sembra fare i conti, a valle di questa previsione, con le profonde distonie, di ordine sistematico e applicativo, che una simile scelta implica.

Se questa è la prospettiva dell'indagine, non si può evitare di chiarire, in premessa, cosa si intenda per collaborazione coordinata, nella consapevolezza che una certa interpretazione dell'art. 409 n. 3 c.p.c. possa influenzare l'applicazione delle disposizioni e fondare meglio la critica a un sistema di tutela per alcuni versi irragionevole.

L'idea secondo la quale l'art. 409 n. 3 c.p.c. rappresenta un ideale punto normativo di contatto tra lavoro autonomo e organizzazione è in qualche misura esemplificata da quelle singole norme o anche intere discipline nelle quali di tale compenetrazione tra persona e organizzazione si dà ampiamente conto, con soluzioni regolative che presuppongono un coinvolgimento della persona per alcuni versi simile a quello che caratterizza il lavoro subordinato. Ciò, in quanto l'obbligazione di collaborare, prestando lavoro autonomo personalmente, continuativamente e coordinatamente, realizza un inserimento funzionale della persona nel progetto produttivo radicalmente diverso dal mero inserimento statico del singolo *opus* o della sequenza di *opera* (come accade, tipicamente, nel contratto d'opera *ex art. 2222 c.c.*, caratterizzato da un adempimento istantaneo)<sup>2</sup>.

Di riflesso, questo modo di concepire la collaborazione coordinata emancipa la fattispecie dall'idea di un contenitore amorfo in funzione solo processuale e mette nuovamente al centro la persona che lavora nell'organizzazione. Ciò corrobora l'impostazione, già diffusamente – ma ancora non organicamente – seguita dal legislatore, che vede nel rapporto dell'art. 409 n. 3 c.p.c. un cruciale centro di attrazione di discipline sostanziali e tutele riferibile a quella debolezza contrattuale che dipende non dalle condizioni economiche ma da un particolare

---

Riv. giur. lav., 2002 pp. 489 ss.; M. Lai, Sicurezza del lavoro e rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, in Riv. giur. lav., 2003, pp. 307 ss.

<sup>2</sup> La personalità nella norma processuale è, potenzialmente, prevalente e non solo esclusiva; ma la prestazione di attività resta riferibile al soggetto che lavora, in quanto è dal coinvolgimento della persona nell'organizzazione che si deduce una infungibile personale. La continuità indica non solo che il rapporto è di durata, ma che la prestazione soddisfa, mentre si esegue, interessi durevoli. Il coordinamento, inteso quale facoltà e onere del committente concepibile se la prestazione sia durevole, contribuisce, entro i limiti oggi esplicitati dall'art. 409 n. 3 c.p.c., all'organizzazione del lavoro, poiché consente l'adattamento in senso specificativo delle modalità estrinseche già concordate. La collaborazione, elemento spesso trascurato ma presente nella nozione dell'art. 409 n. 3 c.p.c., sintetizza la condizione di dedizione funzionale all'organizzazione che rispecchia il modo in cui le clausole generali integrano l'obbligo di prestazione, delineando obblighi di fedeltà e non concorrenza disegnati dalla buona fede (App. Roma 9 luglio 2021, n. 2812; Cass. 21 marzo 2013, n. 7141) e una diligenza orientata non solo dalla natura della prestazione, ma anche dagli interessi dell'organizzazione del committente. Sia consentito un generico rinvio, per tutti questi aspetti, a F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli, Torino, 2023, pp. 75 ss. e 479 ss.

atteggiarsi del rapporto, funzionale a dare forma, in concorso con la subordinazione e diversamente da essa, all'organizzazione di persone. Particolarmente significativa, a tal proposito, è la materia della sicurezza sul lavoro, immancabile "strato" della tutela di ogni forma di attività personale nell'organizzazione altrui (e propria), che nell'art. 32 Cost. trova la propria ragione fondativa<sup>3</sup> e negli artt. 3, 4, 35, 36 e 41 Cost. la propria piena garanzia.

L'indagine intorno alla tutela della salute e della sicurezza dei collaboratori coordinati e continuativi si snoda attraverso due, principali, passaggi argomentativi, che corrispondono a due differenti aree della tutela e tecniche protettive. Da una parte, e in premessa, occorre domandarsi ancora se la norma di chiusura dell'art. 2087 c.c. sia "estensibile" a favore dei lavoratori non subordinati o di alcuni di essi (e secondo quale criterio). D'altra parte, occorre verificare quali siano le "distonie" sopra rilevate, allorché, una volta spiegata la *ratio* della indicazione del legislatore circa l'applicabilità generalizzata della disciplina del d.lgs. 81 del 2008 ai collaboratori "interni", si voglia tentare di comprendere due aspetti critici. Dapprima, occorre verificare se l'esclusione dei collaboratori esterni sia giustificabile sotto la luce delle norme costituzionali richiamate; poi, si deve tentare di capire come i tasselli della legislazione specialistica possano adattarsi a un modello di lavoro che è sì *nell'organizzazione* del committente, ma presenta un particolare equilibrio paritario tra attività esecutiva e inserimento organizzativo proiettato oggi nella, ancora ambigua, definizione dell'art. 409 n. 3 c.p.c. (cfr. art. 15, comma 1, lett. a, l. 81 del 2017).

Il perno della riflessione continua a essere costituito dal concetto di "organizzazione"<sup>4</sup>. Una volta riscontrata la sussistenza dell'interesse organizzativo nel cuore della fattispecie dell'art. 409 n. 3 c.p.c. (v. *supra*) e una volta concepita l'organizzazione stessa come "processo organizzativo" sganciato dalla materialità del contesto produttivo, si evidenzia la difficoltà di giustificare sul piano della corretta distribuzione delle tutele relative a un diritto costituzionale "a distribuzione indifferenziata", la marchiana distanza tra collaboratori esterni ed interni; ne segue anche la possibilità di fondare su basi più sicure il discorso sul campo di applicazione dell'art. 2087 c.c., norma nel cui ambito si evidenzia un collegamento strutturale tra persona e organizzazione che non può ignorare la posizione di collaboratori coordinati (interni o esterni che siano).

La riflessione proposta, come si capirà meglio dal seguito della trattazione, può contribuire a spiegare, almeno in parte, le storiche difficoltà della materia in questione di predisporre una tutela effettiva a fronte di prestazioni di lavoro, sia pure subordinato, eseguite all'esterno dei locali nella disponibilità del principale obbligato, ovvero sia del datore di lavoro *ex art. 2, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 81/2008*. Si tratta di situazioni nelle quali pure può essere ragionevole valorizzare, entro determinati limiti, la capacità delle persone di tutelare sé stesse<sup>5</sup>.

3 Si legga, sul sistema della sicurezza del lavoro, P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras, Fano, 2017; si legga anche P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, in P. SCHLESINGER (fondato da), D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2008; e L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1986.

4 Cfr. C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso*, cit., pp. 33 ss.; e cfr. C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2015.

5 Cfr. art. 20, comma 2, lett. a, d.lgs. n. 81/2008; art. 22, comma 2, l. n. 81/2017; e in tema C. LAZZARI, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità*, in *Dir. sic. lav.*, 2022, n. 1, pp. 1 ss.; e M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *Dir. sic. lav.*, 2022, n. 1, pp. 150 ss. in particolare; cfr. anche M. D'ONGHIA, *Remotizzazione del lavoro, relazioni sindacali e tutela*

## 2. Obbligazione di sicurezza ex art. 2087 c.c. e lavoro coordinato.

La relazione tra art. 2087 c.c. e lavoro autonomo è stata definita, eloquentemente, come una relazione «complicata»<sup>6</sup>. L'art. 2087 c.c. nasceva, nella mente dei redattori del codice, quale obbligo collegato alla posizione contrattuale del datore di lavoro subordinato<sup>7</sup>.

Tale convincimento si è perpetuato senza adeguarsi al profondo mutamento dei contesti produttivi e nonostante la nozione di lavoratore in campo prevenzionistico, già prima del d.lgs. n. 81/2008, fosse ampia (art. 2, d.lgs. 626 del 1994) e sia stata, poi, progressivamente dilatata proprio allo scopo di estendere l'ambito della tutela in materia di sicurezza<sup>8</sup>. Questa tradizionale convinzione è argomentata sulla base di un presupposto ricostruttivo che è anche un giudizio "qualificatorio", nel senso che ogni inserimento organizzativo finisca per rivelare la subordinazione.

Altra parte della dottrina, percependo l'inadeguatezza, rispetto al contenuto universale dei beni giuridici tutelati, della esclusione dal campo di applicazione della norma del Codice dell'area del lavoro autonomo nell'organizzazione, aveva elaborato numerose argomentazioni dirette a estendere, a favore dei lavoratori autonomi o di alcuni di essi, l'applicazione dell'art. 2087 c.c.<sup>9</sup>. Tale diversa convinzione si fonda tanto su dati letterali, quanto su dati sistematici. Ha rilievo la collocazione della norma nel Titolo V del Codice

---

*della salute dei lavoratori*, in L. ZOPPOLI (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, in *Quad. Dir. Lav. Mer.*, 2021, n. 11, p. 252.

6 A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza sul lavoro, prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Aras, Fano, 2021, pp. 61 ss. Cfr. già M. LAI, *Sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 307 ss., la cui disamina è particolarmente utile per comprendere lo stato diruto della legislazione in materia di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore coordinato prima del d.lgs. n. 81/2008; cfr. in tema anche M. BIAGI-M. TIRABOSCHI, *Lavoro atipico: profili qualificatori e intensità dell'obbligo di sicurezza*, in *Dir. rel. ind.*, 1999, pp. 59 ss.

7 Questa opinione tradizionale è ancora sostenuta da una parte della dottrina. Cfr. R. ROMEI, *Il campo di applicazione del d.lgs. 626 del 1994 e i soggetti (artt. 1, 2, 3)*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 75; A. LASSANDARI, *Il ruolo centrale dell'art. 2087 c.c.*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro: tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Zanichelli, Roma, 2007, pp. 64-65; E. GRAGNOLI, *La tutela della persona e delle condizioni di lavoro del prestatore di opere (art. 2087 c.c.)*, in F. CARINCI-E. GRAGNOLI (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2010, p. 30. La giurisprudenza è storicamente restia a riconoscere un ampliamento del campo di applicazione della norma: cfr. Trib. Milano 21 marzo 2009, n. 3885, in *Guida dir.*, 2009, p. 61; Cass. 21 marzo 2013, n. 7128, in *Giust. civ. mass.*, 2013.

8 Ad esempio, prescindendo dalla retribuzione (cfr. già C. SMURAGLIA, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè, Milano, 1962, pp. 35-36) o svalutando il requisito della soggezione ad indicazioni e direttive (cfr. Cass. pen. 8 aprile 2008, n. 25268). Sul punto, cfr. M. LEPORE-G. PROIA, voce *Sicurezza e salute dei lavoratori*, in *Enc. giur.*, XXVIII, 1996, pp. 1 ss.

