

## Capitolo Primo

### *Le presunzioni quali tecniche di “disposizione del tipo”*

SOMMARIO: 1. Tendenze e controtendenze degli interventi “dispositivi” del legislatore. – 2. Un complesso di regole sparse di *ratio* eterogenea. – 3. *Segue*. Ma un’unica tecnica normativa: la presunzione legale. – 3.1. Irrilevanza del dato letterale ed assenza di un criterio predefinito per il riconoscimento dell’esistenza di una presunzione. – 4. L’evoluzione della struttura della presunzione: da procedimento sillogistico a intervento dispositivo della fattispecie. – 4.1. *Segue*. Fino alla sovrapposizione con la finzione giuridica. – 5. La questione della compatibilità degli interventi legislativi con il principio della “indisponibilità del tipo”. Cenni e rinvio. – 6. Presunzioni e *juris dictio*. L’intervento giudiziario tra presunzioni e vincoli di legge. – 6.1. *Segue*. Il valore assorbente della cosiddetta “presunzione giurisprudenziale” della ricorrenza della subordinazione. – 6.2. *Segue*. Il limite della forma normativa ovvero della prova contro l’esistenza della presunzione.

#### 1. *Tendenze e controtendenze degli interventi “dispositivi” del legislatore*

Dall’inizio del secolo scorso fino ai primi anni novanta, in un numero di ipotesi assai cospicuo<sup>1</sup>, il legislatore ha effettuato una serie di interventi “dispositivi” nei confronti di rapporti riconducibili all’area del lavoro subordinato: muovendo dal sottrarli alla applicazione di alcune delle tutele per esso previste li ha assoggettati a discipline affatto diverse giungendo fino ad assegnare loro un diverso *nomen iuris*.

L’autonomia collettiva riveste invero anch’essa un ruolo significativo nell’operazione<sup>2</sup>, quella che è stata definita come una vera e propria “danza riallo-

---

<sup>1</sup> L’analisi più dettagliata si ritrova ad oggi in M. PEDRAZZOLI, *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato: ricognizione e spunti critici*, in AA.VV., *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008, 851 ss.

<sup>2</sup> Si veda il caso: dei lavoratori-produttori delle assicurazioni (ccnl del 25 maggio 1939 tra le Federazioni nazionali fasciste degli agenti di assicurazione e di credito e i lavoratori delle aziende di assicurazione) divisi in cinque gruppi con discipline diversificate (al primo gruppo, pur contraddistinto da dati di autonomia, viene applicato il trattamento del personale impiegatizio; al secondo gruppo si applica la legge sull’impiego privato; al terzo gruppo infine vengono negati sia il riconoscimento della qualifica di impiegato, sia la maggior parte dei trattamenti connessi); dei medici inseriti stabilmente nell’organizzazione di case di cura pri-

vate (ccnl del 7 ottobre 1977 fra AIOP e ARIS da un lato e FNOOMM e CIMOP dall'altro) e dei medici inseriti nelle case di cura private laiche e religiose (ccnl 30 luglio 1981 fra AIOP ARIS e CIMOP) che possono rendere la loro prestazione quale prestazione libero professionale in regime di lavoro autonomo ovvero quali lavoratori dipendenti della casa di cura, senza che la scelta dell'una o dell'altra implichi variazioni nelle modalità di svolgimento; del personale sanitario addetto agli ambulatori delle unità sanitarie locali (Accordo Nazionale Tipo, relativo alla convenzione nazionale unica per la disciplina normativa del trattamento economico dei medici ambulatoriali, firmato presso il Ministero della Sanità il 22 dicembre 1978, in base all'art. 8, legge 29 giugno 1977, n. 349) cui vengono imputati, nonostante l'affermata natura libero professionale del rapporto, determinati istituti del lavoro subordinato; degli addetti alla guardia medica nei presidi delle unità sanitarie locali (ccnl del 4 febbraio 1982 reso esecutivo con d.p.r. 7 maggio 1982, n. 281) la cui prestazione, pur se dettagliatamente descritta come subordinata, viene dichiarata di lavoro autonomo, facendone discendere il consequenziale trattamento; dei collaboratori fissi nel lavoro giornalistico (ccnl giornalistico) qualificati lavoratori subordinati qualora sussista "continuità di prestazione, vincolo di dipendenza e responsabilità di un servizio di cui al c. 2 del summenzionato art. 2", intendendo per "vincolo di dipendenza" la circostanza che "l'impegno del collaboratore ... di porre a disposizione la propria opera" non venga meno tra una prestazione e l'altra. Per ulteriori approfondimenti si rinvia alla dettagliata analisi di M. PEDRAZZOLI, *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato*, cit., 859. Esprime il proprio dissenso la dottrina, cfr. L. MONTUSCHI, *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *Lav. dir.*, 1993, n. 1, 33 che esclude il contratto collettivo possa disporre del "tipo" in quanto anche se il procedimento qualificatorio è trasferito ad un livello nel quale i rapporti di forza appaiono meno squilibrati, rigidità e tassatività dello "schema" legale costituiscono ostacoli insormontabili; ID., *Sulla discussa "centralità" della fattispecie "contratto di lavoro subordinato"*, in *Le ragioni del diritto, Scritti in onore di L. Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, III, 1040; concorde R. SCOGNAMIGLIO, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, 99-100 secondo cui "il contratto collettivo non appare in grado di qualificare rapporti di lavoro diversamente da quel che la legge stabilisce e di sottrarli pertanto all'applicazione delle norme di legge inderogabili" provvedendo piuttosto "a regolare rapporti di lavoro, alla sua stregua individuati, che appartengono principalmente all'area del lavoro subordinato"; ed ancora "norme subordinate ... o ... fonti negoziali ... non possono determinare una qualificazione giuridica del rapporto diversa da quella che esso ha alla stregua dei parametri legali", per M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. dir.*, 1987, 57; concorde ancora M. D'ANTONA, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, 553. Ritiene invece di affidarsi alle "tipizzazioni" dell'autonomia collettiva, in grado di individuare "un rapporto di lavoro specifico ... che è diverso da ogni altro rapporto di lavoro instaurato in altre categorie, aziende o mestieri" proprio per "proiettare distinzioni più adeguate e controllabili di fronte all'ingestibile ingorgo che la ricostruzione subisce se si ritiene che esista solo un indifferenziato modello legale, o un non ben distinto modello normativo del tipo lavoro subordinato, o una certa contrapposizione fra tipo e sottotipo o fra rapporto normale o rapporto speciale di lavoro", M. PEDRAZZOLI, *Qualificazione dell'autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice*, in *Lav. dir.*, 1990, 555. Il ruolo del contratto collettivo è stato valorizzato dal legislatore che con l'art. 8, legge n. 148/2011, ha introdotto la possibilità per specifiche intese a livello decentrato, di regolare le materie inerenti le "modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro" (per l'analisi della previsione ed i suoi effetti sull'assetto del tipo contrattuale si rinvia a R. DE LUCA TAMAJO, *Prime valutazioni e questioni di legittimità costituzionale dell'art. 8 della legge n. 148 del 2011*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 1, 22 ss.; O. MAZZOTTA, *"Apocalittici" e "integrati" alle prese con l'art. 8 della legge n. 148 del 2011: il problema della indisponibilità del tipo*, in *Lav. dir.*, 2012, 1,

