

LUISS 

Corso di laurea in Giurisprudenza

Cattedra di Diritto del lavoro

**I MODELLI DI LAVORO DIGITALI E LA
RESPONSABILITÀ DATORIALE
EX ART. 2049 C.C.**

Chiar.mo Prof. Raffaele FABOZZI

Relatore

Chiar.mo Prof. Luigi FIORILLO

Correlatore

Gianfredo GOLINO Matr.184533

Candidato

Anno Accademico 2023/2024

| | |
|--------------------|---|
| Introduzione | 4 |
|--------------------|---|

CAPITOLO I

IL LAVORO DIGITALE: EVOLUZIONE, CARATTERISTICHE E INQUADRAMENTO GIURIDICO

| | |
|--|----|
| Premessa | 6 |
| 1.1 La trasformazione del lavoro nell'era digitale | 7 |
| 1.2 Smart working, lavoro da remoto e piattaforme digitali..... | 9 |
| 1.3 Le nuove figure professionali e le sfide di qualificazione giuridica | 15 |
| 1.4 Profili contrattuali e flessibilità del rapporto di lavoro digitale..... | 31 |
| 1.5 Flessibilità del rapporto di lavoro digitale e limiti del datore..... | 39 |
| 1.5.1 La Trasparenza | 39 |

CAPITOLO II

LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO AI SENSI DELL'ART. 2049 C.C.

| | |
|---|----|
| Premessa | 45 |
| 2.1 Inquadramento generale dell'articolo 2049 c.c.: natura e presupposti | 48 |
| 2.2 Il rapporto tra responsabilità extracontrattuale e rapporto di subordinazione | 55 |
| 2.3 Il ruolo della formazione dei lavoratori..... | 59 |
| 2.4 Giurisprudenza sull'estensione della responsabilità del datore..... | 66 |
| 2.5 Condotta e motivi personali dei lavoratori | 77 |
| 2.6 Il diritto di regresso del preponente verso il preposto | 79 |
| 2.7 Applicabilità della norma nel contesto del lavoro digitale. Cenni | 82 |

CAPITOLO III
PROFILI APPLICATIVI: LAVORO DIGITALE E RESPONSABILITÀ
DATORIALE

| | |
|---|-----|
| Premessa | 85 |
| 3.1 Il datore di lavoro e l'uso improprio degli strumenti digitali da parte del dipendente | 86 |
| 3.2 Art. 2049 c.c. nei novi modelli organizzativi | 90 |
| 3.3 Le nuove categorie di rischio e il "principio di organizzazione" | 98 |
| 3.4 Il lavoro dei riders e responsabilità ex art. 2049 c.c. | 100 |
| 3.5 Responsabilità per danni a terzi: cybersicurezza, privacy e contenuti online | 102 |
| Conclusioni | 107 |
| Bibliografia | 115 |

Introduzione

La rivoluzione digitale ha profondamente modificato il mondo del lavoro, ridefinendo non solo le modalità di svolgimento della prestazione, ma anche le categorie giuridiche tradizionali utilizzate per regolarla. L'emergere di nuove forme di impiego (tra cui lo *smart working* e il lavoro tramite piattaforme digitali) impone una riflessione sul rapporto tra tecnologia, organizzazione produttiva e diritti delle persone che lavorano. In particolare, l'uso pervasivo degli strumenti digitali e la smaterializzazione del luogo di lavoro pongono nuove sfide in tema di inquadramento giuridico, responsabilità e limiti dei poteri datoriali.

In questo quadro in trasformazione, si colloca la presente tesi, che si propone di indagare, sotto un profilo sistematico e applicativo, il tema della responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2049 del codice civile, alla luce delle trasformazioni indotte dal lavoro digitale. La norma, tradizionalmente associata al contesto del lavoro subordinato "in presenza", viene qui letta in chiave evolutiva, ponendo l'accento su come i "nuovi modelli organizzativi" – fortemente intermediati da tecnologie e piattaforme – influiscano sulla configurabilità della responsabilità datoriale per fatto illecito del dipendente.

Il Capitolo I analizza l'evoluzione del lavoro digitale, le sue caratteristiche distintive e l'inquadramento giuridico delle nuove figure professionali. Si approfondiscono inoltre i profili contrattuali e la flessibilità del rapporto di lavoro, con un focus sui limiti posti al datore, anche in termini di trasparenza e tutela del lavoratore.

Il Capitolo II si concentra sulla disciplina della responsabilità indiretta ex art. 2049 c.c., ricostruendone natura, presupposti applicativi e rapporti con il vincolo di subordinazione. Particolare attenzione è dedicata al ruolo della formazione, alle ipotesi di abuso da parte del lavoratore, nonché al diritto di regresso del datore, anche alla luce dell'elaborazione giurisprudenziale.

Il Capitolo III affronta i profili applicativi, esaminando casi concreti in cui l'uso scorretto o improprio degli strumenti digitali da parte dei dipendenti può generare responsabilità a carico del datore. Si analizzano le nuove categorie di rischio connesse al contesto digitale – comprese *cybersicurezza*, violazioni della *privacy* e responsabilità per contenuti *online* – con uno specifico approfondimento sul lavoro dei *rider* e sulle peculiarità che questo comporta in termini di imputazione della responsabilità.

La tesi si chiude con alcune considerazioni conclusive volte a proporre una rilettura dell'art. 2049 c.c. coerente con le esigenze di tutela e di equilibrio che caratterizzano l'attuale scenario del lavoro digitale.

CAPITOLO I

IL LAVORO DIGITALE: EVOLUZIONE, CARATTERISTICHE E INQUADRAMENTO GIURIDICO

Sommario: Premessa; 1. La trasformazione del lavoro nell'era digitale; 2. Smart working, lavoro da remoto e piattaforme digitali; 3. Le nuove figure professionali e le sfide di qualificazione giuridica; 4. Profili contrattuali e flessibilità del rapporto di lavoro digitale; 5. Flessibilità del rapporto di lavoro digitale e limiti del datore; 5.1 La trasparenza

Premessa

La rivoluzione digitale ha innescato un processo di profonda trasformazione del mondo del lavoro, ridefinendo in modo radicale tempi, luoghi, contenuti e modalità della prestazione lavorativa. Le nuove tecnologie, in particolare quelle connesse all'automazione, all'intelligenza artificiale e alla diffusione capillare delle reti digitali, hanno inciso non solo sull'organizzazione del lavoro, ma anche sui presupposti giuridici e strutturali che ne determinano la disciplina.

Questo capitolo intende analizzare, in una prospettiva sistematica, le principali implicazioni giuridiche derivanti dalla digitalizzazione del lavoro, con l'obiettivo di evidenziare le tensioni tra innovazione tecnologica e diritto del lavoro. L'indagine muove dalla descrizione del processo di trasformazione strutturale del lavoro nell'era digitale, per poi approfondire le più significative modalità di svolgimento della prestazione in ambienti digitalizzati, quali lo *smart working*, il lavoro da remoto e le piattaforme digitali.

Successivamente, l'attenzione si sposta sulle nuove figure professionali emergenti e sulle difficoltà qualificatorie che esse pongono all'interprete, tanto sul piano della subordinazione quanto su quello dell'autonomia contrattuale. In tale contesto, si affronteranno i principali nodi relativi ai profili contrattuali e alla

flessibilità delle nuove forme di lavoro, riflettendo criticamente sull'equilibrio — non sempre agevole — tra esigenze produttive e tutele del lavoratore, in particolare per ciò che concerne la trasparenza, il potere organizzativo del datore e i limiti alla sua ingerenza, anche attraverso strumenti tecnologici.

L'approccio proposto non si limita a una ricostruzione statica delle norme vigenti, ma mira a cogliere le dinamiche evolutive in atto, interrogandosi sulla tenuta dei concetti tradizionali del diritto del lavoro di fronte a una realtà fluida, frammentata e in continua ridefinizione, nella quale la dimensione digitale dell'organizzazione si afferma quale nuovo baricentro delle responsabilità e dei diritti.

1.1 La trasformazione del lavoro nell'era digitale

La naturale evoluzione dei tempi postula una fisiologica *trasformazione* dei rapporti sociali e, osservando la modernità, si nota che ciò sta avvenendo in tempi molto accelerati. Tali modifiche stanno investendo l'ambito lavorativo rivisitando le basi valoriali e giuridiche su cui era costruita la piramide dei diritti e la giurisprudenza¹, e il ruolo delle organizzazioni sindacali, sia quelle in rappresentanza dei lavoratori che quelle che tutelano gli interessi dei datori di lavoro. I cambiamenti descritti hanno le loro radici negli anni Settanta del secolo scorso, che si sono caratterizzati dal *decentramento industriale*, cui ha avuto seguito l'avvento della *globalizzazione* e la conseguente diffusione delle *piattaforme tecnologiche* che hanno imposto trasformazioni organizzative e nei rapporti di lavoro². Per un numero crescente di lavoratori, oggi, il luogo di lavoro non è più

¹ TRECCANI, "I diritti sul lavoro nel terzo millennio" di Gabriele Polo.

² Negli ultimi decenni, la liberalizzazione dei mercati e la delocalizzazione produttiva hanno favorito la ricerca di manodopera a basso costo e la riorganizzazione globale delle catene del valore. Il lavoro è diventato sempre più frammentato, temporaneo e flessibile. In tale contesto, le imprese cercano nuove modalità di organizzazione del lavoro per rispondere rapidamente alle

quello della sede aziendale e, in molti casi, si caratterizza per l'assenza di orari precisi. Il lavoro, è diventato, spesso, fragile, non garantendo un salario sufficiente per uscire dalla spirale del bisogno vitale, secondo l'Eurostat (Ufficio Statistico UE), un lavoratore è considerato "povero" se si dichiara occupato per almeno sette mesi su dodici e vive in un nucleo familiare con reddito equivalente disponibile inferiore alla soglia di povertà (60% del reddito mediano nazionale). Il lavoro povero si concentra maggiormente nei settori caratterizzati da una quasi totale assenza di competenze specifiche, con livelli salariali mediamente più bassi, riflettendo un'asimmetria creata dal progresso tecnico che favorisce sempre più la domanda di lavoratori altamente qualificati. Uno dei volani della trasformazione in atto è la diffusione della tecnologia digitale che ha, nella sua stessa configurazione, una potenzialità quasi illimitata di fornire servizi versatili nella forma e nei contenuti. La trasformazione digitale ha modificato il senso dello "scambio", approdando ad una concezione nuova, in cui domina l'"accesso" ai beni e ai servizi³. Oggi le attività economiche vengono basate su regole innovative, come testimonia una dimensione che si sta imponendo nella società moderna, quella del *prosumer* che vede ciascuno potere essere sia produttore che consumatore di beni e servizi (*Internet of Things*)⁴. Anche la *sharing economy* è una nozione innovativa, un'espressione che "identifica modelli imprenditoriali nel cui ambito le attività sono agevolate da piattaforme di collaborazione che creano un mercato aperto per l'utilizzazione temporanea di beni o servizi spesso forniti da privati"⁵. L'innegabile vantaggio del digitale è stato ben presto compreso dai metodi adottati nel mondo lavorativo che ha colto,

esigenze del mercato globale. Le piattaforme digitali rispondono a questa esigenza offrendo accesso a una forza lavoro globale, on-demand e spesso priva di tutele tradizionali.

³ Cfr. RIFKIN J. (2014), "*The Zero Marginal Cost Society*", Edr, London, p. 11.

⁴ Ivi, p.78.

⁵ QUADRI S. (2016), "*L'approccio europeo alla sharing economy*", in *Riv. trim. dir. econ.*, suppl. n. 1, p. 287.

nelle “piattaforme”, una capacità unica per raccogliere, analizzare e mettere in relazione tra loro un’enorme mole di dati⁶. Tuttavia, la logica del *peer-to-peer*, rapporto tra pari, pensata proprio per riequilibrare le “*asimmetrie informative*”⁷ tipiche dello scambio, comporta una profonda disparità di potere contrattuale fra gli agenti economici in campo, posto che sia gli utenti-consumatori, sia i fornitori-lavoratori finiscono per “subire” le condizioni imposte dalle piattaforme.

Tra l’altro, nei rapporti di produzione che caratterizzano la nuova economia digitale il potere si nutre di una nuova fonte di legittimazione: il *possesso* e il *controllo* delle informazioni spontaneamente immesse dagli operatori del web. Una volta raccolte, esse non vengono lasciate nella disponibilità di tutti, ma accentrate in mano ai gestori delle piattaforme che ne decidono e filtrano i contenuti. Il giudizio sulle professioni in piattaforma resta difficile e confuso, tanto che ragionare sul significato della parola “lavoro”, nel Terzo Millennio, ha portato a ritenere che “*il percorso del lavoro è stato azzerato a favore dell’istantanea del prodotto e quanto il secondo è idealizzato in termini assoluti, tanto il primo è relegato in una fase clandestina, ombrata e circoscritta perché ancora irrisolta*”⁸.

1.2 Smart working, lavoro da remoto e piattaforme digitali

Tra le novità del lavoro del Terzo Millennio, un importante spazio è occupato dallo *smart working*, o *lavoro agile* che riguarda i lavoratori regolari, ovvero quelli che non lavorano per piattaforme ma per aziende. Esso vede i lavoratori erogare le proprie prestazioni al di fuori della sede aziendale, garantendo un’attività

⁶ SMORTO G. (2018), “*La tutela del contraente debole nella platform economy*”, in *Dir. lav.rel. ind.*, p. 428.

⁷ Le asimmetrie informative si riferiscono alla distribuzione delle informazioni sbilanciate tra le parti.

⁸ SMORTO G. (2018), *La tutela del contraente debole nella platform economy*, p. 88.

continua e pari alla giornata lavorativa e vedendosi riconoscere gli stessi diritti sindacali di chi resta in ufficio.

A differenza dei lavoratori che operano tramite una piattaforma, lo *smart worker* ha solo spostato la sua sede lavorativa continuando a svolgere le proprie mansioni; in tal caso, la rivoluzione culturale risiede nella mancata presenza fisica al lavoro, ma non inficia la forma delle prestazioni⁹. Anche lo *smart working* è stato reso possibile grazie agli sviluppi tecnologici che hanno posto quesiti in merito ai metodi cui ricorrere per assicurare equivalenza tra lavoro ordinario e quello a distanza.

Lo *smart working* è un derivato del telelavoro, il lavoro “da remoto”, che si configura come un *modus operandi* che qualifica l’attività svolta nella sua accezione esecutiva, ma non funzionale (si tratta, infatti, di un metodo e non di una nuova attività). Le prime forme di lavoro da remoto, dunque, sono riconducibili a prestazioni ad alto contenuto di *expertise* e di *lavoro intellettuale* che, più che esecutive e si svilupparono negli anni 70 del secolo scorso.

La Comunità Europea iniziò a prendere in considerazione il telelavoro solo nel 1994, anno in cui venne pubblicato il *Bangemann Report* uno studio che ne descriveva le potenzialità rivelandone i vantaggi insiti nel risparmio di costi ed una particolare nella flessibilità della gestione della forza lavoro. I lavoratori, dal canto loro, risparmiavano costi di carburante e tempo per raggiungere i luoghi di lavoro¹⁰. Il telelavoro si è, poi, evoluto nella sua forma più moderna, lo *smart working*, una delle possibilità esecutive che si affianca a quella svolta in sede e, a

⁹ Esiste una differenza tra Telelavoro e *smart working*. Nel primo si osserva una forma rigida di lavoro a distanza, in cui il dipendente svolge la sua attività *sempre da un luogo fisso* (es. la propria abitazione), con orari di lavoro prestabiliti e strumenti forniti dal datore di lavoro. Lo *smart working* (lavoro agile) è, invece, una forma flessibile di lavoro, che consente di *lavorare ovunque* (casa, coworking, ecc.), *senza vincoli di orario o luogo*, purché siano rispettati obiettivi e risultati. È basato su autonomia, responsabilizzazione e uso di tecnologie digitali.

¹⁰ GAETA L., (1998), *La qualificazione del rapporto*, (a cura di) L. GAETA, P. PASCUCCHI, “*Telelavoro e Diritto*”, Torino, p. 56.

differenza del telelavoro, prevede che i dispositivi impiegati possano essere del lavoratore stesso e può svolgersi in luoghi mutevoli, non necessariamente pre-individuati. Inoltre, nel caso di introduzione dello *smart working* in azienda è necessario un accordo sindacale.

Da un punto di vista delle tutele, in Italia (*L.n°81 del 2017*) è stata introdotta una disciplina che ha cercato di rendere quanto più equiparato lo *smart working* con il lavoro tradizionale svolto in sede, preoccupandosi di regolare aspetti quali la parità di trattamento (art.20); il potere disciplinare e di controllo del datore di lavoro (art.21); la sicurezza sul lavoro (art.22) e l'assicurazione obbligatoria sugli infortuni sul lavoro (art.23)¹¹.

Oltre allo *smart working* l'altra novità legata alla diffusione dei dispositivi *digitali* riguarda i lavoratori della *gig economy*, noti per essere chiamati a svolgere attività basate su "lavoretti" secondo varie formule contrattuali che prendono le distanze dal lavoro a tempo indeterminato¹².

La *gig economy*, sinonimo di economia dei lavoretti, si basa sulla "chiamata" dei lavoratori a svolgere attività svolte su piattaforma, come accade per gli autisti di *Uber*, cercati tramite un app ma, anche, i *riders* di aziende di consegne a domicilio come *Deliveroo*, *Glovo* o *Foodora*. Il servizio offerto dalle piattaforme si basa su un contatto tra clienti e attività commerciali che, a loro volta, si rivolgono ai *gig workers*. Nella *gig economy* mancano, spesso, gli orari di lavoro, rivolgendosi ai lavoratori "disponibili nel momento della chiamata", negando loro una natura subordinata che, però, si ritrova nel caso in cui vi siano direttive impartite dal datore e se subentra una durata lavorativa continuativa ragguardevole.

¹¹ In caso di incidenti accorsi nel lavoro a distanza, esistono possibilità per consentire l'attribuzione delle responsabilità alle condizioni lavorative personali, oggetto di scelta individuale e non dell'azienda, il che induce a riflettere circa la dimensione della tutela di questi lavoratori. Le questioni sollevate impongono riflessioni sulle tutele minime che occorre garantire e sugli strumenti più idonei per farlo.

¹² ALOISI A., DE STEFANO V. (2020), *Il tuo capo è un algoritmo*, Bari Roma, p. 49.

Il problema dell'inquadramento e delle tutele da assicurare ai lavoratori della *gig economy* ha rivoluzionato le relazioni industriali, rendendo difficile, anche ai sindacati, trovare argomentazioni per garantire ai lavoratori coinvolti, i diritti minimi (anche se gli interventi giurisprudenziali hanno contribuito in tal senso). Se si confronta il *gig worker* con quello tradizionale si osservano molte altre differenze, basti pensare ai congedi, agli straordinari, al TFR, alle malattie, ai bonus per lavoro notturno ecc. che, quasi sempre, non vengono previsti o lo sono solo in minima parte.

Da un punto di vista lavorativo, la *gig economy* non è in grado di offrire un lavoro stabile in quanto si basa su "lavoretti" frammentari e discontinui, che spesso servono ad arrotondare o a riempire il vuoto occupazionale temporaneo. I *gig workers* attendono i lavori elargiti dall'algoritmo (in tal senso, si pongono anche interrogativi su chi sia il vero datore: la piattaforma, la società che la utilizza o l'algoritmo). Si tratta di questioni che hanno un risvolto sociale, visto che è difficile immaginare per tali lavoratori una crescita professionale, la possibilità di fare carriera, una stabilità idonea a consentire la creazione di una famiglia.

Tuttavia, se da un lato si colgono le basse tutele garantite ai "nuovi lavoratori", dall'altro è innegabile la capacità che tali lavori hanno di rendere servizi utili alla società, nonché di soddisfare le esigenze di soggetti, quali gli studenti o i lavoratori che necessitano di un'occupazione *part time*, di percepire un'entrata senza dovere assicurare al datore una disponibilità totale del proprio tempo.

In questa forma di *decentramento produttivo 4.0*¹³ la variabilità, e quindi l'incertezza della domanda, è trasferita, in partenza, sul fattore lavoro, come avveniva in epoca pre-fordista: ieri attraverso il ricorso alle micro-botteghe

¹³ Il decentramento produttivo 4.0 è un modello organizzativo in cui la produzione viene distribuita tra più attori o unità operative, spesso esterne o geograficamente distanti, grazie alle tecnologie digitali dell'Industria 4.0 (IoT, *cloud*, robotica, intelligenza artificiale). Questo consente una produzione più flessibile, connessa e personalizzata, riducendo tempi e costi lungo la filiera.

artigiane ovvero al sistema del cottimo, oggi attraverso inedite forme di remunerazione del lavoro digitale “*a consumo*”¹⁴. Inoltre, sembra concreto il rischio che la distribuzione dei lavoretti non sia neutra rispetto al genere, replicando “*traditional power relationships and gender segregation in the private sphere*”¹⁵. L’analisi attenta delle dinamiche che emergono dal lavoro su piattaforma pone in luce alcune criticità riguardanti la mancanza di tutele per i lavoratori impiegati in questo settore. Tale fenomeno è in parte dovuto alla natura “*fluida*” dell’organizzazione del lavoro su piattaforma che, come si è detto, è affidata a un algoritmo, che spesso non fornisce garanzie sufficienti in tema di sicurezza, retribuzione e rispetto dei diritti dei lavoratori.

Appare, dunque, interessante notare come la trasformazione digitale stia influenzando il mercato del lavoro, ma è allo stesso tempo preoccupante constatare che a volte si “*subisce*” lo sviluppo tecnologico piuttosto che “*governarlo*” in modo consapevole e strategico. Nel contesto italiano, la mancanza di *competenze di base* dei lavoratori è stato un detonatore dello sviluppo di tali forme di occupazione, difatti nel corso degli ultimi anni la crescita degli occupati in Italia si è concentrata principalmente in lavori a basso valore aggiunto e bassa produttività. La connessione tra *produttività, competenze e organizzazione del lavoro* è stata al centro dello studio condotto dalla Fondazione Agnelli¹⁶ sulla produttività delle imprese italiane in cui è stato evidenziato come il gap di produttività rispetto ad altri Paesi europei sia dovuto principalmente a un’insufficiente professionalità dei lavoratori e a una scarsa adozione di tecnologie innovative da parte delle imprese ed il fenomeno dei lavoratori su piattaforma rappresenta un chiaro esempio di tali criticità. Anche l’indagine

¹⁴ ALOISI A., DE STEFANO V. (2020), *Il tuo capo è un algoritmo, cit.*, p. 54.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Rapporto *Qualità delle competenze e produttività delle imprese italiane*, Fondazione Agnelli in collaborazione con l’Osservatorio Permanente Giovani Editori

PIAAC¹⁷ (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) condotta dall'OCSE ha confermato la bassa qualità delle competenze dei lavoratori italiani.

Secondo un'altra ricerca dell'OCSE¹⁸, l'Italia si posiziona all'ultimo posto tra i paesi aderenti all'organizzazione per la diffusione delle *high-performance work practices* (HPWP), ciò emerge, soprattutto, per quanto attiene all'offerta di opportunità di formazione per i lavoratori e all'innovazione sul posto di lavoro. La bassa diffusione delle HPWP in Italia rappresenta un limite all'efficacia e alla produttività delle aziende italiane, nonché un fattore che disincentiva la valorizzazione delle competenze dei lavoratori e la promozione del loro sviluppo professionale. Tra l'altro, l'assenza di HPWP può incidere sulla capacità delle imprese di innovare e di adattarsi alle sfide del mercato, riducendo, così, la loro competitività internazionale.

Non c'è dubbio che l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori possa essere considerato un *antidoto* alla povertà lavorativa; in tal senso, le alte competenze da un lato consentono lo sviluppo della professionalità del lavoratore, dall'altro favoriscono il passaggio rapido da un'occupazione all'altra¹⁹.

L'attuale tendenza emergente nella normativa contrattuale dei recenti contratti collettivi prevede l'abbandono dei tradizionali criteri di classificazione basati solo sul contenuto tecnico delle mansioni, utilizzando un mix di criteri tecnici e non per individuare nuove fasce di inquadramento maggiormente valorizzate. Tale cambiamento normativo è stato favorito dalla modifica dell'articolo 2103 del Codice Civile, il quale ha cancellato il criterio dell'equivalenza delle mansioni e

¹⁷ OCSE (2019), *Survey of Adult Skills*, PIAAC. Il rapporto è disponibile al seguente link: [https://www.oecd.org/skills/piaac/Country%20note%20-%20Italy%20\(ITA\).pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/Country%20note%20-%20Italy%20(ITA).pdf)

¹⁸ OCSE (2017), *Skills Strategy Diagnostic Report – Italy*.

¹⁹ ALOISI A., DE STEFANO V. (2020), *Il tuo capo è un algoritmo*, cit. p. 87.

aumentato il potere direttivo del datore di lavoro, stabilendo l'obbligo di formazione in caso di modifiche delle mansioni. La contrattazione collettiva, anche a livello aziendale, deve intervenire in queste tematiche, prevedendo non solo interventi di formazione mirata, ma anche misure di valorizzazione, anche in termini retributivi, delle competenze acquisite dai lavoratori²⁰.

1.3 Le nuove figure professionali e le sfide di qualificazione giuridica

Lo *smart working* e tutte le forme di *gig working* hanno imposto degli interrogativi circa i modelli salariali più adatti per regolare i rapporti tra datori e lavoratori.

L'adozione del lavoro agile solleva interrogativi circa le possibili problematiche connesse all'applicazione di modelli salariali coerenti con la necessità di assicurare "produttività" più che orari di lavoro effettivamente espletati. Tale problematica rimanda alla difficoltà di definire tempi e modi di lavoro chiari e precisi e di poterli monitorare e osservare dal vivo.

Oltre a quella descritta, la principale questione, emersa già prima del picco di impiego del lavoro agile, registrato nel periodo pandemico, ha riguardato l'osservanza dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale oltre ai tetti di durata dell'orario lavorativo²¹.

Nello specifico il problema fa riferimento alla durata della prestazione, ovvero, all'orario di lavoro valido ai fini legali e contrattuali. I giuristi hanno trovato soluzioni "formali" rimandando a moduli organizzativi flessibili²² che non sembrano però soddisfare ogni istanza dei lavoratori né quella dei datori, tale affermazione richiama il caso dei rapporti di lavoro subordinato cd. "senza

²⁰ ALOISI A., DE STEFANO V. (2020), *Il tuo capo è un algoritmo*, cit., p. 111.

²¹ Ivi, p. 112.

²² ROCCELLA M., TREU T. (2007), *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, 4^a ed., Padova, p.295

orario”²³, ed anche quella largamente dibattuta nella dottrina giuslavoristica²⁴ della disarticolazione dei sistemi spazio-temporali aziendali ordinari.

In particolare, in un’ottica meramente formale, l’avvento delle nuove tecnologie e lo sviluppo digitale avrebbero reso possibili modelli organizzativi in grado di compromettere la “fissità” e l’omogeneità del tempo e del luogo di lavoro senza inficiare il senso del rapporto basato sulla produzione di risultati²⁵. La dottrina giuslavoristica si è limitata a ricercare soluzioni normative da adottare nelle nuove architetture in cui l’ambiente di lavoro, in definitiva, si è allargato sino ad arrivare ad una vera e propria *dematerializzazione* dello stesso, ma “*troppo spesso la caratteristica distintiva di queste articolazioni flessibili della prestazione consiste [...] nella moltiplicazione dei tempi e degli spazi*”²⁶.

In un’ottica di relazioni industriali, il lavoro agile non pone dubbi circa il suo inquadramento nell’ambito del rapporto di lavoro subordinato (se ce ne sono gli estremi), ma ciò non elimina i dubbi sulla corretta gestione dei diritti spettanti a tali lavoratori e a quelli dei datori, in particolare, al potere direttivo e di controllo e alla sicurezza sul lavoro. In Italia, la legge n. 81/2017²⁷ ha cercato di creare le condizioni affinché ogni aspetto tecnico del lavoro agile venisse programmato e gestito in modo da assicurare gli stessi diritti e doveri previsti nella disciplina del

²³ Ex art. 17, comma 5, d.lgs. n. 66/2003; nonché art. 17, par. 1, della direttiva 2003/88-

²⁴ Cfr SPINELLI C.(2018), *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari; CAIROLI S. (2020), *Tempi e luoghi di lavoro nell’era del capitalismo cognitivo e dell’impresa digitale*, Napoli, spec. p. 102 ss.

²⁵ MAGNANI M. (2019), *I tempi e i luoghi del lavoro. L’uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT – 404, p. 2.

²⁶ ALOISI A., DE STEFANO V. (2020), *Il tuo capo è un algoritmo*, op. cit., p. 44

²⁷ La Legge n. 81 del 22 maggio 2017 è una norma che disciplina il lavoro autonomo non imprenditoriale e introduce per la prima volta una regolamentazione organica dello *smart working* (lavoro agile). La legge si compone di due parti principali: Tutela del lavoro autonomo: garantisce maggiori diritti a lavoratori autonomi, come accesso a formazione, congedi per malattia o maternità, e tutele nei ritardi di pagamento; Regolamentazione dello *smart working*: definisce il lavoro agile come una modalità flessibile di esecuzione del lavoro subordinato, senza vincoli di orario luogo, basata su un accordo tra datore di lavoro e dipendente, con obiettivi condivisi e uso di strumenti digitali.

lavoro subordinato, infatti, buona parte dei Contratti Collettivi ha recepito i contratti di lavoro agile, adeguandolo alle singole categorie subordinate e delegando alla contrattazione di secondo livello, in particolare a quella aziendale, la determinazione delle regole attuative destinate a garantire tale conformazione.

