

Governare il lavoro flessibile: diritti, tutele, mercato

CAPITOLO TERZO

Roberto Pessi

Obiettivi del capitolo

In questo capitolo esamineremo le tematiche più significative che interessano il rapporto di lavoro subordinato, autonomo e parasubordinato. Dopo aver letto questa parte sarete in grado di:

- comprendere il significato e l'evoluzione storica del diritto del lavoro;
- qualificare la natura di un rapporto di lavoro;
- capire cosa s'intende per rapporto di lavoro subordinato;
- descrivere quali tutele sono riservate al lavoro subordinato;
- illustrare le caratteristiche di un rapporto di lavoro autonomo;
- discutere in merito al contratto di lavoro parasubordinato e alle tutele approntate dall'ordinamento;
- conoscere le modifiche della riforma del mercato del lavoro 2012 (c.d. riforma Fornero) riguardanti il lavoro a progetto;
- comprendere il concetto di *flexsecurity*.

Il caso Atesia e la sanatoria della legge Finanziaria 2007. Il lavoro nei call center

I call center rappresentano un contesto di lavoro particolare, nel cui ambito l'organizzazione del lavoro può trovare diverse modalità di svolgimento. Si tratta di un'esperienza produttiva molto interessante anche per conoscere più da vicino alcune tra le più significative tipologie del rapporto di lavoro e l'evoluzione legislativa ancora in essere.

Con il termine «call center» si fa riferimento a una vasta serie di servizi e applicazioni che, grazie alle potenzialità delle nuove tecnologie, possono assolvere a «esigenze aziendali diversificate, che vanno dall'erogazione di informazioni alle campagne di marketing, dall'assistenza al customer care, vale a dire ai servizi destinati all'utenza esterna che possono, a loro volta, consistere in informazioni, assistenza post-vendita, verifica della soddisfazione, e che sono sovente caratterizzati da un alto valore aggiunto; inoltre dei servizi di call center fa uso anche la pubblica amministrazione». Un provvedimento a firma del ministro Damiano, che recupera una precedente bozza di circolare, chiarisce che «la finalità di tale disposizione è quella di delimitare l'utilizzo del lavoro coordinato e continuativo a quelle sole prestazioni che siano genuinamente autonome perché effettivamente riconducibili alla realizzazione di un programma o progetto o fasi di esso gestite dal lavoratore in funzione del risultato. Risultato che le parti definiscono in tutti i suoi elementi qualificanti al momento della stipulazione del contratto e che il committente, a differenza del datore di lavoro, non può successivamente variare in modo unilaterale». Secondo la circolare, dunque, il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative è certamente possibile anche nell'ambito delle attività operative telefoniche offerte dai call center. In questo contesto organizzativo è possibile distinguere fra «call center di primo livello, che si limitano a fornire assistenza informativa, e call center in cui, oltre a fornire detta assistenza, si cerca di dare ai problemi avanzati una soluzione definitiva». Importante è anche la distinzione che deriva dalle modalità con cui vengono effettuate le chiamate: «È definita *out bound* l'attività in cui è l'operatore a contattare l'utenza, per la presentazione di un prodotto, per rilevare il grado di conoscenza o di soddisfazione ecc; *in bound* è, invece, l'attività svolta dall'operatore che risponde alle chiamate dell'utenza» (Cassar, 2009). Secondo il Ministero, allora, nell'ambito delle attività di call center un «progetto, programma di lavoro o fase di esso gestite dal lavoratore in funzione del risultato» è configurabile con riferimento alle campagne *out bound*, quelle cioè in uscita dal call center verso l'utente. Nell'ambito di queste campagne, infatti, quanto si chiede al lavoratore è «rendersi attivo nel contattare, per un arco di tempo predeterminato, l'utenza di un prodotto o servizio riconducibile a un singolo committente». Circostanza questa che consente al collaboratore di poter modulare il contenuto della prestazione lavorativa sulla base del risultato oggettivamente individuato dalle parti con il contratto. Non accade così, invece, per le attività cosiddette *in bound*, dove cioè l'operatore riceve le telefonate ed è tenuto a fornire adeguate informazioni al cliente.

Prima dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 276/2003 (c.d. riforma Biagi), i rapporti di lavoro nei call center erano disciplinati, prevalentemente, da contratti di collaborazione coordinata e continuativa richiamati dall'art. 409 n. 3 del codice di procedura civile che individua la competenza del giudice del lavoro e l'applicazione del relativo processo anche ai «[...] rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata».

Con la legislazione del 2003, invece, il «lavoro a progetto» diviene la tipologia contrattuale prevalentemente utilizzata nei call center. Al riguardo, il Ministero del Lavoro ha chiarito che tale contratto dovrà essere qualificato tramite la specificazione «del singolo committente finale cui è riconducibile la campagna (con riferimento ai call center che offrono servizi in *outsourcing* la campagna di riferimento sarà dunque quella commissionata da terzi all'impresa stessa); della durata della campagna, rispetto alla quale il contratto di lavoro a progetto non può mai avere una durata superiore; del singolo tipo di attività richiesta al collaboratore nell'ambito di tale campagna (promozione, vendita, sondaggi, ecc.); della concreta tipologia di prodotti o servizi oggetto dell'attività richiesta al collaboratore; della tipologia di clientela da contattare (individuata con riferimento a requisiti oggettivi e/o soggettivi)».

Nell'ambito dei rapporti lavorativi eseguiti all'interno dei call center, dunque, sembra ragionevole ammettere la possibilità per l'operatore telefonico di assumere l'obbligo di eseguire una determinata attività entro un termine prestabilito autodeterminando il proprio ritmo di lavoro. Non inficerebbe in alcun modo l'autonomia di gestione di cui gode il lavoratore («il collaboratore non può essere soggetto ad alcun vincolo di orario») la possibilità che l'impresa individui fasce orarie prestabilite, perché tale previsione appare come una possibile declinazione del requisito del «coordinamento» insito nella natura stessa di un contratto a progetto.

Ricostruiti così i principali tratti del quadro normativo sulle tipologie di lavoro possibili (e le loro caratteristiche essenziali) nell'ambito dei call center, è utile ora conoscere più da vicino un caso concreto che scaturisce dalla campagna di ispezione sul lavoro (e repressione degli abusi) volta a verificare la corretta applicazione della riforma Biagi su uno dei punti centrali, ma indubbiamente anche più delicati, della disciplina legislativa. Di cosa si tratta in particolare? Gli ispettori ministeriali, nell'estate del 2006, hanno contestato alla società Atesia – il più grande call center italiano (successivamente incorporata nella S.p.a. Almaviva Contact) – la presenza nelle sue strutture di 3.200 operatori titolari di un contratto di collaborazione coordinata a progetto (co.co.pro.) ritenuto non corrispondente ai caratteri descritti dalla circolare e, contestualmente, hanno ingiunto all'impresa l'assunzione dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato e la regolarizzazione dei contributi pregressi per circa 8-10 mila lavoratori.