cativa”<sup>3</sup> vede però come protagonista il legislatore.

Il primo provvedimento normativo che ha inciso sulla disciplina di un rapporto di lavoro subordinato è rinvenibile nell’art. 99 del r.d.l. 8 maggio 1924, n. 745; quest’ultimo, nel regolamentare i lavori di copiatura presso le cancellerie giudiziarie dei dattilografi o amanuensi ne stabilì la retribuzione nei limiti dei soli proventi di cancelleria.

Si passa poi ad gruppo di interventi degli anni cinquanta che includono l’art. 26 della legge n. 1236/1959, secondo cui i servizi dell’Azienda Autonoma Ferrovie dello Stato che richiedono “prestazioni di opera personale” laddove “abbiano carattere continuativo e permanente e comportino un corrispettivo non inferiore a 52/100 ... sono parificati ai lavoratori vincolati da un rapporto di lavoro subordinato ai soli effetti della assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti”; gli artt. 10 e 11 della legge n. 520/1961 relativa alla disciplina del personale estraneo all’amministrazione dello Stato assunto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Ministro del Turismo e dello spettacolo, informazioni e proprietà intellettuale, secondo cui “il personale a prestazione saltuaria ... utilizzato per esigenze particolari e temporanee dei servizi ... [non ha] diritto ad alcun trattamento di previdenza e di quiescenza, né ad indennità di licenziamento”; la legge n. 14/1965 sulle assuntorie nelle ferrotramvie esercitate in regime di concessione, che disciplina il rapporto di lavoro degli assuntori definendone le mansioni all’art. 2 ma qualificandoli come datori di lavoro dei coadiutori all’art. 8.

Un secondo gruppo comprende la normativa attraverso cui il legislatore interviene sul contenuto della nozione subordinazione sottraendovi o riconducendovi fattispecie determinate: la legge n. 740/1970 relativa all’Ordinamento delle categorie di personale sanitario addetto agli istituti di prevenzione e pena non appartenenti ai ruoli organici dell’Amministrazione penitenziaria all’art. 1 stabilisce che “i medici chirurghi, non appartenenti al personale civile di ruolo dell’Amministrazione degli Istituti di prevenzione e di pena, i quali prestano la loro opera presso gli istituti o servizi dell’amministrazione stessa, sono qualificati medici incaricati. Essi hanno le attribuzioni previste dai regolamenti per gli istituti di prevenzione e di pena”; la stessa legge, all’art. 53, con riferimento al servizio di guardia infermieristica, afferma che “agli infermieri di cui al presente articolo spetta un compenso orario, con elusione di ogni altra indennità o gratificazione, e di ogni trattamento previdenziale o assicurativo, da determinarsi entro il mese di gennaio di ogni biennio”; la legge n. 1369/1970, considera appalto non genuino ma “appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto anche per esecuzione di opere e servizi ove l’appaltatore impieghi capitali macchine e attrezzature fornite dall’appaltante”, con imputa-

---

19 ss.; F. LISO, *Osservazioni sull’accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di “contrattazione collettiva di prossimità”*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 157/2012). In giurisprudenza, cfr. Cass. 28 aprile 1988, n. 3229; Pret. Milano 6 novembre 1992, in *Orient. giur. lav.*, II, 1994, 58.