In tutti i Paesi in cui lo *smart working* si è imposto o si sta diffondendo, i modelli salariali rimandano alla necessità di distaccarsi dalla relazione con l'orario di lavoro per valorizzare la produttività, ovvero i risultati conseguiti dal lavoratore e, eventualmente concordare una maggiore dose di *welfare*. In tal senso si tratterebbe di introdurre modelli basati su "*obiettivi*" che diventano il nuovo oggetto di accordo. Ben diversa è la condizione in cui operano i lavoratori della *gig economy* che, a differenza di quelli in *smart working*, non beneficiano di un riferimento normativo e definito. La prima questione riguarda i diritti da associare al lavoro prestato attraverso le piattaforme digitali²⁸.

Il dilemma qualificatorio di tali lavoratori appassiona la dottrina giuslavoristica. Si è pensato di far loro acquisire le tutele del lavoro subordinato, passando dalla porta principale dell'art.2094 c.c., ovvero da quella secondaria dell'art.2, d.lgs n. 81/2015 (il Jobs act che tratta delle mansioni lavorative)²⁹.

Tuttavia, una simile soluzione non riesce a colmare il dato fattuale che vede tali lavori non aderire mansionalmente a quelli svolti in maniera subordinata, infatti, non esiste un unico modo di lavorare attraverso le piattaforme digitali, per cui non è possibile pervenire ad una nozione giuridica unitaria di tutte le molteplici forme di lavoro implicate. Non è possibile prescindere da un'analisi della singole fattispecie concrete, per risalire a quanta dose di subordinazione, di autonomia,

²⁸ GRECO L. (2017), *Lavorare condividendo: natura e organizzazione del lavoro nella sharing Economy*, in *Quaderni di rass. Sind.*, p. 65.

²⁹ L'art. 2 è una norma di disciplina anti-elusiva: non crea un "*tertium genus*", ma estende la protezione tipica della subordinazione a collaboratori che nei fatti lavorano sotto il potere organizzativo altrui. Lo ha chiarito la Cassazione (sent. 1663/2020, "Foodora") nel caso dei *riders*.

di parasubordinazione o di etero-organizzazione ci sia nel lavoro prestato attraverso le piattaforme digitali. Uno studio del 2020 del *Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento*³⁰ ha analizzato in che modo l'assenza di competenze specifiche e di *background* professionali consolidati rappresenti un fattore che, in molti casi, impedisce ai *gig workers* di negoziare migliori condizioni lavorative. Tale studio evidenzia come le piattaforme digitali promuovano l'idea di una *gig economy* in cui i prestatori di lavoro sono trattati come autonomi, ma in realtà sono soggetti al controllo delle piattaforme e alle loro politiche di *pricing*.

Tanto premesso, preme osservare come il concetto di autonomia del lavoro su piattaforma digitale è stato ripreso da Uber³¹ dinanzi la Commissione UE circa le condizioni lavorative tramite piattaforme digitali. Sorvolando sull'argomento, già ridimensionato dalla Corte di giustizia³², relativamente alla funzione di semplice intermediario della piattaforma, Uber evidenzia che un tratto fondamentale del proprio *business model* è dato dalla qualificazione di "lavoratori autonomi" degli autisti di taxi di cui essa si serve. L'assunto fa leva su una dichiarata «*two-way flexibility*» che, se per un verso è utile alla piattaforma per fronteggiare la domanda costantemente instabile, dall'altro per i lavoratori si tratterebbe di essere «*the freedom to choose if, when, where, for whom and for how long to work*»³³. La scelta del prestatore di lavoro circa questi aspetti è un punto cruciale del ragionamento operato da Uber, ma alquanto criticabile, se solo si va oltre le forme e si badi alla "sostanza" del rapporto. Ciò si traduce in una condizione di subordinazione nei confronti delle piattaforme, che provoca una

³⁰ Cfr DIPARTIMENTO DI SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE dell'Università di Trento (2020), *Digital platform workers in Italy: working condition, employment, relations and the impact of Covid-19*.

³¹ UBER (2020), *A Better Deal for European Platform Workers*, in www.uber.com

³² DELFINO M.(2019), *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *Dir. lav. merc.*, p. 310

³³ UBER (2020), *cit.*, *A Better Deal for European Platform Workers*, *cit.*

preoccupante esposizione a situazioni sfavorevoli per i lavoratori non solo dal punto di vista salariale; le piattaforme operano un controllo sulle attività lavorative mediante algoritmi, meccanismi che potrebbero minare il concetto di auto-imprenditorialità degli individui. Sul piano previdenziale, invece, *Uber* auspica indispensabile una riforma del modello di welfare che aiuti i lavoratori della *gig economy*³⁴. Secondo uno studio dell'Università degli Studi di Milano³⁵, pubblicato nel 2020, il 57% dei lavoratori in piattaforma digitale in Italia guadagna meno di 500 euro al mese, con un'ora di lavoro pagata a 4,7 euro in media, ben sotto il salario minimo orario di 8,5 euro. Una simile condizione riguarda i lavoratori di *Foodora*, consegne a domicilio, attiva in Italia dall'autunno del 2015 dove opera tramite una s.r.l. con sede a Milano, che costituisce il datore di lavoro dei *riders*. Il contratto di lavoro proposto da *Foodora*, è di tipo "collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)" che prevede un compenso pari a 4 euro lordi per ogni consegna, che con l'applicazione delle ritenute previdenziali sono 3,60 netti.

In precedenza era previsto un pagamento di 5,60 Euro lordi per ciascuna ora di disponibilità, per poi preferire il cottimo descritto³⁶.

Continuando nell'analisi dell'operatività di piattaforme che si occupano di consegne a domicilio, *Deliveroo* è la piattaforma attiva in Italia dal novembre 2015 e prevede un costo fisso per il cliente pari a 2,50 Euro a consegna³⁷. *Deliveroo* ricorre alla "collaborazione occasionale" (che prevede l'applicazione della ritenuta d'acconto) e corrisponde al rider 7 euro lordi per ora di lavoro, più un bonus a consegna di 1,50 Euro. *JustEat* è nato in Danimarca ed è quotata dal 2014

³⁴ D'ONGHIA M. (2017), *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?* in: *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, Riv. giur. lav., Quaderno n.2, p. 83

³⁵ Università degli studi di Milano (2020), *Lavoro e diritti nella gig economy in Italia*.

³⁶ La società ha più volte chiarito che i *gigs* non sono un lavoro, ma un'opportunità per chi ama pedalare di guadagnare.

³⁷ Con 2 Euro di sovrapprezzo per ordini di modico valore.

allo Stock Exchange di Londra³⁸. La piattaforma è attiva in Italia dal 2011 e pratica un costo di consegna variabile, ma spesso a carico del solo ristoratore, quando il valore dell'ordine è minimo.

I *riders* vengono assunti dalla Food Pony s.r.l., che adotta contratti di "collaborazione coordinata e continuativa" (co.co.co.) con un compenso orario di 6,50 Euro per ogni ora di attività prestata. Sono, inoltre, previsti bonus per le consegne. *Glovo* è la piattaforma spagnola fondata nel 2015 che prevede un costo della consegna variabile, in base alle opzioni scelte dai ristoratori, tra 1,90 e 4,90 Euro. L'ammontare del compenso garantito, è stato eliminato nel maggio 2017. Oggi, il contratto (di collaborazione occasionale³⁹) prevede un compenso a cottimo variabile secondo il tempo impiegato e al chilometraggio percorso, la cui entità viene comunicata al *rider* prima dell'accettazione della consegna. *Uber Eats* è stata fondata negli USA nel 2014 e prevede un costo fisso di consegna di 2,50 Euro, i suoi fattorini utilizzano la stessa app adoperata dagli autisti del gruppo e i rapporti con gli utenti variano sia se si richiede una corsa in taxi che una consegna.

Foodracers Unica è nata nel 2015 a Treviso e serve per lo più il nord est. In tale azienda, al termine di ogni consegna, il *rider* riceve, via mail, la ricevuta del pagamento del compenso (variabile) corrisposto dal cliente chiarendone il titolo di "attività occasionale di consegna di cibo a domicilio".

Il 15 settembre 2020 è stato siglato un accordo tra il sindacato UGL (Unione Generale del Lavoro) e *AssoDelivery*, associazione rappresentativa l'industria

³⁸ La cui capitalizzazione è di oltre 4 miliardi di sterline.

³⁹ La collaborazione occasionale è un'attività lavorativa saltuaria e non abituale, svolta in modo autonomo, senza vincolo di subordinazione, per un periodo limitato (massimo 30 giorni per committente e compenso annuo non oltre 5.000 €). Non richiede apertura di partita IVA. L'altro contratto diffuso tra i *riders*, il Co.co.co. (*collaborazione coordinata e continuativa*) si configura come un rapporto di lavoro continuativo nel tempo, con un certo grado di coordinamento con il committente, pur restando senza vincolo di subordinazione. Può durare mesi o anni, con compensi ricorrenti.

italiana del food delivery a cui aderiscono *Social Food, Uber Eats, Deliveroo, Glovo e Just Eat*. L'accordo costituisce il primo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro ad avere aumentato le tutele dei *riders*, che continuano, comunque, ad operare come lavoratori autonomi. *Just Eat* ha deciso di adottare un contratto di lavoro specificatamente rivolto ai *riders*, il *Modello Scoober* che si caratterizza per integrare alcune linee guida impiegate internazionalmente con la normativa italiana. Il *Modello Scoober* adottato prevede contratti di lavoro dipendente *full time* (40 ore settimanali), *part-time* (variabile in base alla città e ai volumi di ordini previsti) e a chiamata.

Il modello riconosce una retribuzione non inferiore a quella tabellare prevista dai contratti collettivi per analoghe attività, garantendo un compenso orario di circa 9,00 Euro. Il livello di 9 euro viene ottenuto aggiungendo alla paga base di 7,50 il pacchetto di maggiorazioni previste dalla normativa. Ulteriori *bonus* legati al numero di consegne effettuate completano la paga⁴⁰. Il contratto prevede inoltre: Assicurazione RC verso terzi e assicurazione sulla vita; Ferie, malattia, maternità/paternità; Indennità per l'utilizzo del mezzo proprio; Indennità integrative per lavoro notturno, straordinario e festività; Dotazioni di sicurezza gratuite fornite da Just Eat, spray e igienizzanti e mascherine; Formazione all'uso dell'app Scoober; Formazione specifica⁴¹. In alcune città come Milano, Roma, Torino, Bologna e Napoli, è prevista, inoltre, l'apertura di *hub* nel cuore della città, centri logistici e punti di riferimento dove i *riders* potranno ritirare e utilizzare mezzi totalmente sostenibili come *scooter* elettrici e *e-bike* di Just Eat. *Takeaway* coordinerà le attività di Scoober e si occuperà della gestione e delle assunzioni dei ciclo-fattorini potendo contare su uno *staff* di oltre 100 figure.

⁴⁰ Tale importo potrà essere aggiornato e rivisto – nella sua composizione e funzionamento - in funzione dell'esito del confronto sindacale in corso.

⁴¹ Avente ad oggetto i temi della salute e della sicurezza del trasporto degli alimenti e sicurezza stradale.

Nonostante tali soluzioni, il problema che permane è la mancanza di un quadro di riferimento omogeneo per l'intero settore che, al momento, non ottiene le tutele che, invece, vengono o assicurate in altri comparti. Il dibattito riguarda la necessità di un metodo utile per far sì che vengano estesi, o quanto meno regolati, i diritti minimi, quali quelli retributivi, assicurativi, previdenziali e di riposo e la formula attesa è una tutela di carattere generale che indichi i diritti basilari di tali lavoratori. La proposta di attingere ad una formula contrattuale ibrida, disegnata appositamente per le esigenze dei lavoratori della *on-demand economy*⁴², sotto il nome di *independent worker* o di *dependent contractor* può, difatti, non risolvere il problema. Nel lavoro reso mediante piattaforme digitali, infatti, si possono rinvenire forme di lavoro giuridicamente (e sociologicamente) eterogenee, non sottoponibili ad una *reductio ad unum*, se non esaltando "un dato rilevante ma non decisivo, quale la riconducibilità del preteso datore di lavoro al mondo della *sharing economy*"⁴³.

Peraltro, l'approccio dicotomico (lavoro subordinato/lavoro autonomo) non si presta a risolvere la questione dell'individuazione della natura del lavoro nella *gig economy* che occupa una zona grigia, popolata da forme di lavoro con caratteri ibridi. Del resto, legiferare sul *tertium genus* tra subordinazione e autonomia risulterebbe, oggi, in controtendenza rispetto alla recente scelta legislativa, volta a confermare quello schema, attraverso una regolazione del lavoro autonomo in quanto tale, nella quale né la dipendenza economica, né qualsiasi altro indicatore, assumono valore costitutivo di fattispecie intermedie rispetto allo schema binario. Un esempio di legislazione *speciale* dedicata ai lavoratori della *platform economy*, è quella adottata in Francia e in Portogallo. Con la *Loi Travail* 8 agosto

⁴² ALOISI A. (2016), *Il lavoro «a chiamata» e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali, in cerca di tutele*, in *Labour & Law Issues*, n.2, p.39.

⁴³ MOSTACCI E., SOMMA A. (2016), *Il caso Uber. La sharing economy nel confronto tra Common law e Civil law*, Milano, p. 204.

2016, n. 1088, il legislatore francese si è occupato dei “*travailleurs indépendants recourant, pour l’exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique*”, una legge che non esclude che i lavoratori operanti sulle piattaforme digitali possano essere subordinati, ma sceglie di regolare coloro che non lo sono e, per questo, hanno bisogno di un intervento protettivo *specifico*, che si sostanzia nel riconoscimento di una “responsabilità sociale” delle piattaforme nei confronti dei lavoratori, che sorge qualora esse stabiliscano le caratteristiche della prestazione e ne determinino la retribuzione⁴⁴. Tale responsabilità si traduce in una serie di diritti (generalmente, non riconosciuti ai lavoratori autonomi), in materia di: assicurazione in caso di infortuni e malattie professionali (a cui la piattaforma deve concorrere con un contributo); accesso alla formazione professionale continua (anche qui con un contributo a carico della piattaforma); organizzazione sindacale e astensione collettiva dalla prestazione con finalità rivendicativa circa le condizioni di lavoro (con esclusione della responsabilità contrattuale per inadempimento).

Con la l. 128 del 2019⁴⁵, con riferimento al lavoro prestato tramite piattaforme, il legislatore ha evidenziato la distinzione di fondo tra lavori che orbitano integralmente nell’area della subordinazione e situazioni di fatto che si muovono nell’area dell’autonomia.

In merito a queste ultime andrebbero, comunque, definiti i livelli minimali di tutela (come da relativa regolamentazione)⁴⁶. La normativa riportata ribadisce l’impostazione binaria (subordinazione, autonomia) dei rapporti di collaborazione alle attività di impresa, nell’ambito della quale non sono

⁴⁴ INGRAO A., DONINI A. (a cura di) (2022), *Algoritmi e lavoro*, in www.labourlawcommunity.org

⁴⁵ Legge n. 128 del 2 novembre 2019 (di conversione del Decreto-Legge n. 101/2019), in vigore dal 3 novembre 2019, contenente disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione delle crisi aziendali.

⁴⁶ Su un’opinione diversa CARINCI F. (2020), *L’art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte*, LDE,1, che, tuttavia, si concentra soltanto su alcuni profili delle novità normative.

contemplate situazioni intermedie. Durante il dibattito che ha portato all'approvazione della legge citata ha suscitato un certo interesse l'idea avanzata da *Pietro Ichino* di affidare alle cosiddette *"umbrella companies"* il compito di farsi carico della retribuzione e della copertura assicurativo-previdenziale dei lavoro per mezzo di piattaforme digitali. Si tratterebbe di modificare la *l. n. 81/2017*, occupandosi di quei lavoratori autonomi che, *"non essendo iscritti ad albi od ordini professionali e non essendo assoggettati a un regime di previdenza obbligatoria, offrono i propri servizi in rete mediante appositi siti specializzati e applicazioni, rispondendo di volta in volta alle richieste di servizi provenienti da uno o più committenti"*⁴⁷.

La proposta prevede la possibilità di stipulare con una società di capitali o una cooperativa un contratto che consente a quest'ultima di incassare il compenso spettante al lavoratore e di operare affinché gli siano garantiti una certa continuità del reddito e il versamento dei contributi all'INPS e all'INAIL. In alternativa, si prevede che sia un decreto ministeriale a fissare, oltre all'aliquota del prelievo spettante all'INPS, il compenso orario minimo, *"tenendo conto degli accordi collettivi che siano stati stipulati, a tutti i livelli, ma comunque in misura tale da correggere le eventuali distorsioni che alterino il funzionamento corretto del mercato del lavoro nel segmento specifico, senza tuttavia che ne derivi un effetto depressivo sulla domanda di manodopera"*⁴⁸. Il problema è che la transnazionalità del fenomeno delle piattaforme digitali imporrebbe regole quantomeno europee, se non addirittura internazionali.

Anche il Parlamento Europeo ha mostrato attenzione all'impatto della rivoluzione digitale sul mercato del lavoro e sui diritti dei lavoratori, invocando, per i *gig workers*, una chiara distinzione, ai fini del diritto dell'Unione e fatte salve le disposizioni del diritto nazionale, tra questi lavoratori realmente autonomi e quelli inquadrati in un rapporto di lavoro. Nella stessa circostanza, il Parlamento

⁴⁷ ICHINO P. (2019), *Regolazione del lavoro su piattaforma*, in: bollettino.adapt.it

⁴⁸ Ivi, p. 12.

europeo ha auspicato una regolamentazione dello “status” e delle “responsabilità di base della piattaforma”, sul terreno della trasparenza e dell’informazione, in modo da identificare chi lavora “per chi” e a “quali condizioni”.

Nel merito delle tutele, il documento parlamentare approvato accenna al diritto a partecipare a “regimi di assicurazione sanitaria e di sicurezza sociale” e alla necessità che gli Stati membri garantiscano “un controllo adeguato di tutti i termini e condizioni del rapporto di lavoro o del contratto di servizi, prevenendo gli abusi di posizione dominante da parte delle piattaforme”⁴⁹. La traduzione di questo programma di politica sociale in una Comunicazione della Commissione Europea, però, ha deluso le aspettative, mostrandosi avara di indicazioni operative ed impegni concreti⁵⁰. Nel nostro ordinamento, la prospettiva di introdurre un set di tutele legali per il lavoro reso mediante le piattaforme digitali sembra meno impraticabile di una ridefinizione organica e sistematica della materia, in grado di disegnarne i confini secondo una prospettiva universalistica e inclusiva, con dei *basic standards* di matrice internazionale, che pur ridurrebbero le difficoltà qualificatorie generate della diversificazione dei lavori⁵¹. Alla luce di quanto fin qui osservato, al di là degli inquadramenti, la questione principale resta quella di stabilire le specifiche misure di protezione per i lavoratori della *platform economy*.

Una prima riflessione è quella relativa all’intrinseca *a-territorialità* delle piattaforme digitali, che rappresentano un non-luogo, nel quale si transita senza fermarsi. Le principali piattaforme operanti su scala globale sono statunitensi e sono esse stesse ad indicare la legge applicabile nelle condizioni negoziali che

⁴⁹ Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 su un “Pilastro europeo dei diritti sociali” (2016/2095(INI)).

⁵⁰ TULLINI P. (2018), *Il lavoro nell’economia digitale: l’arduo cammino della regolazione*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Milano, p. 171.

⁵¹ TREU T. (2018), *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, in WP C.S.D.L.E. «Massimo D’Antona» n. 371, p. 12.

L'utente accetta al momento in cui apre un account; ma anche se valesse il criterio della *lex loci laboris*⁵² vi sarebbe l'estrema difficoltà di "concepire un luogo fisico di esecuzione della prestazione e così ci si troverebbe nuovamente ad applicare la legge del luogo in cui ha sede l'impresa"⁵³. Secondo alcuni occorre anche distinguere se il lavoro in piattaforma richiede di essere collegati oppure se lo si può espletare anche *off-line*.

La mancanza di un riferimento accettato all'unanimità indurrebbe a ritenere che il lavoro reso su piattaforma digitale dovrebbe meritare una considerazione specifica, perché specifico è il modo di lavorare. Ad esempio, la porosità del confine tra tempo di lavoro e tempo di vita, generata dall'utilizzo delle tecnologie digitali, esige un'apposita considerazione⁵⁴, in ragione dell'accentuato rischio di *overworking* insito in queste forme di lavoro.

Resta da considerare che l'algoritmo lavora sulla disponibilità volontaria dei soggetti, non sull'obbligo e sulla coazione.

Rimanendo sul fronte della tutela della persona, occorrerebbe anche contrastare il documentato pericolo che la raccolta massiccia di informazioni e il controllo automatizzato delle prestazioni sulla rete (tramite algoritmi, punteggi e classifiche reputazionali basate sulle recensioni dei clienti) possono generare effetti altamente discriminatori, in base al genere, all'origine etnica e alla provenienza territoriale⁵⁵. Peraltro, anche in assenza di vere e proprie discriminazioni, l'esposizione personale che si genera attraverso il *rating* affidato all'utenza, quand'anche sia compatibile con la disciplina dei controlli a

⁵² Ex art. 8, Regolamento (CE) n. 593/2008 del 17 giugno 2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I).

⁵³ TUFO M. (2017), *Il lavoro nella sharing economy tra qualificazione del rapporto, dimensione transnazionale e relazioni industriali*", paper presentato al Convegno internazionale di studio su *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017

⁵⁴ Cfr SPINELLI C. (2018), *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari, p. 45.

⁵⁵ TULLINI P. (2016), *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *Riv. giur. lav.*, I, p. 759.

distanza⁵⁶, non può essere sottratto a criteri, quantomeno, di lealtà, trasparenza e accessibilità, che possano certificare l'attendibilità (e la portabilità nel passaggio da una piattaforma all'altra). Occorre anche chiedersi se le tutele debbano essere differenti in base alla piattaforma, ovvero se questa si limiti, non alla fornitura diretta del bene o del servizio, ovvero all'intermediazione tra domanda e offerta. In teoria, sarebbe anche possibile sperimentare forme di corresponsabilizzazione della piattaforma negli obblighi in capo all'utente finale del servizio.

I possibili interventi sono inevitabilmente frammentati e non possono che portare alla parcellizzazione del lavoro reso mediante l'uso di piattaforme digitali.

Nella *gig economy* le transizioni lavorative sono una condizione permanente ed evocano un tema ancor più ampio, come quello della ricostruzione di un Welfare State sostenibile e capace di intercettare e tenere insieme vecchi e nuovi bisogni di protezione sociale, attraverso un nuovo sistema redistributivo che tenga conto del valore complessivamente creato dall'economia digitale, in modo tale che i benefici derivanti dal progresso tecnologico siano ripartiti equamente tra aziende, lavoratori, e consumatori, proprio in termini di maggiori tutele sociali⁵⁷. A ciò si aggiunga che, l'avvento delle tecnologie digitali ha certamente un effetto *labour saving* (come ogni altra innovazione tecnologica), ma bisognerebbe monitorare il saldo tra occupazione distrutta e occupazione creata, in ogni caso investendo sulla conoscenza e sulla formazione come antidoto alla disoccupazione tecnologica nel suo complesso e a quella generata dalle tecnologie digitali, in particolare. Tra le riflessioni più attuali, vi è quella che propone di attingere alla ricchezza generata dalla cooperazione sociale fra gli

⁵⁶ p. TULLINI P. (2016), *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, cit., 760.

⁵⁷ Ivi, p. 761.

utenti della rete, per utilizzarne quota-parte come dividendo sociale sul quale costruire un *reddito universale di esistenza nell'era digitale*⁵⁸.

Non vi è dubbio che la compressione dei livelli di tutela generata dalla parcellizzazione delle occasioni di lavoro messe all'asta *on-line* reclami una risposta regolativa che sia in grado di fronteggiare i rischi sociali conseguenti⁵⁹.

Tra tutti, i rischi maggiori che pervadono ogni "*lavoretto*" rimangono l'inadeguatezza del corrispettivo economico, in assenza di un salario minimo legale e in presenza di una giurisprudenza ancora restia a sfatare il tabù dell'inapplicabilità dell'art. 36 Cost. oltre i confini del lavoro dipendente (in base al quale il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa)⁶⁰. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi".

Tra l'altro, con circolare n. 1/2021 (in epigrafe), l'Ispettorato nazionale del lavoro, preso atto che l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro ha rivisto l'orientamento interpretativo in materia di lavoro intermittente, ha ritenuto di dover aderire all'interpretazione fornita dalla Suprema Corte di Cassazione resa nella sentenza 13 novembre 2019, n. 29423, in base alla quale alle parti sociali è affidata l'individuazione delle sole "esigenze" che giustificano il ricorso al lavoro a chiamata e non anche un potere di interdire l'utilizzo di tale tipologia contrattuale nei diversi settori merceologici. Pertanto, il personale ispettivo è tenuto a «conformarsi alla pronuncia della Suprema Corte, nel senso di non tener

⁵⁸ BRONZINI G. (2016), *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, pp. 75 ss.

⁵⁹ Ivi, p. 76.

⁶⁰ In Italia, la normativa di riferimento è la Legge n. 66/2003, che prevede un massimo di 48 ore settimanali (comprese le ore straordinarie), su base media.

conto, nell'ambito dell'attività di vigilanza, di eventuali clausole sociali che si limitino a “vietare” il ricorso al lavoro intermittente»⁶¹.

Reddito, sicurezza, formazione, tutela della salute e della riservatezza, contrasto alle discriminazioni, libertà di coalizione, ecc., sono aspetti che richiederebbero un intervento regolativo generale che, al momento, manca e che assicurerebbe un riferimento su cui basare eventuali accordi di secondo livello.

A differenza di quanto descritto in merito ai lavoratori agili, come anticipato, per i *gig workers* non è stato ancora possibile sviluppare una legge generale che regola la disciplina. Ciò è accaduto sia perché la nozione ricomprende un'ampia casistica di “lavoretti” che per l'obiettivo difficoltà di inquadrare tali categorie, non solo se lavoratori subordinati o autonomi ma, anche, rispetto alle reali mansioni richieste che, spesso, non appaiono ben definite, rendendosi versatili in base alle esigenze concrete.

Come si è visto, nelle relazioni industriali si è creato, per questo, un gap che appare di difficile soluzione e che espone al rischio di non tutelare correttamente tali lavoratori negli aspetti fondamentali del rapporto, ovvero in quelli retributivi, previdenziali, assicurativi, della sicurezza e della durata della prestazione.

I modelli classici di accesso alle tutele lavoristiche si basano sulla tecnica selettiva della qualificazione contrattuale che include o esclude a seconda che vengano o meno ravvisati gli indici sintomatici della fattispecie legale astratta.

Le tutele da estendere ai lavoratori della *gig economy*, richiedono una riflessione sulla necessità di ipotizzare nuove tecniche, più avanzate ed eque idonee ad

⁶¹ Diversamente da quanto ora espresso nelle note 1° febbraio 2021, n. 930 e n. 931, richiamate nella circolare in commento, il Ministero del lavoro, nella precedente nota 4 ottobre 2016, n. 18194, aveva considerato come legittima l'ipotesi in cui il contratto collettivo impedisca il ricorso alla tipologia contrattuale specificando anche che, a fronte di una carenza delle condizioni legittimanti l'utilizzo della stessa, il datore di lavoro sarebbe incorso nella sanzione della conversione del contratto di lavoro intermittente in un contratto a tempo pieno ed indeterminato.

adeguarsi alle nuove competenze richieste dal mondo che cambia, oggi gli schemi rimandano alla presenza di subordinazione, autonomia, ma nel lavoro occasionale non si aderisce né agli schemi autonomi né a quelli subordinati.

In questi ultimi casi viene previsto un mix di norme, alcune proprie del lavoro subordinato (come ad esempio accade per le pause e i riposi), altre del lavoro autonomo coordinato (che prevedono la gestione separata Inps), tutte combinate con altre norme speciali predisposte ad hoc (che trattano il tema della salute e della sicurezza; nonché del compenso minimo legale)⁶². Un intervento legislativo finalizzato a predisporre tutele specifiche per i lavoratori della *gig economy*, andrebbe ad allacciarsi all'articolo 54-*bis*, d. l. n.50/2017, in base alla disciplina, i lavoratori in oggetto vengono garantiti con il sistema Inps dei *voucher*, che prevede le tutele legali minime già previste dalla legislazione in vigore per altre attività, quali: retribuzione oraria minima legale non frazionabile per porzioni di ora (9 euro); salute e sicurezza, riposi minimi (ovvero un diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali), tutela Inail; previdenza proporzionata al tempo di lavoro svolto (in tal caso subentra la gestione separata Inps con onere a totale carico della piattaforma che si serve di tali lavoratori); tetti minimi e massimi di durata della prestazione lavorativa. Trattandosi di lavoretti per lo più svolti a “singhiozzo”, potrebbe anche essere utile individuare la soglia reddituale in grado di identificare la natura occasionale della prestazione, fissando una soglia massima di retribuzione annuale con stesso committente, come già accade nel caso dei lavoratori occasionali. Si può pensare, infine, di introdurre uno Statuto protettivo più articolato e prossimo a quello previsto per il lavoro subordinato nei casi in cui si dovesse superare tale soglia, eventualmente nelle forme a orario ridotto, modulato o intermittente, oppure previsto per il lavoro autonomo coordinato⁶³.

⁶² INGRAO A., DONINI A. (a cura di) (2022), *Algoritmi e lavoro*, cit.