La vicenda è complessa ed emblematica, perché riassume in sé «tutte le questioni relative alla non facile regolamentazione di un ampio mercato del lavoro (circa 500.000 addetti) che coniughi esigenze di flessibilità delle imprese con il contrasto alla precarietà cui sono soggetti i lavoratori». Nel concreto, a seguito dell'ispezione la società Atesia è stata condannata ad assumere circa 4.000 collaboratori. L'azienda, tuttavia, ha fatto ricorso al Tar (Tribunale Amministrativo Regionale) del Lazio, chiedendo la sospensione urgente del provvedimento. Il Tar ha accolto la richiesta in attesa di pronunciarsi sul merito; tale provvedimento è stato poi confermato anche dal Consiglio di Stato, al quale aveva fatto ricorso l'Avvocatura dello Stato.

La complessa vicenda e il significativo impatto dei contenuti del verbale di accertamento hanno suggerito di inserire nel disegno di legge per la Finanziaria 2007 una proposta di «condono» previdenziale per gli operatori di call center, volto alla stabilizzazione dei contratti e alla stipula di transazioni individuali. Per conseguire tale scopo i committenti erano tenuti a stipulare accordi con le rappresentanze sindacali in azienda ovvero, in loro mancanza, con le organizzazioni sindacali territoriali. La norma non prevedeva limiti di applicazione settoriale, potendo quindi riguardare tutti i contratti di collaborazione, anche quelli attivati in organizzazioni produttive diverse dai call center. La finalità della previsione era quella di consentire ai committenti la possibilità di stipulare accordi aziendali, ovvero territoriali, entro il 30 aprile 2007, «al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato nonché di garantire il corretto utilizzo dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto». Al raggiungimento di tali accordi doveva seguire necessariamente una seconda fase, di carattere transattivo, concernente la stipulazione di atti di conciliazione ex artt. 410 e 411 c.p.c. con i collaboratori interessati alla conversione del rapporto di lavoro, relativamente ai diritti di natura retributiva, contributiva e risarcitoria per il periodo pregresso di collaborazione. Non tutti i collaboratori «a progetto» della società Atesia hanno aderito alla procedura sindacale di stabilizzazione del 2006. Con l'accordo la società si è impegnata ad assumere con contratto a tempo indeterminato circa 2.850 operatori.

3.1 Come nasce e si evolve il diritto del lavoro

Il diritto del lavoro nasce, nel contesto della legislazione sociale, da un'esigenza di protezione della persona del lavoratore in ragione della sua qualità di soggetto debole sul piano socio-economico e, conseguentemente, sul piano contrattuale. I lavoratori, infatti, operano in un mercato segnato da una diffusa disoccupazione, dove la sopravvivenza di sé stessi e del proprio nucleo familiare dipende solo dai redditi derivanti dall'attività lavorativa.

La nascita del diritto del lavoro

Il rapporto di lavoro ha conosciuto una prima regolamentazione giuridica – che ha delineato poi quell'articolato sistema che oggi caratterizza le fonti del diritto del lavoro, come rappresentato nella Figura 3.1 – solo a partire dalla fine del diciannovesimo secolo, in concomitanza con il processo di emancipazione delle classi lavoratrici scaturito come risposta alla questione sociale sorta con la rivoluzione industriale.

L'intervento iniziale del legislatore si è rivolto soprattutto a ridurre le forme di sfruttamento più intense, come quello verso le donne e i minori, dando così vita a una normativa speciale rispetto al diritto privato e con una chiara finalità protettiva, comunemente identificata come la prima fase della **legislazione sociale**.

Per quanto riguarda la vera e propria disciplina del rapporto di lavoro fra privati, il primo organico intervento legislativo è rappresentato dalla legge sul rapporto di lavoro degli impiegati (R.D.L. n. 1825 del 1924). Ma è solo nel 1942, con l'emanazione del codice civile ancora vigente, che il diritto del lavoro trova una sua sistematizzazione autonoma e specifica nell'ambito delle norme dedicate all'impresa e alle società, prima non riconosciuta in ragione della visione partecipativa del lavoro, tipica del periodo fascista, che tendeva ad annullare la contrapposizione di classe in nome di un supposto unico interesse alla produzione e al benessere della nazione.

Il primo articolo della Costituzione

Una svolta decisiva nel diritto del lavoro si ha invece con la Costituzione repubblicana che, alla visione corporativistica dello Stato fascista, sostituisce quella democratica e sociale, fondando la Repubblica sul lavoro (l'articolo 1 della carta costituzionale recita infatti così: «L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione»).

Gli ultimi decenni del secolo scorso, alle porte del nuovo millennio, sono caratterizzati da cambiamenti molto importanti, i più significativi dei quali sono rappresentati da un aumento di rilevanza del settore terziario, da una trasformazione profonda dei modelli di organizzazione del lavoro (dalla logica taylorista e poi fordista, si passa a concezioni meno costrittive e legate al riconoscimento delle capacità del singolo) e da un mercato che vede accentuarsi le dinamiche competitive e la concorrenza sia interna che internazionale. Tutte queste componenti hanno influenzato in modo significativo anche l'evoluzione legislativa in materia di lavoro, che ha dovuto farsi carico dell'emergere di esigenze diverse e di una complessità fino allora sconosciute, sollecitate da un contesto economico e sociale, di natura globale, profondamente cambiato.

Così, gli interventi legislativi che hanno caratterizzato il diritto del lavoro fin dagli anni Novanta hanno contribuito a disegnare una nozione di lavoro tesa

all'adeguamento della sua disciplina ai cambiamenti profondi che intervenivano sul mercato del lavoro. È un percorso che riprende in qualche misura anche taluni spunti presenti nelle concezioni del lavoro sviluppatesi negli anni Settanta e Ottanta, tese rispettivamente:

- la prima, a riconoscere il singolo lavoratore non più come contraente debole, ma come soggetto inserito in un rapporto di produzione e appartenente a una categoria sociale meritevole di tutela (di qui la maggiore rilevanza della dignità del soggetto lavoratore, nonché della sua libertà);
- la seconda, a rinviare alla contrattazione collettiva la determinazione di una disciplina protettiva non più rigida ma flessibile; una disciplina in altre parole che ammette deroghe ai principi imperativi e riconosce alla fonte negoziale-collettiva una funzione importante di disciplina.

La nozione di diritto del lavoro che caratterizza gli anni Novanta è determinata, quindi, dalla nascita della **flessibilizzazione del lavoro**, che avrà poi i suoi sviluppi più significativi negli anni Duemila. È il caso del Protocollo interconfederale del luglio 1993, che dedica alla flessibilizzazione del mercato del lavoro uno specifico capitolo con ampi riferimenti alla gestione della crisi occupazionale, alla formazione professionale e alla riattivazione del mercato del lavoro.