<sup>3</sup> M. PEDRAZZOLI, *Sulla cosiddetta indisponibilità del tipo lavoro subordinato*, cit., 859.

zione dei rapporti di lavoro in capo all'appaltante; la legge n. 877/1973 sul lavoro a domicilio reca una definizione speciale della fattispecie<sup>4</sup>, una definizione "in deroga" della stessa subordinazione<sup>5</sup> cui si affianca la previsione secondo cui "deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti, corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura"; il decreto ministeriale 16 giugno 1979, n. 1626 "Nuovo regolamento dei medici fiduciari delle ferrovie dello Stato" e il decreto ministeriale 22 giugno 1984, n. 1542 "Regolamento dei medici fiduciari delle Ferrovie dello Stato", all'art. 1, qualificano come autonomo il rapporto di lavoro del "medico fiduciario"; la legge n. 91/1981 all'art. 3, considera la prestazione sportiva dell'atleta "oggetto di un contratto di lavoro subordinato" a meno che non ricorra uno dei requisiti, di tipo quantitativo, indicati, nel qual caso il rapporto si presume di lavoro "autonomo"<sup>6</sup>.

Un terzo gruppo include gli interventi di politica del lavoro che il legislatore ha adottato negli anni ottanta e novanta allo scopo di incidere sui livelli occupazionali ed è caratterizzato dalla esclusione della ricorrenza di un rapporto di lavoro subordinato nell'esecuzione di prestazioni specifiche: l'art. 23 della legge n. 67/1988 (Finanziaria 1988) sullo "svolgimento di attività di utilità collettiva mediante l'impiego, a tempo parziale, di giovani di età fra i diciotto e i ventinove anni, privi di occupazione e iscritti nella prima classe delle liste di collocamento" afferma che questa non comporta "l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato" applicandosi a tali prestazioni (solo) "le disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali"; l'art. 20 della legge n. 223/1991 "rinomina" quello che appare un norma-

---

<sup>4</sup> Per il comma 1 di tale articolo "è lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia la disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di mano d'opera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi".

<sup>5</sup> Per il comma 2: "la subordinazione ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nell'esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente", definizione questa offerta dal legislatore "agli effetti della presente legge e in deroga da quanto stabilito dall'art. 2094 cod. civ."

<sup>6</sup> Art. 3: "La prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituisce, tuttavia, oggetto di contratto di lavoro autonomo quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti: a) l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo; b) l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento; b) la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero 30 giorni ogni anno".

le contratto di lavoro subordinato come di “reinserimento” per favorire, attraverso la previsione di una minor imposizione contributiva, l’assunzione di disoccupati di lungo periodo; l’art. 2 della legge n. 266/1991 sull’attività di volontariato lo dichiara “incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l’organizzazione di cui fa parte”; l’art. 2 della legge n. 381/1991 esclude l’applicazione ai “soci volontari” delle cooperative sociali dei “contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali”; l’art. 25 del d.l. n. 342/1992 sottrae “le province, i comuni, e le comunità montane e i loro consorzi, relativamente ai contratti d’opera o per prestazione professionale a carattere individuale da essi stipulati, all’adempimento di tutti gli obblighi derivanti da leggi di previdenza e assistenza, non ponendo in essere i contratti stessi, rapporti di subordinazione”; l’art. 13 della legge n. 498/1992 (poi ribadito all’art. 6-bis della legge n. 67/1993) esclude l’assoggettabilità agli obblighi in materia previdenziale e assistenziale dei contratti d’opera e per prestazioni professionali di carattere individuali “non ponendo in essere i contratti stessi rapporti di subordinazione”; l’art. 1, comma 5, d.lgs. n. 280/1997 precisa che “l’impegno dei giovani nei lavori di pubblica utilità e nelle borse di lavoro” ... “non determina l’instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato”; l’art. 8, comma 1, d.lgs. n. 468/1997 stabilisce infine che “l’utilizzazione nelle attività” che costituiscono i cosiddetti lavori socialmente utili “non determina l’instaurazione di un rapporto di lavoro”.

Alla fine degli anni novanta si assiste ad un significativo mutamento di “direzione” degli interventi legislativi.

Il passaggio ad una economia terziarizzata e globale favorisce un progressivo allargamento della forbice tra il piano socio-economico, ove il contratto tipico cessa di essere la forma più razionale ed efficiente di utilizzo del lavoro altrui, ed il piano assiologico, che mantiene al contrario vivo il nesso fondativo tra principi costituzionali e lavoro subordinato tipico, determinando un forte ridimensionamento del ricorso al contratto standard cui si accompagna il declino di un modello regolativo incardinato sulla protezione del contratto di lavoro in quanto tale<sup>7</sup>.

In questo scenario, seppure con una (almeno apparente) contraddittorietà nelle tecniche di intervento, matura l’idea di una profonda trasformazione del sistema lavoristico, che ambisce al “miglioramento qualitativo del rapporto di lavoro” attraverso “un uso corretto del contratto di lavoro a tempo indeterminato”<sup>8</sup>, che il Governo invita a “incentivare convenientemente”<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> F. BANO, *Il contratto dominante e la noia del posto fisso*, in *Lav. dir.*, 2012, 499.

<sup>8</sup> Ministero del lavoro, *Libro bianco sul mercato del lavoro. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, 2001, XII-XIII.

<sup>9</sup> Ministero del lavoro, *Libro bianco sul mercato del lavoro. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, 2001, 63.

La contraddittorietà delle tecniche di intervento risiederebbe nel fatto che il legislatore del 2003, con il d.lgs. n. 276/2003, in direzione opposta agli obiettivi prefissi, incentiva ampiamente la flessibilità in entrata, segnando per il peggio le sorti del contratto a tempo indeterminato quale standard del mercato del lavoro.

