

LAVORO SUBORDINATO E NUOVE TIPOLOGIE DI LAVORO

Mario GRANDI*

SUMARIO: I. *Trasformazioni del lavoro e rapporti di lavoro*. II. *Le forme giuridiche del lavoro nell'ordinamento italiano*. III. *La formula del lavoro subordinato nel sistema del codice civile*. IV. *Le variazioni interne alla formula del lavoro subordinato*. V. *Atipicità e specialità del lavoro subordinato*. VI. *Nuove tipologie di lavoro e crisi della subordinazione*. VII. *Bibliografia*.

I. TRASFORMAZIONI DEL LAVORO E RAPPORTI DI LAVORO

La trattazione del tema richiede alcune precisazioni preliminari, che attengono alle motivazioni di tipo prevalentemente economico-sociale e tecnico-organizzativo, caratterizzanti le trasformazioni in atto delle attività lavorative nei loro contenuti, nelle loro modalità di svolgimento, nei loro schemi formali di inquadramento. Si tratta di un terreno in piena evoluzione problematica nelle società industriali post-moderne (su di esso esiste ormai un'amplissima letteratura), ma con effetti e reazioni riscontrabili un po' dovunque, anche nelle società in via di sviluppo. È il complessivo mondo del lavoro, quale ci è stato consegnato dalla prima rivoluzione industriale, che sta cambiando sotto i nostri occhi, con una intensità ed una profondità, che non lasciano più spazio a dubbi sul carattere strutturale del cambiamento. Cambiamento che investe non solo gli aspetti organizzativi o sociologici delle attività lavorative, ma le stesse componenti professionali e umane delle medesime, le motivazioni culturali e i sistemi di valore, sulle quali e attorno ai quali si è sviluppata e consolidata, nei due secoli che ci hanno preceduto, la *società del lavoro*.

* Cattedratico della *Alma Mater Studiorum*, Università di Bologna.

Benché il processo di cambiamento presenti ancora elementi di intensa problematicità (dovuti soprattutto al carattere marcatamente variabile e frammentario delle nuove esperienze di lavoro), su alcuni dati di fatto, ormai diffusamente presenti in vari contesti, è possibile fare assegnamento per individuare le causali più accreditate della messa in moto del processo stesso, non senza aggiungere la precisazione che, trattandosi di causali interattive, la loro azione è in pari tempo produttiva e riflessiva del cambiamento. La problematica del lavoro nella società postmoderna è sempre più influenzata dalle trasformazioni emergenti nel sistema produttivo e nell'organizzazione di impresa, per effetto delle sollecitazioni indotte dalle dinamiche dei mercati e della crescente competitività (provocata anche dalla *finanziarizzazione* dell'economia globale). La diffusione delle produzioni immateriali (*new economy*), l'avanzamento della società dei servizi e del terziario, la domanda crescente di prodotti o prestazioni *just in time*, sono soltanto alcuni aspetti di un orizzonte economico, che richiede, in molti settori, disponibilità continua alla variazione e all'adattamento delle strutture d'impresa. Sul versante delle attività lavorative si è registrata una domanda diffusa di flessibilità, che è il correlato riflesso del bisogno di flessibilità, cui sono indotte le attività produttive nell'era del mercato globale. La domanda riguarda sia il mercato del lavoro che le forme di esplicazione delle attività lavorative, ma, nella sua pervasività, investe il complesso dei fattori umani, professionali e socio-culturali, che interagiscono nel mondo del lavoro, che condizionano l'accesso al lavoro (strutture formative e scolastiche), che influiscono nell'intero arco di vita delle persone. La flessibilità evoca una problematica, che oltrepassa i confini del diritto del lavoro.

Con la trasformazione indotta dei modi e delle forme di esplicazione delle attività lavorative è messa in discussione la tradizionale logica protettiva del diritto del lavoro, che si fonda sulla formula legalizzata del lavoro standardizzato stabile e a tempo pieno (che è sociologicamente la formula propria del lavoro operaio o impiegatizio integrato nel sistema della medio-grande impresa industriale). Con la flessibilità si affermano, nei modi e nelle forme di lavoro, elementi di temporaneità e/o discontinuità (lavoro a termine, lavoro a tempo parziale, lavoro temporaneo), di precarietà (lavoro a chiamata; lavoro stagionale; lavoro domenicale), di gestione in proprio delle attività lavorative (nuovi lavori professionali o altamente specializzati), di associazione delle attività lavorative con processi di formazione o di addestramento nel lavoro (contratti di formazione/lavoro e nuovi contratti di apprendistato). L'esigenza di flessibilità, quando non trova adeguati

percorsi di attuazione sul piano dell'ordinamento legale, si esprime nelle forme del lavoro sommerso o irregolare (che, secondo una recente indagine parlamentare, riguarda cinque milioni di unità lavorative). Il lavoro sommerso o irregolare è un evidente segnale di crisi del sistema codificato dei rapporti di lavoro.