⁶³ Ai sensi dell'articolo 2, decreto legislativo n. 81/2015

1.4 Profili contrattuali e flessibilità del rapporto di lavoro digitale

Alla luce di quanto descritto fino ad ora si evidenzia che il rapporto di lavoro digitale pone alcune riflessioni in termini sociali, personali e giuridici che invadono la sfera psicologica dei lavoratori coinvolti.

Il tema dei profili contrattuali e della flessibilità del rapporto di lavoro digitale si colloca, infatti, al centro dell'evoluzione del diritto del lavoro contemporaneo, influenzato, come si è visto, dalle trasformazioni tecnologiche, dalla digitalizzazione dei processi produttivi e dall'espansione del lavoro tramite piattaforme online. Il lavoro subordinato tradizionale rimane il modello centrale nel diritto del lavoro, caratterizzato da eterodirezione, continuità e inserimento del lavoratore nell'organizzazione del datore e anche in contesti digitali (es. *smart working*), il contratto può mantenere le caratteristiche della subordinazione. Il Lavoro autonomo e parasubordinato viene, invece, spesso utilizzato in contesti digitali per attività *freelance* o professionali prevedendo collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co), che si collocano tra subordinazione e autonomia. Il Lavoro tramite piattaforma (*platform work*), tipico di servizi come *delivery*, *ride-hailing* o *micro-tasking* (es. Amazon Mechanical Turk) tende a servirsi di profili contrattuali ibridi e ambigui: molti lavoratori sono formalmente autonomi, ma operano sotto rigide condizioni imposte dall'algoritmo.

Un aspetto che ormai si impone in tutto il mondo riguarda la prevalenza della sostanza sulla forma.

La decisione del Tribunale di Belo Horizonte, è stata la prima sentenza brasiliana a riconoscere un rapporto di lavoro subordinato tra il *driver* e la piattaforma⁶⁴ nonostante il contratto in essere tra le parti preveda, espressamente, che il *driver* sia un partner commerciale di Uber e, quindi, un

⁶⁴ Seguita successivamente da Tribunal Regional do Trabalho da 2a Região, 13a Vara do Trabalho de São Paulo, 20 aprile 2017, n. e852624.

prestatore di servizi autonomo ed indipendente rispetto alla piattaforma. Il punto di maggior interesse della pronuncia del Tribunale di Belo Horizonte è stato l'accertamento della sussistenza di etero-direzione: «il ricorrente era sottoposto a ordini sul modo di svolgimento della prestazione e a continui controlli. Inoltre era soggetto all'applicazione di sanzioni disciplinari qualora il suo comportamento fosse stato ritenuto inadeguato o lesivo rispetto alle regole impartite dalla piattaforma». Le istruzioni, come emergeva dalle evidenze testimoniali, venivano impartite durante appositi percorsi di formazione, organizzati da Uber per gli autisti e nel corso dei quali veniva loro "raccomandato" di trattare con educazione i clienti, di non intrattenere conversazioni di natura personale con essi durante il viaggio, di percorrere la strada indicata dal GPS della piattaforma Uber o quella scelta dal cliente, di aprire la portiera dell'auto, di avere sempre a disposizione acqua fresca e caramelle da offrire all'occorrenza, di conservare nel portabagagli un ombrello, di tenere l'aria condizionata accesa, l'auto pulita e la musica ad un volume accettabile e, per il servizio Uber Black, di indossare giacca e cravatta. La verifica del rispetto di queste regole avveniva attraverso un algoritmo di raccolta e analisi delle recensioni espresse dai clienti a seguito dell'invio, a corsa terminata, da parte dell'applicazione di un questionario predefinito. Il trasportato veniva sollecitato da Uber ad attribuire al driver un punteggio da una a 5 stelle. L'autista, dunque, a seguito della valutazione aveva diritto a restare attivo nella piattaforma esclusivamente nell'ipotesi in cui avesse ottenuto una valutazione superiore a 4,7 stelle⁶⁵. Al contrario, se il suo *rating* fosse stato inferiore a 4,4 il suo account veniva immediatamente disattivato dalla piattaforma e il driver non era più abilitato a svolgere il servizio per Uber;

⁶⁵ INGRAO A., (2018), *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?* Diritto delle Relazioni Industriali, fasc.2, 1 Giugno, p. 705.

mentre se il punteggio numerico si fosse collocato tra 4,4 e 4,7 stelle, la disattivazione dell'account era disposta solo dopo una sorta di periodo di "limbo", che consisteva in 3 sospensioni della durata di 2 giorni ciascuna senza che il rating fosse risalito sopra la soglia minima indicata dalla piattaforma.

In definitiva, l'organizzazione «uberiana» del lavoro, ad avviso del Tribunale, è un sistema che si basa su una forma innovativa di controllo mediato dal giudizio dell'utenza sul raggiungimento di obiettivi predefiniti e programmati dal datore di lavoro. Controllo da cui dipende l'esercizio di una forma di recesso istantaneo ed automatico dal rapporto contrattuale senza l'intermediazione del fattore umano, di stampo punitivo, che viene esercitato senza preavviso né giustificazione da un rapporto di lavoro subordinato. Per queste ragioni il giudice riconosce il vínculo de emprego e, per l'effetto, attribuiva ex tunc al lavoratore il diritto alle ferie, al salario minimo, alle maggiorazioni retributive previste per il lavoro straordinario e notturno. In Italia, il D.L. n. 101/2019 ha introdotto una disciplina specifica per i *rider*, rafforzando alcune tutele. In pratica, il legislatore italiano è intervenuto, in anticipo su altri Paesi dove pure il fenomeno è più diffuso e radicato⁶⁶, per dettare una serie di regole minime di tutela in favore dei cosiddetti *riders* delle piattaforme digitali.

La l. n. 128/2019 di conversione del decreto si è mossa, a tal fine, in due direzioni tra di loro complementari: da un lato, modificando in senso estensivo (con una riformulazione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015) la nozione di collaborazioni etero-organizzate dal committente, cui è applicabile l'apparato protettivo del lavoro subordinato (salve le deroghe consentite alla contrattazione collettiva); dall'altro, disegnando (con l'introduzione di un nuovo capo V-bis nel corpo di tale ultimo decreto) una specifica disciplina, di natura residuale e (in parte) suppletiva, a favore dei «lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per

⁶⁶ Cfr. CROUCH C. (2019), *Se il lavoro si fa gig*, Edr, Bologna.

conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali»⁶⁷.

Il primo «movimento» è quello che ha suscitato le critiche più severe, come comoda via di fuga dalla disciplina del lavoro subordinato. Di fatto, con la riformulazione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 il campo di applicazione delle collaborazioni coordinate e continuative, di carattere prevalentemente personale, sottratte alla disciplina del lavoro subordinato in virtù dell'art. 409, n. 3, c.p.c., è destinato a subire un ulteriore assottigliamento, per la simmetrica espansione della nozione di collaborazione etero-organizzata dal committente. Oggi, infatti, per effetto della nuova previsione di legge, la etero-organizzazione (con il conseguente effetto estensivo della disciplina del lavoro subordinato) ricorre anche in presenza di una collaborazione coordinata e continuativa solo «prevalentemente» (e non più, come prima, «esclusivamente») personale, a prescindere dal fatto che essa si eserciti «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro», come invece esigeva la vecchia formulazione, ora soppressa. Ne consegue che la nuova formulazione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 produce, tra le altre cose, l'effetto di agevolare «la riconduzione dei *rider* all'area delle collaborazioni etero-organizzate in quanto la versione previgente poteva portare a escludere da quest'ultimo ambito i soggetti che liberamente scelgono la collocazione temporale della prestazione nell'ambito di fasce orarie indicate dal committente e non risultano vincolati a seguire un percorso predeterminato»⁶⁸. Peraltro, la l. n. 128/2019 ha assecondato una linea già emersa, sia pure non senza contrasti, nella prima giurisprudenza di merito sui *riders* delle piattaforme

⁶⁷ Secondo la definizione ora per l'appunto contenuta nel primo comma del nuovo art. 47-bis del citato decreto legislativo.

⁶⁸ PERULLI A. (2019), *L'attività in prevalenza personale esclude la subordinazione dei co.co.org.*, in *Il Sole 24 Ore* del 15 novembre 2019.

digitali, ed in particolare nella nota sentenza della Corte di appello di Torino sul caso *Foodora*⁶⁹, che aveva ricondotto il rapporto in questione alla previsione dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

Il Trib. Milano⁷⁰, nell'aprile 2025, ha affrontato un caso che ha riguardato una società la OD s.r.l., che gestisce una piattaforma di "grocery-delivery", impiegare alcuni "shopper"/driver con contratti di collaborazione autonoma occasionale. Dopo un accertamento congiunto INL-INPS-INAIL (2019-2024), l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Milano-Lodi aveva riqualificato tali rapporti ex art. 2, D.Lgs 81/2015 come "collaborazioni etero-organizzate" e, di riflesso, applicato l'intera disciplina del lavoro subordinato. Inoltre, aveva intimato l'assunzione a tempo indeterminato e il versamento di contributi, sanzioni e differenze retributive. OD s.r.l. ha impugnato il provvedimento ispettivo davanti al Tribunale di Milano (Sez. Lavoro) chiedendone l'annullamento che ha portato alla costituzione dell'ITL Milano-Lodi, resistendo. Le questioni di diritto affrontate hanno avuto ad oggetto l'Applicabilità dell'art. 2 D.Lgs 81/2015 alle "collaborazioni da piattaforma" dopo la revisione 2019 (da "esclusivamente" a "prevalentemente" personali e soppressione del riferimento a «tempi e luogo»). È anche emersa la questione della rilevanza dell'organizzazione algoritmica, in quanto l'azienda sosteneva che la facoltà dei driver di scegliere slot orari e zone escludesse l'"etero-organizzazione" e la Legittimità del verbale ispettivo e proporzionalità delle sanzioni previdenziali. Il Giudice ha richiamato la Cass. 1663/2020 (caso *Foodora*) ribadendo che basta che la fase esecutiva della prestazione sia inserita nell'organizzazione unilaterale del committente tramite

⁶⁹ Trattasi della sentenza 4 febbraio 2019, n. 26/2019, pubblicata e commentata in molte sedi tra le quali *Lavoro Diritti Europa*, n. 1/2019, con nota di DE LUCA TAMAJO R., *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia subordinazione*. E v., volendo, S. GIUBBONI (2019), *I riders delle piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Menabò di etica e economia*, n. 101.

⁷⁰ Trib. Milano 10 aprile 2025 n. 1632.

app (routing degli ordini, rating, penalità, sospensioni) perché scatti la presunzione di subordinazione “attenuata” ex art. 2. Inoltre, l’eventuale autonomia di scegliere “quando” collegarsi non neutralizza il potere direttivo esercitato dall’algoritmo (turni minimi, priorità agli “affidabili”, possibilità di “log-off forzato”). Il tribunale ha, pertanto, respinto l’opposizione, confermando la conversione a tempo indeterminato di 74 rapporti e condannando OD s.r.l. a pagare i contributi arretrati (INPS/INAIL) e la maxi sanzione per lavoro “in nero” e riconoscere ai rider le differenze secondo il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione – IV livello dal 1 gennaio 2023 in poi.

Ritornando agli interventi legislativi, quello estensivo della l. n. 128/2019 ha contribuito a fare chiarezza sui due aspetti più dibattuti di tale previsione normativa⁷¹: da un lato, ribadendo che si è in presenza di una norma che senza incidere, neppure indirettamente, sulla fattispecie «lavoro subordinato», quale definita in generale dall’art. 2094 c.c., si limita ad estendere, a collaborazioni che pur etero-organizzate restano di natura autonoma, l’apparato protettivo della subordinazione; dall’altro lato, dissipando ogni equivoco sul fatto che si tratta, per l’appunto, di una norma sostanziale di tutela, visto che produce l’effetto di imputare ai rapporti cui si riferisce (salvo il potere di deroga vincolata attribuito alla contrattazione collettiva) esattamente l’intera disciplina protettiva applicabile ai lavoratori subordinati. Il legislatore ha creato una presunzione legale relativa: sposta l’onere della prova sul committente, ma non impedisce al giudice di riconoscere *subordinazione ex art. 2094 c.c.* quando emergano poteri direttivi, disciplinari e di controllo più intensi. Cassazione e Corte d’Appello lo fanno di frequente nei casi di gestione algoritmica⁷². Il secondo «movimento» è

⁷¹ INGRAO A., DONINI A. (a cura di), *Algoritmi e lavoro*, in www.labourlawcommunity.org, 25 maggio 2022.

⁷² L’art. 2 è oggi lo strumento cardine per contrastare le “false partite IVA” e per inquadrare i lavoratori di piattaforma: l’etero-organizzazione, non più tempi e luogo, è la bussola. Le modifiche del 2019 e la giurisprudenza del 2020-25 hanno reso la linea di demarcazione ancora

quello specificamente ritagliato sui *riders* che, non potendo essere qualificati come lavoratori subordinati e non rientrando neppure nella sfera delle collaborazioni organizzate dal committente ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, rientrano nel nuovo ambito di tutela (che è in tal senso residuale) congegnato dal capo V-bis del medesimo decreto, per l'appunto introdotto *ex novo* dalla l. n. 128/2019. Anche tale aspetto della nuova disciplina di legge è stato fatto oggetto di numerose critiche. Di fatto, grazie alla l. n. 128/2019, il quadro normativo del lavoro tramite piattaforma (di quello dei *riders*, soprattutto) è oggi nettamente più chiaro e rigoroso di quanto non fosse ieri, con ampi spazi di manovra per le organizzazioni sindacali. Il baricentro di tale nuovo quadro normativo è senz'altro costituito dalla previsione contenuta nell'art. 47-*quater*, aggiunto al d.lgs. n. 81/2015 in tema di compenso. Vi si prevede (stabilendosi peraltro che la disposizione si applichi solo decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione) che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. Solo in difetto della stipula di tali contratti, i lavoratori di cui al già citato art. 47-*bis* non potranno essere retribuiti a cottimo, cioè in base alle consegne effettuate, e ai medesimi lavoratori dovrà essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Inoltre, ai *riders* autonomi deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata sempre dai detti contratti collettivi o, in

più sottile, ma hanno contestualmente esteso le tutele dei dipendenti a migliaia di collaboratori che prima ne erano esclusi.

difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La l. n. 128/2019 completa poi l'apparato protettivo dei *riders* con tutele imperative minime assai rilevanti⁷³. La più significativa è quella prevista dal nuovo art. 47-*septies* del decreto n. 81, che ha esteso a tali lavoratori la copertura dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. La formulazione della disposizione è particolarmente incisiva laddove stabilisce che «i prestatori di lavoro di cui al presente capo sono *comunque* soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124», dovendosi intendere che l'obbligo assicurativo, gravante sulla piattaforma committente, sussista sempre, a prescindere dalle condizioni e dai limiti previsti dagli articoli 1 e 4 del citato testo unico. Ma significative sono anche le norme in tema di tutela antidiscriminatoria, sulla forma del contratto (e più in generale sulla trasparenza e completezza delle informazioni sui termini del rapporto di lavoro) e sulla protezione dei dati personali, con generale richiamo della disciplina europea e nazionale sulla *privacy*. L'art. 47-*quinquies* si è spinto, anzi, oltre la tradizionale tecnica estensiva dei divieti di discriminazione a forme di lavoro autonomo, quali sono quelle regolate dal capo V-*bis*, d.lgs. n. 81, prescrivendo che ai lavoratori di cui all'art. 47-*bis* si applichino, per intero, la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma. Con un accenno alla tutela (che può essere sicuramente risarcitoria ma, se del caso, anche ripristinatoria) contro l'illegittima esclusione del prestatore dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione.

⁷³ Sul tema, INGRAO A., DONINI A. (a cura di), *Algoritmi e lavoro*, cit.

1.5 Flessibilità del rapporto di lavoro digitale e limiti del datore

Il contratto di *Smart working*/lavoro agile, regolato in Italia dalla L. 81/2017, consente di lavorare in parte fuori sede, con maggiore autonomia sugli orari, puntando a un equilibrio tra esigenze produttive e work-life balance. In ambito digitale, invece, il crescente uso di contratti a termine, part-time, lavoro intermittente o a chiamata sta affermando la “*gig economy*” con prestazioni occasionali e discontinue. I problemi associati a tali contratti lavorativi sono legati, per lo più, dalla loro dimensione organizzativa che rimanda a sistemi automatizzati (es. *matching* algoritmo-prestazione, valutazione reputazionale) sollevando questioni su trasparenza, controllo e diritti del lavoratore. Ad oggi permangono perplessità circa alcuni aspetti specifici quali la Qualificazione giuridica del rapporto (fondamentale per l’attribuzione di tutele, come ferie, malattia, contributi); la Tutela della persona (diritto alla disconnessione, protezione dei dati personali, libertà dal controllo algoritmico); Rappresentanza e contrattazione collettiva⁷⁴e Intelligenza artificiale e decisioni automatizzate (impatto sulle assunzioni, sulla distribuzione del lavoro e sulle sanzioni disciplinari).

1.5.1 La Trasparenza

La digitalizzazione ha, dunque, esteso i poteri datoriali lungo l’intero ciclo lavorativo, e l’algoritmo è diventato il nuovo “capo” del lavoratore. Di fatto, la mera conoscibilità del sistema non risolve gli squilibri di potere: gli obblighi informativi del GDPR, della Direttiva 2019/1152 e dell’art. 1-bis d.lgs. 152/1997

⁷⁴ Come includere i lavoratori digitali nei sindacati e nei sistemi di contrattazione?

trovano limiti proprio nei segreti commerciali e non incidono sul merito delle decisioni automatizzate.

Il Tribunale di Palermo, con ordinanza del 3 aprile 2023⁷⁵ che ha qualificato come condotta antisindacale il rifiuto di una piattaforma di food-delivery (Uber Eats) di fornire al sindacato informazioni sui propri sistemi algoritmici. Questo caso è diventato l'occasione per esaminare l'art. 1-bis del d.lgs. 152/1997, introdotto dal "decreto Trasparenza" 104/2022, che impone nuovi obblighi informativi sui sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati impiegati nei rapporti di lavoro, e per valutare gli effetti delle modifiche apportate dal "decreto Lavoro" 48/2023. Il management algoritmico resta spesso impenetrabile, la decisione di Palermo dimostra però che il sindacato può ottenere informazioni strategiche ricorrendo all'art. 28 St. lav. quando l'azienda viola l'art. 1-bis. Ripercorrendo l'evoluzione dal d.lgs. 152/1997 (che recepiva la direttiva 91/533/CEE) al d.lgs. 104/2022, si evidenzia come il nuovo impianto allarghi i soggetti e contenuti dell'obbligo di trasparenza, specie sui sistemi automatizzati. L'art. 1-bis del d.lgs. 152/1997 riconosce il diritto sia al singolo lavoratore sia alle rappresentanze sindacali: queste ultime possono chiedere autonomamente i dati e far valere l'inadempimento in giudizio (innovazione assente nella direttiva 2019/1152/UE ma avvicinata dalla proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma). Oltre alle sanzioni amministrative, il mancato rilascio delle informazioni integra condotta antisindacale, con ordine di cessazione e rimozione degli effetti (l'obbligo riguarda solo i sistemi "integralmente" automatizzati e non si applica ai sistemi coperti da segreto industriale, ciò può ridurre l'ambito di tutela o, quantomeno, spostare il baricentro sul GDPR e sui limiti del *trade-secret*). In sintesi, con tale normativa: oggi il lavoro in piattaforma impone la Trasparenza come limite al potere datoriale: l'art. 1-bis citato tenta di riequilibrare

⁷⁵ Tribunale di Palermo, ordinanza del 3 aprile 2023, n. 14491.

L'asimmetria informativa resa più acuta dall'intelligenza artificiale, avvicinando l'impresa all'obbligo di "rendere conto" delle logiche algoritmiche impiegate; si impone il ruolo strategico del sindacato, in quanto, la contitolarità del diritto di informazione consente alle OO.SS. di negoziare su basi tecniche e di contrastare l'"opacità doppia" (impiego e logica degli algoritmi) che penalizza i lavoratori⁷⁶; sono introdotte prospettive di *enforcement*: l'art. 28 St. lav. e l'azione inibitoria collettiva ex art. 840-*sexiesdecies* c.p.c. possono diventare vie privilegiate per garantire il rispetto dell'art. 1-*bis*, specie per collaboratori parasubordinati o *platform-workers* non subordinati. Infine, si impone, un'interazione con il GDPR: limitare l'obbligo ai soli sistemi "integralmente" automatizzati avvicina la disciplina lavoristica ai criteri dell'art. 22 GDPR, ma rischia di lasciare fuori molti strumenti ibridi di monitoraggio/decisione. Ciò che si è reso evidente è che la trasparenza non garantisce algoritmi "brillanti", ovvero comprensibili, laddove si considera che il *machine learning* è spesso indecifrabile persino ai creatori; il legislatore ammette bilanciamenti (es. segreto commerciale); l'art. 22 GDPR, costruito sul consenso individuale, rischia di essere un boomerang. D'altronde, la Cassazione (caso INPS "Savio")⁷⁷ ha giudicato legittimo un *data-mining* che di fatto selezionava i lavoratori in malattia, mostrando come perfino un sistema "trasparente" possa veicolare pratiche discriminatorie. In molti casi, comunque, i giudici unionali hanno rilevato discriminazione algoritmica: servizi pubblici per l'impiego (Belgio, Austria, Polonia) che, usando età, genere o disabilità,

⁷⁶ ZILLI A. (2022), *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini, pp. 140-142.

⁷⁷ «In tema di trattamento dei dati personali contenuti nel certificato medico inviato dal dipendente per la liquidazione dell'indennità di malattia, l'I.N.P.S., nell'utilizzazione, ai fini antifrode, del software denominato "data mining Savio" non viola il disposto dell'art. 14 del d.lgs. n. 196 del 2003 (nella versione "ratione temporis" applicabile): difettano, infatti, i requisiti della profilazione (in quanto il soggetto non viene mai individuato o inserito in una determinata categoria o profilo), del trattamento "unicamente" automatizzato (in quanto gli operatori effettuano ulteriori verifiche) e della valutazione di un "comportamento umano" (poiché la personalità dei singoli interessati non viene mai delineata dal sistema)». Cassazione civile sez. I, 01/03/2023, n.6177

rafforzano disuguaglianze anziché ridurle; algoritmo Amazon per l'assunzione di ingegneri: addestrato su CV maschili, penalizzava le candidature femminili; algoritmo Frank di Deliveroo: punteggiava negativamente chi cancellava uno slot con breve preavviso, colpendo scioperanti, malati o caregiver; il Tribunale di Bologna (31 dicembre 2020) lo ha bollato come discriminatorio; studi sul "*wage discrimination*" dinamico dei rider mostrano come i sistemi di cottimo occultino o amplifichino differenze salariali.

Il d. lgs 104/2022 ha risposto alle «nuove sfide del mercato del lavoro legate agli sviluppi demografici, alla digitalizzazione e a nuove forme di lavoro», con disposizioni relative a due ambiti contermini ma distinti: per un verso attribuendo "diritti minimi" ai lavoratori e per l'altro imponendo al datore di lavoro l'obbligo di informare «i lavoratori ... in merito alle condizioni essenziali del loro lavoro»⁷⁸.

La prima domanda che il contenuto complesso del decreto (e della direttiva) pone all'interprete è se esista una comune ratio tra i "diritti minimi" dei lavoratori di nuova attribuzione e i menzionati "diritti di informazione"⁷⁹; domanda che si giustifica in base alla considerazione che quello di "trasparenza" è un concetto che, a una prima impressione, sembra attagliarsi perfettamente al diritto di informazione, mentre appare meno intuitiva la sua riferibilità a "diritti sostanziali".

Ora, se si pone mente alla trasparenza declinata attraverso "diritti di informazione" dei lavoratori, va subito osservato come essa attenga a un capitolo minore del diritto del lavoro italiano, che trova il suo precedente, tanto antico quanto isolato, nell'articolo 96 delle disposizioni per l'attuazione del Codice civile sulla comunicazione della qualifica e della categoria (legale) di

⁷⁸ Si veda il considerando 4 della direttiva 2019/1152.

⁷⁹ TURSI A.(2022), *Il "decreto trasparenza": profili sistematici e problematici*, in LDE, 2022, n. 3; PROIA G. (2022), *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in MGL, n. 3, p. 576.

inquadramento; e poi, almeno in apparenza, in sporadiche ed eterogenee previsioni legali con finalità, peraltro, trascendenti quella strettamente informativa, come l'articolo 7 della legge n. 300/1970 in materia di contestazione disciplinare, o l'articolo 2103 c.c., come novellato dal Jobs Act, in tema di forma scritta dell'atto di demansionamento legittimo e di trasferimento⁸⁰. Il legislatore italiano ha iniziato a prendere sul serio i diritti di informazione dei lavoratori solo su impulso europeo, e cioè da quando il Consiglio, dando seguito al "programma d'azione" della Commissione relativo all'attuazione della Carta dei diritti sociali fondamentali del 1989, approvò la direttiva 91/533/CEE, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore sulle condizioni applicabili; direttiva recepita senza molto entusiasmo (con cinque anni di ritardo) nel nostro ordinamento con il d. lgs n. 152 del 1997⁸¹. L'iniziativa legislativa sugli *employees' rights to information*, estranei alla tradizione giuslavoristica italiana, fu all'inizio tiepidamente accolta a livello europeo, anche a cagione del timore che la promozione legale di diritti di informazione dei lavoratori potesse introdurre vincoli formali ai contratti di lavoro, disciplinati in maniera assai eterogenea nei Paesi membri. In senso favorevole all'introduzione di un obbligo di written statement spingeva, d'altro canto, l'opinione che non fosse il caso di fare resistenza all'introduzione di diritti a valenza strumentale e non sostanziale. Ciò premesso, nei lavori in piattaforma, la maggiore novità, può individuarsi nella neutralizzazione degli effetti discriminatori e di violazione della *privacy* dei lavoratori, provocati da *biases* algoritmici, ossia da assunzioni errate nel processo di elaborazione dei dati e di apprendimento automatico poste in essere da sistemi informatici di instaurazione, gestione, controllo e valutazione automatica dei

⁸⁰ LISO F. (2015), *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, WP CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, n. 257.

⁸¹ Il d.lgs. n. 152/1997 è attuativo della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

rapporti di lavoro. Come la proposta di direttiva, anche il decreto persegue l'obiettivo della *algorithmic fairness*⁸² con due modalità: da un lato, imponendo la trasparenza dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e, dall'altro, assoggettando tali sistemi al monitoraggio e al riesame di persone umane. A tale scopo, si intesta ai lavoratori un diritto alla trasparenza sull'utilizzo e il funzionamento dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e, sulla scia della disciplina di protezione dei dati personali, si inibisce al datore di lavoro di sottoporre il lavoratore a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato. Tralasciando la delicata tematica della possibile connessione tra l'"algoritmo gestionale" e i segreti aziendali è degna di rilievo la circostanza che l'obbligo informativo gravante sul datore di lavoro "algoritmico" vale anche nei confronti delle RSA o RSU e, in loro mancanza, delle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori (comma 6 del nuovo art. 1-bis, decreto legislativo n. 152 del 1997: ciò implica, di fatto, l'imposizione di una interlocuzione sindacale, sia pure solo informativa, ad aziende "non sindacalizzate". In definitiva, quella del controllo del potere del datore di lavoro digitale è una tematica che investe direttamente le "prerogative manageriali", ossia la sfera valutativa e decisionale situata a monte dei provvedimenti gestionali con impatto lavoristico; pertanto, anche sul terreno sindacale, in futuro, si dovrà gestire una importante partita.

⁸² DE STEFANO V. (2019), *Negotiating the Algorithm": Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection*, in CLLPJ, Vol. 41, n. 1.

CAPITOLO II

LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO AI SENSI DELL'ART. 2049 C.C.

Sommario: Premessa; 2.1 Inquadramento generale dell'articolo 2049 c.c.: natura e presupposti; 2.2 Il rapporto tra responsabilità extracontrattuale e rapporto di subordinazione; 2.3 Il ruolo della formazione dei lavoratori; 2.4 Giurisprudenza sull'estensione della responsabilità del datore; 2.5 Condotta e motivi personali del lavoratori; 2.6 Il diritto di regresso del preponente verso il preposto; 2.7 Applicabilità della norma nel contesto del lavoro digitale. Cenni

Premessa

L'attribuzione al datore di lavoro della responsabilità per i fatti illeciti commessi dai propri dipendenti costituisce uno degli snodi classici del diritto civile italiano. L'art. 2049 c.c., collocato nel capo relativo ai *fatti illeciti*, è spesso qualificato come norma di "responsabilità oggettiva", in quanto prescinde da un accertamento di colpa in capo al preponente. Tale impostazione, già affermata dalla dottrina di inizio Novecento (Barassi, 1936)⁸³, trova, soprattutto, nel rischio d'impresa la propria *ratio*: chi trae utilità dall'attività altrui deve sopportarne i costi sociali.