La flessibilizzazione del lavoro

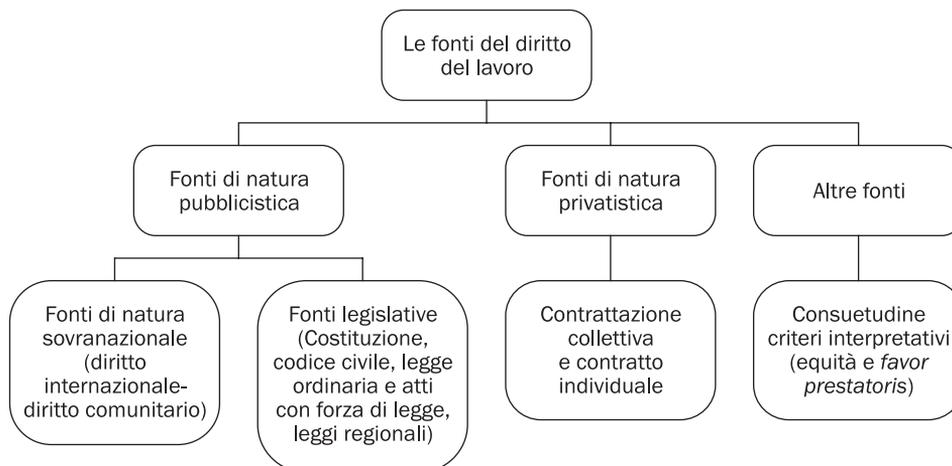
Il perseguimento dell'obiettivo della flessibilità è desumibile anche dall'articolata produzione legislativa degli anni successivi, a cominciare da quella sulla deregolamentazione del mercato del lavoro, attuata soprattutto con la L. n. 6087/1996, che riguarda l'assunzione diretta nominativa e con la L. n. 196/1997 (c.d. «pacchetto Treu»), che disciplina numerosi strumenti di flessibilizzazione del rapporto di lavoro tra cui quello interinale. È il caso di ricordare, però, anche l'accordo interconfederale del 1998 (c.d. Patto per lo sviluppo e l'occupazione) con cui si fissano alcuni punti che, successivamente, saranno fatti propri dal Governo anche con interventi legislativi. Tra questi c'è certamente la L. n. 144/1999, che ha riformato – tra l'altro – le regole sugli ammortizzatori sociali e gli incentivi all'occupazione.

Questo processo che accorda spazi sempre più significativi alla flessibilizzazione del mercato e del rapporto di lavoro continua anche negli anni successivi. In quest'ambito, un particolare significato, per la sua incisività, è da attribuire certamente alla c.d. riforma Biagi che, agli inizi del millennio (con il D.lgs. 276/2003) e attraverso un cospicuo articolato di norme, introduce disposizioni ad ampio raggio che vanno dalla materia dei servizi pubblici e privati per l'impiego, ai contratti a contenuto formativo, al lavoro a tempo parziale, alla vigilanza, fino all'introduzione di nuove tipologie contrattuali (come per esempio il lavoro a progetto) e un meccanismo amministrativo di certificazione della natura del rapporto di lavoro.

La riforma Biagi

Così il nuovo secolo si apre all'insegna di uno scenario completamente differente rispetto a quello che aveva caratterizzato l'inizio del secolo precedente. Il problema più sfidante, oggi, non è più tanto quello (o soltanto quello) di tutelare i lavoratori occupati, quanto piuttosto la lotta contro la **disoccupazione** o l'**inoccupazione**.

Figura 3.1 Le fonti del diritto del lavoro



3.2 La nascita del contratto di lavoro

Il lavoro manuale o salariato

L'insieme delle normative sviluppatesi agli inizi del diciottesimo secolo avevano a riferimento – come abbiamo visto – il lavoro manuale o salariato (prevalentemente industriale), quello cioè maggiormente esposto, da un lato, agli effetti negativi della disoccupazione generata da un mercato del lavoro dove abbonda l'offerta di lavoro operaio ed è scarsa invece quella di lavoro impiegatizio, dall'altro, alla debolezza che deriva a questi lavoratori dalla minore capacità contrattuale sul mercato, anche in ragione del diffuso analfabetismo.

Già il codice civile del 1865 coglieva questi aspetti sociali e usava sempre più spesso l'espressione «contratto di lavoro» per identificare e descrivere la dipendenza o subordinazione, o ancor più in generale, il collegamento tra la prestazione di lavoro e l'impresa (Magrini, 1973).

A livello contrattuale, mentre il codice civile del 1865 considerava il contratto di lavoro come una sottospecie di **contratto di locazione**, il codice civile del 1942 individua una normativa specifica per disciplinare il lavoro nell'impresa e, in particolare nell'art. 2094 del codice civile, il prestatore di lavoro subordinato.

La regolamentazione del rapporto di lavoro

L'origine contrattuale del rapporto di lavoro è un aspetto molto importante perché garantisce alle parti la libertà di regolamentare il rapporto stesso, seppur nei limiti imposti – come abbiamo già sottolineato – dalle **norme inderogabili**. E una libertà rafforzata anche dalla circostanza che non è prevista una forma particolare per stipulare il contratto di lavoro, come la forma scritta che è richiesta dalla legge in molti casi, per esempio nella sottoscrizione di un contratto di locazione. In questo modo è possibile individuare l'accordo esistente tra le parti anche attraverso l'esecuzione della prestazione lavorativa accertata e utilizzata dal **datore di lavoro**, ossia per fatti concludenti e senza necessità di forma scritta (Vallebona, 2011).

Box 3.1 Quali requisiti sono necessari per la stipula di un contratto di lavoro?

Requisiti essenziali del contratto di lavoro, secondo la disciplina generale in materia di contratti prevista dal codice civile (art. 1325 e seguenti), sono la volontà, la forma, la causa e l'oggetto. Il difetto di anche solo uno di questi requisiti comporta la nullità dell'intero contratto (art. 1418 e.e.). Sono dunque essenziali:

- *l'accordo tra le parti*, perché il contratto di lavoro si costituisce mediante l'incontro della volontà delle parti (c.d. consenso) che ne hanno la capacità;
- la *forma*, che è libera, non essendo previste particolari modalità di manifestazione del consenso. Di fatto è largamente praticata la forma scritta, quanto meno attraverso la lettera di assunzione sottoscritta per accettazione dal lavoratore, nella quale vengono specificate le condizioni contrattuali, le mansioni, la qualifica e la categoria;
- la *causa*, ossia la funzione economica-sociale che il contratto vuole realizzare. La causa del contratto di lavoro può identificarsi dunque nello scambio tra lavoro e retribuzione;
- *l'oggetto*, costituito nello stesso tempo dalla prestazione di lavoro e dalla retribuzione. La prestazione deve essere necessariamente lecita (non contraria cioè a norme imperative, all'ordine pubblico e al buon costume; non è lecito per esempio, come vedremo, un contratto di lavoro instaurato con un adolescente di quindici anni); possibile (l'impossibilità può essere di fatto o giuridica); determinata o determinabile (di regola il contenuto della prestazione è specificato nella lettera di assunzione).

L'evoluzione storica del contratto di lavoro è stata caratterizzata dalla dicotomia *locatio operis* e *locatio operarum* di derivazione romanistica. A questa distinzione si è progressivamente sostituita quella tra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato che approfondiremo nei paragrafi successivi.

Box 3.2 Chi può instaurare un contratto di lavoro?