II. LE FORME GIURIDICHE DEL LAVORO NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

L'ordinamento vigente prevede una gamma articolata di possibilità d'impiego delle attività lavorative di tipo personale o prevalentemente personale, che abbracciano un'area più ampia di quella del lavoro subordinato. Accanto a questa, infatti, vi è da considerare l'area del lavoro autonomo (articolo 2222 c.c.), quella del lavoro *parasubordinato* (articolo 409, n. 3, c.p.c.), quella del lavoro associato (soci lavoratori di cooperative: l. 3 aprile 2001, n. 142), quella del lavoro volontario (l. 11 agosto 1991, n. 266; l. 8 novembre 1991, n. 381; l. 7 dicembre 2000, n. 383). Si tratta di forme lavorative che hanno statuti protettivi differenziati, alcuni dei quali esorbitano dall'area del diritto del lavoro (come il lavoro autonomo) e non hanno alla base un rapporto contrattuale (come il lavoro volontario). L'elemento caratterizzante di queste forme lavorative consiste nella personalità o prevalente personalità dell'attività di lavoro. Ma un tale elemento, considerato a se e astratto dalla figura tipica del rapporto, è privo di significato qualificativo: designa soltanto la diversità di fattispecie in cui la persona può essere implicata con la promessa di una prestazione lavorativa.

Vi è, poi, da considerare l'area delle attività lavorative, che non implicano l'instaurazione di un rapporto di lavoro e che, nella più recente legislazione, sono finalizzate a favorire un primo accesso al lavoro o comunque la possibilità di lavoro per categorie particolari di lavoratori. Mi riferisco all'istituto delle *borse di lavoro* a favore di giovani inoccupati da svolgersi presso determinate imprese (articolo 5 d. lgs. 7 agosto 1997, n. 280), dei *tirocini formativi e di orientamento* sempre a favore di giovani, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro (articolo 18 l. 24 giugno 1997, n. 196), dei *lavori socialmente utili* (opere e forniture di servizi di utilità collettiva), in cui possono essere impiegati, senza a un formale rapporto di lavoro, lavoratori titolari del trattamento straordinario di integrazione salariale, del trattamento di indennità di

mobilità o di altro trattamento speciale di disoccupazione (d. lgs. 1 dicembre 1997, n. 468).

La problematica della *flessibilità* implica una più globale e complessiva considerazione delle diverse aree e dei diversi piani, in cui e su cui valutare l'incidenza del fattore lavoro nell'economia contemporanea. Tale nozione, infatti, non può essere assunta con significati parziali o con approcci ideologici. In particolare, non può esaurirsi nella sola versione (de) regolativa del sistema dei rapporti di lavoro, che ne rappresenta soltanto un profilo, o sulla *rimodulazione* del sistema protettivo di tali rapporti, anch'essa una faccia soltanto del problema. Si tratta di riconsiderare più globalmente la funzione delle attività lavorative, sia in termini di mercato che in termini di forme d'impiego, in una dinamica economica altamente variabile e competitiva, dove diventa primario il problema di favorire l'*occupabilità* delle persone mediante una pluralità differenziata di opportunità di impiego.

III. LA FORMULA DEL LAVORO SUBORDINATO NEL SISTEMA DEL CODICE CIVILE

Punto di partenza per la considerazione del tema della variazione tipologica dei rapporti di lavoro non può non essere la formula del lavoro subordinato, quale essa è stata accreditata nel nostro codice civile e successivamente confermata nella legislazione speciale. Nel sistema del codice civile (Libro V, articoli 2094 ss.), il lavoro subordinato riceve una disciplina unitaria, che si distacca dalla situazione normativa antecedente, caratterizzata dal dualismo lavoro impiegatizio/lavoro operaio, regolati rispettivamente dalla legge sull'impiego privato (r.d. 13 novembre 1924, n. 1825) e dalla contrattazione collettiva corporativa (si veda sul punto la Relaz. al cod. civ., n. 845). Il lavoro intellettuale e il lavoro manuale, con la tripartizione delle categorie dei lavoratori subordinati in dirigenti, impiegati e operai, sottostanno al medesimo schema disciplinare, essendo rimesse le variazioni interne alle leggi speciali e alle norme corporative (Relaz. cit. n. 844).