⁸³ BARASSI R. (1936), *Teoria generale delle obbligazioni*, Milano. Alla metà degli anni Trenta la dottrina civilistica italiana era ancora dominata dall'imputazione soggettiva (dolo-colpa) imposta dall'art. 1151 c.c. 1865. Barassi – ormai riconosciuto "fondatore" del diritto del lavoro – individua però alcuni settori in cui la colpa non basta più a spiegare la distribuzione dei danni dell'industrialismo. Il suo punto di partenza è la vicenda degli infortuni sul lavoro e, più in generale, la riflessione sul "rischio professionale" che grava su chi organizza l'impresa. Barassi insiste sul fatto che la categoria resta "a numero chiuso": è il legislatore a decidere in quali ipotesi il rischio meriti di gravare su chi l'ha creato. In questo senso egli anticipa la funzione "catalogatrice" che avrà il Codice civile del 1942 con gli artt. 2048-2051 e 2050 (attività pericolose). Il suo schema, già nel 1936, ruota attorno a tre grandi blocchi normativi: Danno prodotto da soggetti inseriti nell'organizzazione altrui (matrice dell'art. 2049). Danno da attività pericolosa o "uso di mezzi meccanici" (futura formula dell'art. 2050). Danno da cose/edifici sotto custodia (prototipo dell'art. 2051). Collegando l'illecito "classico" alla colpa e l'illecito "da rischio" all'organizzazione, Barassi offre una lettura restrittiva dell'illiceità: al di fuori delle ipotesi tassative di rischio la responsabilità resta soggettiva

Il tenore dell'articolo è il seguente: «I padroni e i committenti sono responsabili del danno arrecato dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti», il testo, immutato dal 1942, riflette una concezione paternalistica del rapporto di lavoro, ma la giurisprudenza ne ha esteso l'ambito a qualsiasi rapporto di preposizione, anche di natura parasubordinata o occasionale.

La norma, tra l'altro, si collega indirettamente all'art. 41 Cost. (funzione sociale dell'impresa) e trova un *pendant* nel diritto penale con l'art. 122 c.p. (abrogato) e nel d.lgs. 231/2001 in tema di responsabilità da reato degli enti.

La dottrina prevalente qualifica l'istituto come responsabilità oggettiva, escludendo qualsiasi prova liberatoria ma una minoranza lo riconduce a una colpa presunta, sostenendo che il datore potrebbe liberarsi dimostrando di «aver adottato tutte le misure idonee a evitare il danno»⁸⁴. L'interpretazione dominante è stata ribadita dalla Cassazione, la quale ha chiarito che l'eventuale diligenza del datore rileva soltanto ai fini del regresso interno e non verso il terzo danneggiato. Il fondamento economico è individuato nel *criterio del rischio (risk distribution)*, secondo cui il costo degli incidenti va allocato a chi trae vantaggio economico dall'attività, in termini utilitaristici, la regola incentiva l'impresa a investire in prevenzione, internalizzando i costi esterni.

Occorre, dunque, un vincolo gerarchico-funzionale che attribuisca al preponente poteri di direzione e, in merito, la giurisprudenza include il lavoro subordinato (anche a termine); contratti di agenzia e rappresentanza e appalti "interni" (*in house*), quando l'appaltatore è mera *longa manus* del committente. Il fatto deve integrare un illecito civile o penale, in caso di illeciti meramente disciplinari non

⁸⁴ GOFFREDO M. T., MELECA V.(2017), *La responsabilità civile per danni causati o subiti dal lavoratore*, "Diritto e pratica del lavoro", Milano, volume 34; PIZZETTI F. G.(1999), *Responsabilità civile del datore di lavoro, occasionalità necessaria e stato soggettivo del danneggiato*, "Danno e responsabilità", Assago, volume 4.

sussiste responsabilità ex 2049. Il requisito centrale è il nesso funzionale tra mansioni e danno, secondo l'orientamento costante, è sufficiente che l'attività lavorativa abbia «creato o anche solo agevolato l'occasione» dell'illecito⁸⁵, nel caso in oggetto è stata affermata la responsabilità del committente per un infortunio causato da un manovratore di gru non adeguatamente formato, richiamando la *collegabilità* funzionale tra il potere organizzativo e il sinistro.

L'obbligo di sicurezza ex 2087 c.c. configura una responsabilità contrattuale nei confronti del lavoratore mentre l'art. 2049 c.c. opera sul piano extracontrattuale verso i terzi. Le due norme possono, comunque, cumularsi: il datore risponde verso il terzo in via solidale con il dipendente e, contemporaneamente, verso il lavoratore danneggiato per violazione dell'obbligo di tutela. Le decisioni dei giudici estendono la responsabilità anche a condotte dolose e a situazioni in cui il datore ha un controllo attenuato (*smart working*, piattaforme digitali).

La responsabilità del datore ex art. 2049 c.c. costituisce uno strumento di *risk management* collettivo: essa incentiva le imprese a prevenirne i costi sociali. Tuttavia, l'espansione giurisprudenziale del concetto di «occasionalità necessaria» rischia di trasformare la norma in una responsabilità *senza limiti*, specialmente nel contesto digitale. Una riforma che premi le imprese virtuose mediante forme di esonero condizionato potrebbe ripristinare l'equilibrio fra tutela del terzo e ragionevole imputazione del rischio.

Analoghe criticità emergono nelle catene di appalto, la Cassazione utilizza l'art. 2049 c.c. per distribuire il rischio lungo la filiera, valorizzando la posizione di dominio del committente principale.

⁸⁵ Cass.civ., 6 giugno 2024, n.15852, che ha concluso che l'infortunio in cantiere vede la responsabilità del committente-datore per difetto di formazione

2.1 Inquadramento generale dell'articolo 2049 c.c.: natura e presupposti

L'articolo 2049 c.c., rubricato "Responsabilità dei padroni e dei committenti", stabilisce che i datori di lavoro rispondono per i danni cagionati dai loro dipendenti nell'esercizio delle mansioni loro affidate. Il punto di partenza per interpretare l'articolo è la dialettica, maturata dal diritto romano al XIX secolo, che riguarda il principio «nessuna responsabilità senza colpa» e le eccezioni che già ammettevano una responsabilità per fatto altrui. Solo nell'Ottocento la fattispecie di «padroni e committenti» ha assunto connotati pienamente oggettivi contribuendo a un'interpretazione più netta della previsione. Le due grandi spiegazioni dottrinali della "responsabilità oggettiva" che coinvolge il datore di lavoro che risponde per gli errori dei suoi lavoratori sono la teoria del *rischio d'impresa* (proposta da P. Trimarchi) e quella dell'*esposizione al pericolo* (di G. Comporti). Nel tentativo di spiegare la responsabilità del "padrone o committente" per il fatto illecito del "domestico o commesso" prevista dall'art. 2049 c.c., la dottrina italiana ha tentato di superare la tradizionale giustificazione per colpa presunta, orientandosi verso modelli oggettivi di imputazione. Tra questi, la *teoria del rischio d'impresa* formulata da Pietro Trimarchi costituisce, ancora oggi, la proposta più influente, che mira a collegare la responsabilità vicaria alla gestione economica dell'attività produttiva⁸⁶. Il dialogo fra la norma codicistica e l'elaborazione di Trimarchi, si sofferma su portata, limiti e prospettive del raccordo descritto.

Il punto di partenza va ricercato nel codice civile del 1942 che colloca la responsabilità dei padroni e committenti fra le ipotesi che rimandano "al fatto altrui" senza richiedere alcuna *culpa in eligendo* o *in vigilando*. La giurisprudenza, dapprima propensa a ravvisare una "presunzione di colpa", ha

⁸⁶ TRIMARCHI P. (1961), *Rischio e responsabilità oggettiva*, Milano, Giuffrè.

progressivamente riconosciuto il carattere oggettivo dell'imputazione, escludendo di dover provare l'errore del preponente nella scelta o nella predisposizione dell'attività di sorveglianza del preposto. L'attenzione si è concentrata sui due presupposti strutturali della fattispecie: l'esistenza di un rapporto di preposizione (anche di mero fatto) e il nesso di *occasionalità necessaria* fra mansioni affidate e danno. Nei primi anni Sessanta del secolo scorso, Pietro Trimarchi si è inserito nel dibattito sulla teoria da adottare in merito, teorizzando che tutte le responsabilità oggettive – e in particolare quella ex art. 2049 c. c., trovano fondamento nell'esigenza di *internalizzare* nel costo d'esercizio i danni prodotti dall'attività economica, spingendo l'organizzazione verso scelte efficienti e prevenzione dei sinistri⁸⁷. Il "rischio", inteso come probabilità di accadimento dannoso statisticamente apprezzabile, diviene, nella teorizzazione di Trimarchi, una "leva economica" che incentiva il soggetto organizzato a razionalizzare processi e dotarsi di coperture assicurative. La responsabilità vicaria è giustificata, secondo Trimarchi, dal fatto che il preponente trae utilità dall'attività del preposto e risulta, di regola, il soggetto più solvibile e meglio in grado di calcolare, prevenire e assicurare il rischio da essa derivante⁸⁸. La nozione di "preposizione" adottata dalla Cassazione, fa rimando a un'accezione ampia che ricomprende anche "rapporti non subordinati" purché inseriti nell'organizzazione del beneficiario, riflettendo proprio la logica dell'allocazione economica del rischio: ciò che rileva è l'incardinamento funzionale dell'attività, non la forma contrattuale. Sul piano causale, l'ordinamento richiede che l'illecito sia stato possibile "solo" grazie alle mansioni conferite, secondo un giudizio di prevedibilità *ex ante* delle conseguenze dannose (*causalità adeguata*)⁸⁹. La dottrina

⁸⁷ TRIMARCHI P. (1961), *Rischio e responsabilità oggettiva*, cit.

⁸⁸ *Ibidem*.

⁸⁹ Tale parametro, oggi consolidato in giurisprudenza di legittimità – Cass. civ., Sez. Un., 16 maggio 2019 n. 13246, fra le altre – rafforza la lettura "gestionale" del rischio: il preponente risponde fin dove può, con normali cautele, governare o assicurare quel rischio.

successiva, però, ha evidenziato che non tutte le ipotesi previste dall'art. 2049 c.c. coinvolgono un'impresa in senso proprio: talora l'autore del danno opera in assenza di stabile organizzazione economica, sicché il criterio del rischio d'impresa, proposto da Trimarchi, apparirebbe sovraesteso⁹⁰. Lo stesso Trimarchi, consapevole del problema, ammise che la sua teoria mostrava una "zona d'ombra" nei rapporti meramente occasionali, dove il rischio non è calcolabile né assicurabile⁹¹. Ne derivava l'esigenza di un correttivo, o si ritagliava un ambito residuale di esclusione della responsabilità, o si riconosceva al giudice un margine di valutazione sulla prevedibilità e gestibilità economica del rischio⁹². I più recenti studi muovono dall'idea che il modello trimarchiano debba evolvere in chiave non più solo di *impresa*, ma di *qualsiasi realtà organizzata* capace di influire sulle condizioni di rischio collettivo. L'apertura al paradigma del *Law & Economics* consente di valorizzare il soggetto "in migliore posizione" per la *cost-benefit analysis* e di giustificare la responsabilità come strumento di deterrenza efficiente⁹³. Il fondamento solidaristico dell'art. 2 Cost., invocato da parte della dottrina, integra bene questa prospettiva, ponendo l'accento sulla distribuzione sociale dei costi degli incidenti⁹⁴. Anche le decisioni della Corte di Cassazione degli ultimi anni – ad esempio Cass. 6 settembre 2019 n. 23973 e 15 settembre 2020 n. 19111 – richiamano, espressamente, la necessità di accertare l'esistenza di un "organigramma funzionale" e di un rischio prevedibile nell'ambito dell'attività organizzata, mostrando l'influsso diretto della riflessione

⁹⁰ Cfr. PULICE M (2010), *Illecito del dipendente e responsabilità del datore*, "Diritto e pratica del lavoro", Milano, volume 27.

⁹¹ Cfr. RISO G. (2015), *Infortunio sul lavoro: natura e limiti della responsabilità del datore di lavoro. Responsabilità per fatto proprio del datore di lavoro e per fatto illecito del dipendente*, "Responsabilità civile e previdenza", Milano, volume 80

⁹² *Ibidem*

⁹³ *Ibidem*

⁹⁴ *Ibidem*

economica sul diritto vivente⁹⁵. Ciò emerge, con forza, nei contesti di lavoro flessibile e digitale (*riders*, piattaforme, reti d'impresa), dove la Corte ha, spesso, esteso la responsabilità al committente anche in assenza di tradizionali poteri gerarchici, purché l'attività del preposto sia essenziale al flusso organizzativo del beneficiario. Ancora oggi la teoria del rischio d'impresa di Trimarchi offre una chiave eminentemente funzionale per comprendere l'art. 2049 c.c.: trasferire i costi dei danni subiti da terzi su chi organizza l'attività serve a promuovere efficienza, a garantire il danneggiato e a redistribuire il rischio sulla collettività. Gli sviluppi economico-sociali rendono, però, necessario un ampliamento concettuale dal "rischio d'impresa" integrando il "rischio organizzativo", capace di ricomprendere fenomeni produttivi policentrici e digitalizzati. L'impianto originario resta valido, purché si integri con criteri di prevedibilità *ex ante* e con la ricerca del soggetto più idoneo a prevenire o assicurare il danno. In questa prospettiva la responsabilità vicaria continua a rappresentare una leva di governo del rischio sociale, fedele alla lezione trimarchiana ma adeguata alle sfide dell'economia contemporanea. Oltre a Trimarchi sul tema è intervenuto, anche, Marco Comporti, il cui contributo indaga il fondamento della responsabilità per fatto altrui di "padroni e committenti" (art. 2049 c.c.) attraverso la lente della *teoria dell'esposizione al pericolo*⁹⁶. Dopo avere richiamato la struttura oggettiva della norma, lo studioso ricostruisce il paradigma dell'esposizione e lo pone a confronto con la più nota teoria del rischio d'impresa di Trimarchi saggiandone la tenuta applicativa e i limiti, specie alla luce dei moderni assetti organizzativi digitalizzati. L'art. 2049 c.c., come evoluzione ottocentesca di antichi casi di responsabilità per fatto altrui, come anticipato,

⁹⁵ DAVOLA A.(2016), *Responsabilità del datore di lavoro e nesso di occasionalità necessaria: la rilevanza delle finalità del preposto ai fini dell'imputazione dell'illecito*, "Il foro italiano", Bologna, volume 141, p. 111.

⁹⁶ Cfr. COMPORTE M.(2009), *Fatti illeciti: le responsabilità oggettive*, Giuffrè.

viene, oggi, pacificamente qualificato come “responsabilità oggettiva”: il preponente risponde, senza bisogno di accertare, *culpa in eligendo* o in *vigilando*, purché ricorrano un *rapporto di preposizione*, anche di mero fatto e un *nesso di occasionalità necessaria* tra mansioni e danno⁹⁷. La crisi del dogma della colpa ha riaperto la ricerca di un principio unificante delle fattispecie “senza colpa”.

Marco Comporti, rigetta l’attenzione al rischio d’impresa, individuando tale principio del “senza colpa” nell’*esposizione al pericolo* del bene giuridico altrui⁹⁸.

L’osservazione statistica rivela attività e situazioni intrinsecamente idonee a produrre danni frequenti o gravi; il legislatore, anziché vietarle, ne trasferisce gli effetti pregiudizievoli su chi le pone in essere, richiedendo a costoro di adottare “tutte le misure preventive e cautele” idonee a proteggere i terzi. In questa prospettiva:

- le ipotesi di colpa presunta (es. art. 2048 c.c.) e quelle di responsabilità oggettiva “pura” (artt. 2051-2053 c.c.) vengono redistribuite lungo un *continuum* di crescente pericolosità;
- l’art. 2049 c.c. riceve una collocazione autonoma: se il *criterio di nascita* della responsabilità del preposto può essere soggettivo o oggettivo, “il criterio di propagazione [...] è sempre oggettivo”; ciò si giustifica perché il preponente, scegliendo di servirsi dell’altrui opera, espone i terzi a un pericolo aggiuntivo.

Applicata alla responsabilità vicaria, la teoria legge il *rapporto di preposizione* come fattore che amplifica il raggio dell’esposizione: l’organizzazione del preponente, non necessariamente imprenditoriale, diventa il teatro in cui il terzo incontra il pericolo generato dall’attività del preposto. La propagazione del debito risarcitorio è quindi una misura di protezione “a costo zero” per il danneggiato, che viene ristorato da un soggetto normalmente più solvibile e in grado di

⁹⁷ DAVOLA A.(2016), *Responsabilità del datore di lavoro e nesso di occasionalità necessaria: la rilevanza delle finalità del preposto ai fini dell’imputazione dell’illecito*, cit. p. 112.

⁹⁸ Cfr. COMPORTI M.(2009), *Fatti illeciti: le responsabilità oggettive*, cit.

prevenire o assicurare il danno. Mentre Trimarchi ha fondato l'interpretazione dell'art. 2049 c.c. sull'"internalizzazione" del costo dei danni nell'economia dell'impresa, Comporti replica che il rischio d'impresa non copre le ipotesi in cui manchi un'attività economicamente organizzata, mentre l'art. 2049 c.c. e il 2051 c.c. "elevano a criteri di imputazione profili estranei al rischio stesso"⁹⁹. La pericolosità, non l'economicità, sarebbe il filo rosso delle responsabilità oggettive. Una parte della dottrina ha obiettato che il *pericolo* difetta di valore selettivo: o è inteso in senso tanto ampio da coincidere con il "rischio di danno", oppure non spiega una fattispecie come quella prevista dall'art. 2049 c. c., dove la legge non menziona affatto la pericolosità¹⁰⁰. Inoltre, mentre l'art. 2050 c.c. eleva il pericolo a elemento tipico, l'art. 2049 c.c. affida la responsabilità a criteri relazionali (preposizione e occasionalità) indipendenti dal grado di pericolosità concreto. D'altronde, la smaterializzazione dei processi produttivi (piattaforme, lavoro remotizzato, reti d'impresa) ha sfumato le nozioni di subordinazione e controllo diretto. Giurisprudenza e dottrina tendono però a "piegare" il concetto di preposizione alla nuova realtà, valorizzando l'inserimento (anche temporaneo) del preposto nell'organizzazione del beneficiario¹⁰¹. In tali scenari la nozione di *esposizione* conserva utilità euristica: il pericolo per i terzi nasce dall'integrazione funzionale delle singole prestazioni nella regia economica della piattaforma o del *network*, a prescindere dalla forma contrattuale. La teoria dell'esposizione al

⁹⁹ COMPORTI M.(2009), *Fatti illeciti: le responsabilità oggettive*, cit., p. 123.

¹⁰⁰ CULTRERA D.(2005), *In tema di citazione del responsabile civile e nesso di occasionalità necessaria tra la condotta dell'imputato e le incombenze affidategli*, "Il foro ambrosiano", Milano, volume 7; D'ADDA A. (2010), *Il nesso di occasionalità necessaria tra mansioni e condotta dannosa del preposto: ancora una discutibile pronuncia della Suprema Corte*, "La nuova giurisprudenza civile commentata", Padova, volume 26.

¹⁰¹ CULTRERA D.(2005), *In tema di citazione del responsabile civile e nesso di occasionalità necessaria tra la condotta dell'imputato e le incombenze affidategli*, cit., p. 109.

pericolo fornisce una chiave esplicativa dell'art. 2049 c.c. che può sintetizzarsi come segue¹⁰²:

1. Universalizza la responsabilità oggettiva oltre il confine dell'impresa, concentrandosi sul pericolo "socializzato" dall'uso dell'opera altrui;
2. Rafforza la tutela del danneggiato, poiché individua nel preponente (o nella rete organizzativa) il soggetto più idoneo a prevenire e indennizzare;
3. Sollecita un continuo lavoro definitorio, per non ridurre il concetto di pericolo a formula tautologica o, all'opposto, così ristretta da escludere molte ipotesi di danno non economico.

La riflessione odierna mostra che nessuna teoria (pericolo o rischio) spiega da sola l'intero spettro dell'oggettivazione; entrambe offrono, piuttosto, matrici valoriali e criteri di *policy* che il legislatore e il giudice combinano caso per caso. Per l'art. 2049 c.c., l'esposizione al pericolo resta una chiave interpretativa feconda, purché integrata da considerazioni di efficienza e di solidarietà idonee a ribadire la funzione di protezione dei terzi e di responsabilizzazione di chi organizza l'attività altrui.

Pur riconoscendo le critiche mosse ad entrambe le teorie (P. Trimarchi e M. Comporti), la dottrina tende a mostrare come la prima resti la chiave più idonea a sorreggere l'impianto interpretativo dell'art. 2049 c. c., in quanto consente di allocare sul preponente il costo dei danni generati dalla propria organizzazione¹⁰³. Una volta chiarita la distinzione, si osserva che le nozioni di «domestici e commessi» sono anch'essi oggetto di un'interpretazione evolutiva: ciò che conta l'inserimento anche solo fattuale del preposto nell'altrui organizzazione e la possibilità, astratta, di esercitare poteri di direzione e

¹⁰² CULTRERA D.(2005), *In tema di citazione del responsabile civile e nesso di occasionalità necessaria tra la condotta dell'imputato e le incombenze affidategli*, cit., p. 112.

¹⁰³ *Ibidem*.

vigilanza¹⁰⁴. Il rapporto di preposizione, da un lato, e il nesso di occasionalità necessaria, dall'altro, fungono da cerniera per la propagazione della responsabilità, valutata, oggi, secondo il criterio della prevedibilità *ex ante* delle conseguenze dannose delle mansioni affidate¹⁰⁵.

2.2 Il rapporto tra responsabilità extracontrattuale e rapporto di subordinazione

Nel diritto del lavoro italiano la responsabilità del datore di lavoro si articola su due piani: quello contrattuale, radicato nell'obbligo di sicurezza (ex art. 2087 c.c.), e quello aquiliano (retto dalla clausola generale dell'art. 2043 c.c.) e, per i danni cagionati a terzi dal lavoratore, dall'art. 2049 c.c. Il progressivo ampliamento dei doveri protettivi dell'impresa e la diffusione di modelli produttivi digitalizzati stanno, oggi, imponendo di riesaminare i confini, e le zone di sovrapposizione, fra tutela interna del lavoratore subordinato e responsabilità del datore verso soggetti estranei al contratto.

L'art. 2087 c.c. riguarda il rapporto tra datore e lavoratore e si configura come un'obbligazione contrattuale di protezione che grava sul primo sin dalla costituzione del rapporto e prescinde dalla colpa: incombe sul lavoratore l'onere di provare la lesione e il nesso causale, mentre spetta all'impresa dimostrare di avere adottato tutte le misure tecnicamente e giuridicamente esigibili. Tale disposizione «non integra una responsabilità oggettiva» la violazione resta

¹⁰⁴ CULTRERA D.(2005), *In tema di citazione del responsabile civile e nesso di occasionalità necessaria tra la condotta dell'imputato e le incombenze affidategli*, cit., p. 128.

¹⁰⁵ «La necessaria occasionalità non è esclusa neanche laddove la condotta illecita sia stata posta in essere al di fuori del locale in cui l'addetto eserciti le incombenze e neanche qualora vi sia un apprezzabile intervallo temporale dal momento in cui la vittima esca dal locale. Il proprietario, dunque sarà tenuto a risarcire il danno, salvo il suo diritto di rivalsa nei confronti dell'addetto alla sicurezza ovvero della società cui abbia appaltato il servizio». Cass. civ., sez. III, 05 febbraio 2025, n. 2851.

inquadrate nell'inadempimento, pur operando un alleggerimento probatorio a favore del dipendente¹⁰⁶.

Quando invece il danno è rivendicato da soggetti diversi dal lavoratore (congiunti, terzi presenti in azienda), la stessa condotta (mancata adozione di cautele) è sussunta non già nel contratto, bensì nella responsabilità extracontrattuale. Così ha statuito più volte la Cass., escludendo che l'obbligo di sicurezza si proietti *ultra-partes* e richiedendo al terzo la prova della colpevolezza datoriale¹⁰⁷. In merito al rapporto tra datore e lavoratore, l'art. 10 del d. P. R. 1124/1965 limita l'azione del lavoratore infortunato al danno differenziale (voci non indennizzate dall'INAIL). La Cassazione, con ord. 4 gennaio 2025 n. 123 ha ribadito che il risarcimento datoriale copre solo la parte residua del pregiudizio e che l'intervento assicurativo non elide la responsabilità, ma si limita a ridurre l'ammontare¹⁰⁸. La natura contrattuale di tale pretesa non impedisce, in

¹⁰⁶ COSATTINI L. A. (2010, *Potere direttivo e responsabilità per fatto illecito dannoso del lavoratore somministrato*, "Il lavoro nella giurisprudenza", Milano, volume 18, p. 134.

¹⁰⁷ «Il danno fatto valere iure proprio dai congiunti di un lavoratore, anche qualora il danno a quest'ultimo sia derivato da inadempimento del contratto di lavoro, non ha fonte per l'appunto nel contratto, ma ha titolo in una responsabilità extra contrattuale del datore di lavoro, con la conseguenza che gli oneri probatori sono quelli tipici della responsabilità extracontrattuale e non già quelli della responsabilità da inadempimento. Ne deriva, quindi, che l'azione intentata dal marito per un danno proprio è un'azione volta a far valere la responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro e non già quella contrattuale che quest'ultimo ha nei confronti del solo lavoratore. Con la conseguenza ulteriore che non valgono le regole sul riparto dell'onere della prova proprie della responsabilità contrattuale, e proprie di quella specifica ipotesi di responsabilità contrattuale nella quale il datore di lavoro può incorrere verso il lavoratore per la violazione degli obblighi di sicurezza sul lavoro. Vale invece la regola per cui il danneggiato deve provare la colpa del danneggiante nella determinazione dell'evento dannoso, oltre che il nesso di causa». Cass. civ., sez. III, ord. 12 dicembre 2024 n. 32072.

¹⁰⁸ «In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche in assenza di una condotta qualificabile come "mobbing" per mancanza di un intento persecutorio unificante, è configurabile la violazione dell'art. 2087 c.c. qualora il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o si connettano ad altri comportamenti inadempienti. La tutela del diritto fondamentale della persona del lavoratore trova infatti fonte direttamente nella lettura, costituzionalmente orientata, dell'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare misure opportune per ripristinare la serenità necessaria al corretto espletamento delle prestazioni lavorative, non escluso il ricorso al potere disciplinare, anche in presenza di una conflittualità delle relazioni personali esistenti all'interno dell'ufficio. Tale protezione

alternativa, l'azione aquiliana ex art. 2043 c.c., che però comporta un termine di prescrizione quinquennale e la piena prova della colpa. Diversa è la portata dell'art. 2049 c.c., in base al quale, sul versante esterno, il legislatore attribuisce al datore una responsabilità oggettiva per i danni arrecati dal lavoratore «nell'esercizio delle incombenze». La giurisprudenza, anche recente, conferma la lettura ampia del nesso di occasionalità necessaria: è sufficiente che l'illecito sia stato agevolato dalle mansioni, ancorché mosso da finalità personali del dipendente. Si tratta di una responsabilità di tipo vicario, ispirata alla politica di allocazione del rischio sull'organizzazione che trae utilità dall'attività altrui¹⁰⁹. L'unità del fatto lesivo non esclude, comunque, la pluralità dei titoli di responsabilità. Nel rapporto datore-lavoratore il dipendente può agire cumulativamente, oppure, alternativamente ex artt. 2087 c.c. e 2043 c.c.: la scelta rileva per prescrizione, onere della prova, risarcibilità del danno non patrimoniale. Per i terzi, invece, il titolo resta extracontrattuale; qualora il danno derivi dall'illecito del dipendente si applica l'art. 2049 c. c., mentre se scaturisce da *culpa in vigilando* o da difetto organizzativo si invocherà il 2043 c.c. La Cassazione ha di recente chiarito che la domanda ex art. 2049 c. c. può essere convertita in corso di causa in azione ex 2050 c. c. («Chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di un'attività pericolosa, per sua natura o per la natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento, se non prova di avere adottato tutte le

opera in ogni caso anche verso i lavoratori più deboli, sicché la maggiore fragilità del lavoratore incrementa e non attenua gli obblighi datoriali di protezione da fattori morbigeni o stressogeni dell'ambiente lavorativo. In caso di straining, quale forma attenuata di mobbing caratterizzata da comportamenti stressogeni, la responsabilità del datore sussiste anche in mancanza di una pluralità di azioni vessatorie, purché si producano comunque effetti dannosi rispetto all'interessato. Nel processo civile ed in particolare nel rito del lavoro, l'illiceità dell'acquisizione della prova non comporta l'inutilizzabilità della stessa, restando la prova utilizzabile salve le responsabilità civili penali ed amministrative legate all'illegittimità dell'acquisizione». Cass. civ., ord. 4 gennaio 2025 n. 123.

¹⁰⁹ Cass. civ., 22 luglio 2024 n. 20170.

misure idonee a evitare il danno»), purché i fatti costitutivi siano stati tempestivamente allegati¹¹⁰.

La casistica sul *mobbing* conferma il carattere contrattuale della tutela: l'ordinanza 14 novembre 2024 n. 29400 qualifica le condotte vessatorie come violazione dell'art. 2087, con onere probatorio attenuato per il lavoratore. Analogo approccio nella sentenza 4 gennaio 2025 n. 123 sullo *straining*, che richiama la necessità per il datore di prevenire ambienti stressogeni pena responsabilità risarcitoria «differenziale». Si tratta di ipotesi ove la stessa matrice fattuale potrebbe fondare, verso i colleghi vittime indirette, un'autonoma azione aquiliana. Il datore responsabile ex art. 2049 c.c. risponde, dunque, per fatti commessi dal lavoratore, conservando il diritto di regresso contro il dipendente, nei limiti dell'art. 2, l. 15/1968, che consente la rivalsa solo per dolo o colpa grave. Allo stesso modo, laddove sia accertata, contestualmente, la violazione dell'art. 2087 c.c., il datore può agire verso il preposto o il responsabile della sicurezza che, con condotta gravemente negligente, abbia determinato l'evento lesivo. La distinzione fra area contrattuale e tortuale incide, dunque, anche sulla distribuzione del regresso all'interno della struttura organizzativa.