I soggetti che instaurano un contratto di lavoro (lavoratore e datore di lavoro) devono possedere i seguenti requisiti:

- *Capacità giuridica*: per il datore di lavoro valgono i comuni criteri stabiliti dal diritto privato per cui essa si acquista con la nascita per le persone fisiche e con il riconoscimento della personalità giuridica per le persone giuridiche. Per il prestatore di lavoro, in verità, la legge fissa i requisiti di età per l'accesso al lavoro, in deroga al principio comune che stabilisce al momento della nascita l'acquisto della capacità giuridica. Si parla in questo caso di «capacità giuridica speciale» e di età minima per l'ammissione al lavoro, fissata a sedici anni di età e subordinata all'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione. La mancanza dell'età minima è sanzionata con la nullità del contratto di lavoro per illiceità dell'oggetto.
- *Capacità di agire*: si acquista al compimento del diciottesimo anno di età. Nel diritto del lavoro identifica la capacità di stipulare il contratto di lavoro e di esercitare i diritti e le azioni che ne discendono. Per il datore di lavoro non sussiste alcuna deroga ai principi civilistici. Il soggetto però che sia incorso in una procedura concorsuale sfociata in fallimento non può assumere la veste di datore di lavoro. Per il prestatore di lavoro, facendo salve le leggi speciali che stabiliscono un'età inferiore ai diciotto anni per l'ammissione al lavoro (si vedano ad esempio quelle relative al lavoro dei minori nel settore dello spettacolo), la capacità di agire è riconosciuta al minore che abbia compiuto i sedici anni e completato il periodo di formazione e istruzione.

3.3 Il contratto di lavoro subordinato

Il libro V del codice civile è dedicato al lavoro, anche se non vi si trova una nozione di subordinazione, né quella di contratto di lavoro subordinato. Esiste però una nozione di prestatore di lavoro subordinato che per via deduttiva ci offre la possibilità di comprendere e definire la portata della «subordinazione». Il prestatore di lavoro subordinato è individuato dall'art. 2094 e.e. in colui che «si

Il prestatore di lavoro subordinato

obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore». È quindi sulla base della interpretazione di questa norma che la dottrina e la giurisprudenza hanno elaborato gli elementi che qualificano la subordinazione. In questo articolo, più precisamente, viene individuata la subordinazione denominata «tecnico-funzionale», un concetto che trova rispondenza simmetrica in un'altra previsione del legislatore, laddove definisce il lavoratore autonomo (all'art. 2222 e.e.) come colui che opera «senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente» e, quindi, organizza liberamente la propria attività.

In proposito, il codice civile, consapevole che la nozione di subordinazione così desunta può conservare sul piano empirico una qualche ambiguità (essendo riferibile a qualsiasi fenomeno di soggezione al potere altrui), esplicita più chia-

Box 3.3 Le principali norme del codice civile sul rapporto di lavoro subordinato

Art. 2086 Direzione e gerarchia nell'impresa

L'imprenditore è il capo dell'impresa (Cost. 41) e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori.

Art. 2094 Prestatore di lavoro subordinato

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (2239).

Art. 2104 Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (1176). Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 Obbligo di non concorrenza del lavoratore

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106 Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Art. 2107 Orario di lavoro

La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali (o dalle norme corporative).

Art. 2108 Lavoro straordinario e notturno

In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario. Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con maggiorazione rispetto al lavoro diurno. I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalla legge (o dalle norme corporative).

Art. 2109 Periodo di riposo

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica. Ha anche diritto dopo un anno d'ininterrotto servizio (Illegittimo, Corte costituz. 10 maggio 1963, n. 66) a un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, (dalle norme corporative) dagli usi o secondo equità (art. 98). L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118.

ramente la portata del concetto di subordinazione fornendo ulteriori indicazioni. L'articolo 2104 del codice civile, infatti, specifica che il lavoratore subordinato deve «osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende»; e l'articolo 2106 del codice civile aggiunge che l'imprenditore può esercitare il potere disciplinare, in coerenza con la sua qualità di «capo» dell'impresa, dal quale «dipendono gerarchicamente» i collaboratori (art. 2086 c.c.).

È evidente, così, come la caratteristica essenziale del lavoro subordinato risieda nell'**eterodirezione** dell'attività del lavoratore e della sua prestazione. La subordinazione, infatti, identifica il comportamento del debitore (il lavoratore) che soddisfa l'interesse del creditore (datore di lavoro) attraverso l'assoggettamento, seppur solo tecnico-funzionale, alla sua autorità.

L'eterodirezione

Pertanto, nel ricercare una chiara definizione di lavoro subordinato, la dottrina (Persiani, 2002; Vallebona, 2011), pur partendo dalle indicazioni dell'art. 2094 c.c., ha opportunamente escluso il rilievo dei seguenti elementi che, anche se presenti nella norma, sono oggi del tutto privi di valore:

- non è importante, per esempio, ai fini della configurazione di un rapporto di subordinazione lo *status* di imprenditore riferito alla condizione di datore di lavoro in quanto è certo che può esserci lavoro subordinato anche quando il datore di lavoro riveste un altro *status* giuridico (per esempio, cooperativa, ente no-profit etc.). Del resto, è lo stesso codice civile (all'art. 2239) che stabilisce come la disciplina del rapporto di lavoro subordinato nell'impresa si applichi, in quanto compatibile, anche al lavoro subordinato con datori di lavoro non imprenditori;
- non rileva nemmeno il tipo di attività svolta dal prestatore. La subordinazione può esserci tanto che si tratti di lavoro intellettuale o manuale, di lavoro operaio o lavoro impiegatizio;
- non è decisiva nemmeno la collaborazione, che descrivendo semplicemente il fenomeno della partecipazione di un soggetto all'attività lavorativa di un altro, non qualifica soltanto il lavoro subordinato ma anche altre forme di lavoro come il lavoro associativo, il lavoro autonomo e, come approfondire mo più avanti, il lavoro parasubordinato e il volontariato (Mazziotti, 2009).

Definizione di lavoro subordinato

Inoltre, nemmeno la dipendenza economica del prestatore di lavoro, che per lungo tempo ha caratterizzato il lavoro subordinato giustificando la formazione di un apparato di tutele giuridico-economiche, costituisce più il tratto essenziale del lavoro subordinato, essendosi ridotta la sua portata di criterio di qualificazione della subordinazione.