Il sistema del lavoro subordinato nel codice civile è imperniato sulla connessione tra rapporto di lavoro e impresa; esso rappresenta la sintesi schematica di un processo di categorizzazione concettuale del rapporto di lavoro, che valorizza il modello sociologicamente più significativo del lavoro *incorporato* nell'impresa produttiva medio-grande. Si tratta di un processo

di *modernizzazione* della disciplina dei rapporti di lavoro, non solo per l'introduzione di nuovi principi, desunti dall'esperienza contrattuale e giurisprudenziale (Relaz. cit. n. 843), ma per la rilevanza che vi assume la struttura d'impresa, come organismo proprio del potere di direzione dell'imprenditore, ma altresì come organismo di collaborazione all'esercizio di tale potere (articolo 2086 c.c.). Nell'ideologia corporativa, l'ipotesi di un *ordinamento del lavoro*, come struttura di base del Libro V del Codice civile, doveva essere considerata come parte essenziale dell'*ordinamento dell'impresa*, e questo attrarre a sé la disciplina del contratto di lavoro, distaccandola da quelli degli altri contratti.¹

L'emersione della struttura d'impresa nello sviluppo degli studi dottrinali sul contratto di lavoro, e più in generale nel diritto del lavoro, ha rappresentato un'acquisizione importante rispetto alla visione originaria del rapporto di lavoro, connessa all'idea proprietaria del datore di lavoro e alla nozione di lavoratore come mero locatore di energie lavorative. Ha consentito di acquisire l'idea di organismo di lavoro, inserendosi nel quale la prestazione lavorativa assume una dimensione plurale e un significato organizzativo, che spiega la nozione stessa di collaborazione subordinata con l'assegnazione ad essa di un criterio di riferimento.

Un altro importante requisito qualificativo del lavoro subordinato, nel sistema del codice civile, è quello della collaborazione. Depurato dei suoi contingenti significati politico-ideologici (Relaz. cit. n. 843), l'elemento della collaborazione, inserito nel testo dell'articolo 2094 per designare la nozione stessa del lavoro, può essere riqualificato in funzione della subordinazione come effetto dell'*inserzione* della prestazione lavorativa in un organismo d'impresa, che implica un'organizzazione tecnica (e, nello spirito *corporativo* del Codice Civile, anche *gerarchica*) del complesso delle attività di lavoro impiegate. Nel disegno del codice civile, se si eliminano le scorie dell'ideologia corporativa, emerge un elemento di soggettivizzazione del lavoro, che ne consente l'acclimatazione in un ordinamento dell'impresa non gerarchico e non autoritario, ma, tuttavia, non prescindente del potere d'organizzazione dell'imprenditore. A questo elemento di soggettivizzazione, che già è espresso in un assetto di disciplina fondato nel parallelismo tra gli *statuti* soggettivi dell'imprenditore e del prestatore di lavoro, è possibile collegare lo specifico requisito della personalità di lavoro, che si riflette

¹ Deliberazione del Consiglio dei Ministri nella riunione del 4 gennaio 1941, Roma, 1941, p. 4.

sulla collaborazione come espressione qualificata della personalità stessa, distaccando il rapporto di lavoro da logiche patrimonialistiche e di oggettivazione strumentale della prestazione lavorativa.

Infine, elemento caratterizzante la formula del lavoro subordinato nel sistema nel sistema del codice civile è la continuità della prestazione lavorativa, connessa al rapporto di lavoro come rapporto di durata. Il rapporto di lavoro come rapporto di durata designa un *genus*, al quale possono essere ricondotti altri tipi contrattuali (contratto d'opera, mandato, trasporto, agenzia, ecc.), caratterizzati dall'impegno continuativo del soggetto obbligato a prestare una determinata opera o servizio o a compiere determinati atti giuridici. Anche nel lavoro autonomo *parasubordinato* ricorre l'elemento della continuità, trattandosi di una collaborazione continuativa e coordinata (articolo 409, c.p.c.), da intendersi sia come durata continuativa di un unico contratto, sia come prestazione concordata di volta in volta. Nel rapporto di lavoro, però, la continuità assume una rilevanza peculiare, poiché qualifica l'impegno lavorativo non in funzione di un risultato della collaborazione, ma della collaborazione in se considerata, in quanto distribuita in un tempo regolato dell'orario di lavoro e secondo una sequenza di pause e di interruzioni, legalmente o contrattualmente previste.