In sintesi, il sistema della responsabilità civile del datore di lavoro si presenta come pluristratificato:

- sul versante endosubordinato prevale la logica contrattuale dell'art. 2087 c.c., temperata da meccanismi probatori che avvicinano il regime a quello extracontrattuale;
- sul versante esterno opera l'art. 2049 c.c., che trasforma l'impresa in garante oggettivo dei danni provocati dai propri dipendenti;

¹¹⁰ «In caso di originaria proposizione di domanda di risarcimento danni ex art. 2049 c.c., è ammissibile la successiva proposizione, in comparsa conclusionale, di domanda ex art. 2050 c.c. se la parte ha tempestivamente allegato, in modo sufficientemente chiaro e preciso, le situazioni di fatto idonee ad integrare tale titolo di responsabilità, stante la diversità dei fatti costitutivi delle due fattispecie». Cass. civ., Sez. III ordinanza del 28 maggio 2024 n. 14960.

- fra i due poli si colloca una zona di interferenza—*mobbing*, infortuni, *straining*—dove la vittima può scegliere il titolo più favorevole, fermo il divieto di duplicazione del risarcimento.

La centralità del rischio organizzativo, già evidenziata dalla dottrina economica, emerge come filo conduttore: l'impresa che trae vantaggio dall'attività altrui deve sopportarne anche i costi sociali. La giurisprudenza recente, rivisitando tanto l'art. 2087 c.c., quanto il nesso di occasionalità ex 2049 c.c., conferma tale paradigma e, al contempo, rafforza il principio di effettività della tutela mediante un equilibrato sistema di prove, termini prescrizionali e rimedi di regresso.

In definitiva, la responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro costituisce il complemento esterno della disciplina del lavoro subordinato, un presidio che protegge il lavoratore e i terzi, ma che, soprattutto, incentiva l'impresa a investire in sicurezza, organizzazione e controllo, coerentemente con l'evoluzione dei modelli produttivi e con il disegno costituzionale di solidarietà.

2.3 Il ruolo della formazione dei lavoratori

La formazione dei lavoratori va considerata il maggiore presidio alla diligenza rimessa nell'espletamento della mansioni lavorative.

La formazione è disciplinata, in primo luogo, dall'art. 37 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che impone al datore di garantire ai lavoratori un'istruzione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza. La violazione di tale obbligo configura reato contravvenzionale¹¹¹ e determina, sul piano civile, il rafforzamento del nesso di occasionalità necessaria ex 2049 c.. La giurisprudenza qualifica il difetto formativo come *fattore agevolante* dell'evento, rendendo più semplice l'imputazione al datore di lavoro. Ad esempio, nella citata sentenza

¹¹¹ Art. 55, co. 5, lett. c, d.lgs. 81/2008.

Cass. 15852/2024, i giudici hanno affermato che «l'omessa formazione specifica del gruista costituisce condizione determinante dell'evento lesivo», rendendo applicabile la responsabilità del committente¹¹². La dottrina distingue: (i) formazione iniziale all'assunzione; (ii) aggiornamento periodico; (iii) addestramento pratico¹¹³ e l'inosservanza di ciascuna fase aumenta la prevedibilità del danno, rafforzando la presunzione dell'art. 2049 c.c. (nel caso di formazione erogata *da remoto*, la giurisprudenza richiede tracciabilità informatica e verifica dell'apprendimento). In ambito lavorativo sono diffusi i riferimenti da cui è possibile risalire all'avvenuta formazione, ad esempio, molte aziende detengono il "Registro formativo" (attestazioni di frequenza e verbali di verifica sono prove documentali decisive per contestare l'occasionalità necessaria) e le "Piattaforme e-learning" (i log di sistema possono dimostrare la partecipazione attiva del lavoratore). Un'adeguata formazione, si badi, non esonera il datore verso il terzo, ma può ridurre, in sede di regresso, la quota di danno da rivalersi sul dipendente ex art. 1228 c.c., alla luce dei principi di equità. L'adozione di un "Piano formativo certificato" (ISO 45001, linee guida INAIL) può costituire elemento di mitigazione dei rischi, in prospettiva *de jure condendo*, diversi autori propongono di riconoscere a tali modelli una valenza esonerativa o attenuativa. Sempre in sede giurisprudenziale, i giudici, chiamati a valutare danni registrati da terzi ad opera di lavoratori, hanno chiarito la centralità della formazione di questi ultimi. Di seguito una massima che rimanda al tema in oggetto chiarendo la portata dell'art. 2409 c.c.: «In tema di sicurezza del lavoro, gravano sul datore di lavoro gli obblighi di formazione, di informazione e, ove previsti ex art. 71, comma 7, d.lg. 9 aprile 2008, n. 81, di addestramento del lavoratore, quale

¹¹² Cass. civ., 6 giugno 2024, n. 15852.

¹¹³ Cfr. CAVAGNARO L., COSA M.(2014), *La responsabilità solidale dell'intermediario finanziario per il fatto illecito del promotore: una conferma dalla Cassazione, "Responsabilità civile e previdenza"*, Milano, volume 79.

complesso di attività dirette a fargli apprendere il corretto uso di attrezzature, di macchinari, di impianti, di dispositivi, anche di protezione individuale, nonché le procedure di lavoro, sicché quest'ultimo non può ritenersi correttamente addestrato nel caso in cui abbia ricevuto da un collega di lavoro istruzioni relative all'uso di un macchinario»¹¹⁴.

In motivazione la sentenza citata precisa che l'art. 71, comma 7, lett. a), d.lgs. n. 81/2008 così testualmente recita: «Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché: a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati...». Le nozioni di informazione, formazione e addestramento sono definite nel d.lgs. n. 81/2008, all'art. 2, lettere aa), bb) e cc), dove si legge: – che la “formazione” è il «processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi»; – che l'“informazione” è il «complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro»; – che l'“addestramento” è il «complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro». L'art. 37 d.lgs. n. 81/2008 distingue la formazione e informazione dall'addestramento. Disciplina infatti, nei primi tre commi, i contenuti e le modalità della formazione e dell'informazione e stabilisce al quarto comma che debbano avvenire – unitamente all'addestramento specifico “ove

¹¹⁴ Cass. pen, sez. IV, 31 ottobre 2024, n.42623.

previsto” – «in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell’inizio dell’utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose». L’addestramento, dunque “ove previsto” si accompagna alla formazione, ma non la sostituisce¹¹⁵ e il datore di lavoro può adibire i dipendenti all’uso di attrezzature che presentano rischi specifici e richiedono, per il loro impiego, conoscenze o responsabilità particolari, solo dopo averli informati e formati adeguatamente e averli opportunamente addestrati. Chiare indicazioni in tal senso si rinvencono anche nell’art. 73 d.lgs. n. 81/2008, in base al quale: «Nell’ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37, il datore di lavoro provvede, affinché per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell’uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza relativamente: a) alle condizioni di impiego delle attrezzature; b) alle situazioni anormali prevedibili». L’art. 73 d.lgs. n. 81/2008, stabilisce inoltre (al comma 4) che il datore di lavoro debba provvedere «affinché i lavoratori incaricati dell’uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all’articolo 71, comma 7, ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l’utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone». Per espressa previsione di legge, l’addestramento è il «complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l’uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro», sicché non può considerarsi “addestrato” chi abbia ricevuto da un collega di lavoro le istruzioni

¹¹⁵ Ai sensi del citato art. 71, comma 7.

indispensabili all'uso di una macchina. Come si è detto, il legislatore richiede che l'addestramento (ove previsto) debba essere preceduto da una attività di formazione e informazione. L'art. 73, comma 1, d.lgs. n. 81/2008, stabilisce, infatti, che il datore di lavoro debba provvedere affinché i lavoratori che abbiano a disposizione una attrezzatura e siano incaricati di usarla dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza, non solo per quanto riguarda le normali condizioni di impiego di tali attrezzature, ma anche con riferimento "alle situazioni anormali prevedibili"¹¹⁶. Come è stato opportunamente sottolineato, inoltre: «l'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore... e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione prevista dalla legge»¹¹⁷. Per giurisprudenza costante, «il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, pone in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi»¹¹⁸. Come la giurisprudenza più recente ha opportunamente sottolineato, infatti, «in tema di prevenzione antinfortunistica, perché la condotta colposa del lavoratore possa ritenersi abnorme e idonea ad escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, è necessario non tanto che essa sia imprevedibile, quanto,

¹¹⁶ Per giurisprudenza costante, in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'adempimento degli obblighi di informazione e formazione dei dipendenti, gravante sul datore di lavoro, non è escluso né è surrogabile dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro.

¹¹⁷ Cass. civ., Sez. IV, 12 febbraio 2014, n. 21242.

¹¹⁸ Cass. civ., Sez. IV, 19 maggio 2015, n. 39765.

piuttosto, che sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia»¹¹⁹. Ponendosi in questa prospettiva si è affermato che il comportamento negligente, imprudente e imperito tenuto dal lavoratore nello svolgimento delle mansioni a lui affidate può costituire concretizzazione di un “rischio eccentrico”, con esclusione della responsabilità del garante, solo se questi «ha posto in essere anche le cautele che sono finalizzate proprio alla disciplina e governo del rischio di comportamento imprudente, così che, solo in questo caso, l’evento verificatosi potrà essere ricondotto alla negligenza del lavoratore, piuttosto che al comportamento del garante (Fattispecie in tema di omicidio colposo, in cui la Corte ha ritenuto esente da censure la sentenza che aveva affermato la responsabilità del datore di lavoro in quanto la mancata attuazione delle prescrizioni contenute nel Pos e la mancata informazione del lavoratore avevano determinato l’assenza delle cautele volte a governare anche il rischio di imprudente esecuzione dei compiti assegnati al lavoratore)»¹²⁰.

Ai sensi dell’art. 37, comma 4, d.lgs. n. 81/2008, come anticipato, «La formazione e, ove previsto, l’addestramento specifico devono avvenire in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell’inizio dell’utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose». Nel caso di specie, la disposizione di cui all’art. 37, comma 4, d.lgs. n. 81/2008, rimase inadempita per tutti i lavoratori e, “per nessuno degli addetti”, fu realizzata “un’adeguata offerta formativa e informativa”, di conseguenza il ricorrente è stato ritenuto responsabile dell’infortunio per non aver adempiuto agli obblighi di informazione e

¹¹⁹ Cass. civ., Sez. IV, 23 novembre 2022, n. 7012; Sez. IV, 17 marzo 2021, n. 33976; Sez. IV, 26 gennaio 2021, n. 5794.

¹²⁰ Cass. civ., Sez. IV, 20 marzo 2019, n. 27871.

formazione e, comunque, per non aver vigilato sul corretto adempimento di tali obblighi. Poco importa, dunque, se i compiti formativi fossero stati o meno validamente delegati. La delega di funzioni, infatti, non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite e la sentenza impugnata ha ritenuto che tale vigilanza non vi sia stata desumendolo dalla constatazione che gli obblighi formativi rimasero inadempiti, per tutti gli addetti al servizio di ristorazione ospedaliera dello stabilimento nel quale era stata collocata una confezionatrice. Conforme alla massima in commento, Sez. IV, 13 febbraio 2020, n. 8163, in C.E.D. Cass., n. 278603, che afferma come il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi, né l'adempimento di tali obblighi è surrogabile dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore. L'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e delle prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione legislativamente previste, le quali vanno compiute nella cornice formalizzata prevista dalla legge. Nello stesso senso, Sez. IV, 11 luglio 2014, n. 44106, in C.E.D. Cass., n. 260637, che chiarisce come in tema di infortuni sul lavoro, l'attività di formazione prevista dall'art. 38 d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, – ed oggi dall'art. 73 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, – ove si tratti dell'utilizzo di macchine complesse, talune operazioni sulle quali siano riservate a personale con elevata specializzazione, non si esaurisce nell'informazione e nell'addestramento in merito ai rischi derivanti dall'utilizzo strettamente inteso, ma deve tener conto

anche dei rischi derivanti dalla diretta esecuzione delle operazioni ad altri riservate.

2.4 Giurisprudenza sull'estensione della responsabilità del datore

Il tema della responsabilità datoriale ex art. 2049 c.c. ha visto i giudici intervenire più volte, valutando il ruolo del datore anche considerando le mansioni svolte dal lavoratore.

Un caso di estremo interesse è quello che ha investito il Tribunale di Treviso che ha emesso la seguente pronuncia (massimizzata: «Non è configurabile una responsabilità da “contatto sociale qualificato” in capo al dipendente di un istituto di credito, per il caso di violazione dei doveri di informazione al cliente, perché privo di poteri decisionali e discrezionali che competono esclusivamente alla dirigenza della banca. Ne consegue che ogni obbligo di protezione, discendente dalla prestazione contrattuale, è esigibile verso l'istituto di credito, unico soggetto tenuto ad adempiere nei confronti del cliente ed obbligato a vigilare sul rispetto dei doveri di informazione e diligenza dei propri dipendenti che rispondono, nel caso di violazione, nei confronti del datore di lavoro»¹²¹).

Il caso ha riguardato la signora Tizia, la quale, disponendo di 98.000 €, si reca presso una filiale di Veneto Banca per effettuare un investimento. Viene seguita esclusivamente dal dipendente Caio che, dopo vari colloqui, le propone di acquistare azioni dell'istituto stesso. Con il tempo Tizia lamenta di non aver ricevuto alcuna informazione adeguata. Nel 2014, quando chiede di disinvestire parte del capitale per necessità personali, ottiene 30.000 € dalla banca, scoprendo in seguito che si trattava di un prestito. L'intero investimento andrà poi perduto per il dissesto dell'istituto. Tizia ha sottolineato l'assenza di una preventiva

¹²¹ Tribunale Treviso sez. I, 24 aprile 2023, n.703.

valutazione del suo profilo di rischio molto basso, essendo casalinga con licenza media e coniuge operaio e l'inadeguatezza di un investimento rivelatosi estremamente rischioso. Di conseguenza ha citato in giudizio Caio:

- in via principale, per responsabilità pre-contrattuale da *contatto sociale* (artt. 1173 e 1337 c.c.);
- in subordine, per responsabilità extra-contrattuale (art. 2043 c.c.), chiedendo circa 154.428 € di danni (patrimoniali e non), al netto delle somme già percepite.

Quali elementi fattuali devono essere dimostrati perché possa configurarsi la responsabilità da *contatto sociale qualificato*? Dopo aver esaminato ampia giurisprudenza in materia, il Tribunale ha respinto la domanda per insufficienza di prova sui presupposti della responsabilità invocata.

Tre i requisiti individuati come comuni ai precedenti casi di *contatto sociale*:

Rapporto personale determinato, presente tra Tizia e Caio;

Incidenza su interessi costituzionalmente tutelati (nel caso, il patrimonio e l'attitudine al risparmio, art. 47 Cost.); Obbligo di diligenza qualificata (art. 1176, co. 2, c.c.) gravante sul soggetto che ispira un affidamento professionale.

Secondo il giudice, quest'ultimo elemento sarebbe mancato, Caio, semplice addetto alla clientela, non aveva poteri discrezionali e le decisioni di investimento spettavano, come si è detto, comunque alla dirigenza. L'affidamento poteva dunque essere fatto valere, semmai, solo verso la banca, non convenuta in giudizio. L'obbligo di protezione restava in capo all'istituto, tenuto a vigilare sui propri dipendenti, la responsabilità da *contatto sociale* nasce da un rapporto qualificato che genera obblighi di correttezza, informazione e protezione, pur in assenza di un contratto vero e proprio (giurisprudenza consolidata la riconosce: negli infortuni scolastici¹²²; nella *malpractice* sanitaria

¹²² Cass. civ., 21 giugno 2002 n. 9346 e 24456/2005.

senza contratto d'opera¹²³ e nella violazione delle regole sugli assegni non trasferibili da parte della banca negoziatrice¹²⁴).

Dalla motivazione della sentenza emerge che Caio avrebbe violato numerosi doveri informativi (profilo MIFID, rischiosità del titolo, andamento dell'investimento, natura del prestito). Pur non avendo poteri decisionali sul perfezionamento dell'operazione, egli svolgeva funzioni specialistiche di consulenza alla clientela, suscettibili di ingenerare affidamento qualificato, se tali violazioni fossero state provate, la posizione "professionalmente qualificata" di Caio, distinta da ruoli meramente amministrativi o di cassa, avrebbe potuto fondare una responsabilità autonoma per inadempimento degli obblighi di informazione e protezione ma in mancanza, valeva il dispositivo dell'art. 2409 c.c. L'assenza di poteri deliberativi incide sulla prestazione principale (la materializzazione dell'investimento, in capo alla banca), ma non esonera il dipendente dal rispetto dei doveri strumentali che, se disattesi, possono radicare responsabilità solidale con l'istituto¹²⁵ oltre che personale, in base al *contatto sociale qualificato*.

Un'altra pronuncia interessante è quella che ha previsto che nella responsabilità del committente per danno arrecato dal fatto illecito del commesso sia necessario accertare che quest'ultimo non abbia perseguito finalità proprie¹²⁶.

Più esattamente, ai fini della configurabilità della responsabilità del committente per il danno arrecato dal fatto illecito del commesso (ex art. 2049 c.c.), pur essendo sufficiente un nesso di occasionalità necessaria tra l'illecito e il rapporto tra detti soggetti, si considera necessario accertare che il commesso abbia perseguito finalità coerenti con quelle per le quali erano state affidate le mansioni e non

¹²³ Cass. S.U. 11 gennaio 2008 n. 577 e Cass. S.U. 30 settembre 2014 n. 20547.

¹²⁴¹²⁴ Cass. S.U. 26 giugno 2007, n. 14712.

¹²⁵ Artt. 1228 o 2049 c.c.

¹²⁶ Cass. civ., Sez. III, 30 luglio 2024, n.21385.

finalità proprie, alle quali il committente non sia neppure mediatamente interessato o compartecipe. Nella specie, sul rilievo che il preposto aveva agito per fini esclusivamente personali e voluttuari, la S.C. ha confermato la sentenza della Corte territoriale che aveva escluso la corresponsabilità ex art. 2049 c.c. di una Fondazione (in concorso con un componente del suo Consiglio di amministrazione), il quale aveva cagionato ingenti perdite patrimoniali alla Fondazione stessa convincendola a spostare tutti i propri titoli alla filiale dell'istituto di credito dove lavorava la moglie del preposto, che provvedeva, sistematicamente, a distrarre i fondi ivi pervenuti per uso personale. Di estremo interesse appare, anche, la pronuncia in cui è stato ritenuto che nel contratto di ristorazione (come in quello d'albergo o di trasporto) il ristoratore abbia l'obbligo di garantire l'incolumità fisica dell'avventore quale effetto naturale del negozio ex art. 1374 c.c. derivante dall'art. 32 Cost., norma direttamente applicabile anche nei rapporti tra privati¹²⁷. Il caso ha riguardato una bambina che si è ustionata a un braccio quando il cameriere di una pizzeria ha rovesciato su di lei una pizza ancora bollente. In primo grado il Tribunale di Roma (sez. Ostia) ha respinto la richiesta risarcitoria dei genitori, in appello, invece, la Corte capitolina ha condannato il gestore qualificando la sua responsabilità come contrattuale (art. 1218 c.c.) e ritenendo insufficiente l'esimente del caso fortuito, giacché l'episodio, pur dovuto all'urto di un altro cliente, era comunque prevedibile in un gruppo di commensali vivace e rumoroso. Il gestore è ricorso in Cassazione e la Suprema Corte ha confermato la fonte di responsabilità come contrattuale, ma ha annullato la sentenza d'appello sul punto del caso fortuito, perché la Corte territoriale non aveva verificato se l'evento fosse effettivamente imprevedibile e inevitabile. Il

¹²⁷ Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito nella parte in cui ha configurato la responsabilità contrattuale del ristoratore per le ustioni procurate ad un cliente da un cameriere che, dopo aver subito un urto, aveva rovesciato una pizza bollente sull'arto dell'avventore.

ristoratore ha sostenuto che l'unico obbligo assunto era servire cibo e bevande; le lesioni, dunque, avrebbe dovuto ricadere nell'illecito aquiliano, imponendo agli attori la prova di colpa e nesso causale. La Cassazione ha respinto l'argomento adducendo che il contratto di ristorazione, come quello alberghiero o di trasporto, include un obbligo accessorio di protezione dell'incolumità fisica dell'avventore¹²⁸ ricavato dal principio costituzionale della tutela della salute (art. 32 Cost.). Pur riconoscendo la pista contrattuale, la sentenza ricorda, indirettamente, che sul versante extracontrattuale, resterebbe comunque applicabile l'art. 2049 c.c.: il gestore risponde (in via oggettiva) dei danni cagionati dal proprio dipendente "nell'esercizio delle incombenze". In simili casi, al danneggiato basterebbe provare il rapporto di preposizione tra cameriere e ristoratore e la "occasionalità necessaria", cioè il nesso funzionale fra mansioni (servire la pizza) ed evento dannoso. Una volta dimostrati questi due presupposti, la responsabilità del gestore scatta a prescindere dalla prova della colpa, salvo che egli dimostri un caso fortuito estraneo all'attività. Ciò significa che, anche se la Corte avesse escluso la via contrattuale, il gestore sarebbe stato comunque tenuto a risarcire, salvo provare l'imprevedibilità assoluta dell'urto fortuito.

L'inclusione degli obblighi di protezione fa sì che la responsabilità contrattuale "assorba" molte ipotesi di danno tradizionalmente affidate al torto; la distinzione tra art. 1218 c.c. e art. 2049 c.c. diventa di frequente solo funzionale al regime probatorio:

- via contrattuale, spettano al cliente dieci anni per agire e basta allegare l'inadempimento; incombe sul ristoratore provare che l'adempimento era impossibile per causa a lui non imputabile;

¹²⁸ Artt. 1175, 1375 e 1374 c.c.

- via extracontrattuale (art. 2049 c.c.), il termine di prescrizione è quinquennale, ma la prova richiesta al danneggiato è quasi altrettanto leggera: rapporto di preposizione e collegamento con le mansioni.

La Corte di Cassazione ha ribadito che il contratto di ristorazione genera obblighi di salvaguardia dell'avventore; al tempo stesso, rammenta l'ombrello insito nell'art. 2049 c.c. che garantisce, comunque, il risarcimento quando la lesione è cagionata dal dipendente nell'esercizio delle sue funzioni¹²⁹.

L'interpretazione dell'art. 2049 c. c. ha richiesto ai giudici, anche di esprimersi in merito al regresso dell'azienda sanitaria privata verso il medico libero professionista e collaboratore stabilendo che in tema di danni da "*malpractice*" medica nel regime anteriore alla l. n. 24 del 2017, nell'ipotesi di colpa esclusiva del medico, la responsabilità debba essere paritariamente ripartita tra struttura e sanitario, nei conseguenti rapporti tra gli stessi, eccetto che negli eccezionali casi d'inescusabilmente grave, del tutto imprevedibile e oggettivamente improbabile devianza dal programma condiviso di tutela della salute cui la struttura risulti essersi obbligata¹³⁰. Il caso ha riguardato una paziente, sottoposta a tre interventi di mastoplastica mal riusciti (riduttiva, additiva e successiva revisione cicatriziale) che ha citato, nel 2005, la clinica privata e il chirurgo libero-professionista che vi opera, chiedendo il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali.

La clinica chiamò in garanzia la propria compagnia assicuratrice e, in via di regresso, lo stesso medico. In primo grado, il Tribunale ha condannato, in solido, struttura e sanitario ma, in appello, la Corte territoriale ha confermato che la colpa del medico si "trasmette", automaticamente, alla clinica ex art. 1228 c.c.; non ha rilievo graduare le colpe, perché chi ha materialmente sbagliato

¹²⁹ In entrambi i percorsi, contrattuale o vicario, è il gestore a doversi fare carico delle conseguenze, a meno che non dimostri un caso fortuito imprevedibile e inevitabile.

¹³⁰ Cass. civ., Sez. III, 11 novembre 2019, n.28987.

l'intervento e chi doveva garantire un esecutore idoneo restano parimenti responsabili. La clinica è ricorsa in Cassazione lamentando motivazione apparente sulla mancata graduazione della colpa; invoca gli artt. 1298-1299 e 2055 c.c. per sostenere che la sua posizione, priva di condotta propria censurabile, non possa essere equiparata a quella, eziologicamente colposa, del chirurgo.

La Suprema Corte, con la sentenza n. 28987/2019¹³¹, ha rigettato il ricorso: la struttura, che svolge attività d'impresa sanitaria, *non ha diritto a rivalersi integralmente* sul medico salvo che provi una "*malpractice*" grave, straordinaria e imprevedibile tale da spezzare il nesso causale tra propria organizzazione e danno.

Per il paziente sussiste responsabilità solidale fra struttura e medico. Fra i co-obbligati, però, la clinica può chiedere il rimborso al sanitario, la quota si presume pari (50 % ciascuno) a meno che la struttura dimostri l'esclusiva colpa del professionista (artt. 1298 e 2055 c.c.). Tale prova, chiarisce la Cassazione, è a suo carico. I giudici hanno anche ricordato che, quando la struttura si avvale di personale dipendente, la responsabilità verso il paziente scatta anche ex art. 2049 c.c., responsabilità vicaria per il fatto dell'ausiliario: basta provare il rapporto di preposizione e il nesso "occasionale necessario" tra mansioni e danno; la colpa della clinica non è elemento costitutivo, l'impresa può liberarsi solo dimostrando un "fatto estraneo" che renda il danno imprevedibile ed inevitabile.

Nel caso in esame il chirurgo era collaboratore esterno e solo questo aspetto esclude l'applicazione diretta dell'art. 2049 c.c., ma la Corte ha affermato, comunque, una responsabilità contrattuale della struttura (artt. 1218-1228 c.c.) per l'inadempimento degli obblighi organizzativi e di protezione connessi al "contratto di ospitalità". Tuttavia la stessa logica allocativa dell'art. 2049 c.c. – il rischio d'impresa sanitaria – guida la distribuzione interna del danno, infatti, la

¹³¹ Sentenza inserita nel "decalogo" sanità 2019.

clinica non può scaricare integralmente sul professionista l'esborso effettuato. «L'assunzione del rischio di impresa non può ridursi per la struttura sanitaria al solo rischio dell'insolvenza del medico; per superare la presunzione di divisione paritaria occorre provare che l'evento derivi da una condotta del tutto anomala e imprevedibile del chirurgo, idonea a interrompere il nesso causale con l'attività organizzativa della clinica».

Un ultimo caso riguarda la responsabilità in sede di scrittura di ricorso.

Un contribuente ricorreva alla commissione tributaria regionale chiedendo l'ottemperanza agli obblighi derivanti da una sentenza emessa dalla giudice tributario, passata in giudicato. La commissione tributaria accoglieva il ricorso, ordinando all'agente della riscossione di provvedere al pagamento immediato delle somme richieste dal contribuente. L'Agente di riscossione proponeva ricorso per cassazione ma i giudici di legittimità hanno dichiarato il ricorso inammissibile per violazione dell'art. 366 comma 1, n. 3 e 4, c. p. c., non avendo il ricorrente specificato il contenuto della critica mossa alla sentenza impugnata, senza indicazione dei fatti processuali alla base del vizio denunciato, producendo in giudizio l'atto o il documento, o indicando esattamente nel ricorso in quale fascicolo esso si trovasse e in quale fase processuale fosse stato depositato, e trascrivendone o riassumendone il contenuto nel ricorso, nel rispetto del principio di autosufficienza. Dalla declaratoria di inammissibilità è conseguita la condanna ex art. 96, comma 3, c. p. c., traducendosi in errore grossolano di regole di redazione dell'atto introduttivo che non possono essere ignorate da un difensore. Con la pronuncia in commento, la Corte di cassazione conferma al principio, in forza del quale il ricorrente e, per lui, il suo legale, del cui operato il primo risponde verso la controparte processuale ex art. 2049 c.c., risponde ex art. 96, comma 3, c.p.c., nei casi cui non si sia adoperato con la *exacta diligentia* esigibile

in relazione ad una prestazione professionale altamente qualificata come è quella dell'avvocato, in particolare se cassazionista¹³².

Come noto, l'art. 385, comma 4 c.p.c., prevedeva che «quando pronuncia sulle spese (...) la Corte, anche d'ufficio, condanna (...) la parte soccombente al pagamento, a favore della controparte, di una somma, equitativamente determinata, non superiore al doppio dei massimi tariffari, se ritiene che essa ha proposto il ricorso o vi ha resistito anche solo con colpa grave».

Tale norma è stata infatti aggiunta dal d.lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, art. 13 e, per espressa previsione dell'art. 27, comma 2, del medesimo decreto, si applica ai ricorsi per cassazione proposti avverso le sentenze pubblicate a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto medesimo, avvenuta il 2 marzo 2006¹³³.

Tuttavia, per espressa previsione della stessa l. n. 69/2009, art. 58, «le disposizioni della presente legge che modificano il codice di procedura civile (...) si applicano ai giudizi instaurati dopo la data della sua entrata in vigore», vale a dire dopo 4 luglio 2009. V'è solo da aggiungere, che il precetto già contenuto nell'art. 385 c.p.c., comma 4, per i giudizi introdotti dopo il 4 luglio 2009 non è stato soppresso, ma semplicemente trasferito dell'art. 96, comma 3 c.p.c., come novellato dalla citata l. n. 69/2009, art. 45, comma 12. Scelta, quest'ultima, la quale palesa la evidente volontà del legislatore non solo di tenere fermo il principio medesimo, ma anzi di rafforzarlo, spostando la relativa previsione in una disposizione di carattere generale ed applicabile a qualsiasi tipo di giudizio. Agire o resistere in giudizio con mala fede o colpa grave vuol dire azionare la propria pretesa, o resistere a quella avversa, con la coscienza dell'infondatezza della domanda o dell'eccezione; ovvero senza aver adoperato la normale diligenza per acquisire la coscienza dell'infondatezza della propria posizione. Per la Corte di cassazione ha

¹³² Cass. civ., Sez. trib., 23 maggio 2019, n.14035

¹³³ L'art. 385 c.p.c., comma 4, è stato abrogato dalla l. 18 giugno 2009, n. 69, art. 46, comma 20.

riconosciuto funzione sanzionatoria alla condanna per lite temeraria prevista dalla norma richiamata, in relazione sia alla necessità di contenere il fenomeno dell'abuso del processo sia alla evoluzione della fattispecie dei "danni punitivi" che ha progressivamente fatto ingresso nel nostro ordinamento.