La realizzazione delle finalità governative risulta purtuttavia perseguita altrimenti, affidata ad una inversione di rotta, rispetto al passato, degli atti di “disposizione” del tipo standard. Ora, ma questa diviene una tendenza atta ad accomunare tutte le riforme che via via si succedono nell’ultimo decennio<sup>10</sup>, il legislatore punta alla “centralizzazione” del modello standard, sia pure ampiamente articolato o, come suole affermarsi, “declinato al plurale”, attraverso le norme di carattere sanzionatorio.

Il primo riferimento in questo senso è all’art. 69 del d.lgs. n. 276/2003 secondo cui, nella sua stesura originaria, “i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l’individuazione di uno specifico progetto o programma di lavoro o fase di esso ... sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto”<sup>11</sup>. Abbiamo poi l’art. 1, comma 26, legge n. 92/2012, che aggiunge un art. 69-bis al d.lgs. n. 276/2003, secondo cui “Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell’imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa” al ricorrere di determinati requisiti.

---

<sup>10</sup>Tutti i Governi che si sono succeduti in tempi recenti sono intervenuti immediatamente con riforme più o meno ampie del diritto del lavoro. Sia sotto il profilo della tempestività degli interventi, a ridosso dell’insediamento dell’Esecutivo, sia per l’importanza attribuita nell’ambito del programma di Governo, le riforme del lavoro sono state insignite di un rilievo fondamentale per le compagini guidate da Monti, Letta e Renzi. La riforma Monti-Fornero, legge 28 giugno 2012, n. 92, il Decreto Letta-Giovannini, una serie di provvedimenti condensati nel d.l. 28 giugno 2013, n. 76, conv. nella legge 9 agosto 2013, n. 99, il Jobs Act “del” Premier Renzi, una riforma varata con la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, da leggere in connessione con la prima essenziale riforma del contratto a tempo determinato e sull’apprendistato realizzata con il d.l. 20 marzo 2014, n. 34 (convertito in legge 16 maggio 2014, n. 78), la Legge di Stabilità per il 2015, legge n. 190/2014, tutte si propongono l’obiettivo, nel più ampio contesto di un intervento che si rivela radicale sull’assetto della materia, di “risolvere la gravissima crisi occupazionale del nostro paese”.

<sup>11</sup>Ed all’art. 1, comma 23, legge n. 92/2012 di modifica dell’art. 69, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 secondo cui “salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l’attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell’impresa committente”; all’art. 1, comma 24, legge n. 92/2012 di interpretazione autentica dell’art. 69, comma 1, secondo cui “L’articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l’individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

ti<sup>12</sup>, per poi precisare che la presunzione di cui al comma 1 “determina l’integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell’articolo 69, comma 1” e dunque la presunzione di subordinazione a far data dalla costituzione del rapporto; l’art. 1, comma 28, legge n. 92/2012, che aggiunge un comma finale all’art. 2549 c.c. secondo cui “qualora l’apporto dell’associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre ... In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato”; l’art. 1, comma 30, legge n. 92/2012 ai sensi del quale “I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un’effettiva partecipazione dell’associato agli utili dell’impresa o dell’affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall’articolo 2552 del codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La predetta presunzione si applica, altresì, qualora l’apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all’articolo 69-bis, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, introdotto dal comma 26 del presente articolo”. E da ultimo, con difformità invero di vedute sulla sua reale natura<sup>13</sup>, l’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 secondo cui “A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”.

## 2. Un complesso di regole sparse di ratio eterogenea

Dopo aver censito i principali interventi legislativi che si sono succeduti, pur nei limiti connessi a materiali tanto eterogenei, si può tentare di effettuare una classificazione, per verificare se vi si possono scorgere tratti unificanti.

I primi interventi, l’art. 99 del r.d.l. 8 maggio 1924, n. 745, l’art. 26 della leg-

---

<sup>12</sup> Art. 1, comma 26: “lett. a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell’arco dell’anno solare; b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi, costituisca più dell’80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell’arco dello stesso anno solare; c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente”.

<sup>13</sup> Si rinvia alla nt. 2 della *Introduzione* per una rassegna dei principali contributi della dottrina sulla nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative. Per una analisi critica delle diverse interpretazioni della disposizione, cfr. R. PESSI, *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 282/2015, 7-9 e P. TOSI, *L’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 1125-1131.

ge n. 1236/1959, gli artt. 10 e 11 della legge n. 520/1961, legge 3 febbraio 1965, n. 14, gli artt. 1 e 53 della legge n. 740 /1970, l'art. 13 della legge n. 498/1992, l'art. 1 del decreto ministeriale 16 giugno 1979, n. 1626 e l'art. 1 del decreto ministeriale 22 giugno 1984, n. 1542 e l'art. 25 del d.l. n. 342/1992 si distinguono in quanto vanno a delimitare qualche ambito di attività lavorativa, attraverso l'indicazione di datori di lavoro peculiari, per lo più pubblici (la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ferrovie, Aziende ferrotramviarie, Istituzioni pubbliche territoriali), rispetto ai quali sono esclusi tutti i trattamenti del lavoro subordinato o ne sono ammessi solo alcuni. Si realizza così, per certe specifiche e circoscritte attività, la sottrazione dei prestatori ai benefici normativi del lavoro dipendente in un'ottica, evidenziata da alcuni studiosi del tempo, di mera salvaguardia del bilancio degli enti stessi<sup>14</sup>.