La stessa disciplina della durata del rapporto di lavoro qualifica l'elemento della continuità come un dato essenziale dello svolgimento della prestazione lavorativa, che ha ancora la sua regola nell'assenza di un termine e la sua eccezione nella presenza del medesimo (sulla più recente disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato v. d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368).

IV. LE VARIAZIONI INTERNE ALLA FORMULA DEL LAVORO SUBORDINATO

La formula del lavoro subordinato (articolo 2094 c.c.), sintetizza un tipo contrattuale astratto dall'espressione del lavoro nell'impresa, mettendone in rilievo gli elementi caratteristici (corrispettività, collaborazione, subordinazione); una formula, però, dotata di capacità di estensione anche oltre i confini del lavoro nell'impresa. Non risultano, pertanto, plausibili spiegazioni sovrastrutturali, di tipo riduttivo, di questa formula, che nulla ha a che vedere con le suggestioni del modello fordista o di quello antropologico del lavoratore capofamiglia impiegato in un'azienda industriale medio-grande. Si tratta di schemi esplicativi di tipo sociologico, nei quali si può cogliere qualche motivo di assonanza con il modello del lavoro a tempo pieno e a

durata indeterminata, ma che risultano estranei alla *intentio* legislativa del codice civile del 1942, che, regolando il lavoro *incorporato* nell'impresa, ha inteso disciplinare la fattispecie organizzativamente più rappresentativa di lavoro subordinato; non solo, ma inserire il lavoro stesso in una struttura di collaborazione rispondente al disegno politico dell'economia corporativa.

La disciplina del lavoro subordinato, sintetizzata nella formula normativa dell'articolo 2094, non si presenta come un sistema rigido e chiuso. Già nella Relaz. al codice civile (n. 846) si prevede un elemento di apertura nella possibilità di applicare alla materia del lavoro subordinato i principi e le regole più generali dettate in tema di obbligazioni e di contratti: una prospettiva di integrazione del rapporto di lavoro nella logica privatistica, e specialmente in quella contrattuale, che smentisce supposte ipotesi di accoglimento di concezioni istituzionistiche, pur diffuse nel dibattito dottrinale all'epoca dell'adozione del codice. La predetta disciplina si caratterizza per la sua estensione anche ai rapporti di lavoro non inerenti all'esercizio dell'impresa. L'articolo 2238, c. 2, prevede l'applicazione delle norme sul lavoro nell'impresa ai rapporti di lavoro riguardanti i sostituti o ausiliari dell'esercente una professione intellettuale; l'articolo 2239 estende in generale tali norme ai rapporti di lavoro particolari, che intercorrano con un datore di lavoro non imprenditore. Gli articoli 2240 ss. regolano la fattispecie sociologicamente più rappresentativa del lavoro subordinato non inerente all'esercizio dell'impresa, che è il lavoro domestico. Nel *corpus* delle norme dedicate alla disciplina del lavoro nell'impresa vi è, poi, un'articolazione interna sotto il profilo della tipologia dei rapporti, prevedendosi il rapporto di lavoro a domicilio come rapporto speciale (secondo la Relaz. cit. n. 861, esso non presenta *tutti gli estremi del lavoro subordinato*) (articolo 2128), il rapporto di lavoro dei dipendenti da enti pubblici (articolo 2129), il rapporto di tirocinio (cui è dedicato, però, una sezione a parte [IV], articolo 2130 ss.).

La sistematica del codice civile è ispirata ad un certo empirismo e si presenta criticabile sotto vari aspetti. Il requisito della specialità è riferito, ad esempio, a rapporti che sono diversamente considerabili dal punto di vista della loro inerenza all'impresa, e, quindi, collocati in partizioni sistematiche diverse (il lavoro a domicilio, nella sez. III del tit. II del capo I; il lavoro domestico nel capo II del tit. IV). Il criterio funzionale dell'inerenza del rapporto di lavoro all'impresa ha prevalso sulla considerazione della particolarità tipologica del rapporto stesso, per cui la contrapposizione sistematica non è tanto tra rapporto di lavoro nell'impresa e rapporti speciali, quanto tra rapporti inerenti o non inerenti all'esercizio dell'impresa, per il

rilievo sociale che, nell'ideologia corporativa, era assegnato al lavoro prestato nell'impresa (Relaz. cit. n. 920).