9 Alcune aperture già in C. SMURAGLIA, *op. cit.*, pp. 34-35 e L. RIVA SANSEVERINO, *Il Lavoro nell'impresa*, in *Trattato di diritto civile italiano*, XI, 1, Utet, Torino, 1973, p. 525. Più recentemente cfr. G. NATULLO, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet, Torino, 1995, pp. 7 ss.; F. SANTONI, *La tutela della salute nel lavoro atipico*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 225; P. ICHINO, *Il contratto di lavoro. Sospensione del lavoro. Sciopero. Riservatezza e segreto. Potere disciplinare. Cessazione del rapporto. Conservazione e gestione dei diritti*, Giuffrè, Milano, 2003, p. 39; A. LASSANDARI, *op. cit.*, pp. 66-65; P. ALBI, *Adempimento*, cit., pp. 208-211; P. PASCUCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007: prime osservazioni sul Titolo 1. del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Quad. olymp.*, n. 1, 2008, p. 52; P. CAMPANELLA, *La riforma del sistema prevenzionistico: l'ambito applicativo della nuova disciplina (art. 3, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81)*, in F. CARINCI-E. GRAGNOLI (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2010, pp. 122-123. Cass. pen. 26 marzo 2004, n. 14875, in *Mass. giur. lav.*, 2005, p. 6.

civile, all'interno del Capo I, tra le norme dedicate, più in generale, all'impresa come organizzazione e prima di quelle dedicate al lavoro subordinato. Ciò collega in un nesso strettissimo obbligo di sicurezza e attività produttiva, in coerenza con il principio dell'art. 41, comma 2, Cost. ai sensi del quale l'impresa non può svolgersi in contrasto con la salute, la sicurezza e la dignità umana. Ma consente anche di argomentare sulla natura ricognitiva del primo comma dell'art. 2086 c.c., che non prescrive la corrispondenza tra gerarchia, organizzazione e lavoro subordinato, ben potendosi immaginare prestazioni di lavoro coordinato costitutive di una organizzazione di lavoro e, al contempo, lavoratori coordinati preposti al coordinamento di altri lavoratori o capaci di rivestire "posizioni organizzative" in materia di sicurezza<sup>10</sup>.

Sul piano della lettera della legge, l'art. 2087 c.c. presenta una formulazione generica e compatibile con una lettura non limitata alla subordinazione. Si pensi alla rubrica, dedicata alla "tutela delle condizioni di lavoro". Si ragioni sul riferimento a «prestatori di lavoro» o alla dizione, altrettanto ampia, di «esercizio dell'impresa».

La genericità di queste espressioni è funzionale a garantire l'ancoraggio sostanziale della tutela a un rapporto di collaborazione caratterizzato da un inserimento nell'organizzazione<sup>11</sup> e non a uno o all'altro contratto<sup>12</sup>. Ciò nulla toglie all'idea di una obbligazione che si innesta nel contratto di lavoro, innanzitutto quello subordinato<sup>13</sup>; questa tecnica di analisi della norma conduce semmai a domandarsi quali *altri lavoratori* potrebbero di tale etero-integrazione giovare. Si potrebbe poi richiamare l'osservazione della attenta dottrina che, anche a prescindere dalla lettera della legge o dalla collocazione sistematica della disposizione nel disegno del Libro V, fonda la lettura estensiva sulla intensità e sull'ampiezza del «valore costituzionale che essa mira a presidiare»<sup>14</sup>. Osservazione questa che sposa la rivalutazione dell'art. 35 Cost., in combinato con gli art. 3 e 32 Cost., come un motore di continua rivitalizzazione del sistema di protezione<sup>15</sup>, anche al fine di individuare un nucleo sempre più ampio di tutele trans-tipiche.

L'ampiezza dello spazio di protezione, con il superamento del fulcro della subordinazione, è comunque comprovata anche dall'art. 3, lett. a, della Dir. n. 89/391 CEE, dove la tutela generalizzata è rivolta a qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro e, quindi, anche al lavoro coordinato<sup>16</sup>. È poi esercizio di coerenza sistematica l'osservazione in ordine alla profonda illogicità di un sistema la cui norma di chiusura non contempli creditori di sicurezza già destinatari della generalità delle misure tipiche, come i collaboratori coordinati e continuativi "interni" (v. *infra*)<sup>17</sup>. Ciò, anche alla luce della compenetrazione, piuttosto

10 Cfr. V. FERRANTE, *Direzione e gerarchia nell'impresa. Art. 2086*, in P. SCHLESINGER (fondato da), D. BUSNELLI (diretto da), *Il codice civile. Commentario*, Giuffrè, 2012, pp. 3 ss., ivi p. 38.

11 U. PROSPERETTI, *Il lavoro subordinato*, in *Trattato di Diritto Civile*, VI, 3, Vallardi, Roma, 1971, p. 149.

12 Cfr. C. LEGA, *La capacità lavorativa e la sua tutela giuridica*, Giuffrè, Milano, 1950, p. 219.

13 E. GRAGNOLI, *op. cit.*, p. 29.

14 P. PASCUCCI, *Il campo di applicazione soggettivo, delle nuove regole sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Dir. Lav. Mer.*, 2008, n. 2, p. 317.

15 G. SANTORO-PASSARELLI, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 2, par. 7.

16 Cfr. P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007*, cit., pp. 35-36. In realtà il diritto comunitario ha dedicato larga attenzione alla tutela della sicurezza nel lavoro autonomo, si veda in proposito la raccomandazione n. 134 del 2003, la dir. 92/57/CEE in materia di cantieri temporanei o mobili o la dir. 2002/15/CEE in tema di orario di lavoro degli autotrasportatori.

esplicita, tra l'anima prevenzionistica dell'art. 2087 c.c. e la nozione di prevenzione nell'art. 2, comma 1, lett. n, d.lgs. 81 del 2008.

Il dato testuale, riletto al lume degli artt. 32 e 35 Cost., sembra allora strutturare obblighi di protezione e cura che, se è vero che prescindono dal riferimento alla tipologia delle relazioni negoziali<sup>18</sup>, è parimenti vero che ancora presuppongono un inserimento organizzativo che non riguarda solamente la subordinazione, ma pure il lavoro coordinato dell'art. 409 n. 3 c.p.c.<sup>19</sup>. La norma di chiusura dell'art. 2087 c.c. è, del resto, sufficientemente elastica da accogliere diversi modelli contrattuali e adattare l'intensità della protezione al grado della cooperazione esigibile che, nel caso del lavoro caratterizzato da autonomia esecutiva (anche se coordinato), sarà normalmente maggiore.

### **3. Segue. La collaborazione coordinata come fattispecie di confine del lavoro (autonomo) nell'organizzazione.**

Si dovrebbe, in coerenza con l'assunto proposto, chiedersi se sia lecito porre un altro confine, quello dell'art. 409 n. 3 c.p.c., all'applicazione dell'art. 2087 c.c., in quanto fattispecie-limite del lavoro (subordinato o autonomo) "per altri"<sup>20</sup> o, meglio, nell'organizzazione altrui. Del resto, quando la giurisprudenza si è chiesta se potesse estendersi il campo di applicazione di quella disposizione generale oltre la subordinazione, ha principalmente indagato il problema dalla prospettiva della collaborazione coordinata<sup>21</sup>. Ciò, ravvedendo nei suoi elementi caratteristici (personalità, continuità, coordinamento) i riferimenti (empirici e) giuridici per giustificare l'integrazione nel contratto di un'obbligazione assai penetrante e che opera sul presupposto della sussistenza di un duraturo legame di interessi tra persona e organizzazione. In altre parole, risalendo alle ragioni prime e persistenti della norma del Codice civile, l'imprenditore tutela con la massima intensità e secondo i criteri ivi definiti (esperienza, particolarità del lavoro, tecnica) l'integrità psicofisica dei prestatori di lavoro che *collaborano* nell'organizzazione. Gli stessi criteri di identificazione delle misure atipiche dovute, tendenti alla massima sicurezza, presuppongono una più rigorosa funzionalizzazione della prestazione personale o, se si vuole, un suo pieno inserimento.

Ebbene, la collaborazione, sul quale mi sono già brevemente soffermato, è concetto presente sia nell'art. 2094 c.c., sia nell'art. 409 n. 3 c.p.c. e, anche per questo motivo, può contribuire a sintetizzare le diverse ampiezza e intensità dei risultati obbligatori promessi, ferme le differenze sotto il profilo qualitativo tra i due assetti di interessi. Il primo assetto,

17 Del resto la giurisprudenza che ha negato in passato l'estensione dell'art. 2087 c.c. oltre i confini della subordinazione (Cass. civ., Sez. III, 21 marzo 2013, n. 7128) ha fatto leva proprio sulla coerenza tra disciplina generale e speciale sotto il vigore del d.lgs. 626 del 1994. Oggi, tale assunto andrebbe rimeditato, in considerazione del mutato assetto legislativo.

18 In vario modo G. NATULLO, *La tutela*, cit., p. 8; F. SANTONI, *La tutela della salute*, cit., p. 225; P. ICHINO, *op. cit.*, p. 39; M. LAI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2006, pp. 8-9; A. LASSANDARI, *op. cit.*, pp. 66-67. Cfr. anche App. Milano, Sez. Lav., 3 ottobre 2019, n. 1219.

19 Del resto, osserva P. ALBI, *Adempimento*, cit., 209, la disciplina specialistica finisce per riflettersi su quella generale, tenendo pure in considerazione la personalità della prestazione e «la prossimità [...] al vincolo di subordinazione». Si potrebbero allora recuperare e aggiornare i ragionamenti della Corte costituzionale in materia (Corte Cost. 25 novembre 1987, n. 479, in *Giur. it.*, 1988, p. 1660; Corte Cost. 14 marzo 1964, n. 21) per affermare che, date le premesse, l'art. 2087 c.c. non può che essere riferito a ogni prestatore di lavoro che patisce il rischio di una lesione della salute *in quanto* inserito nell'organizzazione.

20 Prendo in prestito il concetto, proposto con altre intenzioni e con finalità inclusive, da A. PERULLI, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *Lav. Dir.*, 2015, pp. 259 ss., ivi p. 281.

21 Cass. civ., Sez. Lav., 16 luglio 2001, n. 9614.

quello della subordinazione, è caratterizzato innanzitutto, ma non solo, dall'esercizio di potere direttivo (art. 2094 e 2104 c.c.). Il secondo è caratterizzato da una facoltà specificativa che, nel rispetto dell'autonomia esecutiva del prestatore, investe esclusivamente le «modalità di coordinamento» già «stabilite di comune accordo». Il concetto di collaborazione, come si chiarirà meglio oltre, può assorbire la necessità di esercizio di un potere innestato perentoriamente nel contratto, ma funzionalizzato alla sicurezza (v. *infra*).

Se si ammette che così possa configurarsi la collaborazione coordinata dell'art. 409 n. 3 c.p.c., sembra ragionevole ancora escludere dal campo di applicazione dell'art. 2087 c.c. i lavoratori continuativi non coordinati – quelli ai quali si applicano comunque alcune tutele previste dalla l. 81 del 2017 – e i prestatori che compiono l'opera o il servizio sul modello dell'art. 2222 c.c. In tali casi sembrerebbe venire meno il presupposto dell'obbligo generale di protezione, ovverosia il legame stretto – e di certo non necessariamente fisico, come sembra indicare l'art. 3 comma 7, d.lgs. 81 del 2008 – tra persona e organizzazione (altrui)<sup>22</sup>; restano fermi gli obblighi che, alla luce della clausola di buona fede e correttezza, possono ancora, in relazione al particolare atteggiarsi del rapporto giuridico, porsi in capo al committente o, in generale, al contraente o al proprietario – ma senza la ricchezza di garanzie che l'art. 2087 c.c. può offrire in ragione della peculiare elasticità e ampiezza dell'obbligazione<sup>23</sup> – e gli obblighi di “auto-tutela” che, in forza della disciplina specialistica, sono posti comunque in capo al prestatore medesimo in quanto (e se) *gestor in rem suam* (v. *infra*). Ma si tratta, appunto, di forme di garanzia esterne rispetto all'area dell'art. 2087 c.c., tanto più che l'auto-organizzazione del lavoro – a mio avviso non da intendere come semplice autonomia esecutiva, ma gestione della propria personale organizzazione – non tollera il potere di intervento altrui, funzionalmente necessario all'adempimento dell'obbligazione di sicurezza messa a fuoco dall'articolo citato.