In quest'area si potrebbe far rientrare, seppure marginalmente, anche l'art. 20 della legge n. 223/1991 in quanto, attraverso la previsione di un nuovo *nomen* per il contratto di lavoro subordinato, al ricorrere di presupposti predefiniti, ammette il datore di lavoro alla concessione di benefici economici sotto forma di sgravi.

Con un'opposta proiezione delle dinamiche di tutela, il legislatore sancisce la sussistenza di rapporti di lavoro subordinato nei casi del lavoro a domicilio, con la legge n. 877/1973 e della prestazione sportiva dell'atleta, con l'art. 3 della legge 23 marzo 1981, n. 91<sup>15</sup>. In queste ipotesi riprecisa e diversifica i dati caratterizzanti la subordinazione per determinare le conseguenze tassative (o parte di esse) anche a prescindere dalla riconducibilità della fattispecie alla configurazione standard. L'elemento caratterizzante è rappresentato dal fatto che, e si fa riferimento al lavoro sportivo, al fine di ricondurre la prestazione nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, si rinvia a dati quantitativi, più che qualitativi, estrinseci ed eterogenei (la quantità e frequenza delle manife-

---

<sup>14</sup>Finalità questa che ha ottenuto autorevole avallo nella sentenza della Corte Costituzionale n. 149/2010. Pur pronunciandosi in merito alla figura dei medici incaricati, i giudici hanno riconosciuto al legislatore il compito da un lato di evitare l'aumento incontrollato della spesa sanitaria e dall'altro di effettuare un bilanciamento tra l'esigenza di garantire egualmente a tutti i cittadini il diritto fondamentale alla salute e quella di rendere "compatibile la spesa sanitaria con la limitatezza delle disponibilità finanziarie che è possibile ad essa destinare", per concludere dichiarando la illegittimità costituzionale della disposizione che "determinando la costituzione di nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ha causato un notevole aggravio di oneri finanziari a carico della Regione e, in definitiva, del Servizio sanitario nazionale". La "necessità di rispettare il limite delle risorse finanziarie del bilancio statale" costituisce d'altro canto criterio autonomo del giudizio di eguaglianza/ragionevolezza alla base del sindacato di costituzionalità, così come enucleato dalla stessa Corte Costituzionale. In questo senso, cfr. Corte Costituzionale n. 27/1988 e G. SCACCIA, *Gli "strumenti" della ragionevolezza nel giudizio costituzionale*, Giuffrè, Milano, 2000, 355, che può determinare la irragionevolezza della disposizione "quando le esigenze relative all'equilibrio della finanza pubblica abbiano un peso assolutamente preponderante, tale da comprimere il nucleo essenziale del diritto".

<sup>15</sup>Per entrambe, cfr. P. TOSI-F. LUNARDON, voce *Subordinazione*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, 1998, vol. XV, 256.



stazioni a cui lo sportivo partecipa o l'obbligo di sottoposizione ad allenamenti) inidonei invero, secondo il consueto procedimento qualificatorio, a spostare la riconduzione del rapporto dall'area della autonomia alla subordinazione<sup>16</sup>. E lo stesso deve dirsi per il lavoro a domicilio, ove la prestazione di lavoro resa con l'ausilio, anche, di familiari a fronte della corresponsione di un qualsiasi compenso dovrebbe ritenersi idonea di per sé a qualificare la prestazione come autonoma.

Si tratta, in tutti i casi sopra detti, di rapporti definiti “necessari”<sup>17</sup>, nel senso che la loro qualificazione è determinata dalla legge in presenza di certe caratteristiche dei datori di lavoro e/o dell'oggetto della prestazione medesima.

È dunque il legislatore a imporre un determinato trattamento “prescindendo dall'esistenza o no di un vincolo di subordinazione”<sup>18</sup> ed anzi “supponendo”<sup>19</sup> che tale vincolo sussista. Stabilire che ai rapporti in questione si applichi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, che è come riconoscerne la natura subordinata muovendo dalla ricostruzione della tipologia lavoro subordinato sul piano degli effetti cioè della regolamentazione giuridica applicabile<sup>20</sup>, induce a ravvisarvi un atto di “qualificazione” discrezionale condizionato dagli interessi o dalle opzioni contingenti che si è inteso soddisfare. Si prenda il caso del lavoro a domicilio; quando il legislatore è intervenuto a definire la fattispecie, era mosso dall'esigenza di scongiurare il fenomeno della massiccia evasione dalla disciplina protettiva, che in quegli anni si accompagnava al decentramento produttivo<sup>21</sup>.

È possibile in questo senso infine identificare un terzo gruppo di interventi, in cui il legislatore “immunizza” le prestazioni da qualsiasi qualificazione, dichiarando inconfigurabile un rapporto di lavoro subordinato.

Si tratta di una costellazione di ipotesi che vanno dal lavoro gratuito, al lavoro in manifestazioni del c.d. terzo settore, alle attività socialmente utili: l'art. 2 della legge n. 266/1991 sull'attività di volontariato, l'art. 2 della legge n. 381/1991, sui “soci volontari” di cooperativa, l'art. 23 della legge n. 67/1988 sull'impiego dei giovani nei lavori di pubblica utilità, l'art. 1, comma 5, d.lgs. n. 280/1997 sull'impegno dei giovani nei lavori di pubblica utilità e nelle borse di

---

<sup>16</sup> Sul lavoro sportivo in generale cfr. P. TOSI, *Lavoro sportivo*, in P. LAMBERTUCCI (a cura di), *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2010, 411 ss.; ID., *Sport e diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2006, 3, 713 ss.