La nozione di *specialità*, risultante dalla sistematica del codice civile, non appare connotata da un preciso significato tecnico, essendo finalizzata a circoscrivere, con riferimento a determinati rapporti sia inerenti che non inerenti all'esercizio dell'impresa, i limiti di applicabilità della disciplina del lavoro subordinato nell'impresa. Tale nozione, infatti, per i rapporti non inerenti all'esercizio dell'impresa, è collegata al tipo particolare di organismo, in cui il lavoro s'inserisce (si veda, in tema di licenziamento individuale, la più recente estensione della disciplina anche ai datori di lavoro non imprenditori: l. 11 maggio 1990, n. 108), mentre, per i rapporti inerenti all'esercizio dell'impresa, è riconducibile ad elementi di struttura del rapporto rilevanti sul piano dello schema causale (si veda, ad esempio, il rapporto di tirocinio). Sarebbe, forse, più appropriata la denominazione di questi rapporti come *rapporti particolari*, ai quali la disciplina della formula tipica (articolo 2094 c.c.) si applica nei limiti di specifiche deroghe e nei limiti di compatibilità con le caratteristiche specifiche del tipo. Sulla nozione di *specialità* tornerò appresso.

Un'ultima considerazione per ciò che concerne l'elemento qualificativo della subordinazione, che la dottrina riconduce all'assenza di autonomia del prestatore di lavoro (arg. ex articolo 2222 c.c.) e quindi, all'eterodirezione della prestazione di lavoro. Nel modello prototipico del lavoro subordinato nell'impresa la qualifica della subordinazione è connessa all'*incorporazione* del rapporto di lavoro nell'organismo imprenditoriale: è da questa *incorporazione* che dipende il potere di eterodirezione. Negli altri rapporti, non caratterizzati dall'elemento dell'*incorporazione*, la qualifica dipende esclusivamente dalla soggezione del prestatore di lavoro al potere di direzione della prestazione da parte del datore di lavoro, secondo le formule del prestare il lavoro *alle dipendenze e sotto la direzione* dell'articolo 2094 (per i rapporti di lavoro non inerenti all'esercizio dell'impresa, gli articoli 2238, co. 2, e 2239 c.c. richiamano la partizione sistematica [sez. II], in cui è collocato l'articolo 2094).

V. ATIPICITÀ E SPECIALITÀ DEL LAVORO SUBORDINATO

Rispetto al sistema del codice civile l'evoluzione successiva della disciplina dei rapporti di lavoro si è mossa nella direzione dell'espansione-

variazione del modello prototipico del lavoro subordinato nell'impresa. Con la disciplina dell'apprendistato (l. 19 gennaio 1955, n. 25), del lavoro a tempo determinato (l. 18 aprile 1962, n. 230), del lavoro a domicilio (l. 18 dicembre 1973, n. 877), le variazioni interne al modello prototipico hanno avuto significativi sviluppi, nel senso, però, del rafforzamento-adattamento dei principi protettivi proprio del modello. Con la disciplina del lavoro domestico (l. 2 aprile 1958, n. 339) e, per alcuni aspetti, del lavoro sportivo (l. 23 marzo 1981, n. 91) (quando non sia alle dipendenze di un'impresa sportiva sotto forma societaria), la *specialità* ha assunto un'ulteriore articolazione con riferimento all'area dei rapporti non inerenti all'esercizio dell'impresa, ampliatisi, poi, per alcuni aspetti di disciplina (ad es. il licenziamento), a tutti gli organismi di lavoro non pertinenti ad un datore di lavoro imprenditore. La fattispecie recente più macroscopica di rapporto di lavoro non inerente all'esercizio dell'impresa, cui si applicano le norme del modello prototipico, è quella del lavoro privato nelle pubbliche amministrazioni (articolo 2, co. 2, d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165), che associa elementi di *specialità* organizzativa con elementi di particolarità disciplinare.

Il processo di variazione tipologica del modello codicistico ha conosciuto ulteriori sviluppi con l'ingresso nel sistema di rapporti di lavoro qualificati dell'elemento formativo (rapporti di formazione e lavoro e nuovi rapporti di apprendistato), dalla parzialità dell'elemento temporale (contratto a tempo parziale), della temporaneità dell'impiego presso un soggetto diverso da quello assuntore (lavoro temporaneo). In questa ulteriore e più recente evoluzione si è accentuata la tendenza verso la *atipizzazione* delle forme di lavoro rispetto alla formula del lavoro subordinato nell'impresa sotto la spinta degli interessi connessi all'esigenza di flessibilità del mercato del lavoro, dal lato dell'offerta, e alla connessa esigenza di favorire l'occupazione, dal lato della domanda. Tendenza che si è manifestata anche fuori dall'area del lavoro subordinato con incentivi previsti per il lavoro autonomo e il lavoro associato (cooperative di lavoro). La proposta riforma legislativa in tema di lavori atipici, caratterizzati dall'assenza del vincolo di subordinazione, è espressione del fenomeno espansivo delle tutele proprie del lavoro subordinato all'area del lavoro autonomo, che si concretizza in prestazioni di collaborazione coordinata non occasionale, svolte in modo personale e senza impiego di mezzi organizzativi (un'area che si situa tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato come *tertium genus*).