#### **4. La disciplina specialistica. Il problema della disparità di trattamento tra collaboratori “interni” ed “esterni”.**

Pone meno problemi di individuazione del campo di applicazione la disciplina offerta dal d.lgs. 81/2008, in quanto, per ragioni legate al principio di tassatività che presiede alla materia penale<sup>24</sup>, sono in quel decreto indicati perentoriamente agenti contrattuali vincolati e comportamenti sanzionati. Ad ogni modo, l'ampiezza delle norme definitorie, la varietà di

<sup>22</sup> Aveva del resto un certo peso nei giudizi di una parte della dottrina, già prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 81, la distinzione tra contratto d'opera ex art. 2222 c.c. e collaborazione coordinata, proprio al fine di sottolineare come l'esclusione del primo non dovesse implicare automaticamente l'espunzione della seconda. Cfr. M. LAI, *Sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 316-317. Può comprovare questa impostazione anche l'espunzione dell'amministratore di società dal novero dei collaboratori coordinati ex art. 409 n. 3 c.p.c. (Cass., sez. un., 20 gennaio 2017, n. 1545) con una motivazione criticabile per come è espressa, ma che lascia bene intendere la rilevanza organizzativa del coordinamento.

<sup>23</sup> Cfr., solo in parte condivisibile, App. Milano, Sez. Lav., 3 ottobre 2019, n. 1219; e, con affermazione più netta circa il fatto che il contenuto di quegli obblighi a carico dei committenti deve trarsi anche dalle disposizioni generali e speciali applicabili ai lavoratori subordinati, cfr. Cass. pen., Sez. IV, 9 luglio 2010, n. 42465; in tal senso si legga anche Cass. pen., Sez. IV, 14 maggio 2015, n. 35534. Parz. *contra*, P. ALBI, *Adempimento*, cit., p. 210, nel senso che anche nel caso del lavoro autonomo puro dell'art. 2222 c.c. l'articolo 2087 opererebbe come “mezzo di integrazione”, ai sensi dell'articolo 1374 del codice civile, «facendo sorgere in capo al lavoratore autonomo gli obblighi previsti dal d.lgs. 81/2008»; affermazione questa che, però, rischia, da una parte, di dilatare l'ambito della norma codicistica oltre il confine dell'organizzazione di lavoro o anche dei rapporti di lavoro e, per altro verso, di svuotare il senso dell'etero-integrazione dell'art. 2087 c.c., atteso che, se bene si intende, le misure tipiche costituirebbero il limite di individuazione delle misure atipiche.

soluzioni regolative non sempre equilibrate nella perimetrazione interna del campo di applicazione e le incertezze sullo spazio giuridico della nozione di collaborazione coordinata dell'art. 409 n. 3 c.p.c. suggeriscono l'opportunità di alcuni chiarimenti di ordine interpretativo e applicativo.

L'evoluzione in senso estensivo della disciplina specialistica è stata consacrata dalla definizione di stampo universalistico di lavoratore contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 81/2008<sup>25</sup>. La nozione di lavoratore non presuppone il vincolo di subordinazione<sup>26</sup> e si basa esclusivamente sull'inserimento *di fatto* nell'organizzazione lavorativa<sup>27</sup>. Ciò, aiuta a comprendere le ragioni di statuizioni normative culturalmente stravolgenti rispetto alla prospettiva contrattualistica sulla cui base (è nato e) si è evoluto il diritto del lavoro; si pensi all'inciso «indipendentemente dalla tipologia lavorativa» nella definizione generale di lavoratore dell'art. 2, comma 1, lett. a, nozione che è atta a includere «tutti i soggetti che il datore di lavoro coinvolge funzionalmente nel proprio ambito organizzativo»<sup>28</sup>. Si ragioni altresì sull'art. 299, d.lgs. n. 81/2008, norma emblematica di un approccio votato a cogliere nella realtà dell'organizzazione poteri e responsabilità, di talché prevale una visione della sicurezza di tipo organizzativo e una osservazione dell'organizzazione come "processo".

Occorre da subito chiarire che a una definizione di lavoratore (quasi) onnicomprensiva fa da contraltare una graduazione delle tutele commisurata, ancora una volta, alla tipologia del rapporto di lavoro<sup>29</sup>. Nell'area del lavoro autonomo tale graduazione pone specifici problemi che meritano un attento esame proprio in riferimento alla posizione dei collaboratori coordinati.

A monte dell'analisi delle norme occorre dire che la nozione, facendo riferimento a un rapporto di collaborazione attraverso indici volti a cogliere nella realtà gli elementi della fattispecie, mal si presta a circoscrivere campi di applicazione ben definiti e a cui si ricollegano adempimenti con rilevanza pubblicistica. Si deve ritenere, ad ogni buon conto, che non ricadono nel campo di applicazione delle norme del d.lgs. 81 (ma lo stesso si può dire per il d.lgs. 104) solamente i rapporti giuridici costituiti da contratti *nominati* come contratti di collaborazione coordinata, bensì ogni relazione giuridica che, per come il rapporto si configura, soddisfi i requisiti della fattispecie dell'art. 409 n. 3 c.p.c. Si tratta di una precisazione utile atteso il numero notevole di rapporti di collaborazione coordinata

24 Cfr. P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in WP, 2008, n. 73 e, di nuovo, P. PASCUCCI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, in *Dir. sic. lav.*, 2020, n. 1, p. 117 ss.

25 In attuazione dell'art. 1, comma 2, lett. c, l. n. 123/2007). C. LAZZARI, *Brevi riflessioni in tema di tutela della salute e della sicurezza nel lavoro autonomo*, in P. PASCUCCI (a cura di), *Il testo unico sulla sicurezza del lavoro, Atti del convegno di studi giuridici sul disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007 (Urbino, 4 maggio 2007)*, Ministero della salute-Ispesl, 2007, pp. 43 ss.

26 Cfr. P. CAMPANELLA, *op. cit.*, pp. 122 e ss.; PASCUCCI P., *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in *Work. Pap. Olympus*, n. 1, 2011, p. 8.

27 Cfr. P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007*, cit., pp. 36-37; C. LAZZARI, *Il potere direttivo oltre la subordinazione? Prime osservazioni dal punto di vista dell'obbligo datoriale di sicurezza*, in *Work. Pap. Olympus*, 16, 2012, pp. 7-8.

28 P. PASCUCCI, *Il campo di applicazione soggettivo*, cit., pp. 298 ss., ivi p. 300.

29 C. TIMELLINI, *Il campo di applicazione oggettivo e soggettivo*, in L. GALANTINO (a cura di), *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2009, p. 45 e O. BONARDI, *Commento sub art. 3*, in C. ZOLI (a cura di), *Principi comuni*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro: d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, I, Zanichelli, Roma, 2011, p. 64.

celati da contratti d'opera o d'opera intellettuale o di mandato (come si usa, impropriamente, dire "a partita iva), con l'effetto di sfuggire alle poche, ma non irrilevanti, tutele del lavoro coordinato. In merito ai contenuti della disciplina, l'art. 3, comma 7, stabilisce che l'integrale applicazione della disciplina del d.lgs. n. 81/2008 sia riservata esclusivamente ai collaboratori coordinati e continuativi ed esclusivamente se la loro prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente<sup>30</sup>. Si tratta di una limitazione che, se da un lato conferma l'idea secondo la quale la collaborazione coordinata costituisce il modello – ancorché non il "tipo" – del lavoro autonomo nell'organizzazione, parrebbe, d'altro canto, contraddire la lettura dell'organizzazione come "processo", dando invece rilievo alla dimensione cosale degli assetti produttivi<sup>31</sup>. Ad ogni modo, la disposizione, fin dalla sua entrata in vigore, è stata considerata una dimostrazione dell'estensione progressiva della disciplina oltre i suoi storici confini. L'impatto della norma non è stato, ad ogni modo, altrettanto epocale.

Il decreto 81 del 2008 garantisce invece tutele minimali ai collaboratori "esterni". L'attributo "esterni" describe, in coerenza con la previsione del comma 7 dell'art. 3 pocanzi citata, il fatto che tali collaboratori coordinati non lavorano prevalentemente nei "luoghi del committente". A questi collaboratori si applica in via residuale, secondo l'opinione unanime della dottrina, la disciplina dell'art. 21, riservata al lavoro autonomo cosiddetto "puro" (*rectius*: non caratterizzato da continuità e coordinamento). Sul punto tornerò brevemente oltre.

L'esclusione del lavoro coordinato "esterno" dalla generalità delle protezioni produce immediate conseguenze irrazionali, che discendono da una difficoltà di conciliare l'estensione della definizione di lavoratore dell'art. 2, comma 1, lett. a, con una distribuzione delle tutele che non appare sempre giustificabile alla luce dei rischi effettivamente valutabili e patiti.

Da un lato, il lavoratore autonomo non coordinato *ex art. 2222 c.c.* riceve le stesse tutele del lavoratore parasubordinato "esterno", nonostante la netta divaricazione dei modelli lavorativi e delle obbligazioni considerate. Il punto merita qualche spiegazione aggiuntiva.

L'art. 21 non è stato pensato per ipotizzare una tutela del soggetto nell'organizzazione di persone, bensì per delineare uno spazio di *autotutela* per chi gestisce una propria, personale, attività (art. 3, comma 11, d.lgs. n. 81/2008)<sup>32</sup>, eventualmente in situazioni di interferenza (art. 26, d.lgs. n. 81/2008) e/o nell'ambito di cantieri temporanei e mobili (Titolo IV); ovvero è stato utilizzato come riferimento normativo quando la prestazione non sia di lavoro ma di volontariato (art. 3, comma 12-*bis* del d.lgs. 81 del 2008) e quindi non condivide la stessa

---

30 Cfr. P. ALBI, *Adempimento*, cit., p. 205. Cfr. in tema di recente 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*, in G. PELLACANI (diretto da), *Il nuovo diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 98.

31 Sul tentativo di superare questa prospettiva cfr. C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *Lab. law. iss.*, 2023, n. 1, in part. pp. 39 ss.; si legga anche la comunicazione *Lavoro più sicuro e più sano per tutti – Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, COM(2017) 12 final, 10 gennaio 2017, dalla quale emerge «la necessità di un passaggio ad un concetto più dinamico di "luogo di lavoro"».

32 Da un lato, vige l'obbligo di utilizzazione di attrezzature di lavoro conformi e di dispositivi di protezione individuale; dall'altro, la possibilità di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare a corsi di formazione, ma con oneri a proprio carico. Cfr. P. PASCUCCHI, *Dopo la legge n. 123 del 2007*, cit., p. 52 e M. MARTINELLI, *I lavoratori*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2015, pp. 662 ss. Cfr. P. CAMPANELLA, *op. cit.*, pp. 142-143.

dimensione obbligatoria. La disposizione, non a caso, appare fortemente disallineata rispetto all'assetto generale del sistema pubblicistico di tutela della sicurezza, incentrato su una complessa e perentoria distribuzione di obblighi e funzioni in fin dei conti diretta a costituire precise posizioni di garanzia in capo a soggetti chiamati a tutelare sé stessi e altri, ma sempre a spese del datore di lavoro; nell'art. 21, al contrario, campeggiano due "facoltà" e tre obblighi, con oneri e costi a carico del lavoratore stesso e rispetto ai quali il committente sembrerebbe doversi limitare a cooperare<sup>33</sup>. Infatti, non sussiste, per il lavoratore autonomo, l'obbligo di osservanza di cui all'art. 20, comma 2, lett. b, che al contrario grava sul collaboratore coordinato (ancorché solamente se "interno"; v. *infra*).