Al riguardo, è stato affermato che la condanna ex art. 96, comma 3 c.p.c., applicabile d'ufficio in tutti i casi di soccombenza, configura una sanzione di carattere pubblicistico, autonoma ed indipendente rispetto alle ipotesi di responsabilità aggravata ex art. 96, commi 1 e 2 c.p.c., e con queste cumulabile, volta al contenimento dell'abuso dello strumento processuale; la sua applicazione, pertanto, non richiede, quale elemento costitutivo della fattispecie, il riscontro dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa grave, bensì di una condotta oggettivamente valutabile alla stregua di "abuso del processo", quale l'aver agito o resistito pretestuosamente¹³⁴ e cioè nell'evidenza di non poter vantare alcuna plausibile ragione.

Tale pronuncia è stata preceduta da un altro fondamentale arresto volto a valorizzare la sanzione prevista dalla norma, secondo il quale nel vigente ordinamento, alla responsabilità civile non è assegnato solo il compito di restaurare la sfera patrimoniale del soggetto che ha subito la lesione, poiché sono interne al sistema la funzione di deterrenza e quella sanzionatoria del responsabile civile, per cui non è ontologicamente incompatibile con l'ordinamento italiano l'istituto, di origine statunitense, dei "risarcimenti punitivi"¹³⁵. Ai fini della condanna ex art. 96, comma 3 c. p. c., è stato affermato che costituisce abuso del diritto all'impugnazione, integrante colpa grave, la proposizione di un ricorso per Cassazione basato su motivi manifestamente infondati, giacché ripetitivi di quanto già confutato dal giudice d'appello, ovvero

¹³⁴ Cass. civ., 21 novembre 2017, n. 27623.

¹³⁵ Cass. civ., Sez. Un., 5 luglio 2017, n. 16601.

perché assolutamente irrilevanti o generici, o, comunque, non rapportati all'effettivo contenuto della sentenza impugnata¹³⁶.

Il caso descritto va ritenere che, in realtà, sussistono i presupposti della responsabilità aggravata, a norma dell'art. 96, comma 3 c.p.c., quante volte il ricorrente agisce con colpa grave, proponendo un ricorso fondato su argomentazioni palesemente inammissibili. Da ciò deriva che o il ricorrente (e per lui il suo legale, del cui operato ovviamente il ricorrente risponde, nei confronti della controparte processuale, ex art. 2049 c.c.) ben conosceva l'insostenibilità della propria impugnazione, ed allora ha agito sapendo di sostenere una tesi infondata (condotta che, ovviamente, l'ordinamento non può consentire); ovvero non ne era al corrente, ed allora ha tenuto una condotta gravemente colposa, consistita nel non essersi adoperato con la *exacta diligentia* esigibile (in virtù del generale principio desumibile dall'art. 1176 c.c., art. 45, comma 12) da chi è chiamato ad adempiere una prestazione professionale altamente qualificata quale è quella dell'avvocato in generale, e dell'avvocato cassazionista in particolare. In casi del genere, il ricorso deve ritenersi tanto erroneo da non essere compatibile con un quadro ordinamentale che, da una parte, deve universalmente garantire l'accesso alla giustizia ed alla tutela dei diritti (cfr. art. 6 Cedu) e, dall'altra, deve tener conto del principio

¹³⁶ Cass. civ., 15 novembre 2018, n. 29462. In relazione a ciò, va ribadito, a mero titolo esemplificativo, che ai fini della condanna ex art. 96, comma 3, c.p.c., può costituire abuso del diritto all'impugnazione la proposizione di un ricorso per cassazione basato su motivi manifestamente incoerenti con il contenuto della sentenza impugnata, o completamente privo di autosufficienza oppure contenente una mera complessiva richiesta di rivalutazione nel merito della controversia, oppure fondato sulla deduzione del vizio di cui all'art. 360 n. 5 c.p.c., ove sia applicabile, *ratione temporis*, l'art. 348-ter, ult. comma c.p.c., che ne esclude la invocabilità. In tali ipotesi, il ricorso per cassazione integra un ingiustificato sviamento del sistema giurisdizionale, essendo non già finalizzato alla tutela dei diritti ed alla risposta alle istanze di giustizia, ma destinato soltanto ad aumentare il volume del contenzioso e, conseguentemente, a ostacolare la ragionevole durata dei processi pendenti ed il corretto impiego delle risorse necessarie per il buon andamento della giurisdizione, così Cass. civ., 27 febbraio 2019, n. 5725.

costituzionalizzato della ragionevole durata del processo (art. 111 Cost.) e della necessità di creare strumenti dissuasivi rispetto ad azioni meramente dilatorie e defatigatorie¹³⁷.

Al di là del merito della pronuncia, ai fini del presente lavoro, la pronuncia analizzata evidenzia che la portata dell'art. 2409 c.c. si impone, anche, e nei perimetri applicabili, al rapporto tra legale e ricorrente.

2.5 Condotta e motivi personali dei lavoratori

Un'interessante pronuncia della Cassazione ha considerato, in merito all'applicazione dell'art. 2049 c.c., le motivazioni che hanno spinto il preposto alla condotta che ha cagionato un danno.

La vicenda oggetto della pronuncia trae origine da una colluttazione avvenuta al di fuori di una discoteca tra un avventore del locale e un addetto alla sicurezza. La vittima, mentre si trovava all'interno con un gruppo di amici, aveva avuto un'animata discussione con altri clienti. I due «gruppi» avevano proseguito poi la discussione al di fuori del locale, dopo essere stati invitati ad uscire. Durante tale discussione all'esterno, era sopraggiunto un addetto alla sicurezza, che aveva improvvisamente colpito la vittima con un violento calcio alla testa e al volto, provocandole gravi lesioni personali. Per tale fatto, l'addetto alla sicurezza era stato sottoposto a procedimento penale e condannato in via definitiva. La vittima promuoveva poi l'azione risarcitoria in sede civile e conveniva in giudizio sia l'addetto alla sicurezza (autore della condotta illecita) sia la società proprietaria e

¹³⁷ In tale contesto, il giudice di legittimità intende valorizzare la sanzionabilità dell'abuso dello strumento giudiziario (Cass. civ., n. 10177/2015), proprio al fine di evitare la dispersione delle risorse per la giurisdizione (Cass. civ., Sez. Un., n. 12310/2015) e consentire l'accesso alla tutela giudiziaria dei soggetti meritevoli e dei diritti violati, per il quale, nella giustizia civile, il primo filtro valutativo, rispetto alle azioni ed ai rimedi da promuovere, è affidato alla prudenza del ceto forense coniugata con il principio di responsabilità delle parti (Cass. civ., 27 maggio 2018, n. 10327).

gestrice della discoteca (datrice di lavoro del danneggiante), chiedendone la condanna, in solido, al risarcimento dei danni complessivamente subiti. Il Tribunale accertava la responsabilità esclusivamente in capo all'addetto alla sicurezza, ai sensi dell'art. 2043 c.c., condannandolo a pagare un risarcimento al soggetto leso; escludeva, invece, la responsabilità nei confronti della società proprietaria della discoteca, sia sotto il profilo contrattuale sia extracontrattuale, non ritenendo sussistere la responsabilità oggettiva per fatto altrui¹³⁸. I giudici di merito hanno, infatti, ritenuto che, avendo l'addetto alla sicurezza aggredito la vittima per «motivi personali», e avendo commesso il fatto al di fuori del locale, dopo che era trascorso un considerevole lasso di tempo dal momento in cui la vittima e gli altri litiganti ne erano usciti e senza che vi fosse alcuna necessità di intervenire per garantire la sicurezza all'interno della discoteca o per regolarne il flusso di ingresso — non vi fosse il presupposto dell'occasionalità necessaria, richiesto dall'art. 2049 c.c., ai fini dell'accertamento della responsabilità del preponente per il fatto illecito del preposto, non potendosi reputare né — sotto il profilo oggettivo — che il fatto dannoso fosse stato agevolato o reso possibile dalle mansioni di addetto alla sicurezza a lui affidate dalla discoteca, né — sotto il profilo soggettivo che l'autore dell'illecito avesse perseguito finalità coerenti con l'interesse imprenditoriale del proprio datore di lavoro. La Suprema Corte ha tuttavia ribaltato detta decisione, stabilendo che la responsabilità per i fatti commessi dai preposti ha natura oggettiva: la *ratio* è quella di garantire che chi dispone dell'attività lavorativa altrui per i propri fini, sopporti le conseguenze dannose di tale attività. Con la sentenza in commento, la Corte di cassazione ha chiarito che, ai fini della responsabilità ex art. 2049 c.c., deve sussistere la compresenza di tre condizioni, consistenti a) nel rapporto di preposizione; b) nel fatto illecito posto in essere dal preposto; c) nella connessione tra le incombenze

¹³⁸ Decisione che veniva confermata anche in appello.

di quest'ultimo e il danno subito dal terzo¹³⁹. Secondo la Corte di cassazione, l'errore in cui sarebbero incorsi i giudici di merito sarebbe di non avere considerato il dato decisivo che proprio l'esercizio delle incombenze che formavano oggetto del rapporto di preposizione (intercorrente tra l'addetto alla sicurezza e la discoteca) aveva esposto la vittima all'ingerenza dannosa del preposto, rendendo possibile la commissione del fatto lesivo, il quale, anche se «esorbitante» dall'incarico ricevuto e rispondente ad una finalità personale, in contrasto con quella perseguita dalla società preponente, aveva costituito lo sviluppo non imprevedibile — ancorché illecito e persino delittuoso — dello scorretto esercizio delle mansioni di addetto alla sicurezza. Ai fini della sussistenza del nesso di occasionalità necessaria, la condotta del preposto è il «normale sviluppo» dell'esercizio delle mansioni assegnate dal preponente, e dunque, sotto il profilo fenomenologico, la condotta del preposto rimane nei confini della non imprevedibile evoluzione di «sequenze ed eventi connessi all'ordinario espletamento» delle incombenze attribuite.

2.6 Il diritto di regresso del preponente verso il preposto

Alla luce della ricostruzione della responsabilità vicaria di cui all'art. 2049 c.c., appare opportuno approfondire una questione rimasta a lungo in ombra nella riflessione giuridica su padroni e committenti: quella relativa all'eventuale azione di regresso del preponente nei confronti del preposto. Tale problematica è oggi di rinnovata attualità, specie nei settori della responsabilità medica e della responsabilità dei funzionari pubblici. La dottrina e la giurisprudenza, in assenza di espresse limitazioni normative, ammettono generalmente la legittimazione del preponente ad agire in regresso contro il preposto, una volta risarcito il danno al

¹³⁹ Cassazione civile sez. III, 05/02/2025, n.2851.

terzo. La *ratio* di tale ricostruzione risiede nell'esclusione dell'applicabilità dell'art. 2055 c.c., trattandosi di responsabilità derivanti da titoli differenti: solo il preposto è autore materiale del fatto illecito, mentre il preponente risponde in virtù di una forma di responsabilità oggettiva. Ne discende l'attribuzione integrale della responsabilità al preposto, in assenza di una vera e propria cooperazione nella causazione del danno.

Tuttavia, in una prospettiva *de iure condendo*, tale orientamento presenta profili critici, in particolare alla luce della teoria del rischio riletta secondo un'ottica distributiva e funzionale. Se si riconosce che il preponente trae vantaggio dall'attività svolta dal preposto e ha la possibilità di prevenire l'illecito attraverso l'organizzazione dell'impresa, risulta disfunzionale che egli sia esposto a un rischio solo formale, ovvero limitato al caso dell'insolvibilità del dipendente.

In tale contesto, un'applicazione coerente della teoria del rischio impone che il preponente non possa rivalersi integralmente sul preposto quando la condotta di quest'ultimo, pur colposa, non abbia carattere abnorme o gravemente colpevole. In altre parole, la possibilità di esercitare il regresso dovrebbe essere limitata alle sole ipotesi in cui la condotta del preposto oltrepassi la soglia della normale negligenza, sconfinando in una colpa grave o in un comportamento macroscopicamente scorretto. Questa impostazione ha trovato accoglimento in alcune pronunce giurisprudenziali in materia di responsabilità sanitaria, riferite all'art. 1228 c.c., nelle quali si è esclusa la rivalsa integrale della struttura sanitaria nei confronti del medico. La Cassazione ha sottolineato come le scelte organizzative della struttura, i rischi insiti nell'attività e la complessità delle prestazioni mediche giustifichino una ripartizione più equa della responsabilità, pena lo svuotamento della funzione preventiva e distributiva della responsabilità dell'ente¹⁴⁰.

¹⁴⁰ Cass. civ., sez. III, 22 febbraio 2018, n. 4319, in *Danno e responsabilità*, 2018, p. 339 ss

Simili considerazioni appaiono estensibili anche alla responsabilità *ex art. 2049 c.c.*, atteso che il rapporto tra preponente e preposto non si differenzia, nella sostanza, da quello tra struttura sanitaria e medico. In entrambi i casi, il danno spesso si radica in fattori organizzativi e sistemici, non imputabili esclusivamente alla condotta del singolo. A sostegno di tale ricostruzione, parte della dottrina osserva che, anche quando l'illecito sia stato materialmente commesso dal preposto, esso può dipendere — in tutto o in parte — da carenze strutturali dell'organizzazione del preponente. Inoltre, il ricorso ad ausiliari da parte dell'obbligato, specialmente se persona giuridica, rientra nel rischio d'impresa, con la conseguenza che il regresso dovrebbe essere limitato ai soli casi di comportamenti eccezionalmente gravi del dipendente¹⁴¹. Da un secondo punto di vista, un diritto di regresso incondizionato può generare effetti disfunzionali all'interno dell'organizzazione, inducendo i dipendenti a una condotta eccessivamente prudente, fino a fenomeni di inazione, per il timore di dover rispondere personalmente di eventuali danni. Tale rischio è ben noto al legislatore, che ha già adottato misure restrittive in materia di responsabilità amministrativa: la legge n. 20/1994, ad esempio, limita la responsabilità del dipendente pubblico ai soli casi di dolo o colpa grave, così come fa la legge Gelli-Bianco nel settore sanitario¹⁴². La stessa *ratio* ha guidato l'intervento emergenziale contenuto nell'art. 21 del d.l. n. 76/2020, che ha ulteriormente ristretto la responsabilità dei funzionari pubblici, limitando la rivalsa ai soli casi di dolo o inerzia connotata da colpa grave, allo scopo di contrastare la diffusione dell'amministrazione e della medicina "difensive", ossia forme di paralisi decisionale dovute al timore di conseguenze personali in caso di errore. A conferma della centralità della funzione organizzativa nella prevenzione del

¹⁴¹ Cfr. BIANCA C. M.(2011), *Diritto civile*, vol. V, Milano, p. 663 ss.; ZATTI P (2010), *Responsabilità civile*, Bologna, p. 112 ss

¹⁴² Legge 24/2017 (c.d. legge Gelli-Bianco), art. 9; Legge 14 gennaio 1994, n. 20, art. 1

danno, si segnala infine l'intervento del Codice della crisi d'impresa, che ha riformato l'art. 2086 c.c., imponendo all'imprenditore l'obbligo di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato, calibrato sulla natura e le dimensioni dell'impresa¹⁴³. In tale ottica, l'illecito del preposto può costituire non solo causa di responsabilità indiretta del preponente, ma anche indice di colpa organizzativa diretta, idonea a fondare una responsabilità concorrente ai sensi dell'art. 2055 c.c. Ne deriva che, in presenza di un inadeguato assetto organizzativo, il danno può essere attribuito, almeno parzialmente, al preponente, con la conseguenza di limitare il diritto di regresso al preposto alla sola quota imputabile alla sua condotta colposa. In tal modo, l'imputazione della responsabilità si riconnette alla concreta capacità di ciascun soggetto di incidere sul rischio e di prevenirne la concretizzazione, in una logica di corresponsabilità coerente con l'assetto moderno della responsabilità civile.

2.7 Applicabilità della norma nel contesto del lavoro digitale. Cenni

Oggi, l'affermazione della quarta rivoluzione industriale ha scardinato l'idea di un datore unico, gerarchico e "in presenza", robotica avanzata, intelligenza artificiale, reti di imprese e piattaforme digitali disegnano organigrammi piatti, tempi desincronizzati e organici modulari¹⁴⁴. In questa cornice mutano sia i contenuti della professionalità sia le forme contrattuali, con la comparsa di lavoratori autonomi economicamente dipendenti e di figure "borderline" che si posizionano fra subordinazione ed etero-organizzazione. Nella *gig economy* e nel lavoro dei *riders*, ci si chiede se la piattaforma possa rivestire il ruolo di preponente: la risposta – *de iure condito* – dipende dall'accertamento dei requisiti

¹⁴³ Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14), art. 375; cfr. anche modifiche all'art. 2086 c.c.

¹⁴⁴ BARTOLINI F. (2012), *I preponenti, le occasioni e le necessità dell'art. 2049 c.c., "Danno e responsabilità"*, Assago, volume 13, p. 77.

di preposizione; ma l'eventuale qualificazione *ex lege* come lavoro subordinato imporrebbe l'applicazione automatica dell'art. 2049 c.c. Simili interrogativi sorgono per il contratto di rete e per l'impresa "a-centrica", dove la funzione organizzativa prevale sul controllo gerarchico. La rarefazione del controllo fisico e la crescita del *remote surveillance* riflettono una metamorfosi dei poteri datoriali: dal comando alla regia dell'organizzazione. La responsabilità vicaria, riletta in chiave di *Law & Economics*, diventa, così, strumento di deterrenza e di corretta allocazione dei costi sociali degli incidenti, facendo capo a chi meglio può calibrare costi e benefici delle misure di prevenzione. Sul piano dei rapporti interni, si discute la tradizionale tesi del regresso integrale del preponente verso il preposto, evidenziandone i rischi di deresponsabilizzazione dei soggetti organizzati e proponendo, in prospettiva *de iure condendo*, criteri più sfumati che tengano conto del "deficit organizzativo" e della gravità della *malpractice*¹⁴⁵. L'art. 2049 c.c., dunque, si conferma istituto capace di adattarsi a una realtà produttiva in rapida trasformazione.

L'evoluzione normativa e giurisprudenziale, d'altronde, mostra un progressivo spostamento dal controllo personale alla gestione del rischio insito nei sistemi complessi. Nella società digitale, la responsabilità vicaria, comunque, resta indispensabile per tutelare i terzi e per incentivare le imprese, qualunque sia la loro forma, ad adottare assetti organizzativi adeguati e tecnologie sicure.

Anche nel lavoro agile (*smart working*) si riduce il potere di vigilanza diretto; ciononostante, la giurisprudenza tende a non attenuare la presunzione di responsabilità. La traslazione del rischio si giustifica con la perdurante "direzione a distanza" tramite strumenti ICT, ma ciò impone al datore l'adozione di protocolli di gestione del rischio ergonomico e psicosociale.

¹⁴⁵ BARTOLINI F. (2002), *I preponenti, le occasioni e le necessità dell'art. 2049 c.c.*, cit., p. 79.

In prospettiva futura alcuni autori propongono di introdurre una prova liberatoria graduata, ancorata all'adozione di modelli di organizzazione e gestione (MOG) efficaci, sull'esempio del d.lgs. 231/2001, o di criteri di *safety compliance* certificati (ISO 45001). In alternativa, si ipotizza un regime di responsabilità per colpa presunta con inversione dell'onere probatorio. Di ciò si discuterà nel prosieguo del lavoro.

CAPITOLO III

PROFILI APPLICATIVI: LAVORO DIGITALE E RESPONSABILITÀ DATORIALE

Sommario: Premessa; 3.1 Il datore di lavoro e l'uso improprio degli strumenti digitali da parte del dipendente; 3.2 Art. 2049 c.c. nei nuovi modelli organizzativi; 3.3 Le nuove categorie di rischio e il "principio di organizzazione; 3.4 Il lavoro dei riders e responsabilità ex art. 2049 c.c.; 3.5 Responsabilità per danni a terzi: cybersicurezza, privacy e contenuti online

Premessa

L'evoluzione tecnologica e la digitalizzazione dei contesti lavorativi hanno profondamente inciso non solo sull'organizzazione delle imprese, ma anche sul sistema delle responsabilità civili ad esse connesse. In particolare, l'art. 2049 c.c., storicamente riferito alla responsabilità del datore di lavoro per il fatto illecito del dipendente, si trova oggi a essere reinterpretato alla luce delle nuove strutture organizzative, delle mutate modalità di esercizio dell'attività lavorativa e delle nuove categorie di rischio che emergono nel mondo digitale. Il capitolo si propone di approfondire le ricadute applicative e interpretative dell'art. 2049 c.c. nel contesto contemporaneo, segnato dalla crescente centralità dell'impiego di strumenti tecnologici, dalla flessibilità dei modelli organizzativi e dalla presenza di forme di lavoro non tradizionali, come quelle proprie della *gig economy*. La responsabilità del datore di lavoro viene così analizzata in relazione all'uso improprio di strumenti digitali da parte del dipendente (par. 3.1), e successivamente letta in chiave evolutiva all'interno dei nuovi modelli organizzativi, nei quali il principio di direzione e vigilanza si ridefinisce lungo le coordinate della rete, dell'automazione e della decentralizzazione decisionale (par. 3.2). Si affronterà poi il tema delle nuove categorie di rischio, riconducibili non tanto alla pericolosità intrinseca dell'attività economica, quanto piuttosto

alla struttura dell'organizzazione e alle modalità di inserimento del lavoratore al suo interno, valorizzando così il ruolo del principio di organizzazione come fondamento funzionale della responsabilità (par. 3.3). In continuità con tale prospettiva, sarà oggetto di trattazione la posizione giuridica dei *riders*, lavoratori emblematici della digitalizzazione dei rapporti di lavoro, e le questioni connesse alla responsabilità del committente per i danni arrecati da questi ultimi a terzi nello svolgimento delle attività a loro affidate (par. 3.4). Infine, verranno analizzate le ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per i danni a terzi derivanti da condotte illecite digitali del preposto, con particolare attenzione ai profili di *cybersicurezza*, violazione della privacy e gestione illecita di contenuti online, ambiti nei quali la possibilità di un controllo preventivo risulta spesso attenuata, mentre si rafforza il legame funzionale tra condotta del dipendente e struttura organizzativa (par. 3.5). In tale quadro, l'art. 2049 c.c. si conferma una disposizione di straordinaria duttilità, capace — se interpretata in chiave evolutiva — di offrire strumenti efficaci di allocazione del rischio e di tutela per i terzi danneggiati, anche in un contesto giuridico segnato da complessità crescenti e da nuovi modelli produttivi. Il capitolo che segue si propone, dunque, di fornire una ricostruzione sistematica della responsabilità vicaria nell'era digitale, valutandone la tenuta rispetto alle sfide poste dalle trasformazioni del lavoro contemporaneo.

3.1 Il datore di lavoro e l'uso improprio degli strumenti digitali da parte del dipendente

L'ormai capillare diffusione delle nuove tecnologie ha determinato profondi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, favorendo l'emergere di modelli di preposizione institoria inediti e maggiormente complessi rispetto al passato¹⁴⁶.

¹⁴⁶ PROIETTI M. (2025), *Il rapporto di lavoro nell'era digitale*, Giuffrè ed., p. 19.

Negli ultimi trent'anni, anche per effetto della crescente globalizzazione e della volatilità dei mercati, si è, infatti, assistito a un passaggio dalla fase dell'uniformità a quella della diversificazione organizzativa¹⁴⁷. Tale trasformazione ha comportato l'adozione di strutture aziendali flessibili, non più rigidamente gerarchiche, caratterizzate da organigrammi orizzontali, tempi di lavoro asincroni e assetti modulari. Queste innovazioni hanno inciso non solo sulla natura delle mansioni, ma anche sulle competenze richieste, sulle modalità di impiego degli strumenti e sui tipi contrattuali utilizzati, al punto che si è parlato di una transizione "dal lavoro ai lavori"¹⁴⁸. Tra le molteplici conseguenze della digitalizzazione dei processi produttivi — che ha investito non solo la sfera manifatturiera tradizionale ma anche settori apparentemente marginali come la logistica, la manutenzione o la distribuzione — vi è l'introduzione di tecnologie

¹⁴⁷ I profondi mutamenti sociali ed economici che hanno interessato le diverse fasi dello sviluppo storico possono essere schematicamente ricondotti, pur con un certo grado di approssimazione, a una tripartizione evolutiva. In primo luogo, si può individuare una società a prevalente struttura agricola, corrispondente al contesto storico-culturale del codice civile del 1865, il quale poneva al centro del sistema la proprietà privata come istituto fondamentale. Successivamente, con l'avvento della rivoluzione industriale, si è affermato un nuovo paradigma: quello della società industriale, contraddistinta da un modello di impresa fordista e rigidamente gerarchico, in cui l'economia di mercato diviene l'orizzonte di riferimento del legislatore del codice civile vigente, come attestano, tra gli altri, gli articoli 2086 e 2094 c.c. Infine, si è giunti all'attuale configurazione di una società post-industriale o telematica, profondamente segnata dall'innovazione tecnologica e dalla digitalizzazione dei processi produttivi. Tale trasformazione comporta non solo un'evoluzione dei mezzi di produzione, ma anche una progressiva riduzione — o, quantomeno, una profonda ristrutturazione — del lavoro umano, sia in termini quantitativi che qualitativi. A conferma di ciò, si evidenziano autorevoli contributi dottrinali che analizzano l'impatto della cosiddetta "quarta rivoluzione industriale" sul mondo del lavoro. Tra questi, si segnalano gli studi di Santoro Passarelli, che ha descritto le nuove frontiere del diritto del lavoro in relazione alle trasformazioni socio-economiche, nonché altre riflessioni che hanno approfondito il ruolo delle tecnologie digitali, l'emergere di nuove professionalità, e le implicazioni sulle politiche occupazionali, delineando un quadro complesso e in continua evoluzione del rapporto tra innovazione tecnologica e diritto del lavoro. BROLLO M. (2019), *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. rel. ind.*, 2, p. 473 ss.; GAROFALO D. (2019), *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, ne *Il lavoro nella giurisprudenza*, 4, p. 329ss.; AA.VV. (2018), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, a cura di Cipriani, Gramolati, Mari, Firenze, *passim*; SEGHEZZI F. (2017), *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Bergamo, *passim*.

¹⁴⁸ ACCORNERO A. (2000), *Era il secolo del Lavoro*, Bologna, p. 191.

come la robotica avanzata, l'intelligenza artificiale e la manifattura additiva¹⁴⁹. Tali strumenti hanno radicalmente modificato l'organizzazione aziendale, favorendo una sempre più stretta integrazione tra capitale umano, informazione e tecnologia, ne derivano nuove problematiche giuridiche, che riguardano non solo la qualificazione dei rapporti di lavoro, ma anche l'esercizio del potere direttivo e di controllo da parte del datore di lavoro, oggi spesso mediato dall'uso di strumenti intelligenti e, pertanto, potenzialmente più invasivo. Si è così affermata una crescente consapevolezza della presenza di una categoria di lavoratori autonomi che, pur in assenza di un vincolo formale di subordinazione, si trovano in condizioni di fragilità simili a quelle dei dipendenti, ma godono di minori tutele. Parallelamente, si è acuita la difficoltà di inquadrare giuridicamente i nuovi modelli lavorativi, data l'evidente crisi dei criteri tradizionali di distinzione tra autonomia e subordinazione. In tale contesto si inserisce il fenomeno della *gig economy*, con particolare riferimento alla figura dei *riders*, per i quali si discute se la piattaforma digitale debba essere qualificata come datore di lavoro¹⁵⁰. La trasformazione in atto riflette l'abbandono del modello d'impresa fordista, caratterizzato da una gestione direttiva autoritaria,

¹⁴⁹ La manifattura additiva, anche nota come produzione additiva o, più comunemente, stampa 3D, è un processo di fabbricazione che consente la realizzazione di oggetti tridimensionali tramite l'aggiunta progressiva di materiale strato su strato, a partire da un modello digitale. A differenza dei metodi di produzione tradizionali (come la sottrazione o l'assemblaggio), che prevedono la rimozione di materiale da un blocco grezzo o la combinazione di componenti separati, la manifattura additiva costruisce l'oggetto direttamente nella sua forma finale, utilizzando materiali come polimeri, metalli, ceramiche o resine.