Sulla nozione di *atipicità*, diffusa specialmente nel linguaggio internazionale, occorre fare alcune precisazioni. Essa è impiegata come nozione descrittiva

per designare il fenomeno della *esplosione* del modello social-tipico del lavoro *totale* (lavoro stabile a tempo pieno) per effetto della diffusione un po' dovunque di forme di lavoro, che si discostano, per elementi temporali o spaziali, o per profili di disciplina, o per profili di struttura, dal predetto modello. Con l'espressione *rapporti atipici* si designano, così, non soltanto variazioni tipologiche *interne* all'area del lavoro subordinato, ma anche *esterne* rispetto a quest'area, in una zona di confine tra subordinazione e autonomia. Si collocano nell'area dell'*atipico* forme anomale di lavoro subordinato o quasi-subordinato o quasi-autonomo, indipendentemente dalle loro variazioni di disciplina o di tipologia o della loro conformità o meno ai modelli legali previsti.

La nozione di *atipicità* differisce da quella di *specialità*, di cui già si è messa in rilievo l'imprecisione o, quanto meno, l'ambiguità. La *specialità* è una qualifica normativa, che è riferita, sia pure indirettamente, al lavoro domestico (artículo 2239 c.c.), al tirocinio o apprendistato (artículo 2134 c.c.; artículo 2, co. 1, l. n. 25/1955); al lavoro a domicilio (artículo 2128). Alla qualifica normativa non corrisponde una nozione univoca di *specialità*: nel lavoro domestico la *specialità* inerisce all'organismo di lavoro, nel lavoro a domicilio al luogo di svolgimento dell'attività lavorativa (con effetti riduttivi sulla nozione tipica di subordinazione: v. artículo 1, co. 2, l. n. 877/1973), nel tirocinio o apprendistato all'assetto di interessi sottostante allo schema causale del rapporto. L'univocità riguarda la funzione *quoad effectum* della *specialità*: la disciplina del lavoro nell'impresa, infatti, si applica nei limiti di compatibilità con la *specialità* del rapporto.

È una nozione normativa chiusa quella della *specialità*? Si può estendere ad altri rapporti di lavoro caratterizzati da elementi di particolarità? Occorre distinguere tra *specialità* del rapporto e *specialità* della disciplina applicabile. Sotto il primo aspetto, la qualifica normativa non è da intendersi come tipizzazione legale tassativa, potendosi rappresentare come *speciali* rapporti privi del *nomen* legale. La difficoltà consiste nella precostituzione di un concetto di *specialità*, elaborato per descrizione dai tipi contrattuali, che, però, non lo contengono in modo univoco. Se si accoglie l'opinione per cui la *specialità* consiste in elementi di deviazione o di integrazione rispetto allo schema prototipico del lavoro nell'impresa, la categoria può allargarsi fino ad includere i rapporti di lavoro a tempo determinato, a tempo parziale, di formazione e lavoro, di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Si tratta, però, di variazioni di disciplina fondate essenzialmente su elementi, che non attengono allo schema causale del tipo, ma a modalità temporali e/o

organizzative, che non incidono sulla struttura tipica nei suoi requisiti qualificanti. Per i rapporti a tempo determinato e/o a tempo parziale le variazioni di disciplina riguardano essenzialmente il tempo di durata o di svolgimento della prestazione lavorativa. Al rapporto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni riguardanti i rapporti di lavoro subordinato in quanto non derogate da norme speciali (articolo 3, co. 5, l. 19 dicembre 1984, n. 863). Ai rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni —come si è ricordato— si applicano le norme riguardanti il lavoro nell'impresa, fatte salve le diverse norme contenute nell'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (articolo 2, co. 2, d. lgs. n. 165/2001).

Un dubbio può affacciarsi per il rapporto di lavoro temporaneo (articolo 3 l. n. 196/1997), qualificato dalla dissociazione tra contratto e svolgimento del rapporto, essendo il lavoratore temporaneo assunto dall'*impresa fornitrice* per prestare il suo lavoro presso un'*impresa utilizzatrice*. Lo schema causale subisce, infatti, un'alterazione rispetto allo schema ordinario del rapporto di lavoro, in quanto la prestazione di lavoro è destinata ad *incorporarsi* in un organismo di impresa non pertinente all'imprenditore assuntore, con tutte le conseguenze che ne derivano sul piano dei diritti e dei poteri tipici del rapporto di lavoro.