Tale diversità di impostazione dipende dalla differenza tra il modello della sicurezza per i lavoratori nell'organizzazione altrui e il quadro minimale di vincoli per coloro che hanno una piena capacità di controllo sulle modalità del proprio lavoro anche perché non *fanno parte* dell'organizzazione del committente (v. *supra*).

D'altro canto, non sono state estese a favore dei lavoratori cosiddetti parasubordinati le norme sulle attrezzature (Titolo III), anche quando queste siano fornite dal committente, al contrario di quanto accaduto a favore dei lavoratori subordinati a domicilio (art. 3, comma 9) o dei telelavoratori subordinati (art. 3, comma 10)<sup>34</sup>.

Alla luce della breve ricognizione proposta si può osservare che il d.lgs. n. 81/2008 ribadisce e perpetua un modello di regolazione basato su una diversificazione dei livelli di tutela tra collaboratori coordinati interni e altri lavoratori autonomi interni ed esterni, che, seppure parzialmente giustificabile in ragione dell'insussistenza di un controllo su modalità e luoghi della prestazione eseguita all'esterno da parte del committente, pone, soprattutto se resa in termini così estremi, serie problematiche di ordine applicativo<sup>35</sup>.

Una prima questione problematica concerne le tutele spettanti ai collaboratori che eseguono la prestazione in parte all'interno e in parte all'esterno dell'azienda<sup>36</sup>. Per costoro, non sembra corretto procedere a un giudizio di prevalenza per capire se si applichino o no le norme di tutela. Dovrebbe infatti considerarsi applicabile, comunque, il complesso delle norme al fine di poter gestire le fasi, anche se meno lunghe, durante le quali il lavoratore si trova nei luoghi del committente e, perciò, deve essere formato, informato, istruito, etc. Al contempo, non può sfuggire come il luogo della prestazione possa anche essere scelto dal collaboratore, senza che ciò impedisca, in virtù della scelta di lavorare nei luoghi del committente, di configurare gli obblighi conseguenti in capo al committente.

Ulteriore problema, collegato al precedente, deriva dalla nozione «luoghi del committente». In particolare, si dovrebbe trattare dei luoghi fisici sulla cui conformazione in chiave prevenzionistica ha potere e controllo il soggetto che organizza il lavoro. Invero la nozione di luoghi di lavoro offerta dalla norma in esame non deve necessariamente corrispondere alla nozione dell'art. 62, comma 1, con cui il Titolo II esordisce («luoghi destinati a ospitare posti di lavoro»), dacché questa definizione vale «unicamente ai fini della applicazione del presente titolo», appunto dedicato ai "luoghi di lavoro". Al contempo, sembra difficile suggerire una interpretazione evolutiva del concetto di luogo, pur se sulla

<sup>33</sup> Cfr. anche l'art. 14, comma 1, lett b, d.l. 48 del 2023, che aggiunge, tra gli obblighi di autotutela quello di dotarsi di «idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV».

<sup>34</sup> Su questo rilievo P. PASCUCI, *Il campo di applicazione soggettivo*, cit., p. 316; cfr. anche A. DELOGU, *La funzione*, cit., p. 78.

<sup>35</sup> Cfr. P. PASCUCI, *La nuova disciplina della sicurezza*, cit., p. 9.

<sup>36</sup> Cfr. P. CAMPANELLA, *op. cit.*, pp. 137-139.

scorta del dibattito eurounitario e di una concezione della sicurezza in senso più che altro organizzativo e dematerializzato<sup>37</sup>. La ragione risiede nella precisa, ancorché inopportuna, scelta del legislatore di distinguere tra “organizzazione” (art. 2, comma 1) e “luoghi” (art. 3, comma 7), di talché se i luoghi fossero anche quelli dematerializzati (fino a ricomprendere ogni ramificazione esterna dell’organizzazione), non avrebbe senso né la speciale previsione sul lavoro a distanza, né il comma 7 dell’art. 3 già citato, né la differenza registrata, in materia di appalto e contratto d’opera, dall’art. 26, comma 1, quando mostra di voler distinguere «ambito dell’intero ciclo produttivo» e «luoghi in cui si svolge l’appalto o la prestazione di lavoro autonomo» nella «disponibilità giuridica» del datore di lavoro.

Altra questione meritevole di attenzione discende dal possibile intreccio tra la previsione dell’art. 3, comma 7, e la norma ai sensi della quale i collaboratori coordinati e continuativi si computano ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto legislativo fa discendere particolari obblighi «ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente» (art. 4, comma 1, lett. l, d.lgs. 81 del 2008). I collaboratori sono “lavoratori” ai fini del computo solamente se mono-committenti; altrimenti sono, al pari dei lavoratori autonomi *ex art. 2222 c.c.* (lett. i), esclusi. La mono-committenza, la cui verifica è particolarmente complessa (cfr. anche art. 8, d.lgs. 104 del 2022), è un mero criterio quantitativo e non costituisce, in questa disposizione, un elemento utile a selezionare una tutela, né sembra corretto ritenere che la previsione speciale dell’art. 4 condizioni il campo di applicazione dell’art. 3<sup>38</sup>; per queste ragioni, la previsione non contribuisce affatto, se non in modo del tutto secondario, al dibattito sulla cosiddetta “dipendenza economica”<sup>39</sup>.

### 5. *Segue. La possibile incostituzionalità della disciplina.*

Dall’esame delle norme sembrerebbe di capire che i collaboratori coordinati *ex art. 409 n. 3 c.p.c.* “esterni” sono trattati, a ogni effetto, allo stesso modo di lavoratori che, per le ragioni in parte già anticipate, non contribuiscono all’organizzazione di persone. Si tratta di lavoratori autonomi il “prodotto” della cui attività può oggettivarsi in un *opus* (servizio o opera) che assume un valore giuridico-economico distinto dalla persona che lo realizza. Diversamente, il collaboratore coordinato presta essenzialmente il proprio lavoro, ancorché l’attività possa essere prevalentemente personale.

Si tratta, con ogni evidenza, di situazioni giuridiche distanti e impropriamente equiparate, se si ragiona anche sugli effetti di tale assimilazione: se il comma 2 dell’art. 15, sulla scorta di un cristallino principio euro-unitario (dir. 89/391/CEE, art. 6.5), prevede che «le misure relative alla sicurezza, all’igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori», i collaboratori coordinati esterni sono invece gravati da tali costi, nonostante subiscano i sommovimenti dell’organizzazione e siano, seppure entro i limiti dell’art. 409 n. 3 c.p.c., indirizzati dalla facoltà di coordinamento del committente. Peraltro, proprio il gravame della generalità dei costi della sicurezza su

<sup>37</sup> Su questa prospettiva cfr. C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso*, cit., pp. 33 ss.

<sup>38</sup> *Contra* G. BUBOLA, *I collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori a progetto, gli occasionali, gli associati in partecipazione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 277.

<sup>39</sup> Un cenno al tema si ritrova in A. DELOGU, *La definizione*, cit., p. 75.

lavoratori che sono a tutti gli effetti coinvolti nel processo organizzativo potrebbe anche evidenziare un difetto di trasposizione della direttiva.

A prescindere da ciò, si potrebbe comunque dubitare della perspicuità della distribuzione proposta dall'art. 3, commi 7 e 11, del d.lgs. 81. Infatti, non è affatto evidente che il comma 11 dell'art. 3, quando dispone l'applicazione degli artt. 21 e 26 nei confronti dei «lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 c.c.», si riferisca anche ai collaboratori coordinati e continuativi (esterni)<sup>40</sup>. Si tratta, *bon gré mal gré*, di una soluzione interpretativa che non dipende da una precisa classificazione della fattispecie; si potrebbe obiettare che la continuità che caratterizza i rapporti di collaborazione *ex art.* 409 n. 3 c.p.c. è incompatibile con l'obbligazione ad adempimento istantaneo su cui si incentra il contratto d'opera tipizzato dal codice civile.

L'interpretazione più comune è, ad ogni buon conto, desunta dall'assenza di altri espliciti riferimenti, di talché, ipotizzando anche a questi fini l'inconciliabilità tra art. 409 n. 3 c.p.c. e art. 2222 c.c., si creerebbe un vuoto normativo intollerabile. Questa stessa interpretazione parrebbe in effetti confermata dal richiamo della lett. i dell'art. 4, comma 1, alla lett. l dello stesso comma («fatto salvo quanto previsto dalla successiva lettera l»); da questo collegamento interno si deduce che il legislatore sembra considerare l'art. 2222 c.c., almeno ai fini della definizione del campo di applicazione della disciplina antinfortunistica, una norma generale (o categoriale) capace di includere, salvo diversa previsione, le collaborazioni coordinate (o, almeno, quelle «esterne»).

Volendo invece sottolineare la differenza strutturale che sussiste tra art. 409 n. 3 c.p.c. e art. 2222 c.c., si potrebbe ipotizzare, con un contenuto slancio di fantasia, che il vuoto regolativo sia colmabile, almeno per i collaboratori esterni, attraverso il riferimento al comma 10 sul «lavoro a distanza», essendo nominalmente tale, in senso lato, anche l'attività del collaboratore eseguita fuori dai luoghi del committente (con esclusione però del primo periodo riservato esclusivamente ed espressamente ai lavoratori subordinati). Si tratta, come detto, di una soluzione fantasiosa, ma – occorre ammetterlo – non altrettanto rigorosa. Ciò, sia perché la subordinazione sembra presupposta anche dal resto della disposizione evocata (i periodi successivi al primo), sia perché, a ben vedere, il lavoro a distanza sembra corrispondere al lavoro eseguito in altro, preciso, luogo esterno: non si tratta di una previsione adatta a includere le ipotesi in cui il lavoro si esegue indipendentemente dalla fissazione di un luogo (ipotesi invece affrontata, con richiamo alla cooperazione del lavoratore, dall'art. 22 del d.lgs 81 del 2017).

Si aggiunga anche che l'obbligo del datore di valutare i rischi patiti dai prestatori «connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro» (art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81/2008) evidenzia, da questa particolare prospettiva, una crepa del sistema congegnato dal legislatore. Infatti, un identico rischio per un collaboratore coordinato interno e per un collaboratore coordinato esterno – si pensi all'uso della medesima attrezzatura – sarà valutato allo stesso modo, ma potrebbe comportare, nonostante la medesimezza del contenuto obbligatorio, misure alternative, le une facenti

---

40 Cfr. ad esempio favorevole alla riconducibilità all'art. 2222 c.c. P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 1989, 69. Una consimile idea è spesso sottesa ai ragionamenti della dottrina: cfr. A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni etero-organizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 728, nel senso che il lavoro autonomo sarebbe «ispirato al compimento dell'opus o del servizio».

capo all'obbligo del committente (formare, informare, etc), le altre alla (quasi) esclusiva responsabilità del prestatore (art. 21).