¹⁵⁰ Si veda Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, pubblicata in *Dir. rel. ind.*, 2020, n. 1, p. 146 ss., con nota di Maresca dal titolo *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*. In tale pronuncia, la Corte di Cassazione ha chiarito l'interpretazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, precisando che tale disposizione non introduce una nuova tipologia contrattuale autonoma, bensì si configura come norma di disciplina applicabile a rapporti già esistenti. Pertanto, ai fini della sua applicazione, non è necessario riconoscere un inquadramento del rapporto di lavoro in un *tertium genus* intermedio tra subordinazione e autonomia. È, invece, sufficiente che, pur a fronte di una fase genetica del rapporto improntata all'autonomia contrattuale del prestatore, sussista nella fase esecutiva una etero-organizzazione della prestazione, idonea ad attrarre la collaborazione nell'alveo della disciplina propria del lavoro subordinato.

a favore di assetti imprenditoriali automatizzati e decentralizzati, nei quali il potere datoriale tende ad assumere, prevalentemente, una valenza organizzativa piuttosto che gerarchica. Emergono, così, nuovi modelli aziendali, tra cui l'impresa "a-centrica" (emblematicamente rappresentata da alcune piattaforme digitali) e la rete d'impresa, disciplina oggetto di intervento normativo con l'art. 3 del d.l. n. 5 del 2009. Quest'ultima rappresenta una forma giuridica estremamente flessibile e adattabile ai mutamenti economici, nella quale la collaborazione tra imprese costituisce l'elemento essenziale. All'interno della rete, possono verificarsi ipotesi di uso condiviso delle prestazioni di uno stesso lavoratore, con esercizio congiunto del potere datoriale da parte di più soggetti, nonché l'applicazione dell'istituto del distacco¹⁵¹. A tali modelli si affiancano forme contrattuali già note, quali l'appalto, il distacco al di fuori delle reti d'impresa, la somministrazione di lavoro, i tirocini e i contratti di apprendistato. Un'ulteriore modalità di svolgimento della prestazione che ha avuto una diffusione significativa in occasione dell'emergenza pandemica è rappresentata dallo *smart working*. Questo modello mette in luce gli effetti del ricorso massiccio alla tecnologia: attenuazione del controllo fisico e presenza di nuove forme di sorveglianza da remoto (come la *data-surveillance*), incremento e diversificazione dei rischi professionali (es. uso promiscuo di strumenti di lavoro), e disgregazione dei confini spazio-temporali della prestazione. In tale scenario — che qui si è solo sinteticamente delineato — risultano in crisi i tradizionali paradigmi del potere di controllo e della subordinazione, a tal punto che si parla diffusamente di una crisi della subordinazione in senso classico, sostituita da una molteplicità di forme di dipendenza, più sfumate e difficili da inquadrare

¹⁵¹ Cfr. SPEZIALE V. (2010), *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, n. 125, p. 1 ss., e CORAZZA L. (2004), « *Contractual integration* » e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore, Padova, *passim*.

giuridicamente¹⁵². In tal senso, è particolarmente evocativo il rinvio alla celebre espressione di Salvatore Pugliatti sulla pluralità delle subordinazioni¹⁵³. Assumono quindi rilevanza, non solo la proliferazione dei modelli contrattuali e delle forme di impiego, ma anche la necessità di ripensare la nozione stessa di prestazione lavorativa e di professionalità. Da più parti si è invocata l'adozione di una nozione più ampia di "dipendenza economica", svincolata dal rigido riferimento all'eterodirezione e all'etero-organizzazione, ma idonea a cogliere situazioni di debolezza strutturale del lavoratore rispetto al committente. Da un'angolazione complementare, è necessario constatare che, in un contesto lavorativo sempre più tecnologizzato, i poteri datoriali mutano fisiologicamente conformazione, affievolendosi nelle loro componenti direttive e di controllo per assumere prevalentemente la forma di un potere organizzativo, pur rimanendo — grazie alla tecnologia — potenzialmente più pervasivi che in passato.

3.2 Art. 2049 c.c. nei novi modelli organizzativi

Le attuali dinamiche del mondo del lavoro si caratterizzano, da un lato, per l'emergere di modelli organizzativi sempre più flessibili, con strutture non gerarchiche, orari di lavoro destrutturati e assetti occupazionali modulari; dall'altro, per la progressiva riduzione del controllo diretto e fisico sull'attività lavorativa, a vantaggio di forme di sorveglianza da remoto, un aumento delle tipologie di rischio e la dissoluzione dei tradizionali confini spazio-temporali della prestazione lavorativa. Alla luce di questo mutato contesto produttivo e organizzativo, si impone una riflessione critica sull'adeguatezza dei criteri di imputazione della responsabilità ex art. 2049 c.c., ossia il rapporto di

¹⁵² SIGNORINI E. (2018), *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, p. 111.

¹⁵³ PUGLIATTI S. (1964), *La proprietà e le proprietà*, ne *La proprietà nel nuovo diritto*, Milano, *passim*

preposizione e il nesso di occasionalità necessaria¹⁵⁴. Occorre chiedersi se tali strumenti giuridici siano ancora idonei a realizzare le finalità sottese alla responsabilità vicaria o se, al contrario, richiedano una revisione interpretativa per rispondere in modo efficace alle trasformazioni sociali ed economiche in atto. Considerando i limiti delle tradizionali teorie del rischio e del pericolo — ritenute, seppur per motivazioni differenti, inadeguate a spiegare in maniera esaustiva la responsabilità dei padroni e dei committenti — l'attenzione si concentra su quelli che la dottrina riconosce come i due fondamenti principali della responsabilità vicaria: da un lato, l'esigenza di far gravare la responsabilità su colui che trae vantaggio dall'attività altrui; dall'altro, la tutela del terzo danneggiato, che trova protezione nell'individuazione di un soggetto solvibile obbligato al risarcimento. Nell'ottica di una più razionale distribuzione del rischio, si afferma la necessità di superare una concezione meramente individualistica della responsabilità civile, guardando piuttosto al ruolo di chi, nell'ambito di un'organizzazione, ha la possibilità di influire sulle condizioni che rendono possibile l'illecito. In questa direzione, autorevole dottrina ha evocato il

¹⁵⁴ Da un lato, l'introduzione della tecnologia nei contesti lavorativi — fenomeno significativamente accelerato dall'emergenza sanitaria da Covid-19 — ha incentivato l'adozione di modalità operative maggiormente flessibili, spesso svolte in assenza di un controllo diretto e continuo da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici. Dall'altro lato, tuttavia, le moderne imprese si avvalgono sempre più di sistemi organizzativi e tecnologie digitali che, pur non oltrepassando i limiti imposti dalla normativa vigente (in particolare dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori), consentono un controllo assai penetrante e capillare sull'attività del personale, compresi collaboratori e lavoratori autonomi.

Tale controllo tecnologico si presenta come strumentale non solo all'esercizio del potere disciplinare, ma anche — e ancor prima — a quello direttivo e organizzativo, espressione dell'efficienza gestionale dell'impresa. In questo contesto, alcuni autori hanno rilevato come il legislatore, almeno per quanto riguarda il settore pubblico, abbia dimostrato consapevolezza della particolarità del rapporto di lavoro nella disciplina della privacy, intervenendo con disposizioni specifiche volte a semplificare il trattamento dei dati personali dei dipendenti pubblici. È il caso, ad esempio, delle riflessioni di Proia, il quale ha sottolineato l'impatto della nuova regolamentazione dei controlli a distanza sul rapporto di lavoro pubblico, ponendo l'accento sull'equilibrio tra esigenze organizzative e tutela della riservatezza del lavoratore (cfr. PROIA G. (2016), *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'“impatto” della nuova disciplina dei controlli a distanza*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4, p. 547 ss.).

principio di solidarietà di cui all'art. 2 Cost., interpretato come criterio di giustizia materiale sotteso a tutte le forme di imputazione della responsabilità — siano esse soggettive o oggettive — elevandolo a fondamento unificante della disciplina civilistica del danno. Attraverso tale chiave di lettura solidaristica, si riapre dunque la possibilità di individuare un criterio unitario di imputazione della responsabilità oggettiva, riconducendo il sistema delle tecniche di attribuzione del danno a una funzione sociale di allocazione efficiente dei costi derivanti dagli illeciti. Questo approccio, pur originando dalla teoria del rischio, si emancipa dal suo tradizionale radicamento nell'impresa, per abbracciare una visione più ampia, incentrata sull'organizzazione quale luogo in cui il danno si rende potenzialmente gestibile¹⁵⁵. È evidente, in tal senso, il riferimento all'impostazione sviluppata dalla scuola del *Law & Economics*, e in particolare alla teoria di Guido Calabresi, secondo la quale il costo del danno dovrebbe gravare sul soggetto che si trovi nella posizione migliore per valutare i costi e i benefici dell'attività che ha reso possibile l'evento lesivo¹⁵⁶. Pur non esente da critiche, tale approccio, integrato dal richiamo al principio solidaristico, si rivela utile a riformulare le basi teoriche della responsabilità ex art. 2049 c.c., adattandole ai mutamenti del contesto sociale ed economico. In tale prospettiva, si delinea l'idea di una "teoria del rischio dell'organizzazione" — piuttosto che dell'impresa — secondo cui l'attribuzione della responsabilità non si fonda tanto sull'esecuzione materiale della prestazione, quanto sul suo inserimento funzionale all'interno di una struttura organizzata¹⁵⁷. Con riferimento ai criteri di imputazione della responsabilità ai sensi dell'art. 2049 c.c., si deve considerare, in primo luogo, la loro elaborazione giurisprudenziale, il che implica un inevitabile ancoraggio al

¹⁵⁵ D'ADDA A. (2018), *Ausiliari, responsabilità solidale e "rivalse"*, in *Riv. dir. civ.*, n. 2, p. 361 ss.

¹⁵⁶ CALABRESI G. (1975), *Costo degli incidenti e responsabilità civile. Analisi economico-giuridica*, IV ed.

¹⁵⁷ PROIA G. (2016), *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'"impatto" della nuova disciplina dei controlli a distanza*, cit., p. 112.

diritto positivo vigente (*de iure condito*) e, al contempo, la necessità di confrontarsi con un assetto normativo e sociale in continua trasformazione. Alla luce di ciò, risulta condivisibile l'indirizzo, tanto in dottrina quanto in giurisprudenza, che tende a valorizzare l'elasticità della nozione di rapporto di preposizione, adattandola alle esigenze della realtà contemporanea. Tale rapporto viene oggi inteso in senso ampio, come qualsiasi relazione — anche meramente di fatto e non necessariamente onerosa — nella quale un soggetto, pur occasionalmente, operi all'interno dell'organizzazione di un altro, per conto di quest'ultimo, e sotto la sua astratta direzione o vigilanza. Questa impostazione consente di prescindere non solo dal tipo contrattuale formalmente adottato, ma anche dall'esistenza di un vero e proprio contratto di lavoro. Le tradizionali categorie giuridiche della subordinazione, collaborazione o dipendenza economica si sfumano, lasciando spazio a un'analisi sostanziale volta a tutelare il terzo danneggiato e a responsabilizzare l'organizzazione che si avvale dell'attività altrui. In tale quadro, non assume più rilievo decisivo l'effettivo esercizio di un potere di controllo da parte del preponente, sempre più difficile da accertare a causa della crescente specializzazione delle mansioni e della smaterializzazione dei luoghi e dei tempi di lavoro. Ciò che rileva è, invece, l'inserimento, anche solo temporaneo, del preposto nell'ambito dell'organizzazione del preponente, condizione sufficiente per configurare, in astratto, i poteri di direzione e coordinamento. Alla luce di questa lettura, il rapporto di preposizione si configura come un vero e proprio criterio di inserimento organizzativo, prescindendo dall'esistenza di un'attività economica in senso stretto¹⁵⁸. L'"organizzazione", infatti, va intesa in senso ampio, come qualsiasi contesto nel quale un soggetto operi nell'interesse di un altro, anche in ambiti non commerciali, come ad esempio il volontariato.

¹⁵⁸ D'ADDA A. (2018), *Ausiliari, responsabilità solidale e "riavalse"*, cit., p. 122.

Questa ricostruzione, che si inserisce nella più ampia cornice della teoria del rischio organizzativo, influisce anche sulla definizione del nesso di occasionalità necessaria è, infatti, da accogliere l'orientamento giurisprudenziale più recente, secondo il quale tale nesso ricorre ogniqualvolta la condotta illecita del preposto non si sarebbe verificata in assenza della funzione affidatagli, e rappresenta, dunque, uno sviluppo prevedibile — anche se deviante — dell'attività lavorativa assegnata¹⁵⁹. In questa prospettiva, l'imputazione della responsabilità al preponente si fonda su una valutazione *ex ante* di tipo controfattuale e probabilistico, volta a stabilire se il danno costituisca un esito non anomalo del ruolo svolto dal preposto. Proprio l'elemento della prevedibilità dell'illecito consente di chiudere il cerchio logico della responsabilità vicaria: solo ove la condotta lesiva risulti ragionevolmente prevedibile sulla base della funzione attribuita, si giustifica l'imputazione della responsabilità al preponente, il quale, in quanto organizzatore dell'attività, è nella posizione migliore per prevenire o assicurare tale rischio, contribuendo così a una più equa e funzionale ripartizione dei costi del danno nella collettività.

3.3 L'applicazione dell'art. 2049 c.c. nello *smart working*

L'evoluzione tecnologica e l'adozione su larga scala dello *smart working*, fortemente accelerata dall'emergenza pandemica, hanno profondamente modificato le dinamiche del rapporto di lavoro, con riflessi rilevanti anche sul piano della responsabilità del datore ex art. 2049 c.c.. In chiave evolutiva, il legislatore ha esteso l'ambito applicativo della disposizione a tutte le ipotesi in cui un soggetto agisca per conto e nell'interesse di un altro, all'interno della sua organizzazione, anche in assenza di un formale rapporto di subordinazione. Nel

¹⁵⁹ Cass., 19 ottobre 2021, n. 28852, cit. e Cass., 15 settembre 2020, n. 19111.

contesto dello *smart working*, dove il luogo fisico della prestazione si smaterializza e i confini tra sfera lavorativa e personale si fanno sempre più labili, la verifica del rapporto di preposizione e del nesso di occasionalità necessaria — criteri centrali ai fini dell'imputazione della responsabilità al datore — diventa più complessa ma non per questo inapplicabile. Infatti, anche se il lavoratore opera da remoto, resta inserito nell'organizzazione aziendale, ne utilizza i mezzi, esegue istruzioni (spesso veicolate attraverso piattaforme digitali), ed è soggetto a un potere direttivo e di coordinamento che, pur esercitato a distanza, conserva rilevanza giuridica. L'assenza di un controllo diretto e fisico non esclude, dunque, la configurabilità della responsabilità del datore ex art. 2049 c.c., purché l'attività del lavoratore da cui è scaturito l'illecito sia riconducibile, anche solo in via potenziale o indiretta, alle mansioni affidategli nell'ambito dell'organizzazione datoriale¹⁶⁰. A ciò si aggiunge che lo *smart working* comporta nuove categorie di rischio, legate all'uso promiscuo di dispositivi, alla gestione dei dati, alla *cybersicurezza*, nonché al potenziale impatto sulla salute psico-fisica del lavoratore. In questo contesto, l'applicazione dell'art. 2049 c.c. può svolgere una funzione centrale nella redistribuzione del rischio, in linea con le finalità solidaristiche sottese alla responsabilità vicaria: tutelare i terzi e garantire che il danno sia posto a carico del soggetto che ha tratto vantaggio dall'organizzazione dell'attività, nonché in grado, anche *ex ante*, di prevenirne le conseguenze dannose. Con l'affermazione dello *smart working*, profondamente incentivato durante la pandemia da Covid-19, tali criteri sono posti al centro di un rinnovato dibattito, stante la trasformazione radicale del luogo, del tempo e delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Il lavoro da remoto, infatti, rompe la tradizionale cornice spazio-temporale entro cui si esercitavano il potere organizzativo e quello di vigilanza del datore di lavoro, imponendo una rilettura

¹⁶⁰ L'elemento determinante resta, in tal senso, l'inserimento funzionale del prestatore, anche da remoto, nella struttura organizzativa del preponente.

della nozione di inserimento nell'organizzazione del preponente, oggi da intendersi in senso funzionale, piuttosto che meramente fisico o spaziale. Anche nell'ambito dello *smart working*, il rapporto di preposizione continua a sussistere tutte le volte in cui il prestatore operi — pur in modo autonomo nello svolgimento giornaliero delle mansioni — per conto e nell'interesse del datore di lavoro, utilizzandone le risorse, attenendosi a direttive, obiettivi e modalità operative stabilite unilateralmente dal preponente. In tal senso, la giurisprudenza ha progressivamente svincolato la nozione di preposizione dall'esistenza di un formale contratto di lavoro subordinato, valorizzando invece l'effettivo inserimento del collaboratore all'interno dell'organizzazione produttiva del preponente, anche laddove il rapporto si fondi su modelli contrattuali atipici o flessibili¹⁶¹. Nel lavoro agile, questa relazione si mantiene inalterata sotto il profilo funzionale, sebbene la prestazione sia resa in autonomia organizzativa quanto ai tempi e ai luoghi, infatti, come si è detto, le mansioni sono generalmente preordinate dal datore di lavoro, che conserva poteri di indirizzo, verifica e controllo, ancorché esercitati a distanza, tramite piattaforme digitali, strumenti informatici o meccanismi di *data analytics*. Ai fini dell'imputazione della responsabilità ex art. 2049 c.c., si continua a richiedere la sussistenza di un "nesso di occasionalità" necessaria tra l'incarico affidato al preposto e il fatto illecito da questi commesso. Tale nesso ricorre tutte le volte in cui l'attività svolta nell'interesse del preponente abbia, in qualche modo, reso possibile, agevolato o non impedito la realizzazione del danno. Anche in caso di comportamenti eccedenti o devianti rispetto alle mansioni affidate, il preponente può essere chiamato a rispondere, a condizione che tali condotte rappresentino uno "sviluppo non imprevedibile" dell'attività assegnata¹⁶². Nel contesto dello *smart working*, tale valutazione si complica, ma non viene meno. È anzi la

¹⁶¹ Cass. civ., sez. III, 4 aprile 2019, n. 9386

¹⁶² Cass. civ., sez. III, 9 gennaio 2015, n. 174,

prevedibilità *ex ante* del rischio — secondo un criterio di causalità adeguata — a giustificare l'imputazione della responsabilità, ponendo in capo al datore l'onere di organizzare, monitorare e, ove necessario, assicurare l'attività svolta da remoto, tanto più quando essa coinvolga beni aziendali, dati sensibili, relazioni con il pubblico o con terzi. In sintesi, lo *smart working* comporta la "riorganizzazione dei poteri datoriali", che si spostano da un modello gerarchico a uno prevalentemente organizzativo e gestionale, nel quale il datore di lavoro ha la responsabilità di strutturare l'attività in modo tale da prevenire comportamenti pregiudizievoli¹⁶³. Emergono, in questa cornice, nuove categorie di rischio, legate non solo alla salute del lavoratore (si pensi all'isolamento o alla mancanza di pause regolate), ma anche alla sicurezza informatica, alla protezione dei dati personali e all'uso improprio di strumenti aziendali.

Tali fattori devono essere presi in considerazione nella valutazione del rischio organizzativo che incombe sull'attività imprenditoriale. In linea con l'impostazione della teoria del rischio dell'organizzazione, il datore deve farsi carico delle conseguenze dannose derivanti da comportamenti illeciti che, seppur posti in essere a distanza, si colleghino funzionalmente all'organizzazione del lavoro da lui predisposta. Alla luce di quanto esposto, la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2049 c.c. trova piena applicazione anche nel lavoro agile, pur imponendo un adattamento interpretativo dei tradizionali criteri di imputazione. La centralità dell'organizzazione, il carattere funzionale del rapporto di

¹⁶³ Lo *smart working* (lavoro agile), introdotto nell'ordinamento italiano come modalità flessibile di esecuzione della prestazione, ha imposto una profonda ricalibratura dei poteri datoriali – direttivo, di controllo e disciplinare – nonché degli obblighi di tutela ex artt. 2086 e 2087 c.c. La distanza fisica, la centralità delle tecnologie digitali e la misurazione per obiettivi spostano l'asse dalla etero-direzione "di processo" alla *governance* per risultati, ridefinendo contenuti, limiti e garanzie (privacy, trasparenza, proporzionalità) dei controlli. Parallelamente, il diritto alla disconnessione, i principi del GDPR e – sempre più – le regole sull'*algorithmic management* (anche alla luce del diritto UE di nuova generazione) fungono da contrappesi. L'articolo propone una sistemazione dogmatica della riorganizzazione dei poteri, evidenziando il ruolo dell'accordo individuale e della contrattazione collettiva, i criteri di legittimità dei tecno-controlli e le ricadute sul potere disciplinare.

preposizione e la valutazione ex ante della prevedibilità del danno restano capisaldi dell'analisi, ma devono essere letti alla luce delle trasformazioni imposte dalla digitalizzazione e dalla flessibilità operativa. In quest'ottica, la responsabilità vicaria assume una funzione fondamentale nella prospettiva di una equa distribuzione del rischio, imponendo a chi trae beneficio dall'attività altrui l'onere di farsi carico delle conseguenze dannose che ne derivano¹⁶⁴.

3.3 Le nuove categorie di rischio e il “principio di organizzazione

L'evoluzione digitale e la progressiva dematerializzazione dei luoghi e delle modalità di lavoro hanno inciso profondamente sulla struttura dei rapporti organizzativi, generando nuove categorie di rischio che non possono essere ignorate nell'interpretazione dell'art. 2049 c.c. In un contesto in cui l'attività lavorativa è sempre più mediata da strumenti tecnologici, piattaforme digitali e intelligenza artificiale, la tradizionale distinzione tra luoghi di lavoro, tempi della prestazione e modalità di esercizio del potere direttivo si dissolve, lasciando spazio a modelli flessibili, reticolari e decentrati. Tali mutamenti rendono necessario un adattamento dei criteri di imputazione della responsabilità civile, alla luce di un principio di organizzazione che assume rilievo centrale. La responsabilità vicaria disciplinata dall'art. 2049 c.c., infatti, come ampiamente illustrato in sede giurisprudenziale, non si fonda su un rapporto formale di subordinazione, bensì sulla funzionale inserzione del preposto nell'organizzazione del preponente e sull'esistenza di un nesso di occasionalità necessaria tra le mansioni affidate e il fatto illecito. In tale ottica, anche nelle attività digitalizzate e nei nuovi modelli lavorativi (come lo *smart working*, il

¹⁶⁴ Lo *smart working*, lungi dal costituire un ambito estraneo alla responsabilità datoriale, ne rappresenta oggi una delle sfide più significative, chiamando il giurista a ripensare, anche in chiave evolutiva, il rapporto tra organizzazione, controllo e responsabilità civile.

lavoro tramite piattaforme, la collaborazione etero-organizzata), l'esercente dell'attività economica può essere chiamato a rispondere per i danni causati da soggetti che, pur operando in autonomia formale, agiscono per suo conto e nel suo interesse, in base a regole, procedure e algoritmi da lui predisposti. Le nuove categorie di rischio, legate alla gestione dei dati personali, alla sicurezza informatica, all'utilizzo di dispositivi aziendali in contesti privati o promiscui, al monitoraggio da remoto e alla sorveglianza algoritmica, pongono problemi inediti sul piano dell'imputazione del danno. Il rischio non deriva più (o non solo) da attività manuali o materiali, ma dalla gestione di informazioni, flussi digitali e processi automatizzati che, se mal governati, possono generare danni anche gravi a terzi. Ciò impone una rinnovata attenzione al ruolo dell'organizzazione, intesa non come mera struttura gerarchica, ma come sistema complesso di risorse umane, tecnologiche e procedurali. In questo scenario, l'art. 2049 c.c. si conferma strumento flessibile e adattabile, capace di rispondere a esigenze di allocazione funzionale del rischio, in coerenza con la teoria della responsabilità oggettiva per rischio organizzativo¹⁶⁵. La responsabilità del preponente, infatti, trova giustificazione non nella colpa, ma nel fatto stesso di trarre vantaggio da un'attività potenzialmente pregiudizievole, della cui organizzazione egli è responsabile. In tal senso, la connessione tra rischio, organizzazione e controllo si configura come il fondamento attuale della responsabilità vicaria, soprattutto nell'ambito dei lavori digitali, ove il controllo non si esercita più attraverso la presenza fisica, ma attraverso strumenti tecnologici avanzati. Ne consegue che, in presenza di un fatto illecito commesso da un soggetto digitalmente integrato nell'organizzazione del preponente, quest'ultimo potrà essere chiamato a rispondere ex art. 2049 c.c., anche in assenza di un potere direttivo formalizzato, purché si accerti l'esistenza di una relazione

¹⁶⁵ GAROFALO D. (2019), *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, cit., p. 121.

funzionale e organizzativa tra l'attività del danneggiante e l'assetto produttivo predisposto dal danneggiato. L'effettiva capacità del preponente di prevenire, monitorare e assorbire il rischio connesso all'operato del preposto, anche in ambiente digitale, giustifica l'imputazione della responsabilità in chiave redistributiva ed economico-funzionale.

3.4 Il lavoro dei *riders* e responsabilità ex art. 2049 c.c.

L'emersione della *gig economy* ha sollevato nuove e complesse questioni giuridiche, soprattutto con riferimento all'inquadramento dei *riders*, ossia i lavoratori impiegati attraverso piattaforme digitali per lo svolgimento di servizi di consegna a domicilio. La configurazione giuridica di tali prestatori è stata ed è tuttora oggetto di acceso dibattito dottrinale e giurisprudenziale, oscillando tra autonomia formale e subordinazione sostanziale, con la conseguente difficoltà di applicare in maniera chiara e uniforme le norme protettive del lavoro subordinato. In questo contesto, si pone anche il problema dell'imputazione della responsabilità civile per i danni cagionati dai *riders* a terzi nello svolgimento della loro attività¹⁶⁶. A tal fine, risulta centrale l'art. 2049 c.c., che consente di imputare al committente i danni arrecati dal preposto, purché sussistano il rapporto di

¹⁶⁶ Le attività lavorative di un rider (o fattorino, soprattutto nel contesto del food delivery o di piattaforme digitali) consistono principalmente in: ritiro della merce: il rider si reca presso un punto di ritiro (es. ristorante, negozio, *dark kitchen*) per prelevare l'ordine effettuato dal cliente tramite app o piattaforma; consegna al cliente: trasporta la merce – solitamente con bicicletta, scooter o auto – fino all'indirizzo indicato, nel minor tempo possibile, seguendo le istruzioni dell'app; navigazione e gestione itinerari: utilizza strumenti digitali (es. GPS o app integrate) per trovare il percorso più veloce e gestire eventuali variazioni (traffico, ritardi, indirizzi sbagliati); interazione con il cliente e con il supporto della piattaforma: comunica in caso di problemi, ritardi o difficoltà nella consegna; a volte gestisce anche i pagamenti in contanti; gestione degli strumenti di lavoro: cura e manutenzione del mezzo di trasporto, utilizzo di zaini isotermitici, smartphone, dispositivi di protezione (casco, giubbotto riflettente). Nel caso dei rider operanti tramite piattaforme digitali (es. Glovo, Uber Eats, Deliveroo, ecc.), le attività sono spesso regolate da algoritmi che determinano turni, assegnazione degli ordini, valutazioni delle performance, ecc. – una forma di lavoro definita spesso "*platform-based*" o *gig economy*.

preposizione e il nesso di occasionalità necessaria tra l'attività affidata e il fatto illecito.

Sebbene i *riders* siano formalmente inquadrati, nella maggior parte dei casi, come lavoratori autonomi o collaboratori, la giurisprudenza più recente ha riconosciuto — in virtù dell'art. 2, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015 — l'applicabilità delle tutele proprie del lavoro subordinato a quei rapporti che, pur non formalmente etichettati come tali, presentino una etero-organizzazione dell'attività lavorativa¹⁶⁷. In tale ottica, le piattaforme digitali che gestiscono il lavoro dei *riders* si pongono come “organizzatrici dell'attività altrui”, dettando tempi, modalità e percorsi di consegna attraverso strumenti algoritmici, che di fatto riducono l'autonomia del prestatore e rafforzano il vincolo di inserimento funzionale nell'organizzazione d'impresa¹⁶⁸. Questo dato consente di ritenere sussistente un rapporto di preposizione in senso ampio, in linea con l'evoluzione interpretativa dell'art. 2049 c.c., che prescinde dal *nomen iuris* del contratto, valorizzando invece l'effettivo inserimento del preposto nell'organizzazione del preponente¹⁶⁹. Quanto al secondo requisito, il “nesso di occasionalità necessaria” può ritenersi integrato tutte le volte in cui l'attività di consegna abbia reso possibile o abbia agevolato il verificarsi dell'evento dannoso, secondo un criterio di prevedibilità *ex ante*. Si pensi, ad esempio, al caso del *rider* che, durante una consegna, provochi un sinistro stradale, o arrechi un danno a terzi nella gestione del pacco o nella relazione con il cliente: in tali ipotesi, l'illecito appare funzionalmente collegato all'attività assegnata, rendendo configurabile la responsabilità della piattaforma¹⁷⁰. Ne deriva che, anche nel contesto della *gig economy*, l'art. 2049 c.c.

¹⁶⁷ Cass. civ., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., in *Dir. rel. ind.*, 2020, I, p. 146 ss., con nota di Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*

¹⁶⁸ GAROFALO D. (2019), *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, cit., p. 133.

¹⁶⁹ Cass. civ., sez. III, 4 aprile 2019, n. 9386, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, II, p. 309 ss.; v. anche Cass. civ., sez. III, 22 febbraio 2013, n. 4564

¹⁷⁰ Trib. Torino, 11 gennaio 2019, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, II, p. 291 ss.

mantiene una funzione centrale di tutela dei terzi danneggiati, permettendo di imputare la responsabilità al soggetto economicamente più solido — ossia la piattaforma — che ha organizzato e trae vantaggio dall'attività altrui. Una tale lettura, coerente con la logica solidaristica e distributiva sottesa alla responsabilità vicaria, consente di riequilibrare le asimmetrie tipiche delle nuove forme di lavoro digitale, rafforzando la funzione compensativa e deterrente dell'istituto.