<sup>17</sup> M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del diritto, Scritti in onore di L. Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, III, 1059.

<sup>18</sup> M. PERSIANI, *Commento alla l. 23 marzo 1981, n. 91 sub art. 3*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1982, 561.

<sup>19</sup> P. TOSI, *Lavoro sportivo*, in P. LAMBERTUCCI (a cura di), *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2010, 414.

<sup>20</sup> M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro*, cit., 1059.

<sup>21</sup> P. TOSI-F. LUNARDON, voce *Subordinazione*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, 1998, vol. XV, 287.

lavoro, l'art. 8, comma 1, d.lgs. n. 468/1997 sull'utilizzo nelle attività che costituiscono i cosiddetti lavori socialmente utili.

A parte il caso dei soci volontari delle cooperative sociali, ai quali si dichiarano non applicabili *tout court* le norme indicate dalla legge, nelle altre ipotesi il legislatore, in ragione di certe caratteristiche o situazioni afferma l'"incompatibilità" della fattispecie delineata con un rapporto di lavoro (nel caso del volontariato), esclude che questa "comporti" (nel caso di attività di utilità collettiva) o "determini" (nell'impiego di giovani nelle borse di lavoro) l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro in genere (per il caso dei lavori socialmente utili).

Lo svolgimento dell'attività lavorativa rappresenta in queste ipotesi un mero onere per conseguire l'uno o l'altro dei vantaggi cui è preordinata in generale la normativa (incremento dell'occupazione anche temporanea o formazione professionale), non entra in uno scambio sinallagmatico con la somma erogata dal soggetto utilizzatore, consentendo di escludere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

È fin d'ora possibile rilevare una tendenza discontinua, strettamente connessa al periodo storico, che vede il legislatore intervenire ora ad ampliare l'area del lavoro autonomo ed a ridurre quella del lavoro subordinato, ora ad estendere l'area del lavoro tutelato ricomprendendovi fattispecie di lavoro autonomo.

L'obiettivo in tutte queste ipotesi non è di certezza del diritto quanto piuttosto di politica economica<sup>22</sup>. E la finalità di volta in volta perseguita, sia essa l'incremento dell'occupazione oppure la salvaguardia del bilancio degli enti pubblici, viene considerata talmente essenziale da imporsi su tutti gli ordinari criteri di qualificazione. Individuato e qualificato l'interesse meritevole, si fissano infatti sul piano strutturale modi e forme in cui quell'interesse dovrà manifestarsi per riuscire ad avere concreta rilevanza nell'ambito dell'ordinamento giuridico.

La seconda *ratio* che caratterizza il complesso delle disposizioni illustrato può identificarsi (almeno apparentemente) nel contrasto all'uso improprio e strumentale del lavoro autonomo.

Nei vari interventi legislativi, il "ritorno" od il "riflusso"<sup>23</sup>, come è stato definito, al contratto a tempo indeterminato è imposto a fronte di una ampia casistica: in questo senso deve ritenersi operare la legge n. 1369/1970 sull'appalto non genuino; l'artt. 21, comma 4 e 27, comma 1 e 28, d.lgs. n. 276/2003, in materia di somministrazione di manodopera; l'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003 sulle collaborazioni a progetto; l'art. 69-bis al d.lgs. n. 276/2003 in materia di prestazioni rese da titolare di Partita Iva; l'art. 1, comma 28 della legge n. 92/2012,

---

<sup>22</sup> L. NOGLER, *Sull'inutilità delle presunzioni legali relative in tema di qualificazione dei rapporti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, I, 322.

<sup>23</sup> L. MONTUSCHI, *Sulla discussa "centralità" del contratto di lavoro subordinato*, in *Le ragioni del diritto, Scritti in onore di L. Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, III, 1052.

che aggiunge un comma finale all'art. 2549 cod. per la disciplina dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro; cui potrebbe aggiungersi, il condizionale è d'obbligo visti i contrasti maturati in dottrina, l'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 che riconduce al lavoro subordinato la prestazione di lavoro organizzata dal committente.

Come si avrà modo di verificare approfonditamente nel Cap. Terzo, il ricorso ad interventi legislativi di disposizione della fattispecie costituisce una tecnica alquanto diffusa anche a livello europeo di contrasto al fenomeno del lavoro autonomo simulato. Più documenti comunitari invitano gli Stati membri ad utilizzare come esempio di buone prassi disposizioni del tutto analoghe a quelle dell'ordinamento italiano dello Stato di Malta.

Purtuttavia, la giurisprudenza comunitaria ed il Parlamento Europeo richiamano gli Stati membri ad affrontare e contrastare il lavoro simulato attraverso i normali controlli amministrativi e giurisdizionali, per i quali anzi viene prospettata implementazione e coordinamento a livello transnazionale. Ciò anche a fronte della riconosciuta incompatibilità con i principi comunitari degli interventi legislativi stessi.

Rinviando al proseguo della trattazione per l'approfondimento della questione, non si può in questa sede non rilevare come l'attività di contrasto al lavoro simulato operi surrettiziamente verso la realizzazione di quella che può essere indicata come la reale *ratio* ispiratrice dell'intervento normativo, ovvero l'affermazione del dominio del “tipo” legale od “imposto”.