Si rifletta pure su come questa disparità estrema mal si concili con l'uniformità del trattamento sotto tutti gli altri profili, pure incidenti sulle tutele del collaboratore "rispetto" all'organizzazione. Si pensi all'art. 9 del d.lgs. 104, che, nel consegnare a tutti i collaboratori *ex art. 409 n. 3 c.p.c.* (art. 1, comma 1, lett. e, del d.lgs. 104) un diritto potestativo di rifiuto di eseguire la prestazione a certe condizioni, presuppone una capacità di impatto dell'organizzazione "imprevedibile" sulla posizione del collaboratore, interno o esterno che sia. Si pensi pure all'estensione dell'assicurazione obbligatoria INAIL disposta dall'art. 5 della l. 38 del 2000, norma che peraltro accoglie una distinzione basata sulla integrazione nel «ciclo produttivo», ma ai limitati fini dell'individuazione del tasso di rischio applicabile.

La crepa descritta è profonda, ma la soluzione può essere trovata solo a partire da una più radicale lettura delle norme costituzionali e, soprattutto, deve essere offerta o dal legislatore o dalla Corte costituzionale quando e se investita della questione. La via interpretativa non è percorribile, tanto più in una materia circondata da un esteso apparato sanzionatorio di natura penalistica, con i conseguenti divieti di interpretazione analogica *in malam partem*. Ci si deve pertanto limitare a constatare la permanenza di disparità di trattamento non ragionevolmente giustificabili sotto il profilo costituzionale (art. 3, 32 e 35 Cost.) a fronte di situazioni assai simili, se non, per alcuni profili, perfettamente sovrapponibili, come quelle di due collaboratori coordinati e continuativi, uno che lavora fuori dai confini fisici e un altro all'interno degli stessi: entrambi possono essere inseriti allo stesso modo nei processi organizzativi o, addirittura, possono essere chiamati a eseguire la stessa identica attività o essere muniti degli stessi identici strumenti forniti dal committente. Ciò, alla luce della peculiarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica suggerirebbe l'adozione di consimili misure di prevenzione.

Non sopperisce, in concreto, alla carenza di tutela l'art. 2087 c.c., che pure potrebbe giocare un ruolo decisivo nella modulazione del quadro di tutela del collaboratore coordinato "esterno". Infatti, nonostante le istanze dottrinali, la giurisprudenza continua, in massima parte, a negare le potenzialità espansive della norma del Codice a tutela delle condizioni di lavoro. Tale resistenza, che è culturale oltre che giuridica, rende questa disposizione, nel campo del lavoro coordinato, scarsamente effettiva.

A monte del ripensamento dello spazio degli obblighi del committente rispetto ai collaboratori esterni occorrerebbe, invero, sradicare sia l'idea del lavoro autonomo come contenitore categoriale uniforme sia l'idea, talvolta connessa alla prima, del contratto d'opera come tipo "generale" o residuale; e si dovrebbe viceversa, una volta compresa e abbracciata la varietà delle declinazioni del lavoro autonomo, ragionare sulle opportunità di ragionevole diversificazione della disciplina. Si tratta di opportunità già insite nel programma costituzionale (artt. 3 e 35 ss. Cost.) e che, a legislazione vigente, potrebbero essere offerte, nel campo della prevenzione, quantomeno dalla parificazione, nel d.lgs. 81, di due situazioni a tratti simili e a tratti identiche, quella del collaboratore coordinato esterno e quella del collaboratore coordinato interno<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Dato che, ad oggi, si assiste, al contrario, alla parificazione delle «situazioni, obiettivamente diverse, del lavoratore autonomo e parasubordinato esterni» (A. DELOGU, *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dell'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, in *Dir. sic. lav.*, 2020, n. 1, p. 75). Si legga in tema anche P. CAMPANELLA, *op. cit.*, pp. 139-140 e 144-145.

## 6. Il difficile adattamento della disciplina specialistica ai collaboratori interni.

Sia l'ipotesi dottrinale di applicare l'art. 2087 c.c. a favore dei collaboratori coordinati, sia l'estensione integrale delle regole del sistema di prevenzione e delle misure tipiche non sono risolutive e pongono, anzi, inedite problematiche applicative. I problemi principali sono tre e due di questi sono strettamente collegati tra di loro. Innanzitutto, è dubbio come, rispetto alle collaborazioni "interne", adattare – e talvolta come rendere effettive – singole disposizioni, indubbiamente pensate per il prototipo della subordinazione; è dubbia poi la configurabilità di un necessario "potere" in capo al committente in materia di sicurezza che, quando attiene ai contenuti della prestazione, finisce per sovrapporsi al potere direttivo; è incerta, infine, la reazione alle inosservanze dei lavoratori in materia di sicurezza. Tali ostacoli derivano dalla scelta del legislatore di rinunciare – già a partire dalla disciplina del lavoro a progetto (art. 66, d.lgs. 276 del 2003) – a istituire uno statuto protettivo *ad hoc*, misurato sulla peculiare dimensione obbligatoria della collaborazione coordinata.

Rinviando ai successivi paragrafi la questione cruciale della giustificazione del potere del committente e delle reazioni agli inadempimenti, si può per ora dire che sono molte le norme per le quali potrebbe porsi un dubbio rispetto all'adattabilità ai collaboratori coordinati<sup>42</sup>.

Un primo appunto può riguardare la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, sempre necessaria (art. 47 ss., d.lgs. 81 del 2008) e sempre più proiettata in un ruolo di attore responsabile nel sistema di prevenzione<sup>43</sup>. Ebbene, almeno quando il RLS sia scelto tra i componenti della RSU o tra le RSA (rispetto alla cui elezione o nomina il ruolo dei collaboratori è meno che marginale), questi non ha di norma l'abilitazione a rappresentare gli interessi dei lavoratori coordinati (i quali invece possono senza dubbio prender parte all'elettorato attivo e passivo quando l'azienda non superi i 15 dipendenti)<sup>44</sup>. Un problema di rappresentanza riguarda, in ogni caso, anche il RLST, atteso che tale figura ben difficilmente sarà espressione di associazioni sindacali che tutelano gli interessi omogenei dei lavoratori coordinati, se non nei contesti in cui i lavoratori coordinati costituiscono una parte importante della "forza lavoro". Si apprezzano ad ogni modo gli sforzi sindacali diretti a garantire, in settori come quello dei call-center *outbound* o delle O.N.G., una gestione partecipata della sicurezza, tema questo sul quale è consentito solo questo fugace cenno.

Altrettanto complesso è il collegamento tra esigenze di sicurezza e oggetto dell'obbligazione. La questione si collega, almeno in parte, alla giustificazione dei "poteri di prevenzione" del committente, ma può essere risolta a monte di quel problema.

I collaboratori coordinati sono ad esempio soggetti alla sorveglianza sanitaria (cfr. anche art. 20, comma 2, lett. i), ma il riscontro medico di una inidoneità alla "mansione" (art. 42, d.lgs. 81 del 2008) sembra dover avere come conseguenza ordinaria l'impossibilità sopravvenuta (e definitiva) della prestazione, con la conseguenza dell'estinzione dell'obbligazione (art. 1256 c.c.). Infatti, l'obbligo di esercitare lo *ius variandi* non costituisce una "garanzia" accessibile per il collaboratore, dacché il committente stesso non dispone di un simile potere, né esistono mansioni equivalenti o inferiori; qualora si riconoscesse un

42 Cfr. infatti l'osservazione di V. PASQUARELLA, *op. cit.*, p. 511, in merito all'inadeguatezza, al tempo, del tentativo di superare l'assenza di tutele cavalcando il principio di parità di trattamento.

43 Cfr., in merito alla pronuncia Cass., sez. pen., 25 settembre 2023, n. 38914, i primi rilievi di P. PASCUCCI, *Per un dibattito sulla responsabilità penale del RLS*, in *Dir. sic. lav.*, 2023, 2, pp. 1 ss.

44 Cfr. per questi rilievi già G. BUBOLA, *I collaboratori coordinati e continuativi*, cit., p. 278.

simile potere, seppure funzionalizzato alla sicurezza, si finirebbe per contraddire la piena bilateralità del rapporto (art. 1321 e 1372 c.c.). Sarebbe, d'altro canto, fin troppo ardito sostenere che, per applicare in modo adattivo l'art. 42, il committente sia obbligato a proporre al collaboratore, sulla scorta della clausola generale di correttezza, un altro oggetto-prestazione e, quindi, una novazione del contratto. Questa interpretazione adattiva si risolve, infatti, in uno stravolgimento del senso della dell'art. 42 e, al contempo, in una limitazione eccessiva dell'autonomia contrattuale e dell'iniziativa economica (art. 41 Cost.).

Per consimili ragioni, pare difficile, quando si tratti di un rapporto di collaborazione coordinata, identificare il momento in cui la formazione è doverosa in seguito al «cambiamento di mansioni» (art. 37, comma 4, lett. b). Si tratta di questioni che evidenziano carenze meritevoli di sottolineatura, ma ancora ormeggiate in un limbo della riflessione giuridica e, più spesso, superate da prassi applicative in spregio alle effettive esigenze di protezione del collaboratore coordinato.

### **7. La questione del “potere” del committente in materia di sicurezza.**

Il problema più pressante, anche ai fini della effettività del sistema di protezione congegnato dal legislatore, resta quello dell'adempimento dell'obbligo di osservanza alle direttive e alle istruzioni impartite. Il problema che si pone oggi per i collaboratori coordinati interni destinatari, astrattamente, di ogni parte della disciplina del testo unico, è come garantire il rispetto degli obblighi, il cui adempimento sembra presupporre un assetto obbligatorio caratterizzato da vincoli di “obbedienza” e dall'esercizio del potere di controllo<sup>45</sup>.

È noto, infatti, che l'attuazione delle misure di prevenzione atipiche e anche di quelle tipiche si collega, nel caso emblematico della subordinazione, a un potere di stampo organizzativo che si esprime (anche) come “direzione” del lavoro. Si tratta di un potere di determinare e variare, in relazione alle esigenze di tutela della persona nell'organizzazione, tempi e luoghi e modalità di esecuzione della prestazione<sup>46</sup>. Potere che è, se si guardi alla struttura dell'obbligazione e agli effetti, alternativo alla facoltà di coordinamento del committente circoscritta dalla nozione offerta dall'art. 409 n. 3 c.p.c.

A tal proposito non parrebbe risolutivo solamente valorizzare il concetto di organizzazione che contrassegna il d.lgs. n. 81/2008, anche a prescindere dall'attribuzione di poteri di tipo organizzativo e di controllo. Se, da un lato, ciò consente di estendere l'area dei soggetti tutelati e, con essi, degli obblighi del committente, dall'altro lato non può consentire che si configurino ipotesi di responsabilità oggettiva scollegata da una violazione almeno

---

45 Si tratta, come è stato scritto, di una «difficoltà di concepire obblighi in assenza di poteri di determinazione del luogo [...]» (A. DELOGU, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, in *Dir. sic. lav.*, I, 2018, n. 2, p. 69). Cfr. P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007*, cit., pp. 48 ss.; C. LAZZARI, *Brevi riflessioni*, cit., pp. 47-48; e 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. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 137. Cfr. anche BUBOLA G.-CORVINO A., *I collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori a progetto, gli occasionali, gli associati in partecipazione*, in M. TIRABOSCHI-L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.Lgs. n. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 404. In giurisprudenza cfr. Trib. Roma 2 ottobre 2017, inedita a quanto consta.

46 Cfr. F. CARINCI, *Habemus il Testo Unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in *Arg. dir. lav.*, 2008, pp. 986-987.

colposa delle disposizioni in materia di sicurezza<sup>47</sup>. Di talché emerge una alternativa: o il committente, datore di lavoro in materia di sicurezza, ha il potere di dare istruzioni (e di controllare e poi “sanzionare”) e non lo esercita, allora è in colpa; o non lo ha, quindi non può essere chiamato a rispondere dell’infortunio per omesso esercizio di quel potere. Ritengo, a tal riguardo, che proprio l’estensione complessiva della normativa antinfortunistica, per un verso, e della norma di chiusura dell’art. 2087 c.c., per altro verso, consenta di affermare che i vincoli derivanti da quelle disposizioni si integrino nel contratto in cui la collaborazione coordinata è dedotta secondo il modello dell’art. 1374 c.c.<sup>48</sup>.