Pertanto, possiamo definire **prestatore di lavoro subordinato** la persona che presta la sua attività lavorativa, a fronte di una retribuzione, alle dipendenze e sotto la direzione di un datore di lavoro. In questo senso, più in particolare, si è in presenza di subordinazione tecnico-funzionale quando la prestazione del lavoratore è eterodiretta, quando cioè si è sottoposti alle direttive del datore di lavoro a cui spetta determinare le modalità di realizzazione della prestazione lavorativa, entro naturalmente i limiti dettati dalla legge e dall'autonomia collettiva. A differenza di quanto avviene nel lavoro autonomo, quindi, dove come vedremo il

Tabella 3.1 Criteri ed evoluzione interpretativa della subordinazione

<p>Subordinazione tecnico-funzionale (Vallebona, 2011; Persiani, 2002; Mazziotti, 2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Il lavoratore subordinato esegue la prestazione dedotta in contratto secondo ordini, direttive e impostazioni impartitegli dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori. – La subordinazione consiste nell'eterodirezione della prestazione lavorativa il cui contenuto è determinato non dal lavoratore, ma dal datore di lavoro.
<p>La subordinazione in senso stretto (Roccella, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Il moderno lavoratore subordinato ha una maggiore sfera di autonomia nell'esecuzione della prestazione. Le mansioni affidategli, comprese quelle che corrispondono a posizioni di medio livello, non sono più meramente esecutive. – Nelle moderne organizzazioni produttive la subordinazione si riduce all'estraneità del lavoratore subordinato sia dall'organizzazione produttiva, che dal risultato della stessa.
<p>Il criterio dell'integrazione (Galantino, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Nel rapporto di lavoro subordinato l'attività svolta del prestatore è direttamente e automaticamente imputata al datore di lavoro. – La prestazione di lavoro subordinato è integrata funzionalmente e strutturalmente nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro per mezzo dell'attività di coordinamento svolta dal datore di lavoro.
<p>Criterio della dipendenza economica (Scognamiglio, 2005)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – La dipendenza economica ha costituito a lungo un carattere esclusivo del lavoro subordinato ed è stata la ragione dello sviluppo di una legislazione protettiva e garantista. – Oggi esistono altre categorie di lavoratori, non subordinati, per i quali è riscontrabile una condizione di inferiorità rispetto alla controparte contrattuale (es. contratti di collaborazione coordinata, lavoro autonomo o a chiamata). – Tale criterio è quindi sempre più in declino come criterio unico di qualificazione della subordinazione.
<p>Il criterio della locazione delle opere (Santoro Passarelli, 1997)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Era basato sulla distinzione tra obbligazione di mezzi (<i>locatio operarum</i>) e obbligazioni di risultato (<i>locatio operis</i>). – Se il lavoratore dipendente si obbligava a svolgere un'attività – mediante la messa a disposizione della sue energie – si era in presenza di un rapporto di lavoro subordinato; se invece questi si fosse obbligato a fornire uno specifico risultato allora si riteneva sussistere un rapporto di lavoro autonomo. – Questo criterio basato sull'oggetto della prestazione dedotta in contratto non ha più valore rilevante, poiché non esiste una differenza sostanziale nell'attività lavorativa in quanto tale. – Qualsiasi attività può essere svolta in autonomia o in subordinazione, dipende dal vincolo contrattuale e dalle modalità della sua concreta realizzazione.

lavoratore gode di piena discrezionalità nella realizzazione della prestazione lavorativa che è «autodeterminata», il lavoratore subordinato esegue la prestazione secondo gli ordini e le direttive impartitigli dal datore di lavoro o dal management (suoi collaboratori gerarchici).

3.4 La natura subordinata del rapporto e i suoi effetti sulla gestione

Ma quali sono, per la pratica manageriale e per la gestione delle risorse umane, le implicazioni più rilevanti della qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato? In realtà gli effetti giuridici che ne derivano sono numerosi e di diversa natura. Innanzi tutto, i rapporti di lavoro subordinato sono disciplinati da una normativa che si caratterizza – come abbiamo già evidenziato – per una marcata finalità protettiva, nettamente distinta e profondamente diversa da quella riservata al lavoro autonomo *tout court*. La disciplina del lavoro subordinato, poi, è costituita da norme di natura inderogabile che regolano i principali eventi e i più significativi aspetti del rapporto. Dal momento dell'assunzione, inoltre, viene instaurato un complesso e articolato **trattamento economico e normativo** che possiamo riassumere in questi punti:

Trattamento economico e normativo

- quando viene instaurato il rapporto, il datore di lavoro ha l'obbligo di registrare i lavoratori nella documentazione aziendale obbligatoria, comunicando preventivamente agli uffici competenti l'avvenuta assunzione. Deve provvedere altresì, per tutta la durata del rapporto, alle denunce obbligatorie per documentare l'esistenza del rapporto di lavoro nei confronti dell'ente previdenziale (ai fini della pensione);
- il lavoratore ha diritto a essere «inquadrato», ossia deve conoscere – sin dall'atto dell'assunzione – quale mansione svolgere, la sua qualifica e la categoria di appartenenza;
- il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere al lavoratore una retribuzione non inferiore all'importo previsto dal contratto collettivo di categoria di riferimento in base alla qualifica attribuitagli. Tale retribuzione dovrà essere proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato e tale da consentire una vita dignitosa al lavoratore e alla propria famiglia (art. 36 Cost);
- nell'organizzazione dell'attività lavorativa il datore di lavoro deve osservare le limitazioni in materia di durata del lavoro, accordando al lavoratore i riposi giornalieri, settimanali e annuali (ferie) stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, a salvaguardia del benessere fisico e psichico del lavoratore;
- il lavoratore subordinato beneficia, inoltre, di una speciale tutela previdenziale che si realizza mediante le c.d. assicurazioni sociali obbligatorie e solleva i lavoratori dipendenti dal rischio di eventi connessi o meno all'attività lavorativa (come la malattia generica, la malattia professionale, la riduzione dell'attività lavorativa e disoccupazione, l'invalidità, i carichi familiari ecc.);
- il datore di lavoro è anche obbligato a finanziare tutte le forme di assicurazioni sociali previste, mediante il pagamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi stabiliti dalla normativa vigente;

- l'estinzione del rapporto da parte del datore di lavoro non è libera, ma subordinata alla sussistenza di una giusta causa o un giustificato motivo che legittima il licenziamento, ferma restando l'impossibilità di mettere fine al rapporto di lavoro, comunque, in determinate circostanze ove la stabilità è garantita dalla legge (per esempio, non è lecito risolvere il rapporto di lavoro durante la maternità della lavoratrice, né per matrimonio, né durante la malattia ecc.);
- al contrario, la volontà del lavoratore di risolvere il contratto di lavoro non ha vincoli particolari, fermo restando l'obbligo di rispettare il periodo di preavviso o un termine di durata se previsti;
- in caso di controversia, è prevista la possibilità di adire un rito speciale finalizzato a garantire una più celere risoluzione della controversia secondo la norma prevista dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

3.5 Il contratto di lavoro autonomo e la c.d. parasubordinazione

Il lavoro autonomo

Anche il contratto di lavoro autonomo è un contratto di scambio a prestazioni corrispettive, distinguendosi per questo dai rapporti associativi e, in quanto oneroso, dal lavoro gratuito come per esempio quello reso dai volontari. In base all'art. 2222 c.c. si è in presenza di un rapporto di **lavoro autonomo** quando un soggetto si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, nei confronti di un committente.