Ogniquale volta il legislatore ha affermato il rifluire della specie diversa e deviata nello schema del contratto standard, ha avuto di mira non tanto il contrasto alle frodi quanto la centralizzazione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; risultato, si ricorda, auspicato nei programmi governativi, ma di fatto tradito dai primi interventi di riforma.

Attraverso l'impianto sanzionatorio dunque forse anche in maniera “che non pare veramente consapevole”<sup>24</sup>, il legislatore incide “un po' clandestinamente” sulle fattispecie lavoristiche<sup>25</sup> perseguendo l'effettivo adeguamento della realtà economica e sociale al modello o assetto di interessi prefigurato dalla regolamentazione normativa<sup>26</sup>.

Le sanzioni rilevano così non tanto per quello che sono ma piuttosto, in ossequio alla natura essenzialmente teleologica della nozione, in relazione alla loro funzione, come strumenti o tecniche di controllo sociale, distinguibili in relazione a determinati obiettivi di politica del diritto e, più precisamente, in relazione alla influenza che i comportamenti sanzionati come dovuti hanno

---

<sup>24</sup> M. MAGNANI, *Autonomia, Subordinazione nel gioco delle presunzioni*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 174/2013, 3.

<sup>25</sup> M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo. La legge n. 92/2012 ridefinisce le fattispecie?*, in *Lav. dir.*, 2012, 3-4, 586.

<sup>26</sup> E. GHERA, *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1979, 308-309.

sugli atteggiamenti determinati dagli interessi e dalle ideologie effettivamente prevalenti presso i diversi gruppi sociali.

Si prendano a riferimento quelle disposizioni che vanno ad incidere sull'area della parasubordinazione; anche queste manifestano una scelta di campo del legislatore che, agendo a fini antielusivi<sup>27</sup>, sacrifica la *pars costruens* della disciplina dell'area dell'autonomia, per ricondurla, seppure con i lamentati effetti di "sovrainclusione", nella fattispecie della subordinazione<sup>28</sup>.

Al di là della *ratio* politica dello specifico intervento normativo, quando l'impianto sanzionatorio, con intento protettivo verso il lavoratore, dispone la riconduzione della fattispecie viziata a subordinazione, è come se la "normativizza".

Se si trattasse, ancora, di un reale intervento correttivo questo dovrebbe trovare un punto di equilibrio tra ragioni delle imprese ed esigenze di tutela del lavoratore senza introdurre nuovi istituti che rispecchiano soltanto (o in misura prevalente) finalità dell'una o dell'altra parte contrattuale, o, meglio, del sistema<sup>29</sup>.

La trasformazione del rapporto in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato dimostra che quest'ultimo è stato assunto come modello "generale" e che il rapporto specificamente regolato è considerato come una "deroga" al primo, che opera solo quando sussistono particolari condizioni, la cui mancanza determina il "ritorno" al contratto "principale" assunto come parametro di riferimento<sup>30</sup>.

### 3. Segue. *Ma un'unica tecnica normativa: la presunzione legale*

Sebbene le previsioni normative analizzate nei paragrafi precedenti non risultino *prima facie* riconducibili entro un disegno complessivo unitario ed organico, tutte, o quasi, si scoprono formulate secondo la stessa tecnica normativa.

Sia qualora si tratti dell'esclusione mirata di talune discipline o, al contrario, della loro applicazione, il legislatore fa ricorso con una certa sistematicità a "presunzioni legali".

La scelta della tecnica di intervento sarebbe stata indotta dalla crescente difficoltà con cui la definizione e la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ha cercato di adattarsi alla sempre mutevole realtà del mercato del lavoro<sup>31</sup>.

Il dibattito sulla subordinazione, in altre parole, dopo aver constatato l'in-

<sup>27</sup> M. MAGNANI, *Autonomia, Subordinazione nel gioco delle presunzioni*, cit., 4.

<sup>28</sup> M. NOVELLA, *Lavoro subordinato, lavoro a progetto, lavoro autonomo*, cit., 578.

<sup>29</sup> V. SPEZIALE, *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti atipici e possibili riforme*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT - 51/2007, 41.

<sup>30</sup> In questo senso anche V. SPEZIALE, *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti atipici e possibili riforme*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT - 51/2007, 27-28.

<sup>31</sup> L. NOGLER, *Sull'inutilità delle presunzioni legali relative*, cit., 311-312.

fruttuosità dei tentativi di intervento sugli aspetti metodologici implicati nella qualificazione giudiziale dei rapporti di lavoro a causa della insensibilità dei giudici al bisogno di modulazione della disciplina, è stato impegnato in un confronto sulle modalità concrete di intervento *de iure condendo* che ha centralizzato l'attenzione sulle presunzioni come tecnica di formulazione delle norme di legge, arrivando anche a costituire oggetto di una specifica proposta<sup>32</sup> ad opera di D'Antona<sup>33</sup>. L'autore ravvisa nell'utilizzo delle presunzioni la soluzione di un duplice ordine di problemi che si pongono usualmente in tema di qualificazione giudiziale dei rapporti di lavoro: l'individuazione degli indici necessari e sufficienti per accertare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, che viene esaurita dalla norma nella elencazione dei fatti indizianti; e la scelta tra la prevalenza delle circostanze provenienti dallo svolgimento del rapporto oppure delle condizioni pattuite nel contratto<sup>34</sup>, risolta a favore della prima.