VI. NUOVE TIPOLOGIE DI LAVORO E CRISI DELLA SUBORDINAZIONE

La diffusione di nuove tipologie di lavoro risponde ad un'esigenza di flessibilità propria dell'economia postindustriale. Di per se la flessibilità, che può considerarsi un bisogno costante dei sistemi economici competitivi, se riferita ai modi d'impiego delle attività lavorative, non è un rischio negativo. L'importante è che essa sia socialmente sostenibile, sia cioè compatibile con la protezione dei diritti fondamentali del lavoro. Essa può, anzi, produrre effetti positivi in termini di *occupabilità* delle persone e di miglioramento delle prospettive professionali individuali. Il rischio negativo da evitare è la *precarizzazione* delle attività lavorative, che è uno degli oneri più pesanti connessi alla diffusione dei *lavori flessibili*. Occorre evitare che, mediante la diffusione dei lavori atipici e precari, si produca una società dell'insicurezza.

Uno dei temi di diritto del lavoro più discussi nell'era della flessibilità è quello della subordinazione, di cui si è predicata da più parti la crisi come criterio qualificativo dei rapporti di lavoro, che hanno costituito storicamente l'area preferenziale di maturazione e di sviluppo della scienza giuslavoristica.

Secondo questo orientamento critico, dovrebbe essere superata, ai fini dell'applicazione del diritto del lavoro, la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo ed accreditarsi una nozione ampia di attività lavorativa personale a servizio altrui (lavoro *sans phrase*), da assoggettare ad un livello comune di tutele fondamentali e a livelli differenziati di tutele speciali secondo i vari tipi di rapporti (A. Supiot). Si tratta di una prospettiva di politica del diritto che mira ad ampliare e a differenziare l'area delle tutele di diritto del lavoro (sia individuali che collettive), in modo da rispecchiare la pluralità delle situazioni lavorative quasi-subordinate o quasi-autonome, che sono emerse accanto alle tradizionali figure del lavoro subordinato e del lavoro autonomo.

Questa prospettiva di politica del diritto, pur riflettendo una situazione reale dei rapporti di lavoro, implica un mutamento radicale dello *spirito* del diritto del lavoro, che è spirito di emancipazione, di liberazione da condizioni lesive della persona umana (L. Mengoni). La struttura ideologico-normativa del diritto del lavoro ha dei limiti oggettivi, che sono connessi alla distinzione, che è concettualmente radicale, tra subordinazione e autonomia. Lavoro subordinato e lavoro autonomo non sono componibili sotto il medesimo schema concettuale, poiché nelle due *species* è contenuto un elemento di contraddizione, che non consente la costruzione logica del *genus*. Tra lavoro subordinato e lavoro autonomo manca un qualsiasi elemento dotato di funzione aggregante, così come tale elemento è assente nel variegato campo del lavoro autonomo. Per quanto possa essere affine la *ratio* protettiva, non si può mettere sullo stesso piano l'imprenditore titolare di un contratto di subfornitura (l. 18 giugno 1998, n. 192) e il lavoratore autonomo titolare di un contratto di collaborazione continuativa e coordinata; così come non si può assimilare l'affittuario-coltivatore diretto al titolare di una piccola impresa senza dipendenti. Nel nostro sistema il limite all'estensione del diritto del lavoro è segnato dal *lavoro parasubordinato* (articolo 409, n. 3, c.p.c.), per una ragione di maggiore adeguatezza delle tecniche protettive del diritto del lavoro, in considerazione della prevalente personalità della prestazione.

Una riforma legislativa tendente a creare un *diritto comune del lavoro* (A. Supiot; lo stesso orientamento accoglie il recente *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*)² o anche soltanto a disciplinare, nell'area del diritto del lavoro, i lavori *atipici* (v. il disegno di legge 2040 del sen. Smuraglia e altri

² *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, Roma, 2001, p. 38 ss.

discusso nella precedente legislatura) non potrà prescindere dal sistema dei concetti fondamentali, sui quali si è sviluppato il diritto del lavoro con le sue tecniche protettive. Il modello del lavoro subordinato, con le sue variazioni tipologiche, rappresenta ancora l'esperienza più significativa nel sistema del diritto del lavoro, come attesta l'evoluzione legislativa (si veda la privatizzazione del rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni). Non si può negare che esista un problema di *rimodulazione* delle tecniche protettive con riferimento a situazioni lavorative personali, che si collocano nell'area del lavoro autonomo. Si tratta, però, di un adeguamento di tecniche normative, che non implica né può implicare il superamento dei referenti concettuali (subordinazione e autonomia), situati alla base dell'ordinamento storico del diritto del lavoro.