Tabella 3.2 Contratto di lavoro autonomo e contratto di lavoro subordinato: differenze

	Lavoro subordinato	Lavoro autonomo
Posizione del lavoratore	E subordinata al potere direttivo e di controllo del datore di lavoro che predetermina le modalità di erogazione della prestazione di lavoro.	È di autonoma gestione, avendo il lavoratore piena discrezionalità nella realizzazione nel tempo e nel luogo della sua prestazione lavorativa.
Organizzazione dell'impresa	Manca sempre nel lavoro subordinato perché è responsabilità del datore di lavoro.	Può caratterizzare il lavoro autonomo (studio professionale, bottega artigiana ecc.), anche se a volte non è particolarmente rilevante (tipico è il caso di mestieri come il meccanico, l'idraulico ecc.).
Incidenza del rischio	Nel lavoro subordinato è assente.	Ricade completamente sul lavoratore autonomo.
Determinazione del corrispettivo	Nel lavoro subordinato il corrispettivo, denominato «retribuzione», è prevalentemente commisurato in base al tempo.	Nel lavoro autonomo il corrispettivo, denominato «compenso», è stabilito in base al risultato finale.

Nella disciplina del codice civile, quindi, il lavoro autonomo si pone come fattispecie residuale rispetto a quella dei **piccoli imprenditori** di cui all'art. 2083 e.e., a quella propria delle **professioni liberali** di cui all'art. 2229 c.c. e alle figure contrattuali che assolvono alla funzione di gestire affari nell'altrui interesse.

Il progressivo affermarsi, grazie soprattutto all'evoluzione tecnologica, di nuove professioni intellettuali al di fuori di quelle inserite in appositi albi o elenchi e vincolate ai poteri degli ordini professionali (come per esempio, gli avvocati, gli psicologi, gli architetti ecc.), ha accresciuto la rilevanza e significatività sociale del contratto di lavoro autonomo, evidenziando allo stesso tempo come il ristretto apparato di regole previsto dalla apposita disciplina fosse sostanzialmente più funzionale alla protezione del committente che del lavoratore.

È in quest'ambito che trova spazio l'opera del legislatore che interviene nella «zona grigia» di confine tra autonomia e subordinazione, individuando la fattispecie del lavoro autonomo c.d. parasubordinato (Santoro Passarelli, 1979). Questa nuova area di lavoro tutelato viene identificata con il **contratto di collaborazione continuata e coordinata**, che viene resa senza vincolo di subordinazione, estendendo a questi lavoratori alcune limitate tutele previste per il rapporto di lavoro subordinato o in materia fiscale e previdenziale (Persiani, 2002).

Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro parasubordinato non risulta rilevante la situazione di debolezza socio economica di questo lavoratore, né la situazione di monocommittenza (ossia, il fatto che il lavoratore presti la sua attività lavorativa a beneficio di un solo committente), così come non è decisivo che si tratti di esclusiva attività personale, essendo compatibile la sussistenza di un tale rapporto anche con l'utilizzazione di mezzi tecnici e di collaboratori, purché l'opera diretta del prestatore resti prevalente. Per quanto riguarda l'elemento della «continuità», questa non richiede necessariamente che ci si trovi di fronte a una ripetizione ininterrotta di incarichi, in quanto quello che rileva è la permanenza nel tempo della collaborazione. Quanto infine alla dimensione del «coordinamento», questo non deve configurarsi come un fenomeno di eterodirezione (Pessi, 2008) ma deve estrinsecarsi nell'autonoma attività di coordinamento del lavoratore all'organizzazione del committente.

Va detto, peraltro, che nel concreto svolgimento del rapporto di lavoro lo strumento delle collaborazioni coordinate e continuative è stato spesso utilizzato per eludere la normativa sul lavoro subordinato. Per tali ragioni il legislatore ha ritenuto opportuno intervenire (con il D.lgs. n. 276/03) e ha posto un limite al fenomeno delle «finte» collaborazioni coordinate e continuative (i c.d. «co. co.-co.»), introducendo la nuova tipologia dei **contratti di collaborazione a progetto** (i c.d. «co.co.pro.»). Con questa normativa i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di natura prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili – come abbiamo già visto esaminando il caso Atesia – a uno o più progetti specifici e programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione. Si tratta dunque di una tipologia contrattuale che – inserendosi nella precedente esperienza dei co.-co. co. e arricchendo comunque il quadro già articolato delle possibili fattispecie di lavoro sintetizzate nella Tabella 3.3 – non costituisce un nuovo genere (*species*) di lavoro alternativo al lavoro autonomo o subordinato (Proia, 2003).

Lavoro autonomo
parasubordinato

Co.co.co. e co.co.pro.

Quali sono dunque gli elementi che qualificano e contraddistinguono la nuova tipologia contrattuale rispetto alle precedenti? Gli aspetti decisivi dei contratti di collaborazione a progetto sono:

I contratti di collaborazione a progetto

- le modalità di svolgimento dell'attività dedotta in contratto che sono quelle già tipiche delle collaborazioni coordinate e continuative e che abbiamo visto in precedenza;
- l'individuazione del progetto, del programma o fase di esso, da parte del committente;
- la riconducibilità al committente dell'attività necessaria per realizzare il progetto da parte del collaboratore;
- l'autonomia del collaboratore nello svolgimento dell'attività lavorativa e la gestione della stessa in funzione del risultato (Mazzetta, 2011).

Tabella 3.3 Le fattispecie lavorative

Lavoro subordinato	<ul style="list-style-type: none"> – La prestazione dedotta in contratto è eseguita secondo le direttive impartite dal datore di lavoro. – Il lavoratore è pienamente integrato nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro.
Collaborazione coordinata e continuativa (c.d. co.co.co.)	<ul style="list-style-type: none"> – È la prestazione d'opera resa in maniera continuativa e coordinata con l'attività del committente. – Ha carattere autonomo. – È prevalentemente personale.
Collaborazioni occasionali (c.d. mini co.co.co.)	<ul style="list-style-type: none"> – Il rapporto di collaborazione non deve avere durata superiore a trenta giorni nell'arco di un anno solare con lo stesso committente. – Il compenso complessivo annuo deve essere pari o inferiore a 5.000,00 euro (sempre con lo stesso committente).
Lavoro a progetto (c.d. co.co.pro.)	<ul style="list-style-type: none"> – Rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in cui l'attività lavorativa deve essere riferita a uno o più specifici progetti o programmi o fasi di lavoro, determinati dal committente. – Il lavoratore a progetto gestisce e svolge in maniera autonoma la propria opera, in funzione di un risultato e indipendentemente dal tempo impiegato per eseguirla. – Tale opera deve essere coordinata dal committente con la sua organizzazione.
Lavoro autonomo	<ul style="list-style-type: none"> – Si realizza quando un soggetto si obbliga verso un corrispettivo a compiere un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente personale, nei confronti di un committente. – Il lavoratore autonomo è indipendente nella gestione dei tempi, dei luoghi e delle modalità di organizzazione della propria attività. – L'attività è diretta alla realizzazione di un risultato finale.
Lavoro autonomo occasionale	<ul style="list-style-type: none"> – L'attività di lavoro autonoma è svolta in modo non abituale. – Non vi è coordinamento con l'attività del committente. – Il lavoratore ha completa autonomia nella realizzazione della sua attività. – La prestazione ha carattere episodico.