Ne segue che al committente è attribuito un potere di intervento funzionalizzato al soddisfacimento di un interesse di natura (anche) pubblicistica, collegato al bisogno primario della salute, il cui esercizio non è discrezionale. Pertanto, questo “potere” non potendo essere confuso con il potere direttivo, neppure quando assume la valenza sostanziale di una specificazione conformativa delle modalità intrinseche della prestazione, neppure concorre alla qualificazione del rapporto<sup>49</sup>. Ne segue anche che la disciplina della sicurezza, rispetto al dibattito inesauribile sulla relazione tra contratto di lavoro subordinato e organizzazione<sup>50</sup>, non dimostra la rilevanza prioritaria dell’organizzazione o la sua preesistenza rispetto al contratto, in quanto non indaga la fonte delle modalità di connessione tra organizzazione e lavoro<sup>51</sup>. Al contrario la materia prevenzionistica presuppone tale connessione alla stregua di un proprio specifico oggetto nel momento in cui si fa attuale un’interferenza tra persona e organizzazione fonte di pericolo per la prima. Il che significa sia che la funzionalizzazione del potere in materia di sicurezza non contraddice la natura contrattuale del rapporto e del potere direttivo in senso stretto, sia che il “potere di prevenzione”, quale espressione attuativa dell’obbligo del committente di tutelare l’integrità psicofisica dei collaboratori, si può innestare in contratti diversi da quello di lavoro subordinato. Si tratta però, al fondo, dello stesso potere ancorato a un dovere di intervento che trova in diversi contratti, secondo la modulazione legale, il proprio alveo giustificativo.

Il potere del committente funzionalizzato alla sicurezza è sì, come detto, integrabile nel contratto, ma il suo esercizio, distinto dal potere direttivo tipico del datore di lavoro e, *a fortiori*, dalla normale prerogativa di coordinamento spettante al committente, non può farsi risalire al nucleo dell’obbligazione di lavorare, pur potendo condizionare, nel suo esercizio, l’adempimento dell’obbligazione di prestare lavoro. Ne segue che, a fronte di un “potere” in materia di sicurezza, occorrerà distinguere in via interpretativa tra direttive “funzionalizzate” e direttive che invece, conformando e specificando le modalità esecutive della prestazione, possono rivelare l’esercizio del potere contrattuale dell’art. 2094 c.c. e, quindi, costituire il presupposto di una riqualificazione giudiziale. Si porrà, quindi, non un problema di giustificazione del potere da esercitare, bensì un problema di prova dei contenuti del potere esercitato, non sempre di agevole soluzione. Attraverso il meccanismo

47 Cfr. Corte Giust. 14 giugno 2007, C-125/2005, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, pp. 190-191. Cfr. A. DELOGU, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori*, cit., pp. 62 ss. Cfr. C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal «caso Foodora»*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, pp. 464 e ss.

48 App. Milano, Sez. Lav., 3 ottobre 2019, n. 1219. Cfr. DELOGU, *La funzione*, cit., p. 81.

49 Su questo punto, in una diversa prospettiva, cfr. C. LAZZARI, *Il potere direttivo oltre la subordinazione*, cit., pp. 17 ss.

50 Brillantemente ricostruita, tra gli altri, da L. GAETA, *Contratto e rapporto, organizzazione e istituzione. Rileggendo Franco Liso*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2014, pp. 661 ss.

51 *Contra* C. LAZZARI, *Il potere direttivo oltre la subordinazione*, cit., pp. 33-34.

dell'integrazione nel contratto del "potere di prevenzione" si precisa meglio, rispetto alla normativa che presidia l'art. 32 Cost., l'ampiezza dell'obbligo di «collaborazione» che sintetizza il contenuto doveroso dei rapporti riconducibili all'art. 409 n. 3 c.p.c. La collaborazione è il diaframma negoziale su cui si innesta la disciplina vincolistica del d.lgs. n. 81/2008 e, con essa, il potere del committente di richiedere «l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione» (art. 18, comma 1, lett. f). Tale norma, infatti, deve essere letta in parallelo con l'art. 20, comma 2, lett. b, che impone anche al collaboratore coordinato un obbligo di osservanza<sup>52</sup>.

Alla luce di queste considerazioni si può confermare che la sicurezza sul lavoro offre un punto di vista di sicuro interesse per comprendere la relazione tra lavoro coordinato *ex art.* 409 n. 3 c.p.c. e organizzazione e, per questa via, concepire il modo in cui l'organizzazione *dei lavori* abbracci prestazioni eterogenee e diversamente inserite negli assetti organizzativi.

Tuttavia, il diritto della prevenzione ha, come visto, caratteristiche peculiari che si possono riassumere nella necessità di protezione a rilevanza pubblicistica della persona nell'ambiente di lavoro e nell'organizzazione. La prospettiva di analisi dell'organizzazione come "processo" soffre meno la diversità strutturale delle obbligazioni di lavoro e, per tale motivo, consente di ragionare più a fondo sull'opportunità di superamento di alcune tradizionali impostazioni, come quella che limita il campo di applicazione dell'art. 2087 c.c. ai soli lavoratori subordinati o quella che esclude dalla grande maggioranza delle protezioni i collaboratori esterni<sup>53</sup>. Il committente del lavoro coordinato (con maggior certezza di quello "interno") è un debitore di sicurezza esattamente come il datore di lavoro, in quanto chiamato al rispetto di una complessa obbligazione a chiusura del sistema e destinatario potenziale della generalità delle posizioni di garanzia istituite dalla legislazione specialistica (dove il committente può assumere la funzione di «datore di lavoro» *ex art.* 2, comma 1, lett. b, d.lgs. 81 del 2008).

### **8. Segue. Le reazioni agli inadempimenti.**

La violazione di norme sulla prevenzione da parte del collaboratore coordinato interno ha, come noto, il più delle volte, conseguenza di diritto penale (*ex art.* 59, d.lgs. 81 del 2008). Tuttavia, quell'*infringment* costituisce per il collaboratore un inadempimento che comporta reazioni di ordine strettamente contrattuale. Tale osservazione si collega alla riflessione sulle conseguenze delle violazioni di obblighi prevenzionistici al cui rispetto è tenuto il lavoratore e che, si ricordi, sono integrati nei contratti di collaborazione coordinata (art. 1374 c.c.).

Nel campo del lavoro coordinato, infatti, all'inadempimento conseguono gli ordinari effetti riparatori che si risolvono nel risarcimento del danno o, se previsto, nell'applicazione

<sup>52</sup> Ciò che, secondo G. BUBOLA, *I collaboratori coordinati e continuativi*, cit., p. 275 «condurrebbe al riconoscimento di un "vero e proprio potere direttivo in materia di salute e sicurezza».

<sup>53</sup> Per superare i molti ostacoli della disciplina vigente, come è stato rilevato in una prospettiva *de iure condendo*, la sicurezza dovrà emanciparsi dall'ambiente di lavoro e concentrarsi sulla persona del lavoratore, per tutelarla comunque e dovunque egli svolga la prestazione dedotta nel contratto: cfr. P. PASCUCCI, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in *Dir. sic. lav.*, n. 1, 2018, p. 7. A tal fine occorrerà individuare uno statuto protettivo caratterizzato da una serie di tutele *possibili* (formazione, informazione sui rischi, sorveglianza sanitaria, fornitura di dispositivi di protezione individuale, etc.) che possano farsi gravare sul committente anche per prestazioni svolte all'esterno dei locali aziendali, in un sistema di responsabilità contrattuale.

di una penale ovvero, come il più delle volte accade, nel recesso per giusta causa o nella risoluzione quando l'inadempimento, come spesso accade in questa materia, non ha scarsa importanza (art. 1455 c.c.)<sup>54</sup>. Una situazione, questa, ben diversa da quella del lavoro subordinato, dove il potere disciplinare assicura reazioni proporzionate e tendenti a un migliore bilanciamento tra i meccanismi di funzionamento dell'organizzazione e la tutela della persona che lavora<sup>55</sup>. Non è escluso che si possa riflettere *de iure condendo*, alla luce dell'origine contrattuale<sup>56</sup> e della funzione organizzativa del potere disciplinare quale prerogativa funzionale pure alla conservazione di interessi dell'organizzazione al corretto ed efficiente svolgimento dell'attività tutta e non solo delle singole prestazioni di lavoro<sup>57</sup>, sulla possibilità di colmare quella che appare essere, in alcuni casi, una lacuna o, comunque, una ingiustificata limitazione d'orizzonte<sup>58</sup>. Inadempimenti quali la violazione del divieto di

---

54 Cfr. C. LAZZARI, *Il potere direttivo oltre la subordinazione*, cit., pp. 16-19; e più di recente C. LAZZARI, *Gli obblighi di sicurezza*, cit., pp. 1 ss., *ivi* pp. 9-10, la quale cita pure il documento in materia di "modelli di organizzazione e gestione" ex art. 30, d.lgs. n. 81/2008 (si rinvia alla citazione per la denominazione completa) approvato in data 20 aprile 2011 e recepito nella Circolare del Ministero del lavoro 11 luglio 2011, n. 15816, per confermare la doverosità delle "sanzioni" anche per lavoratori non subordinati anche in assenza del potere disciplinare.

55 In tema, su questo equilibrio, si leggano S. MAINARDI, *Art. 2106 c.c., Il potere disciplinare nel lavoro pubblico e privato*, in P. SCHLESINGER (diretto da) *Il Codice civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2002; e L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1973. La piena libertà di recesso nei rapporti a tempo indeterminato, che dipende dalla necessità di evitare la perpetuità dei vincoli giuridici (Cfr. G. GABRIELLI-F. PADOVINI, voce *Recesso (dir. priv.)*, in *Enc. dir.*, XXXIX, 1988, p. 29; e P. RESCIGNO, *Contratto collettivo senza predeterminazione di durata e libertà di recesso*, in *Mass. giur. lav.*, 1993, p. 576), oscura, per alcuni di questi rapporti, il problema degli inadempimenti di scarsa importanza – quelli per i quali non si ammette la risoluzione ex art. 1455 c.c. – o comunque non gravi, in quanto il recesso libero interpreta talvolta in modo efficiente, quando non ricorrono i presupposti della giusta causa, esigenze "disciplinari" assai meglio di rimedi astrattamente conservativi, ma comunque concorrenti, come il risarcimento del danno o l'eccezione *inadimplenti non est adimplendum* o l'applicazione di, eventuali, clausole penali, onerose e incerte anche nel contenuto in quanto sempre ridicibili in via equitativa in un secondo momento (art. 1384 c.c.).

56 Sull'origine contrattuale cfr. L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare*, cit., in part. pp. 6 ss.; ma si legga già L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, Milano, 1915, pp. 593-594. Di qui la configurazione dell'abuso del potere disciplinare Cass. 9 maggio 2019, n. 12365. Cfr. *contra* S. HERNANDEZ, *Posizioni non contrattuali nel rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 1968, pp. 97 ss., in part. pp. 127-129.

57 Cfr. M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, p. 149; e L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro privato*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1991, p. 10.