VII. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., *Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro*, Milano, Angeli, 1999, p. 11 ss.

———, *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari, Cacucci, 1997.

BECK, U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze nuovo impegno civile*, (traduz.), Torino, Einaudi, 2000.

DE LUCA TAMAJO, R., "Per una revisione delle categorie qualificatore del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato", *Arg. dir. lav.*, n. 5, 1997, p. 41 ss.

DELL'OLIO, M., "La subordinazione nell'esperienza italiana", *Arg. dir. lav.*, n. 3, 1998, p. 697 ss.

FERRARO, G., "Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo", *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 79, 1998, p. 429 ss.

———, *I contratti di lavoro*, Padova, Cedam, 1998.

GALANTINO, L., "Lavoro atipico, formazione professionale e tutela dinamica della professionalità", *Dir. rel. ind.*, n. 3, 1998, p. 317 ss.

GALLINO, L., *Il costo umano della flessibilità*, Bari, Laterza, 2001.

GRANDI, M., “La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro”, *Atti e Memorie dell’Accademia di Scienze, Lettere e Arti di Modena*, Modena, serie VII, Mucchi, v. VI, 1989, p. 145 ss.

ICHINO, P., *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Milano, Mondadori, 1996.

LISO, F., “La privatizzazione dei rapporti di lavoro”, in AA.VV., *Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*. Commentario, I, diretto da F. Carinci, Milano, Giuffré, 1995, p. 94 ss.

MAGNANI, M., “Verso uno Statuto dei lavori?”, *Dir. rel. ind.*, n. 3, 1998, p. 311 ss.

MENGONI, L., “Il contratto individuale di lavoro”, *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 86, 2000, p. 181 ss.

———, “Quale disciplina per i lavori atipici?”, *Dir. lav.*, 2000, p. 317 ss.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, ottobre 2001, p. 38 ss.

MONTUSCHI, L., “Sulla discussa centralità della fattispecie contratto di lavoro subordinato”, *Scritti in onore di L. Mengoni*, Milano, Giuffré, II, 1995, p. 1025 ss.

NAPOLI, M., “Contratto e rapporti di lavoro, oggi”, *Scritti in onore di L. Mengoni*, Milano, Giuffré, II, 1995, p. 1057 ss.

———, “Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori”, *Dir. rel. ind.*, n. 3, 1998, p. 297 ss.

NOGLER, L., “Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato”, *Riv. it. dir. lav.*, 1990, I, p. 182 ss.

PEDRAZZOLI, M., “Dai lavori autonomi ai lavori subordinati”, *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 79, 1998, p. 509 ss.

PERSIANI, M., “Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa” in AA.VV., *Contratto e lavoro subordinato. Il diritto privato alle soglie del 2000*, Padova, Cedam, 2000, p. 105 ss.

PROIA, G., *Rapporti di lavoro e tipo (considerazioni critiche)*, ediz. prov., Milano, Giuffré, 1997.

“Relazione del Ministro Guardasigilli al Codice Civile”, *Gazz. Uff.*, n. 79bis, 4 aprile 1942.

SANTONI, F., *Rapporti speciali di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1993.

SANTORO-PASSARELLI, G., “Rigidità e flessibilità nella disciplina del rapporto di lavoro”, AA.VV., *Contratto e lavoro subordinato*, cit., p. 161 ss.

———, “Diritto del lavoro (flessibilità)”, *Enc. giur. Treccani*, Agg. VI, Roma, 1997, p. 1 ss.

SPEZIALE, V., “La struttura del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo”, *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 78, 1998, p. 289 ss.

SUPIOT, A., “Les nouveaux visages de la subordination”, *Dr. soc.*, 2000, n. 2, p. 131 ss.

———, “Transformation du travail et devenir du droit du travail: une prospective européenne”, *Rev. intern. trav.*, n. 1, 1999, p. 33 ss.

SUPPJEJ, G., “L’interposizione brevettata”, *Arg. dir. lav.*, n. 1, 1998, p. 17 ss.

(SUPPJEJ, G.) DE CRISTOFARO M. (CESTER C.), *Diritto del lavoro. Il rapporto individuale*, Padova, Cedam, 1998, p. 287 ss.