Sempre con l'intento di ostacolare la stipula di contratti di collaborazione intesi a celare, in realtà, rapporti di lavoro subordinato e quindi a ridurre l'area della tutela prevista per i lavoratori, il legislatore ha apportato importanti novità anche sul fronte del contenuto del contratto, che ora deve indicare e/o contenere:

Novità del contratto a progetto

1. la durata della prestazione;
2. il progetto il programma o la fase di esso da realizzare;
3. le forme di coordinamento del lavoratore con il committente;
4. il corrispettivo, da determinare sulla base della quantità e qualità del lavoro prestato;
5. la previsione di eventuali misure di sicurezza e di tutela della salute del lavoratore.

Box 3.4 Come cambiano i diritti dei lavoratori a progetto dopo la c.d. riforma Fornero?

La legge 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. riforma Fornero) modifica le norme che il D.lgs. 276/2003 (c.d. riforma Biagi) dedicava al lavoro a progetto. Non solo, ma aggiunge una norma, rispetto all'impianto della legge del 2003, dedicata ai liberi professionisti titolari di partita IVA che, se presenti determinate condizioni, devono considerarsi a tutti gli effetti collaboratori coordinati e continuativi, applicandosi quindi la disciplina prevista per il lavoro a progetto. La legge richiamata conferma che – come già previsto nella riforma Biagi – sono collaboratori coordinati e continuativi ai quali non si applica il requisito dell'inserimento del progetto i seguenti:

- gli agenti e rappresentanti di commercio;
- i componenti di organi di amministrazione e controllo delle società (amministratori, sindaci o revisori);
- i titolari di pensione di vecchiaia;
- i collaboratori la cui attività lavorativa sia utilizzata per i fini istituzionali di associazioni;
- le società sportive dilettantistiche;
- la pubblica amministrazione.

Anche i professionisti iscritti agli albi professionali rimangono, come in precedenza, esclusi dalla nuova disciplina sul lavoro a progetto, ma la legge ora precisa che ciò vale solo quando gli stessi svolgono attività lavorativa per la quale l'ordinamento richiede l'iscrizione all'albo (ad es. di consulenza legale per chi è iscritto all'albo degli avvocati). L'iscrizione del collaboratore all'albo non basta dunque, da sola, ad escludere dall'obbligo di applicazione del progetto, richiedendosi che l'attività svolta per il committente sia proprio quella per la quale ci si deve iscrivere all'albo professionale.

L'aspetto qualificante del contratto a progetto nella legge del 2003 era la sua riconducibilità a un «progetto specifico» o a «programmi di lavoro» o «fasi di esso»: con la riforma Fornero è rimasto solo il riferimento a un progetto specifico.

Tra le novità più rilevanti c'è quella relativa al corrispettivo o compenso che ora «deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e [...] non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività [...] In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore [...] alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto».

Al collaboratore a progetto vengono mantenuti i diritti in materia di invenzioni, gravidanza, malattia e infortunio già previsti dalla riforma Biagi del 2003, mentre si aggiunge il diritto di percepire una indennità *una tantum* in caso di disoccupazione.

La nuova disciplina, inoltre, prevede un aumento progressivo degli oneri contributivi per i collaboratori iscritti alla Gestione Separata INPS che dall'aliquota del 27% nel 2012 dovrebbe arrivare a una trattenuta previdenziale del 33% a decorrere dal 2018, per due terzi a carico del committente e per un terzo a carico del collaboratore (Vallebona, 2012).

3.6 Il lavoro flessibile

Come abbiamo visto, dalla seconda metà degli anni Novanta il nostro legislatore è intervenuto più volte per riformare il mercato del lavoro, con l'obiettivo di contenere il costo del lavoro e sostenere l'occupazione. Gli interventi adottati, più in particolare, hanno introdotto anche nuove forme contrattuali del rapporto di lavoro, comunemente indicate con l'espressione «flessibili» o «atipiche». Se tale approccio di regolazione ha consentito di contenere il costo dei lavoratori assunti, grazie al minor aggravio derivante dalla stipula di contratti atipici, favorendo in questo modo una certa crescita occupazionale anche tra i giovani, parallelamente ha contribuito però a determinare una profonda segmentazione nel mercato del lavoro che può essere descritta, con molta semplificazione, da questa forma di dualismo:

Lavoratori insider e outsider

- da un lato, ci sono i lavoratori cosiddetti *insider*. Questi lavoratori sono impiegati con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e possono vantare un sistema di tutele dei diritti molto ampio con maggiori garanzie e potere contrattuale, essendo inseriti in quello che si può definire il segmento primario del mercato del lavoro;
- dall'altro, invece, ci sono i lavoratori *outsider*, inquadrati attraverso forme contrattuali flessibili, più deboli ed esposti ai molteplici fattori di precarietà di una società liquida e frammentata.

L'elemento più critico di tale fenomeno che caratterizza il mercato del lavoro consiste nel fatto che, nel lungo periodo, la scarsità di tutele e di stabilità lavorativa che caratterizza una parte consistente della forza di lavoro attiva rischia di divenire per il lavoratore una sorta di «trappola della precarietà», soprattutto a causa della difficoltà per alcuni di uscire dal segmento secondario e transitare in quello primario.

Va anche evidenziato un altro aspetto, ossia che alle dosi più consistenti di flessibilità in entrata – introdotte con gli interventi legislativi succedutisi negli anni – non è corrisposto un incremento della flessibilità in uscita dal rapporto di lavoro, il cui maggiore ostacolo è rappresentato dalla legge sui licenziamenti individuali (n. 604 del 1966). Riguardo al primo profilo, rimane comunque il fatto che all'esigenza espressa dalle imprese di poter adattare alle oscillazioni del mercato e del processo produttivo la manodopera impiegata si sia data una consistente risposta con l'istituzionalizzazione di forme di utilizzo flessibile della forza lavoro, sia attraverso nuovi contratti o il rilancio di quelli esistenti non aventi carattere subordinato (c.d. flessibilità numerica o quantitativa), sia ricorrendo a una maggiore elasticità delle regole relative allo svolgimento del rapporto (c.d. flessibilità organizzativa).

Trasformazioni del diritto del lavoro

In buona sintesi, le incisive trasformazioni del quadro normativo hanno modificato, in un certo qual modo, i caratteri e quindi la fisionomia del diritto del lavoro nel nostro Paese. Le implicazioni del cambiamento sono numerose; tra le più evidenti e significative meritano di essere menzionate le seguenti:

- in primo luogo, si sta assistendo a un'importante riduzione del peso politico e quantitativo del lavoro dipendente, incentrato tradizionalmente sul rapporto

Box 3.5 Cosa si intende per *flexecurity*?

La crisi globale sta impegnando sempre più, anche in Europa, le forze politiche e sociali, facendo crescere il loro interesse verso le ricadute della trasformazione in atto sul mercato del lavoro e sulla sua possibile evoluzione. Le riflessioni fatte a livello europeo trovano un riscontro formale nel Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro, redatto dalla Commissione europea, a cui è seguita l'elaborazione della posizione del nostro Paese. L'Italia ha preparato i suoi orientamenti al riguardo nell'aprile 2007, attraverso le consultazioni condotte dal Ministero del Lavoro con le parti sociali. La tendenza espressa da queste linee guida è quella di perseguire la c.d. *flexecurity* nei rapporti di lavoro, altrimenti detta «flessicurezza». Sono linee programmatiche che – lontane dalle logiche proprie di un liberismo esasperato – vogliono sollecitare scelte legislative in grado di coniugare l'esigenza crescente di flessibilità delle imprese con quella di continuare a garantire la sicurezza del lavoro e dell'occupazione. Il Libro Verde ipotizza così un allontanamento dai vincoli posti dalla regolazione dei rapporti di lavoro standard, comprese le garanzie in uscita, unitamente alla volontà di rafforzare le protezioni sul mercato del lavoro utili a favorire la mobilità e l'aumento dei livelli occupazionali.

Dinanzi a tale quadro di modifiche, per alcuni versi anche radicali per il nostro Paese, il Governo Italiano pone in dubbio la correlazione positiva tra minori vincoli in uscita e propensione delle imprese ad assumere, al punto da ribadire entrambi i tipi di tutela: quella sul posto di lavoro e quella del mercato. Il dibattito è ancora aperto e lontano da una conclusione. Le riflessioni riguardano anche l'esito della diffusione della notevole quantità di tipologie contrattuali che conosciamo, definito «ambivalente»; in certe circostanze esse hanno favorito l'integrazione nel mercato del lavoro e una maggiore occupazione, mentre in altre situazioni hanno dato vita a rapporti di lavoro instabili e precari, specie per i giovani e le donne.

di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la conseguente diffusione su larga scala di tipologie di lavoro flessibile;

- in secondo luogo, si sono attenuati alcuni rigidi vincoli della disciplina del rapporto di lavoro che è stata derogata, per gran parte, dall'autonomia negoziale individuale e collettiva;
- in terzo luogo, si registra il trapasso da un sistema basato sul *favor prestatoris*, in cui lo Stato interveniva sulle regole di accesso, svolgimento e uscita del rapporto di lavoro, a uno in cui l'intervento pubblico si concretizza attraverso la predisposizione di interventi di adeguamento alle leggi dell'economia e del mercato, considerato quest'ultimo come avente un ruolo di guida del processo economico (Santoro Passarelli, 1997).

Riepilogo

Il diritto del lavoro nasce dalla questione sociale posta dalla rivoluzione industriale per dare una tutela minima soprattutto alle donne e ai minori.

Una sostanziale sistematizzazione delle norme si è avuta con il codice civile del 1942, attualmente in vigore, che ha disciplinato alcuni aspetti del diritto del lavoro, seppur sempre in una prospettiva corporativa che gli assegnava un ruolo marginale e al servizio dell'interesse della produzione e del benessere della nazione. La svolta principale si è avuta con la Costituzione della Repubblica italiana che ha inserito il lavoro nel suo primo articolo e, successivamente, con le leggi varate a cavallo tra gli anni Sessanta e Settanta intese a tutelare la libertà e la dignità del lavoratore. Sono i decenni in cui si sviluppa un griglia protettiva del lavoratore rappresentata dal contratto di lavoro tipico, quello cioè subordinato e a tempo indeterminato.

A partire dagli anni Novanta, con i profondi cambiamenti intervenuti nell'economia e nel mercato dovuti anche alla progressiva globalizzazione, il legislatore ha varato alcuni provvedimenti tesi ad accrescere la flessibilità del lavoro in entrata. All'aumentare di quest'ultima, però, non è corrispo-

sta una altrettanto significativa flessibilità in uscita, che è rimasta vincolata alle rigidità del sistema normativo a tutela del prestatore di lavoro (dovute soprattutto alle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970).

Dagli inizi degli anni Duemila fino ai giorni nostri si è assistito, da un lato, a un processo di arricchimento delle tipologie contrattuali atipiche per far fronte alle esigenze di flessibilità e di governo del costo del lavoro e, dall'altro, in ragione della precarietà da esse creata, dell'estensione alle stesse di alcune delle tutele previste per i lavoratori subordinati con contratto tipico (per esempio, in tema di sicurezza sul lavoro, trattamenti in caso di malattia, gravidanza, ecc.). La prospettiva è quella di disegnare progressivamente un assetto del mercato del lavoro sempre più vicino al concetto della c.d. *flexecurity*, che vuole contemperare – attraverso la ricerca di un delicato e complesso equilibrio – le esigenze delle imprese e quelle del mercato del lavoro, le esigenze dell'economia e quelle dei lavoratori, valorizzando gli aspetti positivi della flessibilità e azzeccando quelli negativi.

Domande

1. Come può essere definito il contratto di lavoro e quali sono i suoi requisiti essenziali?
2. Chi può instaurare un contratto di lavoro?
3. Come si qualifica il contratto di lavoro subordinato?
4. Quali sono i requisiti di una collaborazione autonoma?
5. Che cosa si intende per eterodirezione e in quale rapporto è presente?
6. Quando nasce il contratto di lavoro e con quale forma può essere instaurato?
7. Quali sono gli effetti giuridici della subordinazione lavorativa?
8. Come spieghereste il concetto di flessibilità? Descrivere le tipologie di rapporto di lavoro flessibile.
9. Come è determinato il compenso dei lavoratori a progetto?
10. Cosa si intende per *flexecurity*?

Parole chiave

Contratto di collaborazione a progetto

Contratto di collaborazione continuata e coordinata

Contratto di locazione

Datore di lavoro

Disoccupazione

Eterodirezione

Flessibilizzazione del lavoro

Inoccupazione

Lavoro autonomo

Legislazione sociale

Norme inderogabili

Piccoli imprenditori

Prestatore di lavoro subordinato

Professioni liberali

Trattamento economico e normativo

Riferimenti bibliografici

Cassar S. (2009), *Lavoro a progetto: il «dialogo» tra giurisprudenza e prassi amministrativa*, «Lavoro e Previdenza Oggi», 2, pp. 261 e ss.

Galantine L. (2010), *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino

Ghera E. (2005), *Sul lavoro a progetto*, «RIDL», vol. 1, pp. 193 e ss.

Magrini S. (1973), Voce «Lavoro (contratto individuale di)», in *Enciclopedia del diritto*, Giuffrè, Milano, pp. 369 e ss.

Mazzetta O. (2011), *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.

Mazziotti F. (2009), *Manuale di diritto del lavoro*, Editoriale Scientifica, Napoli.

- Persiani M. (2002), *Autonomia, subordinazione e coordinazione nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Contratto e lavoro subordinato*, Cedam, Padova.
- Pessi A. (2008), *Decentramento produttivo e lavoro a progetto*, in Ferrare G., Cinelli M. (a cura di), *Commentario alla Legge n. 247 del 2007*, Utet Giuridica, Torino.
- Proia G. (2003), *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, «ADL», pp. 665 e ss.
- Roccella M. (2010), *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Santoro Passarelli F. (1979), *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli.
- Santoro Passarelli G. (1979), *Il lavoro parasubordinato*, FrancoAngeli, Milano.
- Santoro Passarelli G. (1997), *Flessibilità e rapporti di lavoro*, «ADL», p. 82.
- Scognamiglio R. (2005), *Manuale di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli.
- Vallebona A. (2011), *Istituzioni di diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova.
- Vallebona A. (2012), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino.