Le presunzioni legali elaborate dal legislatore non condividono invero la logica sottesa alla proposta, incentrata sulla ricerca di una maggior certezza del diritto in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro. Si ribadisce, esse rappresentano piuttosto lo strumento attraverso cui il legislatore tenta in primo luogo di diversificare i modi ed i luoghi della tutela, in funzione di scambio politico con altre concessioni, ottenendone, attraverso la sottrazione alla disponibilità delle parti, l'intangibilità della disciplina che ne risulta<sup>35</sup>.

Ecco allora qualificazioni coattive<sup>36</sup> del contratto, come contratto di lavoro

---

<sup>32</sup> Secondo cui “si presume la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato, qualunque sia il contratto di lavoro al quale le parti abbiano fatto riferimento, quando il prestatore di lavoro svolge un'attività continuativa esclusivamente personale, alle dipendenze dell'imprenditore, in base alle direttive da lui impartite, e sotto il suo controllo”; segue una elencazione tassativa degli “indici del rapporto di lavoro subordinato”, così identificati: a) L'inserimento stabile del prestatore id lavoro nell'organizzazione dell'impresa; b) lo svolgimento della prestazione nei luoghi e con gli strumenti predisposti dall'imprenditore; c) la soggezione a direttive puntuali e a controlli costanti sull'esecuzione della prestazione; d) la soggezione a vincoli di orario di entrata e di uscita, a regole generali sui riposi e sulle ferie, a norme di comportamento personale e a sanzioni disciplinari; e) la previsione di un corrispettivo in misura determinata o determinabile, pagato a cadenze fisse settimanali o mensili.

<sup>33</sup> Per conto della consulta giuridica della Cgil, in G. GHEZZI (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro*, Ediesse, Roma, 1996, 197.

<sup>34</sup> A fronte della alternativa tra “chi ritiene assorbente la qualificazione del rapporto ... e chi ritiene preminente l'interpretazione dell'accordo”, così M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 82.

<sup>35</sup> M. TARUFFO, *Presunzioni. I) Diritto processuale civile*, in *Enc. Giuridica Treccani*, 1991, XIV, Roma.

<sup>36</sup> P. TOSI, *L'improbabile equilibrio tra rigidità “in entrata” e flessibilità “in uscita” nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 813; G. FERRARO, *Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 590; M. PANCI, *La conversione ex art. 69, comma 1, del D.lg. n. 276/2003: la compressione dell'autonomia privata individuale fra dubbi di legittimità costituzionale e “interpretazioni correttive”*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 2, 323 ss.

subordinato, pur anche nell'assenza di subordinazione, o viceversa, di lavoro autonomo come si è illustrato nei paragrafi precedenti, pur in presenza di condizioni di subordinazione.

Il distinguo tra lavoro autonomo e subordinato viene risolto da un punto di vista non sistematico, con riguardo alla nozione di subordinazione, ma rispetto alla tutela protettiva<sup>37</sup>, nella prospettiva di soddisfare finalità superiori di volta in volta individuate.

### 3.1. *Irrilevanza del dato letterale ed assenza di un criterio predeterminato per il riconoscimento dell'esistenza di una presunzione*

Alla luce dell'uso che ne viene fatto in varie sedi, non si può che constatare il significato generico e limitatamente caratterizzante, inidoneo ad esaurire tutta l'area delle ipotesi che vi si possono ricondurre, che assume la parola "presunzione"<sup>38</sup>.

Si può affermare che si tratti, con un certo margine di sicurezza, di una presunzione laddove il legislatore usa la parola "presumere", ma anche ove questi "reputa", "considera" ed "intende".

Il legislatore "parifica" anche, ai lavoratori subordinati i lavoratori addetti ai servizi richiedenti prestazioni d'opera personale che abbiano carattere continuativo e permanente (art. 26 della legge n. 1236/1959); "considera" rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, i rapporti delle c.d. "partite Iva" e dagli associati in partecipazione. In altri casi, come all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, "applica" invece la disciplina del lavoro subordinato "anche" a rapporti di collaborazione.

D'altro canto certe espressioni come "si considera" non identificano sempre presunzioni legali<sup>39</sup> e vi è gran numero di norme giuridiche che, sebbene trovino il loro fondamento logico in una ipotesi, non possono dirsi presunzioni; la presunzione in questo caso rappresenta più correttamente la ragione od una delle ragioni delle norme stesse ma per ciò solo si rivela insufficiente ad imprimere alle medesime il carattere dell'istituto civilistico<sup>40</sup>.

<sup>37</sup> F. CARINCI, *Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte*, in *WP Massimo D'Antona*, n. 54/2007, 77.

<sup>38</sup> Nel codice civile, il legislatore parla di presunzioni perfino per indicare le conseguenze legali (dispositive) di un negozio. Cfr. l'art. 1699 "se il vettore si obbliga di far proseguire le cose trasportate, oltre le proprie linee, per mezzo di vettori successivi, senza farsi rilasciare dal mittente una lettera di vettura diretta fino al luogo di destinazione, si presume egli assuma, per il trasporto oltre le proprie linee, gli obblighi di uno spedizioniere".

<sup>39</sup> In questo senso P. TOSI, *Appalto, distacco, lavoro a progetto. Appunti da una conferenza*, in *Lav. giur.*, 2004, 239.

<sup>40</sup> Si manifestano in tutto il sistema, nelle fonti di legge più disparate, secondo G. FABBRI, *Presunzioni*, cit., 279, richiedendo appunto di essere ricondotte in via interpretativa a tali previsioni; A. CONIGLIO, *Le presunzioni nel processo civile*, cit., 3.