

# INDICE

*pag.*

## INTRODUZIONE

1. Dopo il *Jobs Act* ripensare il diritto del lavoro? 1
2. Il superamento della dicotomia subordinazione/autonomia. Critica. La perdurante attualità della questione qualificatoria 6
3. La prospettiva europea nel segno della dicotomia 9
4. La conferma della contrattazione collettiva 13
5. Nessun cambio di paradigma e nessuna “soggettivizzazione” del lavoro. L’esigenza di una rilettura sistematica delle novità legislative e contrattuali alla luce delle categorie tradizionali 15
6. L’attualità della tesi contrattualistica del rapporto di lavoro nell’individuazione e perimetrazione dell’oggetto dell’obbligazione lavorativa 19

## CAPITOLO I

### LA QUESTIONE QUALIFICATORIA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO NEL RINNOVATO QUADRO NORMATIVO

1. Il fallimento del tentativo di definizione legislativa dei confini tra subordinazione e autonomia: dalla legge Biagi al *Jobs Act*. Il costante riemergere dell’eterodirezione quale tratto tipizzante la fattispecie “lavoro subordinato” 30
2. La tendenza alla neutralizzazione del problema qualificatorio. Gli incerti prodromi della specifica questione a partire dal contratto di lavoro a progetto 35
3. (*Segue*). Esigenze di sistemazione del fenomeno nel contratto di lavoro a progetto riformato: a) la focalizzazione sul “progetto” 43

	<i>pag.</i>
3.1. b) L'art. 1, comma 23, lett. g) della legge Fornero: la reviviscenza delle co.co.co	53
4. ( <i>Segue</i> ). L'approdo all'"incerta" fattispecie dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015	59
5. L'etero-organizzazione nel dibattito dottrinale	66
5.1. L'etero-organizzazione tra subordinazione e autonomia	66
5.2. L'etero-organizzazione come <i>tertium genus</i> tra subordinazione e autonomia. Le diverse teorie sull'incidenza estensiva della nozione sullo schema tradizionale dell'art. 2094 c.c. La subordinazione attenuata e il lavoro agile quali metafore del superamento della tradizionale dicotomia. Rilievi critici	74
6. L'etero-organizzazione al vaglio della giurisprudenza di merito nel prisma della vertenza <i>Foodora</i> . L'accoglimento della tesi del <i>tertium genus</i>	86
7. La pronuncia della Corte di Cassazione tra il nuovo e il vecchio testo dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015: inconfigurabilità del <i>tertium genus</i> e approccio rimediabile	93
8. L'eterogenesi dei fini: riemerge la prospettiva qualificatoria. La Corte di Cassazione ritorna al <i>tertium genus</i> ; la giurisprudenza di merito vira verso la subordinazione	108
8.1. Il ruolo della Corte di Giustizia e la proposta di Direttiva europea sul lavoro tramite piattaforma digitale	113
8.2. L'algoritmo come datore di lavoro. Critica	118
9. La riaffermazione rivisitata della logica della diversificazione dei poteri organizzativi del creditore della prestazione lavorativa. Critica	122
10. La ragionevolezza del percorso storico giuridico. L'inconfigurabilità del <i>tertium genus</i> tra subordinazione e autonomia. Irrilevanza della nozione di etero-organizzazione	129
11. ( <i>Segue</i> ). Insignificanza della nozione di coordinamento con riguardo alle collaborazioni coordinate e continuative. Il riapprodo alla tradizionale distinzione tra subordinazione e autonomia fondata sulla nozione di eterodirezione	139

## CAPITOLO II

### L'OGGETTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO

1. La mansione determinata nell'esercizio del potere direttivo quale oggetto della prestazione lavorativa	151
---	-----

	<i>pag.</i>
2. La regolamentazione <i>ex lege</i> delle mansioni dallo Statuto dei lavoratori al <i>Jobs Act</i>	159
3. La novella di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 81/2015. La perdurante centralità delle mansioni di assunzione ai fini dell'identificazione dell'oggetto della prestazione lavorativa	172
4. La mobilità orizzontale. In particolare, la sua riconducibilità allo " <i>ius variandi</i> " quale potere modificativo dell'oggetto della prestazione di lavoro e, quindi, del contratto	176
5. L'assegnazione a mansioni inferiori. I profili problematici della limitazione "verso il basso" dello <i>ius variandi</i>	186
6. La mobilità verticale verso l'alto tra maggiore rigidità dell'automatismo e riconosciuto rilievo dell'adesione volontaria	192
7. La riproposizione dell'ancoraggio della prestazione esigibile alla mansione negli attuali assetti della contrattazione collettiva	194
8. La conferma della definizione dell'oggetto della prestazione lavorativa in base alla mansione determinata dal datore di lavoro nell'esercizio del potere direttivo	198

### CAPITOLO III

#### L'ESATTO ADEMPIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO. L'ATTIVITÀ ESIGIBILE

1. Le teorizzazioni sull'impegno cooperativo del prestatore di lavoro quale connotazione dell'obbligo di fedeltà: irrilevanza ai fini dell'identificazione dell'oggetto della prestazione esigibile	207
2. L'obbligo di diligenza e la sua estraneità al "cosa", al <i>quid</i> della prestazione. La delimitazione dell'area del debito all'esecuzione della mansione oggetto della prestazione	212
3. La diligenza e il "come" della prestazione lavorativa	217
3.1. La diligenza come criterio di identificazione dell'oggetto della prestazione lavorativa ovvero del contratto	217
4. La diligenza come misura dell'adempimento. Il carattere meramente accessorio dell'obbligo	224
4.1. In particolare, con riguardo al parametro dell'interesse dell'impresa	224
4.2. La modulazione dell'obbligo di diligenza con riferimento al diverso e concorrente parametro della natura della prestazione lavorativa	228

	<i>pag.</i>
5. La diligenza e i profili quantitativi della prestazione lavorativa. Possibile ricostruzione e rilevanza del rendimento ai fini dell'identificazione dell'oggetto del contratto di lavoro anche a fronte dell'emergere dei nuovi modelli di organizzazione aziendale. Critica	233
6. L'obbligo di fedeltà e la sua caratterizzazione nel contratto di lavoro quale obbligo meramente accessorio	238
<i>Considerazioni conclusive</i>	247
<i>Riferimenti bibliografici</i>	257