58 Rinvio, per ogni riflessione, al paragrafo tematico della monografia (F. FERRARO, *op. cit.*, pp. 579 ss.). Ciò che convince meno, nell'indagine sul punto di contatto tra interessi dell'organizzazione e potere disciplinare, è che la conformazione del comportamento alle regole di disciplina dell'organizzazione – quindi il potere disciplinare – sia «espressione del potere del datore di lavoro di individuare, secondo le esigenze dell'organizzazione, l'oggetto dell'obbligazione di lavorare» (M. PERSIANI, *op. cit.*, p. 198. Un collegamento analogo, fondato sul collegamento tra il complesso dei poteri datoriali di tipo organizzativo, in particolare l'obbedienza, e il potere disciplinare, si ritrova in G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Franco Angeli, Milano, 1979, pp. 66 ss.), ossia di assicurarsi quella variabilità del risultato materiale che coincide con l'interesse al coordinamento della prestazione in funzione della produzione (M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002, p. 264). Né è convincente che il potere disciplinare dipenda in buona misura dall'obbligo di obbedienza dell'art. 2104, comma 2, c.c. (Cfr. V. FERRANTE, *Direzione e gerarchia nell'impresa. Art. 2086 c.c.*, in P. SCHLESINGER (fondato da), D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 82). Può porsi in dubbio, insomma, che il potere di punire gli inadempimenti in una forma come quella dell'art. 2106 c.c. – tipica, predeterminata, deterrente, per lo più conservativa – si annodi necessariamente e in via esclusiva alla sfera obbligatoria del contratto individuale di lavoro subordinato come contratto di organizzazione.

fumo<sup>59</sup>, che il datore di lavoro deve prodigarsi per impedire ai sensi dell'art. 2087 c.c. e che costituisce violazione (tra l'altro) dell'art. 20, d.lgs. n. 81/2008, sia per il lavoratore subordinato sia per il lavoratore coordinato, incidono allo stesso modo sull'adempimento dell'obbligazione di collaborare. Anche nel caso del lavoro coordinato un "potere disciplinare" avrebbe come effetto la tutela dell'interesse dell'organizzatore del lavoro, quindi in funzione della garanzia della proficuità delle facoltà e dei poteri che concorrono a strutturare l'organizzazione dei lavori<sup>60</sup>. Si è detto, del resto, come subentri nel contratto, ex art. 1374 c.c., un dovere di obbedienza a dirigenti e preposti che, in quanto e se funzionalizzato alla tutela della sicurezza e salute, non può essere indicativo di una particolare qualificazione dell'obbligazione, anche perché ad esercizio eventuale.

Il problema della sicurezza è, però, ancora più circoscritto, ponendosi qui il problema di capire se anche il potere di controllo e quello sanzionatorio, doverosamente esercitati nell'ambito del sistema della prevenzione, siano concepibili nell'ambito di una collaborazione coordinata. Può essere utile portare l'esempio, sicuramente non dimostrativo in chiave generale ma utile se si voglia tentare di spiegare la funzionalizzazione del potere ai fini (anche) pubblicistici del d.lgs. 81 del 2008, del rapporto dei medici di medicina generale. In questo caso il contratto collettivo regola l'esercizio di un vero e proprio potere disciplinare del committente pubblico che include, peraltro, anche sanzioni come il «richiamo verbale» e il «richiamo con diffida per il reiterarsi di infrazioni che hanno comportato il richiamo verbale» e il deferimento a collegi arbitrali<sup>61</sup>. L'esigenza di riconoscere e regolare un potere disciplinare si potrebbe spiegare con la particolare funzionalizzazione del rapporto di diritto privato alla soddisfazione di interessi generali della collettività: il servizio sanitario ha interesse alla conservazione del rapporto, non riuscendo agevolmente a sostituire i collaboratori preposti alla medicina di base. Ma proprio l'emersione di questa speciale esigenza a presidio del riconoscimento di quel potere al committente potrebbe costituire la prova della validità sostanziale del ragionamento svolto.

Appare significativo anche il caso dei modelli di organizzazione e gestione (anche, ma non solo, in materia di sicurezza: cfr. art. 30, d.lgs. n. 81/2008), adottati ed efficacemente attuati a norma del d.lgs. n. 231/2001 (art. 6, comma 1, lett. a), sulla «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica». L'art. 6, comma 2, alla lett. e, del decreto citato impone l'introduzione di «un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello» e, alla lett. d del comma 2-bis, prevede che tale sistema disciplinare preveda in particolare «sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate»<sup>62</sup>. Ebbene, il sistema deve necessariamente prevedere "sanzioni" dotate di un qualche margine di

<sup>59</sup> Sul punto cfr. le riflessioni di M. PERSIANI, *op. cit.*, p. 197.

<sup>60</sup> M. MARAZZA, *op. cit.*, 161 ss. e, sulla diversità di "titoli giuridici" che determinano l'inserimento nell'organizzazione, p. 169. Peraltro, anche nel caso della collaborazione coordinata «in gioco c'è un interesse più ampio e complesso di quello proprio del comune creditore»: R. VOZA, *La tutela del contraente forte nel diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, pp. 13 ss. ivi p. 19, con riferimento ovviamente al lavoratore subordinato.

<sup>61</sup> Cfr. art. 29, contratto collettivo SISAC 2005. Cfr. R. SALOMONE, *Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, in F. CARINCI-L. ZOPPOLI (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, V, Utet, Torino, 2004, p. 627

<sup>62</sup> Cfr. A. BERNASCONI-E. BEGHÉ, *Sistema disciplinare per soggetti apicali, apparato sanzionatorio e stock options: profili problematici*, in *Resp. amm. soc.*, 2007, n. 2, pp. 46 ss.

effettività anche per le violazioni commesse dai collaboratori coordinati e dagli altri lavoratori autonomi, che ad oggi fanno leva su o rinvio ai rimedi del diritto civile, primo fra tutti il recesso<sup>63</sup>. La previsione di un apparato sanzionatorio predefinito in via generale non è, neppure in questo caso, elemento della subordinazione, ma si rende al contrario necessario per l'effettività del modello di organizzazione e gestione, e quindi deve essere commisurato alla particolare condizione giuridica dei collaboratori coordinati. Il recesso in violazione di una regola del modello difficilmente sarà libero con preavviso ma, verosimilmente, per giusta causa, assumendo tutti i contorni – sotto il profilo contenutistico e funzionale e perché e se tipizzato, ossia previsto in funzione delle esigenze della collaborazione – di una sanzione disciplinare. Con ciò non si vuole dire che i modelli di organizzazione e gestione conferiscano al committente un potere disciplinare analogo a quello dell'art. 2106 c.c. – con quelle forme e quei particolari limiti – ma solo che detti modelli presuppongono un doveroso, stabile, apparato “sanzionatorio” predisposto dal committente e applicabile anche ai collaboratori coordinati.

In materia di sicurezza sul lavoro, riconoscere al committente un potere di tipo disciplinare *funzionalizzato* e regolarlo consentirebbe di ottenere un bilanciamento che soppesi meglio le caratteristiche dell'adempimento continuativo e il coinvolgimento della persona nell'organizzazione<sup>64</sup>. Del resto, una simile previsione, di fonte legale o collettiva, continuerebbe a non produrre conseguenze di ordine qualificatorio<sup>65</sup>.

### **9. Organizzazioni di collaboratori coordinati e sicurezza. I riders.**

Alla prova dei fatti, il d.lgs. n. 81 del 2008 non ha dato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, buona prova. In un contesto in particolare, quello delle piattaforme digitali del *food delivery*, si è evidenziata la carenza di previsioni che tenessero conto del pieno coinvolgimento della persona del collaboratore nell'organizzazione. Si possono tralasciare, ai fini di questa ricostruzione incentrata sulla collaborazione coordinata, i particolari effetti dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015, e, di conseguenza, può essere omissis l'esame delle pronunce che ne hanno per ora fatto uso. Occorre dire che l'assenza di tutele per il lavoro autonomo svolto al di fuori dei locali aziendali<sup>66</sup>, pur quando emergano continuità e coordinamento, ha indotto il legislatore ad intervenire a tutela dei lavoratori autonomi addetti alla consegna di beni mediante piattaforma digitale ai sensi dell'art. 47-bis e ss., d.lgs. n. 81/2015<sup>67</sup>. Il comma 3 dell'art. 47-septies, d.lgs. n. 81/2015, con una norma scarsamente incisiva, prevede che «il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto, a propria cura e spese, al rispetto» del d.lgs. n. 81/2008.

63 C. LAZZARI, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore*, cit., pp. 1 ss., ivi pp. 9-10.

64 Riconoscere la capacità sanzionatoria del committente potrebbe consentire di limitare la libertà delle parti nella costruzione di penali economicamente gravose e ottenere, pure a vantaggio del collaboratore, il risultato della ordinaria – e spesso anche effettiva sotto il profilo della esecuzione della prestazione – conservazione del rapporto, cioè limitare, ovviamente in via di fatto e non anche giuridicamente, lo spazio del recesso con effetto estintivo. Si tratterebbe di un punto di equilibrio che la giurisprudenza, combinando le norme in materia di risoluzione e recesso, ha difficoltà a trovare: cfr. Cass. 18 aprile 2012, n. 6039.

65 A. DELOGU, *La funzione*, cit., p. 81.

66 Le sollecitazioni hanno anche origine eurounitaria: cfr. EU-OSHA, *Protecting workers in the online platform economy. An overview of regulatory and policy development in the EU*, 2017, pp. 4 ss.

67 Introdotto dal d.l. n. 101/2019, conv. con modif. in l. n. 128/2019. Cfr. P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle recenti norme su rider & co.*, in *Dir. sic. lav.*, 1, 2019, 44; M. BIASI, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, pp. 841 ss.

La norma si presta a letture diverse e non può essere oggetto di esame puntuale in questa sede. La lettura, avallata anche dalla giurisprudenza con motivazioni non sempre cristalline<sup>68</sup>, secondo la quale la norma estende l'applicazione dell'intera disciplina del d.lgs. n. 81/2008<sup>69</sup> sembra tuttavia non fare i conti con i limiti interni a quel *corpus* normativo. Si introdurrebbe così una ulteriore sotto-distinzione impossibile da giustificare alla luce del programma costituzionale di tutela della persona che lavora.

Secondo una diversa ricostruzione, la norma avrebbe il più limitato effetto di modificare la pendenza di "oneri e costi", non più, nel particolare caso dei riders autonomi, gravanti sul lavoratore, bensì sul committente; tuttavia, resterebbe ferma l'applicazione del solo art. 21, d.lgs. n. 81/2008 che la specifica sugli oneri e costi dell'art. 47-*septies* chiama indirettamente in causa<sup>70</sup>. Si tratta della lettura preferibile in quanto maggiormente coerente con l'impianto attuale della disciplina antinfortunistica. Del resto, soprattutto per lavoratori così esposti a rischi (anche esogeni) e soggetti, per contratto, alla "etero-determinazione" delle modalità di esecuzione della prestazione (art. 47-*bis*, comma 2, d.lgs. 81 del 2015), si auspica in dottrina un superamento di un modello di tutela giudicato come profondamente inadatto a proteggere i "nuovi lavori", in quanto esclusivamente basato su una distribuzione secondo il metro della tipologia contrattuale<sup>71</sup>.

## 10. Segue. Gli sportivi.

Un altro settore, oggetto di una radicale riforma in tempi recenti (d.lgs. n. 36 del 2021), potrebbe rivelare inedite complessità in materia di salute e sicurezza, anche alla luce della recente introduzione dello sport in Costituzione (l. cost. n. 1/2023).

Prima della riforma, in assenza di una disposizione generale *ad hoc* e salvo quanto previsto in tema di sorveglianza sanitaria, nei settori professionistici si postulava l'applicazione "normale" dell'art. 2087 c.c. e della disciplina specialistica<sup>72</sup>, in quanto non oggetto di deroga ai sensi degli artt. 4 e ss. della l. n. 91 del 1981<sup>73</sup>. Tuttavia, le collaborazioni coordinate sportive nei (pochi) settori professionistici rappresentavano una ipotesi quasi di scuola. Nel regime del d.lgs. 626 del 1994, che già a partire dalla definizione generale di

68 Trib. Firenze 1 aprile 2020, n. 886; Trib. Bologna 14 aprile 2020 su cui E. DAGNINO, *DPI e lavoro da piattaforma: i primi effetti della disciplina sui rider?*, in *Bollettino ADAPT*, n. 16, 2020; e A. ROTA, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *Lab. law iss.*, 2019, n. 8, pp. 62 ss. Invero questi sbrigativi decreti sembrerebbero anche, *incidenter tantum*, riconoscere che le collaborazioni in questione avevano i caratteri dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

69 M. BARBIERI, *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione: i nodi sono tutti da sciogliere*, in *Lab. law iss.*, 2020, pp. 7-8, il quale comunque mostra segni di apertura alla tesi opposta, sia pure intesa in forma non «estrema».

70 Vedi S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Napoli, 2020, p. 179. Cfr. P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro*, cit., pp. 37 ss., e cfr. pure M. BIASI, *op. cit.*, pp. 841-847.

71 Sono ancora attuali le osservazioni di A. DELOGU, *Salute, sicurezza*, cit., pp. 62 ss.

72 Cfr. sul punto M. PITTALIS, *Sport e diritto*, Cedam, Padova, 2023, pp. 200 ss. Si leggano anche M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli, Torino, 2012, pp. 124 ss.; L.M. DENTICI, *Il lavoro sportivo tra professionismo e dilettantismo: profili di diritto interno e comunitario*, in *Eur. dir. priv.*, n. 4, 2009, pp. 1059 ss., *ivi* p. 11; e M. LANOTTE, *Infornuto del calciatore, obblighi di sorveglianza sanitaria e profili di responsabilità civile*, in *Mass. giur. lav.*, 2003, p. 236.

73 M. DELL'OLIO, *Il rapporto di lavoro dell'atleta professionista nella legislazione italiana, tra autonomia e subordinazione*, Relazione al seminario "Il diritto del lavoro sportivo: comparazione tra ordinamento italiano e brasiliano", IUSM – Roma, 2-3 maggio 2001, dattiloscritto.

lavoratore escludeva il lavoro autonomo dal proprio campo di applicazione, si sarebbero posti ben pochi problemi di sicurezza.

Di contro, nei settori dilettantistici, la natura ibrida dei “collaboratori sportivi di natura non professionale”, a metà strada tra lavoro e volontariato, non aveva consentito un assestamento della materia, restando dubbio se potessero essere annoverati tra i soggetti equiparati anche ai fini dell’art. 2. Secondo una condivisibile lettura a questi collaboratori sportivi, per effetto dell’art. 3, comma 12-*bis*, del d.lgs. n. 81 del 2008, avrebbe trovato applicazione il solo art. 21.

Il legislatore della riforma con cui il lavoro ha fatto breccia nell’ordinamento sportivo ha reso la collaborazione coordinata la “forma comune” del rapporto di lavoro sportivo nei settori dilettantistici (art. 28, d.lgs. n. 36 del 2021<sup>74</sup>). Il legislatore ha dettato una presunzione legale, dagli effetti non chiari ma con ogni probabilità solo relativa, ai sensi della quale la collaborazione si presume coordinata, *ex art.* 409, n. 3, c.p.c., se ricorrano due condizioni: se la sua durata non superi le ventiquattro ore settimanali<sup>75</sup>, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive; e se le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici. Al di là della questione qualificatoria, si pongono più specifici problemi in materia di salute e sicurezza da leggere e comprendere nell’ambito del disegno complessivo della riforma.

Gli art. 32 e art. 33, comma 1, d.lgs. n. 36/2021, intervengono sulla materia, disponendo regole generali e uniformi per tutti i lavoratori dell’art. 25, in materia di «controlli sanitari» (senza pregiudizio per l’art. 41, d.lgs. n. 81 del 2008) e di «sicurezza» (termine che, a giudicare dal contenuto della norma, sembra *incredibilmente* riferito tanto alla materia della prevenzione, quanto alla “sicurezza sociale”). L’art. 33, in particolare, dispone che ai lavoratori sportivi «si applicano le disposizioni in vigore in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva». La stessa norma precisa poi che «ai lavoratori sportivi che ricevono compensi annualmente non superiori ai cinquemila euro si applicano le disposizioni dell’articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81». Queste due parti della disposizione destano perplessità per varie ragioni.

In primo luogo, il riferimento all’art. 21 appare disancorato dal regime dell’art. 3 del d.lgs. n. 81 del 2008. Infatti, la norma mutua il limite quantitativo dei cinquemila euro valevole ai fini previdenziali (art. 44 comma 2, d.l. 269 del 2003). Si tratta, con ogni evidenza, di un criterio problematico perché l’entità effettiva del compenso è verificabile in concreto solamente *ex post*, ciò che è notoriamente incompatibile con l’esigenza di prevenzione da cui l’intera materia è innervata, con la conseguente necessità di conoscere in anticipo obblighi e vincoli. D’altra parte, volendo interpretare alla lettera il disposto della norma, si dovrebbe ritenere che un collaboratore coordinato sportivo “interno” (o, per come la norma è scritta,

<sup>74</sup> Le prime esperienze di contrattazione collettiva del settore sembrano confermare questa impressione. Cfr. l’accordo collettivo FIGC-LND-AIC 2023, applicabile al rapporto di lavoro di calciatori e calciatrici, il cui art. 2 così recita: «il rapporto di lavoro sportivo nell’area del dilettantismo dell’art. 28, d.lgs. 36 del 2021, si costituisce con la stipulazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa [...]». Lo stesso accordo collettivo prevede che la Società deve fornire attrezzature idonee alla preparazione atletica e si impegna a «mettere a disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale» (art. 8.1).

<sup>75</sup> Cfr. art. 1, comma 20, lett. a, d.lgs. n. 120/2023.

anche un lavoratore subordinato), solo perché accetti un accordo che prevede un compenso – e forse il termine è inteso a escludere il lavoro subordinato (ma cfr. 2121 c.c.) – inferiore ai cinquemila euro, non ha diritto alla generalità delle protezioni, invece dovute in base all’art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81 del 2008. La disposizione sembra allora comportare un grave arretramento di tutela che contrasta con i principi costituzionali (artt. 3, 32 e 35 Cost.). Si tratta di una previsione che, inoltre, contraddice il comma 1-*bis* dell’art. 25, d.lgs. n. 36 del 2021, ai sensi del quale «la disciplina del lavoro sportivo è posta a tutela della dignità dei lavoratori», ancorché «nel rispetto del principio di specificità dello sport». Se è vero che la dignità è «diritto composito nel quale si innervano le fondamentali garanzie della personalità umana non riducibili nel diritto alla salute» ma comprensive di esso<sup>76</sup>, in questo caso, a parità di condizioni, è la sola entità del compenso a determinare il modo attraverso il quale si tutela l’integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro. Si potrebbe parlare criticamente di una nuova forma di “monetizzazione del rischio”, non nel senso tradizionale dell’espressione, ma con riferimento all’utilizzo di un criterio monetario per selezionare le norme a tutela della salute. Il legislatore aveva forse il diverso obiettivo di intercettare il lavoro autonomo cosiddetto “occasionale”, quindi rapporti verosimilmente – ma non sempre e comunque – riconducibili al contratto d’opera *ex art.* 2222 c.c.; tuttavia, se così fosse, la norma non avrebbe alcun effetto innovativo, atteso che comunque a tali rapporti l’art. 21 avrebbe già trovato applicazione.

In secondo luogo, occorre sottolineare che l’inciso «in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva», se da una parte segnala la necessità di non tralasciare le specificità della attività sportiva (non solo di quella dell’atleta)<sup>77</sup> e, perciò, potrebbe essere considerato espressivo del criterio prevenzionistico della «particolarità del lavoro» (cfr. art. 2087 c.c. e art. 2, comma 1, lett. n, d.lgs. 81 del 2008), d’altra parte è fonte di una pericolosa incertezza applicativa che sacrifica oltremodo il principio di tassatività in materia penale. Il principio appena richiamato, in altri settori dove le necessità di adattamento della disciplina sono parimenti pressanti e analogo è il profilo di specialità incentrato sulle caratteristiche del rischio considerato (art. 3, comma 1: polizia, forze armate, vigili del fuoco, etc), è garantito attraverso il rinvio a decreti ministeriali. Un’analogia tecnica nello sport, considerato anche il

---

<sup>76</sup> P. ALBI, *Adempimento*, cit., p. 57.

<sup>77</sup> Alcune di queste peculiarità sono già contemplate dal d.lgs. 81 del 2008. Innanzitutto, ai sensi dell’art. 74, comma 2, lett. e), non costituiscono dispositivi di protezione individuale «i materiali sportivi quando utilizzati a fini specificamente sportivi e non per attività lavorative». Inoltre, la valutazione dei rischi è peculiare, se si ragiona sulle caratteristiche del “rischio sportivo”, in massima parte esogeno; rischio che non sembra agevolmente e sempre riconducibile alle «tipologie di rischio» valutabili (art. 3, comma 1, e art. 28, comma 1, d.lgs. 81 del 2008), in quanto è, nei limiti dell’esecuzione della performance atletica, accettato e connaturato a quel particolare frangente della prestazione; di talché è immaginabile una responsabilità del committente solamente a fronte di un aggravamento specifico del rischio normale dello sportivo. Cfr. Cass. civ., Sez. Lav., 23 aprile 2015, n. 8297. Si pensi poi al fatto che la prestazione sportiva è in alcune fasi eseguita in luoghi di cui il committente non ha la disponibilità giuridica (il campo avversario), ipotesi da risolvere alla luce dei principi della responsabilità extracontrattuale, *ex art.* 2043 c.c., degli organizzatori degli eventi sportivi chiamati a garantire la sicurezza e l’incolumità dei gareggianti. Cfr. Trib. Sulmona, 27 febbraio 2018, n. 65; e Cass., 28 luglio 2017, n. 18902. Si legga B. BERTINI, *La responsabilità sportiva*, Giuffrè, Milano, 2002; parz. diff. A. LEPORE, *La responsabilità extracontrattuale nei confronti degli atleti e dei terzi: gli artt. 2050 c.c. e 2049 c.c.*, in L. DI NELLA-E. INDRACCOLO-A. LEPORE-P. DEL VECCHIO-S. PALAZZI (a cura di), *Manuale di diritto dello sport*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2021, pp. 379-380. Si pensi ancora agli obblighi di cura di sé stesso che possono pendere sull’atleta al fine di preservare il proprio benessere o alla peculiare intensità del diritto all’esecuzione della prestazione di lavoro.

fondamentale ruolo regolatorio delle istituzioni sportive (soprattutto CONI e Federazioni), sarebbe stata opportuna<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Sarebbe stato opportuno, in altri termini, valorizzare l'apporto degli attori istituzionali del sistema-sport come fatto nell'art. 32 del d.lgs. 36 del 2021 e, in precedenza, durante il periodo dell'emergenza da Covid-19. Cfr., ad esempio, il "Protocollo applicativo di sicurezza, 24 maggio 2020" della Federazione Italiana Danza Sportiva.