3.5 Responsabilità per danni a terzi: cybersicurezza, privacy e contenuti online

Nell'attuale contesto economico e lavorativo, sempre più permeato da processi digitali e da un impiego estensivo di tecnologie informatiche, si assiste, dunque, all'emersione di nuove forme di responsabilità che mettono alla prova la tenuta sistematica delle categorie tradizionali del diritto civile. In particolare, l'art. 2049 c.c. si presta ad applicazioni rilevanti anche nell'ambito dei danni causati a terzi da condotte digitali del preposto, con specifico riferimento alla *cybersicurezza*¹⁷¹, alla protezione dei dati personali (*privacy*) e alla pubblicazione o diffusione di contenuti *online*.

Prima di analizzare tali singoli aspetti occorre chiarire che nel caso in cui un danno a terzi sia riconducibile non già alla condotta materiale del lavoratore (preposto), bensì al malfunzionamento, alla programmazione errata o all'opacità operativa della piattaforma digitale, si pone il problema di individuare se, e in che misura, il gestore della piattaforma possa essere ritenuto responsabile ex art.

¹⁷¹ La cybersicurezza è l'insieme delle misure tecniche, organizzative e normative adottate per proteggere sistemi informatici, reti, dispositivi e dati da attacchi, accessi non autorizzati, danni o interruzioni. Include la prevenzione, rilevazione, risposta e ripristino rispetto a minacce digitali come *virus*, *malware*, *hackeraggi*, furti di dati o sabotaggi informatici. Essa è ritenuta fondamentale per garantire riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni, sia nel settore pubblico che privato.

2049 c.c. Ciò richiede, innanzitutto, di verificare se il sistema digitale costituisca un elemento funzionale dell'organizzazione del preponente e se la sua attività sia tale da integrare un rapporto di "preposizione in senso lato", nel quale il controllo umano sulla piattaforma, anche solo in forma potenziale o astratta, giustifichi l'estensione della responsabilità¹⁷².

In tale prospettiva, si è sostenuto che, ove la piattaforma operi come strumento integrato e insostituibile dell'attività organizzata, il gestore che ne trae vantaggio economico debba rispondere dei danni provocati dalla stessa nei confronti di terzi, in virtù del criterio oggettivo di imputazione sancito dall'art. 2049 c.c. In altre parole, il sistema informatico diventa, al pari di un collaboratore umano, mezzo attraverso cui si realizza l'interesse del preponente, e come tale può essere qualificato come "preposto tecnologico". La responsabilità del gestore troverebbe allora giustificazione non solo nella logica dell'allocazione del rischio, ma anche nel principio solidaristico di tutela del terzo, che impone di concentrare la responsabilità sul soggetto che meglio può prevenire il danno o assicurarne il ristoro. Tuttavia, una simile lettura impone cautela: mentre la giurisprudenza ha finora affrontato casi in cui il fatto illecito è direttamente riconducibile alla condotta (colposa o dolosa) del preposto umano, la personalità giuridica del sistema algoritmico non è ancora configurabile nell'ordinamento. Ne deriva che la responsabilità per danni derivanti dalla piattaforma deve essere mediata da una valutazione sull'idoneità dell'organizzazione tecnica e dell'assetto di controllo predisposto dal gestore, il quale può essere chiamato a rispondere qualora l'evento dannoso costituisca esito prevedibile e prevenibile dell'utilizzo del sistema informatico nell'esecuzione dell'attività. In conclusione, l'art. 2049 c.c., se interpretato in chiave evolutiva, si presta a essere applicato anche alle ipotesi in cui l'attività del "preposto" venga in parte o in toto assolta da un

¹⁷² GAROFALO D. (2019), *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, cit., p. 137.

sistema digitale autonomo, qualora questo sia strumentale alla realizzazione degli interessi economici del preponente e operi sotto la sua sfera organizzativa e di vigilanza potenziale. Il che conferma la straordinaria duttilità della norma, capace di adattarsi anche ai modelli organizzativi algoritmici dell'economia digitale.

Nel modello normativo delineato dall'art. 2049 c.c., il preponente risponde per i fatti illeciti del preposto commessi "nell'esercizio delle incombenze" a cui quest'ultimo è adibito. Tale riferimento consente, però, un'interpretazione funzionale del rapporto di preposizione, che prescinde dal vincolo formale di subordinazione e valorizza invece il collegamento tra l'attività dannosa e le mansioni affidate, anche se svolte in ambienti digitali o mediante strumenti informatici. In quest'ottica, rientrano nella sfera di operatività dell'art. 2049 c.c. i casi in cui un dipendente o collaboratore, nell'ambito delle proprie mansioni (es. gestione piattaforma, trattamento dati, accesso a sistemi informatici aziendali), violi le misure di sicurezza, diffonda dati sensibili, o pubblici contenuti illeciti o diffamatori, arrecando un danno a terzi. La responsabilità del preponente si fonda, in tali casi, sulla scelta di avvalersi dell'opera altrui nell'ambito di un'organizzazione — fisica o digitale — che egli ha strutturato e dalla quale trae utilità, assumendosi, per ciò stesso, il rischio delle condotte dannose che possono derivarne¹⁷³. In particolare, con riferimento alla *cybersicurezza*, si pensi all'ipotesi in cui il preposto, incaricato della gestione dei sistemi informativi, omette di applicare le misure minime di protezione, agevolando un attacco informatico ai danni di terzi o l'esfiltrazione di dati sensibili¹⁷⁴. Analogamente, nell'ambito della

¹⁷³ Cass. civ., sez. III, 9 gennaio 2015, n. 174, in *Danno e responsabilità*, 2015, p. 330 ss., secondo cui la responsabilità del preponente è configurabile anche in caso di eccesso del preposto, purché non abnorme rispetto alle mansioni

¹⁷⁴ L'esfiltrazione di dati sensibili (o *data exfiltration*), nel contesto della *cybersicurezza*, è il trasferimento intenzionale, non autorizzato e spesso occulto di informazioni riservate o sensibili da sistemi informatici, reti o dispositivi aziendali verso un'entità esterna.

protezione dei dati personali, l'uso improprio o negligente delle banche dati aziendali da parte del preposto può dar luogo a trattamenti illeciti, sanzionati sia in sede amministrativa (ai sensi del GDPR) sia in sede civile, a titolo di responsabilità aquiliana¹⁷⁵. Ancora più frequenti sono i casi legati alla pubblicazione di contenuti digitali: un preposto che, nell'ambito delle sue funzioni di comunicazione aziendale, diffonda messaggi discriminatori, violi diritti d'autore o diffami terzi, espone il preponente alla responsabilità per i danni prodotti, ove tali condotte si colleghino funzionalmente alle attività affidategli. La giurisprudenza ha chiarito che, ai fini dell'art. 2049 c.c., è sufficiente che il comportamento lesivo rientri in una sequenza plausibile e non imprevedibile dell'attività lavorativa affidata, anche se si tratti di un uso distorto di strumenti digitali¹⁷⁶. La giurisprudenza, in linea con un'interpretazione evolutiva dell'art. 2049 c.c., ha più volte ribadito, come anticipato, che, ai fini della responsabilità vicaria, non è necessario un controllo continuo sul preposto, né l'autorizzazione specifica all'atto illecito: è sufficiente che l'attività da cui il danno è derivato rientri, anche solo potenzialmente, nel perimetro delle mansioni assegnate, secondo un criterio di occasionalità necessaria valutato *ex ante*¹⁷⁷.

Alla luce di ciò, si può affermare che, in ambito digitale, il "principio di organizzazione" diventa la chiave interpretativa centrale: il soggetto che istituisce e gestisce un sistema organizzativo tecnologicamente complesso — e che vi inserisce operatori umani per trarne beneficio — deve rispondere degli effetti pregiudizievoli di tale attività, quando riconducibili a carenze nella

¹⁷⁵ Cass. civ., sez. I, 12 luglio 2019, n. 18816, in *Giur. it.*, 2020, p. 122 ss., che riconosce il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale da trattamento illecito di dati

¹⁷⁶ Trib. Milano, 2 luglio 2018, in *Responsabilità civile e previdenza*, 2019, p. 99 ss., in caso di diffamazione online da parte di un dipendente tramite account aziendale

¹⁷⁷ Cass. civ., sez. III, 22 febbraio 2013, n. 4564, in *Giust. civ.*, 2013, I, p. 1580 ss.; Cass. civ., sez. III, 9 novembre 2006, n. 23965, in *Foro it.*, 2007, I, c. 2636 ss.

formazione, nella vigilanza o nell'adozione di protocolli adeguati¹⁷⁸. La responsabilità del preponente, pertanto, non si esaurisce in una mera prestazione di garanzia, ma assume un carattere funzionale, distributivo e, in ultima analisi, organizzativo, coerente con la moderna concezione del rischio.

¹⁷⁸ L'algoritmo viene deciso e impostato dalla società che gestisce la piattaforma, tramite i suoi team tecnici e direzionali, secondo logiche aziendali. Tuttavia, il diritto europeo e nazionale impone che, se questo algoritmo incide in modo significativo sul lavoro dei rider, vengano garantiti trasparenza, equità e possibilità di revisione umana.

Conclusioni

Prima di affrontare il tema della responsabilità dei datori e dei committenti, nell'ambito delle prestazioni di lavoro digitali, si rende necessario riassumere le principali teorie che tentano di ricostruire sistematicamente l'assetto della responsabilità civile.

L'articolo 2049 c.c. "Responsabilità dei padroni e dei committenti", stabilisce che i datori di lavoro sono responsabili per i danni causati a terzi dai loro dipendenti, purché il fatto illecito sia commesso nell'esercizio delle incombenze alle quali sono adibiti. Si tratta di una norma che disciplina una "responsabilità oggettiva", che vede il datore di lavoro essere chiamato a rispondere dei danni causati dai propri dipendenti, indipendentemente dal fatto che vi sia stata una sua colpa specifica nella scelta o nella vigilanza del dipendente. Superata l'impostazione tradizionale che riconduceva il sistema della responsabilità civile alla regola della colpa e alle eccezioni fondate sulla responsabilità senza colpa, la dottrina ha sviluppato due principali teorie esplicative: la "teoria del rischio" e quella "dell'esposizione al pericolo".

La prima, riconducibile all'elaborazione di Pietro Trimarchi, include nella responsabilità per rischio tutte le ipotesi in cui il danno derivi dall'attuazione di un rischio insito in un'attività o in un bene. In tale prospettiva, l'imputazione "oggettiva" del danno al soggetto che svolge l'attività rischiosa è giustificata dall'esigenza di indurlo a razionalizzarla secondo criteri di efficienza economica. In altre parole, se nelle attività lavorative esistono rischi, allora la responsabilità, ex art. 2049 c.c. troverebbe una giustificazione. Il danno, concepito come externalità negativa prodotta dall'attività, viene così internalizzato diventando un costo dell'attività stessa, incentivando una gestione più accorta del rischio, anche attraverso misure preventive o strumenti assicurativi. Se il datore sa che,

il tenore dell'art. 2049 c.c. gli attribuisce responsabilità per i danni dei suoi dipendenti, allora investirà affinché essi vengano contenuti.

In questa prospettiva, gli articoli 2049 e 2051 c.c. sono considerati le norme-cardine di un sistema di responsabilità oggettiva fondato sul rischio.

La seconda teoria, volta a interpretare l'art. 2049 c.c., invece, muove dall'osservazione che molte norme del codice civile prevedono responsabilità svincolate dalla colpa in senso stretto, e propone di individuarne il fondamento "nell'esposizione al pericolo del bene leso".

In tal senso, la responsabilità prevista dall'art. 2049 c.c., si collegherebbe all'esistenza di attività o situazioni che, per loro natura, comportano un'esposizione al pericolo significativi per terzi: da ciò deriverebbe l'onere di adottare ogni misura idonea a prevenirli.

Il legislatore, scegliendo di non vietare tali attività associate a rischio, impone dunque l'assunzione di responsabilità in capo a chi le esercita.

Entrambe le ricostruzioni, tuttavia, sono state oggetto di rilievi critici.

Se si pensa alla rischiosità, essa non necessariamente implica l'esercizio di un'attività economica o organizzata. Esistono, infatti, varie situazioni associate al rischio che non si ricollegano a un lavoro di impresa.

Molte attività "occasionalì", tra l'altro, potrebbero risultare più rischiose rispetto a talune attività economiche. Infine, la teoria del rischio non esclude l'applicabilità della colpa quale criterio di imputazione anche in contesti economici. Anche la teoria dell'esposizione al pericolo è stata oggetto di critiche, in quanto il concetto di "pericolo" non risulta sufficientemente selettivo e non è assunto in modo uniforme dal legislatore quale fondamento della responsabilità oggettiva. In particolare, l'art. 2050 c.c. è l'unico a qualificare espressamente il pericolo come elemento costitutivo della fattispecie, ma lo fa in un'ottica compromissoria che non si emancipa del tutto dal modello della colpa. Inoltre, il

riferimento al pericolo si dimostra inadeguato a giustificare la *ratio* dell'art. 2049 c.c., che prescinde da una valutazione in tal senso.

La dottrina ha presto abbandonato quelle letture che tentavano di giustificare la norma attraverso l'idea di una presunzione assoluta di colpa in capo al preponente oltre che al preposto anche perché una vera e propria *culpa in eligendo*, non esisterebbe sempre, soprattutto nei contesti in cui la scelta del lavoratore è vincolata da regole rigide; dall'altro lato, viene meno anche una *culpa in vigilando* in un sistema produttivo industrializzato e fortemente automatizzato, ove l'organizzazione del lavoro avviene su larga scala. Si è così giunti a riconoscere la responsabilità del preponente ai sensi dell'art. 2049 c.c. anche nel caso in cui il preposto non sia individuato con precisione. Ciò che è necessario affinché si possa parlare di colpa del preponente ex art. 2049 c.c. è la sussistenza di una responsabilità — soggettiva o oggettiva — in capo al preposto, secondo i criteri generali dettati dall'art. 2043 c.c.

Secondo l'interpretazione prevalente nella giurisprudenza, affinché si configuri la responsabilità prevista dall'art. 2049 c.c., devono essere accertati, oltre agli elementi oggettivi richiesti dall'art. 2043 c.c., due ulteriori presupposti: il "rapporto di preposizione" (e non un contratto di subordinazione) e il "nesso di occasionalità necessaria". L'illecito del preposto deve, dunque, essere successivo a un contratto di lavoro tra datore e preposto che configuri l'esistenza di un potere di direzione o controllo (etero-direzione). Quanto al "nesso di occasionalità necessaria", esso implica che le mansioni affidate al preposto abbiano creato le condizioni che hanno reso possibile — o più agevole — la commissione dell'illecito. Tale requisito può ritenersi integrato anche qualora il preposto abbia ecceduto i limiti del proprio incarico, agendo contro le istruzioni ricevute o con dolo, purché la sua condotta rappresenti uno sviluppo "non imprevedibile" dell'attività affidatagli. In altri termini, il datore dovrebbe

sempre prevedere i possibili imprevisti collegati all'attività per cui anche se il lavoratore dovesse svolgere le proprie mansioni in modo non conforme alle direttive, ciò non esclude responsabilità datoriale. Il danno, cioè, deve potersi ricollegare causalmente — secondo il criterio della c.d. "causalità adeguata" — alle mansioni svolte, ancorché l'esecuzione concreta abbia assunto modalità scorrette o eccessive.

Il lavoro tramite piattaforme ha introdotto, dunque, una rivisitazione del concetto di rapporto di lavoro richiesto all'applicazione dell'art. 2049 c.c. sostituendo alla subordinazione la preposizione.

In tale contesto, il concetto di etero-direzione assume un ruolo centrale quale elemento qualificante del rapporto tra preponente e preposto. La nozione, che rappresenta la cifra distintiva del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c., si sostanzia nella soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. L'attività del lavoratore è, in questo modello, svolta non in autonomia, ma secondo le indicazioni, i tempi e i mezzi stabiliti dal datore. L'etero-direzione non costituisce solo criterio identificativo del vincolo di subordinazione, ma anche fondamento logico e giuridico dell'imputazione della responsabilità al datore di lavoro ai sensi dell'art. 2049 c.c. In altri termini, il potere del datore di impartire ordini e organizzare l'attività dei dipendenti giustifica l'assunzione del rischio derivante da eventuali illeciti compiuti da questi ultimi nell'esercizio delle loro mansioni.

La giurisprudenza di legittimità ha progressivamente esteso la portata applicativa dell'art. 2049 c.c., ritenendola compatibile anche in assenza di un formale rapporto di subordinazione, purché sia riscontrabile un rapporto di preposizione di fatto. In particolare, si è ritenuto sufficiente che il soggetto autore del danno abbia agito nell'ambito di un'attività funzionalmente riconducibile al committente, sotto la sua direzione o vigilanza, per giustificare l'imputazione

della responsabilità. In tale prospettiva, il concetto di “esercizio delle mansioni” – elemento costitutivo della fattispecie ex art. 2049 c.c. – non va inteso in senso meramente formale o contrattuale, bensì in termini “funzionali” e “sostanziali”. L’illecito del dipendente deve rientrare nel perimetro dell’attività lavorativa che il datore ha organizzato, anche se il comportamento è avvenuto in violazione di istruzioni o oltre i limiti assegnati, purché non vi sia una radicale rottura del nesso di occasionalità necessaria. Infine, si evidenzia che l’esistenza di un potere di direzione e controllo – anche esercitato in forma digitale o mediata, come accade nei moderni contesti di lavoro tramite piattaforma – può integrare il presupposto sostanziale della responsabilità datoriale ex art. 2049.

In tali casi, l’etero-direzione si manifesta attraverso sistemi algoritmici o procedure standardizzate, ma continua a fondare il legame funzionale che rende imputabile al datore l’illecito commesso dal prestatore.

In caso di danno da risarcire causato dal lavoratore, il datore può esercitare il diritto di regresso soltanto se il dipendente ha agito con dolo o colpa grave (principio elaborato dalla giurisprudenza per evitare una responsabilità oggettiva eccessiva per il lavoratore subordinato).

Questo principio è coerente con l’art. 1228 c.c. e con le regole generali in materia di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale. La giurisprudenza (Cassazione, in particolare) ha spesso ribadito che se il dipendente agisce con “colpa lieve”, non è tenuto a risarcire il datore mentre, se agisce con colpa grave o dolo, il datore può esercitare il diritto di regresso, anche per l’intero importo.

Negli ultimi anni l’avvento della *gig economy* ha introdotto nuovi modi di lavorare riconfigurando, anche, la datorialità (che ha assunto la forma di piattaforma). Il *modus operandi* è diventato diverso, con controlli virtuali e direttive impartite dagli algoritmi, imponendo molte riflessioni circa l’applicazione dell’art. 2049 c.c. Oggi in luogo dell’impresa si parla di

“organizzazione”, che prescinde dall’economicità delle attività. Le piattaforme digitali che gestiscono il lavoro dei *riders* si pongono come “organizzatrici dell’attività altrui”, dettando tempi, modalità e percorsi da seguire per la consegna con algoritmi che riducono l’autonomia e rafforzano il vincolo di inserimento funzionale nell’organizzazione d’impresa.

Nonostante, le trasformazioni descritte, i principi su cui si basa il rapporto di lavoro non sono cambiati, il che comporta che, in base all’ art. 2049 c. c in presenza di un fatto illecito commesso da un soggetto digitalmente integrato nell’organizzazione del preponente, quest’ultimo potrà essere chiamato a rispondere, anche in assenza di un potere direttivo formalizzato.

Ciò che conta è che venga accertata l’esistenza di una relazione funzionale e organizzativa tra l’attività del danneggiante e il provocato. Un’organizzazione produttiva, quale è una piattaforma, è responsabile solo a seguito di una valutazione sulla sua idoneità a impedire i danni e il responsabile può essere chiamato a rispondere qualora l’evento dannoso costituisca esito prevedibile e prevenibile.

In base a quanto descritto, l’art. 2049 c.c. non ha perso vigore con la diffusione delle piattaforme, tuttavia, il “principio di organizzazione” è divenuto la chiave interpretativa centrale: il soggetto che istituisce e gestisce un sistema organizzativo tecnologicamente complesso, e che si avvale di operatori per trarne beneficio, risponde degli effetti di tale attività, e se lesivi, occorre risalire alla diffusione o meno di carenze nella formazione, nella vigilanza o nell’adozione di protocolli adeguati. La responsabilità del preponente, pertanto, non è limitata alla sola prestazione di garanzia, assumendo un carattere funzionale, distributivo e organizzativo, coerente con la moderna concezione del rischio. Anche il gestore della piattaforma, pertanto, potrà agire di regresso ma solo se l’organizzazione

non presenta lacune funzionali o operative tali da poter essere ritenute contributive del danno provocato.

In conclusione, l'elaborato sembra avere evidenziato il ruolo della formazione dei lavoratori come prerogativa della riduzione delle esposizioni al rischio da parte del datore. L'adozione da parte del datore di lavoro di misure adeguate di formazione, informazione e addestramento costituisce un elemento essenziale tanto ai fini degli obblighi di sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008) quanto dell'incidenza sul piano della responsabilità oggettiva ex art. 2049 c.c. Sebbene la responsabilità ex art. 2049 c.c. sia inquadrata come oggettiva, essa non opera in un vuoto: nel contesto del principio di rischio d'impresa e del rapporto di preposizione, il datore deve dimostrare di aver svolto correttamente i suoi doveri organizzativi – tra cui rientra l'istruzione dei dipendenti incaricati di svolgere specifiche mansioni.

Anche la giurisprudenza tende a valorizzare il profilo della *culpa in vigilando o in eligendo*: se il datore omette di fornire una formazione efficace e mirata ai rischi connessi alla prestazione lavorativa, risponde comunque, in quanto ha reso possibile o agevolato l'evento illecito del dipendente. In particolare, la formazione deve essere specifica per mansione, erogata prima che il lavoratore inizi l'attività operativa, e svolta da formatori qualificati, non sostituibili da formazione informale o esperienziale.

Se non adempie a tali obblighi, il datore non potrà escludere la responsabilità ex art. 2049 c.c., poiché l'evento illecito si intreccia causalmente con la sua omissione organizzativa. La formazione diventa dunque fattore probatorio determinante, che può attenuare il grado di responsabilità datoriale o, se del tutto mancante, escludere la possibilità di invocare fattori esimenti come la forza maggiore o il fatto del terzo. Nel lavoro tramite piattaforme la formazione deve essere accompagnata dal presupposto della trasparenza in base al quale i lavoratori

devono essere sempre al corrente delle direttive impartite (oltre che delle condizioni lavorative).

Bibliografia

- AA.VV. (2018), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, a cura di Cipriani, Gramolati, Mari, Firenze.
- ACCORNERO A. (2000), *Era il secolo del Lavoro*, Bologna
- ALOISI A. (2016), *Il lavoro «a chiamata» e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali, in cerca di tutele*, in *Labour & Law Issues*, n.2.
- ALOISI A., DE STEFANO V. (2020), *Il tuo capo è un algoritmo*, Bari Roma, p. 49.
- BARASSI R. (1936), *Teoria generale delle obbligazioni*, Milano
- BARTOLINI F. (2012), *I preponenti, le occasioni e le necessità dell'art. 2049 c.c., "Danno e responsabilità"*, Assago ed., volume 13
- BIANCA C. M.(2011), *Diritto civile*, vol. V, Milano
- BROLLO M.(2019), *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. rel. ind.*, 2
- BRONZINI G. (2016), *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della share-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, III
- CALABRESI G. (1975), *Costo degli incidenti e responsabilità civile. Analisi economico-giuridica*, IV ed.
- CARINCI F. (2020), *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte*, LDE,1
- CAVAGNARO L., COSA M.(2014), *La responsabilità solidale dell'intermediario finanziario per il fatto illecito del promotore: una conferma dalla Cassazione, "Responsabilità civile e previdenza"*, Milano, volume 79.
- COMPORI M.(2009), *Fatti illeciti: le responsabilità oggettive*, Giuffrè.
- CORAZZA L. (2004), *« Contractual integration » e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova

COSATTINI L. A. (2010), *Potere direttivo e responsabilità per fatto illecito dannoso del lavoratore somministrato*, "Il lavoro nella giurisprudenza", Milano, volume 18.

CROUCH C. (2019), *Se il lavoro si fa gig*, Edr, Bologna.

CULTRERA D.(2005), *In tema di citazione del responsabile civile e nesso di occasionalità necessaria tra la condotta dell'imputato e le incombenze affidategli*, "Il foro ambrosiano", Milano, volume 7

D'ADDA A. (2010), *Il nesso di occasionalità necessaria tra mansioni e condotta dannosa del preposto: ancora una discutibile pronuncia della Suprema Corte*, "La nuova giurisprudenza civile commentata", Padova, volume 26.

D'ADDA A. (2018), *Ausiliari, responsabilità solidale e "riovalse"*, in *Riv. dir. civ.*, n. 2.

D'ONGHIA M. (2017), *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?* in: *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, Riv. giur. lav., Quaderno n. 2.

DAVOLA A.(2016), *Responsabilità del datore di lavoro e nesso di occasionalità necessaria: la rilevanza delle finalità del preposto ai fini dell'imputazione dell'illecito*, "Il foro italiano", Bologna, volume 141,

DE STEFANO V. (2019), *Negotiating the Algorithm": Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection*, in *CLLPJ*, Vol. 41, n. 1.

DELFINO M.(2019), *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *Dir. lav. merc.*

DIPARTIMENTO DI SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE dell'Università di Trento (2020), *Digital platform workers in Italy: working condition, employment, relations and the impact of Covid-19*.

GAETA L., (1998), *La qualificazione del rapporto*, (a cura di) L. GAETA, P. PASCUCCI, "Telelavoro e Diritto", Torino

GAROFALO D. (2019), *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive, ne Il lavoro nella giurisprudenza*, 4

GOFFREDO M. T., MELECA V.(2017), *La responsabilità civile per danni causati o subiti dal lavoratore*, "Diritto e pratica del lavoro", Milano, volume 34

GRECO L. (2017), *Lavorare condividendo: natura e organizzazione del lavoro nella sharing Economy*, in *Quaderni di rass. Sind.*

ICHINO P. (2019), *Regolazione del lavoro su piattaforma*, in: bollettino.adapt.it

INGRAO A., (2018), *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è un partner di Uber o un suo dipendente?* *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc.2, 1 Giugno,

INGRAO A., DONINI A. (a cura di) (2022), *Algoritmi e lavoro*, in www.labourlawcommunity.org

INGRAO A., DONINI A. (a cura di), *Algoritmi e lavoro*, in www.labourlawcommunity.org, 25 maggio 2022.

LISO F. (2015), *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, WP CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, n. 257.

MAGNANI M. (2019), *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 404

MOSTACCI E., SOMMA A. (2016), *Il caso Uber. La sharing economy nel confronto tra Common law e Civil law*, Milano

OCSE (2017), *Skills Strategy Diagnostic Report – Italy*.

OCSE (2019), *Survey of Adult Skills, PIAAC*. Il rapporto è disponibile al seguente link:[https://www.oecd.org/skills/piaac/Country%20note%20-%20Italy%20\(ITA\).pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/Country%20note%20-%20Italy%20(ITA).pdf)

PERULLI A. (2019), *L'attività in prevalenza personale esclude la subordinazione dei co.co.org.*, in *Il Sole 24 Ore* del 15 novembre 2019.

PIZZETTI F. G.(1999), *Responsabilità civile del datore di lavoro, occasionalità necessaria e stato soggettivo del danneggiato, "Danno e responsabilità"*, Assago, volume 4.

PROIA G. (2016), *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'"impatto" della nuova disciplina dei controlli a distanza*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 4.

PROIA G. (2022), *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in MGL, n. 3

PROIETTI M. (2025), *Il rapporto di lavoro nell'era digitale*, Giuffrè ed.

PUGLIATTI S. (1964), *La proprietà e le proprietà, ne La proprietà nel nuovo diritto*, Milano

PULICE M (2010), *Illecito del dipendente e responsabilità del datore*, "Diritto e pratica del lavoro", Milano, volume 27.

QUADRI S. (2016), "L'approccio europeo alla sharing economy", in *Riv. trim. dir. econ.*, suppl. n. 1

RIFKIN J. (2014), "The Zero Marginal Cost Society", Edr, London, p. 11.

RISO G. (2015), *Infortunio sul lavoro: natura e limiti della responsabilità del datore di lavoro. Responsabilità per fatto proprio del datore di lavoro e per fatto illecito del dipendente*, "Responsabilità civile e previdenza", Milano, volume 80

ROCCELLA M., TREU T. (2007), *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, 4^a ed., Padova

SEGHEZZI F. (2017), *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Bergamo

SIGNORINI E. (2018), *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino

SMORTO G. (2018), "La tutela del contraente debole nella platform economy", in *Dir. lav.rel. ind.*

SPEZIALE V. (2010), *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav. e rel. ind.*, n. 125

SPINELLI C. (2018), *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari, p. 45.

SPINELLI C.(2018), *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari; CAIROLI S. (2020), *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Napoli, spec.

TREU T. (2018), *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, in WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona» n. 371

TRIMARCHI P. (1961), *Rischio e responsabilità oggettiva*, Milano, Giuffrè

TUFO M. (2017), *Il lavoro nella sharing economy tra qualificazione del rapporto, dimensione transnazionale e relazioni industriali*", paper presentato al Convegno internazionale di studio su *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Brescia, 12-13 ottobre 2017

TULLINI P. (2016), *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *Riv. giur. lav.*, I

TULLINI P. (2018), *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Milano

TURSI A. (2022), *Il "decreto trasparenza": profili sistematici e problematici*, in *LDE*, 2022, n. 3

UBER (2020), *A Better Deal for European Platform Workers*, in www.uber.com

ZATTI P (2010), *Responsabilità civile*, Bologna

ZILLI A. (2022), *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini