



Università degli Studi di Catania
Facoltà di Giurisprudenza

Massimo Roccella

Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi

WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 65/2008



© Massimo Roccella 2008
Facoltà di Giurisprudenza – Università di Torino
mrocce@tin.it

ISSN – 1594-817X
Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”
Via Crociferi, 81 – 95124 Catania (Italy)
Tel: + + 39 095 230464 – Fax: + +39 095 313145
centrostudidantona@lex.unict.it
www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/presentazione

Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*

Massimo Roccella
Università di Torino

1. Premessa: statistiche del lavoro, problemi di linguaggio e dialogo interdisciplinare	3
1.1. Gli andamenti del lavoro autonomo in Italia e in Europa. ...	3
1.2. Il mercato del lavoro (autonomo) in Italia: in particolare le collaborazioni coordinate e continuative	6
1.3. Le difficoltà del dialogo interdisciplinare	8
2. Subordinazione, autonomia e 'zona grigia'	11
2.1. La discussione degli anni novanta. La prospettiva del <i>tertium genus</i>	11
2.2. Gli sviluppi successivi. La comparsa del fantasma del lavoro economicamente dipendente.	16
2.3. Ciò che l'Europa (non) ci dice.	20
2.4. La proposta di riunificazione del lavoro alle dipendenze altrui.	23
3. Una vicenda esemplare: la circolare sul lavoro a progetto nei call center	27
4. Subordinazione e autonomia nei rapporti di lavoro, oggi	33
4.1. L'interpretazione 'costituzionalmente orientata' della nozione di lavoro subordinato e le sue ricadute nella giurisprudenza più recente	33

* Il saggio rappresenta la rielaborazione della relazione al convegno *Come cambia il lavoro* (Torino 21 giugno 2007), organizzato con il patrocinio dell'Università degli Studi di Torino per celebrare gli 80 anni di Luciano Gallino, ed è destinato alla pubblicazione nei *Quaderni di sociologia*.

4.2 Una nuova disciplina legale per il lavoro autonomo 'debole'.	39
Riferimenti bibliografici	45

1. Premessa: statistiche del lavoro, problemi di linguaggio e dialogo interdisciplinare

1.1. Gli andamenti del lavoro autonomo in Italia e in Europa.

In una delle sue *Lezioni americane* Italo Calvino tesse l'elogio dell'esattezza nella scrittura, intesa, fra l'altro, come ricerca di « un linguaggio il più preciso possibile come lessico e come resa delle sfumature del pensiero » (Calvino, 1988, 57). Avvertita in letteratura, un'esigenza del genere dovrebbe, a più forte ragione, essere condivisa nell'analisi giuridica e nelle scienze sociali: eppure non sembra che le cose stiano propriamente in questi termini. Almeno non lo sono sempre. Per limitarsi all'oggetto di queste note, non si può non constatare come, fra coloro che si occupano della questione della qualificazione dei rapporti di lavoro, quale che sia lo specifico disciplinare da cui si affronti il problema, si indulga un po' troppo all'impiego di formule verbali allusive, vagamente evocative; né l'indeterminatezza si può dire confinata al piano del linguaggio: potendo ravvisarsi un ulteriore fattore di inquinamento della discussione, in effetti, nell'approssimazione con cui vengono utilizzati gli stessi dati statistici.

Vero è che le statistiche in materia di lavoro (da quelle sugli scioperi a quelle sugli andamenti dell'occupazione)¹ non hanno mai goduto, non solo da noi, di buona reputazione (per qualche riferimento al riguardo v. Roccella, 2006a, 61) e che la loro incerta attendibilità, probabilmente, fa « comodo a molti », consentendo di « dire di tutto e il contrario di tutto » (Bologna, 2006, 561). Certo è che non bisogna esagerare: come sembra, invece, essere accaduto a chi, pur avendo espresso la condivisibile affermazione che si è appena ricordata, non è poi riuscito a trattenersi dall'argomentare sulle tendenze del nostro mercato del lavoro, fondando il proprio ragionamento sul presupposto che in Italia vi sarebbero « circa 6 milioni 297 mila ... lavoratori autonomi privi di alcune delle tutele fondamentali dello stato sociale » (Bologna, 2006, 560-561).

Di fronte ad un assunto così generico, che trascura l'estrema eterogeneità sociale del lavoro autonomo e, senza andare tanto per il sottile, tende ad accomunare nel medesimo calderone le figure più disparate, dal libero professionista di più elevato livello (e reddito

¹ Di recente, ad esempio, è stato ancora una volta ricordato il caso del Regno Unito, « massimo incubatore di lavoro flessibile sin dai tempi dei governi Thatcher », sottolineando che « l'occupazione è risultata sì in aumento, ma soprattutto perché i criteri di definizione della condizione di occupato, disoccupato, persona non attiva ecc. sono stati manipolati decine di volte finché le cifre non hanno dimostrato quel che si voleva: l'aumento degli occupati registrati sul totale (manipolato) delle forze di lavoro »: Gallino 2007a

corrispondente) al più marginale lavoratore a progetto, verrebbe quasi voglia di concludere che la discussione può considerarsi esaurita prima ancora di essere iniziata, non essendovi spazio per sviluppare proficuamente un dialogo, tanto più in chiave interdisciplinare. Ci si potrebbe limitare, al più, a condividere le repliche, prontamente seguite, sullo stesso piano dell'analisi sociologica del mercato del lavoro (Reyneri, 2006a; Accornero e Anastasia, 2006): non casualmente improntate ad un'asprezza di toni inconsueta nel dibattito fra studiosi della medesima materia.

Può darsi, ad ogni modo, che quella cifra ad effetto, lasciata scivolare con noncuranza fra le pieghe del discorso, volesse attirare l'attenzione non solo sulle condizioni di (supposta) sottoprotezione sociale del lavoro autonomo, quanto sulle dimensioni dello stesso. Quando si parla di « lavoro autonomo di seconda generazione », in effetti, sembra supporre che il fenomeno vada inquadrato nell'ambito di una più generale tendenza alla crescita del lavoro autonomo *tout court*. C'è sempre qualche ambiguità nelle affermazioni in proposito, cifre precise non si riesce ad esibirne, ma, infine, non si rinuncia a sostenere con enfasi che « non solo il lavoro autonomo non diminuisce, ma cresce impetuosamente, in particolare nelle "nuove professioni", quelle che spesso vengono definite le professioni dei "lavoratori della conoscenza" » (Bologna, 2006, 560). E qui va subito detto, ad onor del vero, che il dialogo interdisciplinare ha prodotto i suoi frutti: dal momento che anche i giuristi più sensibili al tema giustificavano, qualche anno fa, la loro attenzione in proposito anche in base al rilievo che « il *trend* di crescita del lavoro autonomo interessa molti sistemi economici avanzati » (Perulli, 2003, 224); e, ancora oggi, continuano a credere che si stia registrando « in Italia e in tutta Europa un significativo incremento del lavoro autonomo in generale » (Carinci M.T., 2007, 926).

Fatto è che nessuna di queste affermazioni è vera o, almeno, nessuna può essere accolta prescindendo da una serie di puntualizzazioni che ne mutano il senso. Nessuna, soprattutto, può essere accolta trascurando i dati reali: perché si può nutrire tutta la diffidenza che si vuole nei confronti delle statistiche, ma non si può ignorare che, almeno per quanto riguarda i grandi aggregati, ovvero le tendenze di fondo sul rapporto fra dinamica di incremento del lavoro autonomo e, rispettivamente, di quello subordinato, siamo letteralmente subissati di dati, i quali univocamente attestano che, negli odierni mercati del lavoro, non è il lavoro autonomo, ma quello subordinato che « registra in Italia e nel mondo la massima espansione storica » (Gallino 2007a).

E' del tutto improprio, in altre parole, cercare di riproporre la discussione in proposito, come se il problema fosse quello di rallegrarsi, o

rattristarsi, per gli andamenti del lavoro autonomo (per richiamare l'icastico interrogativo formulato da Bologna, 2006). Il problema, piuttosto, resta quello di mettere a fuoco, per quanto è possibile, entità e qualità del fenomeno osservato: evitando di sopravvalutare gli andamenti (anomali, come si dirà meglio più avanti) del mercato del lavoro italiano o di indulgere a comparazioni fuorvianti.

Il confronto con i paesi dell'Unione europea, ad esempio, è evidentemente di rilievo cruciale: purché si abbia l'accortezza di non sostenere il peso del lavoro autonomo nella creazione di nuova occupazione, adducendo a sostegno l'esempio della Grecia (Perulli, 2003, 225). E' vero, in altre parole, che vi sono alcune realtà nazionali nell'Unione europea, come appunto la Grecia e, adesso, qualche paese dell'ex blocco sovietico, caratterizzate da un livello particolarmente elevato di lavoro autonomo sull'occupazione totale. Se la tendenza di fondo fosse nel senso della crescita del lavoro autonomo, d'altra parte, e il suo persistente rilievo non segnalasse piuttosto una caratteristica comune soprattutto a paesi con struttura economico-sociale più arretrata, la tendenza in parola dovrebbe trovare riscontro in quelli più dinamici ed avanzati: in primo luogo in Germania, ove invece è il lavoro subordinato a continuare a farla da padrone, con 34 milioni di lavoratori dipendenti su un totale di 38,5 milioni di occupati (che relegano il lavoro autonomo, secondo dati relativi al 2006, ad una percentuale di poco superiore all'11% della forza lavoro: Fuchs, 2007, 158).

Più in generale, e prescindendo dalle specificità dei singoli mercati nazionali del lavoro, i dati di fonte europea da tempo testimoniano non la crescita, ma semmai una percepibile tendenza al declino del lavoro autonomo. Secondo la Commissione « i lavoratori autonomi erano più di 31 milioni nell'UE-25 nel 2005, vale a dire il 15% del totale della forza lavoro » (Commissione europea, 2006, 8): un dato complessivo che, probabilmente, risente dell'incidenza più marcata del lavoro autonomo in alcuni paesi dell'Est. Dati più recenti, reperibili in un rapporto elaborato congiuntamente dalle parti sociali europee in occasione del vertice di Lisbona dell'ottobre 2007, confermano la caduta percentuale del lavoro autonomo sull'occupazione totale, dal 16,6% del 1997 al 15,6% del 2005, con oscillazioni che vanno, stando a quelli più aggiornati, dal massimo della Romania (circa il 44% dell'occupazione totale) al minimo della Svezia (con il suo 5% circa di lavoratori autonomi) (BusinessEurope, *Etuc et alii*, 2007).

Gli stessi dati attestano che neanche in Italia, il cui mercato del lavoro pure continua a segnalarsi per la persistenza di una quota percentuale di lavoro autonomo significativamente più alta della media europea, esso sfugge alla tendenza al declino: essendosi da noi registrato

un calo dell'occupazione autonoma dal 26,4% del 2000 al 24,5% del 2005 (v. la Tab. 10 riportata in BusinessEurope, *Etuc et alii*, 2007, p. 20). Le opinioni (ma forse, a questo punto, sarebbe più proprio parlare di sensazioni o suggestioni), che muovono dall'assunto della crescita in generale del lavoro autonomo nel nostro paese, vi trovano inequivocabile smentita. Risulta confermata viceversa la tesi che « l'insieme del lavoro indipendente non sta crescendo a discapito del lavoro dipendente, e dunque non ne sta erodendo l'area » (Accornero e Anastasia, 2006, 744)².

1.2. Il mercato del lavoro (autonomo) in Italia: in particolare le collaborazioni coordinate e continuative

Vero è che « il lavoro indipendente *non cresce, ma cambia* » (Accornero e Anastasia, 2006, 753), pur se anche questa affermazione andrebbe in qualche misura relativizzata. I soliti, fastidiosi, dati di fonte europea, infatti, confermano che la morfologia del lavoro autonomo è in mutamento, ma forse meno di quanto molti siano propensi a credere, se è vero che « l'agricoltura e il commercio al dettaglio comprendono sempre il maggior numero di ... appartenenti a questa categoria » (Commissione, 2006, 9).

Non v'è ragione, ad ogni modo, di dubitare che in quest'area del mercato del lavoro si siano diffuse figure professionali diverse dai modelli tradizionalmente consolidati. Si può condividere, anzi, la supposizione che proprio questo mutamento nella sua composizione interna abbia indotto da noi l'erronea convinzione che il lavoro autonomo sia in crescita: essendo « ben noto che l'emergere di figure nuove attrae più attenzione della scomparsa di quelle vecchie » (Reyneri, 2004, 1091).

A crescere, anzi ad avanzare impetuosamente, sarebbe dunque il 'lavoro autonomo di seconda generazione', quello di cui si parla, per sottolinearne la particolare condizione sociale e i bisogni di tutele, impiegando espressioni alquanto generiche come 'lavoro autonomo debole' o 'lavoro economicamente dipendente' e che, allo stato, in attesa di più appropriata collocazione, risulta ospitato da noi soprattutto entro lo schema giuridico della collaborazione coordinata e continuativa. La crescita di questo segmento del mercato del lavoro sarebbe ovunque dirompente e inarrestabile, ancorché - si ammette - « non ci sono dati precisi al riguardo » (Carinci M.T., 2007, 926). Se è vero, insomma, che

² Gli stessi autori aggiungono che « nei *trend* di medio periodo non c'è alcun segno di riduzione relativa del lavoro dipendente » e che « negli ultimi vent'anni il lavoro indipendente è cresciuto *meno* del lavoro dipendente; di conseguenza è venuta diminuendo la quota degli autonomi sul totale degli occupati » (Accornero e Anastasia, 2006, 745). In senso analogo v. già Reyneri, 2004, 1091.

<< nessuno può dire con certezza quanto vasta sia la galassia del lavoro autonomo economicamente dipendente >> (Perulli, 2003, 239), va tuttavia ricordato che a lungo, attorno alla dimensione quantitativa delle 'collaborazioni', sono state lasciate circolare cifre stratosferiche, anche per trarne conferma dell'ipotesi che fosse in atto, nel nostro mercato del lavoro, una 'fuga dal lavoro subordinato' o, per dirla altrimenti, una 'fuga dal diritto del lavoro' e dalle sue supposte rigidità. All'inizio del decennio, ad esempio, nel contesto di una riflessione ove il lavoro subordinato classico veniva considerato come il modello di integrazione fra impresa e lavoro << tuttora - ma forse non per molto tempo ancora - quantitativamente maggioritario >>, si accreditava l'idea che l'area del c.d. 'lavoro parasubordinato' vantasse << circa due milioni di appartenenti >> (Ichino, 2000, 324). La convinzione in proposito era largamente diffusa e non ne erano immuni gli stessi sindacati (Accornero, 2006, 100), che, ovviamente, guardavano al fenomeno con preoccupazione. Fatto è che quella cifra, nonostante fossero già disponibili analisi più attente (soprattutto quella di Altieri e Carrieri, 2000) che avrebbero dovuto indurre maggiore cautela nella lettura dei dati, fu lasciata lievitare come certi panettoni, gonfiandosi sino a sfondare, nel 2004, la barriera psicologica dei 3.000.000 di unità (si è arrivati a parlare, per la precisione, di oltre 3.300.000 parasubordinati, come ricordano Altieri, 2006, 29 e Accornero, 2006, 100). Poi si è dovuto riconoscere che la dinamica di crescita del lavoro parasubordinato era stata enormemente sovrastimata, frutto di un'illusione ottica o, se si vuole, di un mero abbaglio statistico: ancorché non sembra che ciò abbia portato a mettere la sordina alla retorica della fuga dal diritto del lavoro. Le analisi più rigorose avevano già posto in luce, oltre alle cause reali della diffusione dei co.co.co. (v. *infra*, § 2.1.), l'inattendibilità di stime basate sui dati degli iscritti alla gestione separata Inps istituita dalla riforma previdenziale del 1995. Il dato complessivo, innanzi tutto, risultava falsato dalla circostanza che, in assenza di cancellazione, il numero degli iscritti risultava di gran lunga superiore a quello dei contribuenti attivi. Nel contenitore della gestione separata, in secondo luogo, erano stati fatti affluire, e vi risultano ancora oggi riconoscibili, figure professionali del tutto eterogenee: l'aggregato più consistente risultando costituito da soggetti (quali amministratori di società, componenti di collegi sindacali e revisori ufficiali dei conti, amministratori di condominio ecc.) di elevato profilo professionale, che non sembrano esprimere nessun particolare bisogno di tutele e nei confronti dei quali, in ogni caso, sarebbe del tutto improprio evocare l'idea di lavoro autonomo di seconda generazione (in qualsiasi accezione la si voglia intendere). Quanto ai c.d. 'collaboratori puri', coloro il cui reddito dipende esclusivamente da rapporti di

collaborazione in senso proprio, i dati più recenti e affidabili, di fonte Istat, elaborati nella fase di passaggio dal vecchio assetto normativo alla disciplina delle collaborazioni a progetto (introdotta dal d. lgs. n. 276/2003 in attuazione della delega di cui alla c.d. « legge Biagi »), ne stimano la consistenza quantitativa in poco più di 400.000 unità (Altieri, 2006, 29; Reyneri, 2006a, 573; Id., 2006b, 14)³. Quand'anche si voglia pensare che « la rilevazione Istat sottostimi parzialmente il fenomeno » (Altieri, 2006, 32) e ritenere più plausibile il dato complessivo (pari a poco più del doppio) risultante da una ricerca di matrice sindacale⁴, o comunque un dato intermedio fra i due richiamati, ve ne sarebbe abbastanza per condividere l'opinione di chi ritiene che « soltanto una distorsione ideologica ha impedito di giungere prima a valutazioni più realistiche di questo fenomeno » (Reyneri, 2006b, 14), ovvero quella retorica della fuga dal lavoro subordinato di cui sarebbe il caso di smettere di parlare, dal momento che, « semplicemente, il fenomeno non sussiste » (Accornero e Anastasia, 2006, 745).

Non bisogna passare, naturalmente, da un eccesso all'altro, giungendo a supporre che del fenomeno delle collaborazioni si possa, a questo punto, anche fare a meno di occuparsi. La conclusione sarebbe affrettata, in primo luogo perché le collaborazioni, anche se con un « contributo quantitativo ... molto minore di quanto comunemente si creda » (Reyneri, 2004, 1091), in ogni caso influiscono (in quanto statisticamente ricondotte all'area del lavoro indipendente) sul disallineamento del dato complessivo del lavoro autonomo rispetto alla media dei più sviluppati paesi dell'Unione europea; in secondo, e decisivo, luogo perché esse comunque coinvolgono (non milioni, ma) alcune centinaia di migliaia di lavoratori, rispetto ai quali è doveroso domandarsi in che senso possa parlarsi di lavoro indipendente. L'interrogativo, oltre tutto, è tanto più opportuno, e urgente, perché, in assenza di risposte adeguate, non si può escludere che il fenomeno finisca davvero con l'assumere dimensioni allarmanti. Su questo punto, com'è ovvio, si apre lo spazio del dialogo interdisciplinare e, in particolare, si profila l'utilità dell'apporto dei giuristi del lavoro.

1.3. Le difficoltà del dialogo interdisciplinare

³ Un recentissimo rapporto del ministero del lavoro conferma che, nel 2006, l'entità delle collaborazioni coordinate e continuative si sarebbe attestata sulle 404.000 unità (Ministero del lavoro, 2007)

⁴ La ricerca, effettuata dall'università romana La Sapienza in collaborazione con il Nidil-Cgil, quantifica i 'collaboratori puri' in 858.388 nel 2006, con un incremento di 54.217 unità rispetto al 2005: Ugolini, 2007. Altre stime, effettuate incrociando dati di fonte diversa, valutano in circa 1.000.000 il numero dei 'collaboratori puri': Gallino, 2007b, 19.

Alla proficuità del dialogo interdisciplinare, peraltro, si frappongono le peculiarità dei linguaggi propri delle diverse scienze sociali, ingenerando problemi di carattere semantico che meritano di essere tenuti presenti. Anche negli scritti sociologici più accurati attorno al tema in esame, invero, può accadere di leggere affermazioni non meccanicamente trasponibili nell'ambito dell'analisi giuridica del mercato del lavoro o, almeno, che non possono essere accolte se non dopo essere state sottoposte ad adeguata riformulazione. La lettura in chiave post-fordista della diffusione del lavoro parasubordinato, palesemente evocata quando si allude, ad esempio, « a una tendenza tipica dell'economia terzariizzata », che spingerebbe le imprese « a domandare prestazioni definite di lavoro piuttosto che posti di lavoro » (Altieri, 2006, 27; in termini analoghi Accornero, 2006, 96) non dovrebbe trovare spazio, se non come mera suggestione, nell'ambito del discorso giuridico, rispetto al quale assunti come quello richiamato appaiono fuorvianti o, per essere più espliciti, del tutto privi di significato costruttivo. Dal punto di vista del giuslavorista, in effetti, l'unico problema davvero rilevante resta quello di accertare se la 'tendenza tipica' in parola si esprima attraverso moduli organizzativi appropriati o non piuttosto utilizzando personale, in maniera abusiva e fraudolenta, previo ricorso a schemi alternativi a quello del contratto di lavoro subordinato. Ritrascritta in questi termini, la questione non sarebbe affatto nuova e tutt'altro che tipica dell'odierno contesto post-fordista: essendo ben nota già in epoca fordista, ed anzi riconoscibile nell'intero tragitto storico del diritto del lavoro, la 'tendenza tipica' delle imprese ad eluderne le regole, fra l'altro ricorrendo anche all'impiego di (falso) lavoro autonomo (basti rammentare la richiesta, rivolta dai committenti ai lavoratori a domicilio, di iscrizione all'albo delle imprese artigiane: diffuso *escamotage*, funzionale appunto alla qualificazione degli stessi come lavoratori autonomi).

Va peraltro riconosciuto che gli stessi giuslavoristi non danno un positivo contributo alla comunicazione interdisciplinare quando indulgono, come oggi accade sempre più di frequente, all'impiego di espressioni indeterminate, come quelle di 'lavoro autonomo di nuova generazione', 'lavoro economicamente dipendente' ed altre consimili. Espressioni del genere, ovviamente, appaiono particolarmente censurabili allorché vi si ricorra nell'ambito di analisi del diritto positivo vigente; ma non possono essere accettate a cuor leggero neppure quando si discuta *de jure condendo*: come se, trapiantando nel discorso giuridico criteri valutativi propri di altre discipline, fosse possibile conferire dignità normativa ad un fenomeno sociale dai contorni tuttora incerti e problematici. Gli stilemi della letteratura sociologica, naturalmente, possono ben essere ripresi dai giuslavoristi, ma evitando di trascurare le esigenze della propria

disciplina, in ragione delle quali non si può prescindere almeno da un tentativo di delimitazione rigorosa del fenomeno sociale indagato: diversamente, si rischia soltanto di concorrere ad alimentare quella malattia del linguaggio (una vera e propria peste agli occhi dello scrittore) che « si manifesta come perdita di forza conoscitiva ..., come automatismo che tende a livellare l'espressione sulle formule più generiche, anonime, astratte, a diluire i significati » (Calvino, 1988, 58).

Il dialogo interdisciplinare, tuttavia, resta necessario e ad esso i giuslavoristi non possono sottrarsi, non foss'altro perché il loro contributo viene pressantemente invocato da più parti. Quando si sottolinea che le tendenze evolutive riscontrabili nell'area del lavoro autonomo pongono un problema che « appartiene alla sfera delle ineguaglianze » e, come tale, « riguarda direttamente i giuristi del lavoro » (Bologna, 2006, 567); quando si sostiene che lavoro subordinato e lavoro autonomo sarebbero oggi separati da « un confine meno nitido di ieri, come riconoscono per primi i giuslavoristi » (Accornero e Anastasia, 2006, 752), è implicito il riconoscimento che il nodo, attorno a cui si sta ragionando, non possa essere sciolto prescindendo dall'apporto delle categorie analitiche proprie del diritto del lavoro. Ancorché, va subito aggiunto, appaia alquanto improprio il riferimento, *tout court*, ai 'giuristi del lavoro', come se esistesse una *communis opinio* giuslavoristica e non si confrontassero invece, anche e forse soprattutto rispetto al tema in esame, diverse scuole di pensiero (lo si vedrà meglio nelle pagine seguenti)⁵, divise su questioni tecnico-giuridiche e, forse, ancor più sulle scelte di valori retrostanti: non essendovi ragione di negare che anche i giuslavoristi « sostengono, alla luce di criteri di equità, efficacia ed efficienza, dunque di valori politici e di conseguenze economico-sociali, diversi modelli complessivi di regolazione dei rapporti e dei mercati del lavoro » (Salvati, 2002, 161).

Il riconoscimento, d'altronde, è del tutto esplicito vuoi nelle parole di chi ha sostenuto (con affermazione di carattere generale, ma comunque specificamente legata proprio alla questione in esame) « l'indispensabilità dei giuristi » (Salvati, 2002, 160); vuoi da parte di chi propone di lasciare « ai giuristi le disquisizioni sulla natura dipendente o

⁵ L'invocazione indifferenziata dei 'giuristi del lavoro' richiama singolarmente il modo di argomentare di certi giuslavoristi che sono soliti sostenere le proprie tesi con affermazioni del tipo 'gli economisti ci dicono', 'l'economia insegna' e via banalizzando: ove è evidente il tentativo di far passare la parte (l'orientamento economico dominante, ispirato all'ortodossia neo-liberista) con il tutto. D'altro canto, anche quando dall'invocazione general-generica si passa a riferimenti specifici, incombe il rischio di equivocare: accomunando nell'interesse per il lavoro autonomo (come accade a Bologna, 2006, 567, nt. 13) giuslavoristi che se ne occupano da angolazioni e con prospettive di politica del diritto sensibilmente differenti.

indipendente di un rapporto di lavoro »> (Reyneri, 2004, 1096). Si avverte, certo, una punta di sarcasmo in quell'accenno alle << disquisizioni »>: come se la discussione giuridica in tema di autonomia e subordinazione fosse riducibile a bizantinismi o formule vuote. Vero è che essa è sempre stata caratterizzata da una forte densità teorica e dall'impiego di un apparato categoriale non facilmente decodificabile dagli studiosi di scienze sociali; è altrettanto vero che, almeno in questo caso, lo spessore teorico del dibattito giuslavoristico non può essere associato all'idea di astrattezza, dal momento che agli esiti di tale dibattito si legano implicazioni pratiche rilevantissime, quali quelle connesse all'area di applicazione delle tutele assicurate dal diritto del lavoro.

Non foss'altro per questo il dibattito in parola, con particolare riguardo ai passaggi più significativi dell'ultimo decennio, merita di essere rivisitato.

2. Subordinazione, autonomia e 'zona grigia'

2. 1. La discussione degli anni novanta. La prospettiva del *tertium genus*.

Che cosa ha provocato, a partire dalla seconda metà degli anni '90 del secolo scorso, una progressiva espansione nel nostro mercato del lavoro della c.d. 'zona grigia' fra autonomia e subordinazione, riportando al centro dell'attenzione un tema classico del diritto del lavoro, come quello della distinzione fra lavoro autonomo e subordinato? Si è già accennato alla spiegazione del fenomeno in chiave post-fordista: la diffusione del lavoro 'parasubordinato', secondo quest'orientamento di pensiero, sarebbe da ascrivere al superamento della tradizionale organizzazione del lavoro, di stampo fordista-taylorista, che avrebbe indotto a ricercare nuove, più flessibili, forme d'integrazione fra imprese e lavoro, non inquadrabili negli schemi giuridici consolidati e comunque irriducibili all'alternativa secca autonomia/subordinazione; per altro verso vi avrebbero contribuito, nel nuovo scenario economico-sociale, anche mutamenti di orientamento nella concezione del lavoro, del rapporto fra attività lavorativa e vita personale, percepibili fra gli stessi lavoratori (per una sintesi del dibattito v., da ultimo, Vettor, 2006, 166 s.).

La lettura post-fordista dei cambiamenti che si avvertivano, sia pur confusamente, in atto nel mercato del lavoro ha fatto breccia anche presso una parte dell'opinione giuridica (per tutti v., da ultimo, Perulli, 2006a, 740), pur se i giuristi che, più o meno consapevolmente, ne hanno incorporato gli schemi valutativi, non si sono mai fatti carico di spiegare una circostanza davvero curiosa: i 'nuovi lavori', che si assumevano in diffusione crescente nella 'zona grigia', risultavano

materializzarsi ed acquisivano consistenza giuridica mediante l'impiego di una formula negoziale, come quella della collaborazione coordinata e continuativa, risalente agli anni '50⁶ (per non dire del ricorso, meno ampio ma che comunque avrebbe dovuto fare riflettere, a schemi contrattuali ancora più remoti, come quello dell'associazione in partecipazione, la cui disciplina si rintraccia addirittura nel codice civile del 1942).

Non si vuol dire, com'è ovvio, che si sarebbe dovuto negare senz'altro l'esistenza di 'nuovi lavori' o, per essere più precisi, di nuove tipologie di attività lavorativa, quanto piuttosto che sarebbe stato opportuno e necessario indagare più a fondo sulle dinamiche del mercato del lavoro, distinguendo fra novità effettive e vecchie pratiche di elusione delle regole. Che il rigonfiamento della c.d. 'zona grigia' fosse ascrivibile in ampia misura a queste ultime è via via apparso sempre più chiaro. Già nella seconda metà degli anni '90, peraltro, almeno ai giuslavoristi non sarebbe dovuto sfuggire un rapporto di causa-effetto di immediatezza evidente: riconoscibile nella circostanza che un vecchio schema contrattuale, che già aveva cominciato a conoscere una certa, contenuta, diffusione, prende ad essere impiegato in maniera sempre più ampia e massiccia all'indomani di una riforma delle pensioni (la riforma Dini del 1995) che aveva previsto, nei confronti di una serie di soggetti che esercitavano attività prive di copertura previdenziale (fra cui, appunto, i collaboratori coordinati e continuativi), l'assoggettamento dei relativi redditi ad un modesto prelievo contributivo (all'epoca del 10%), con obbligo di versamento dello stesso ad una gestione separata istituita presso l'Inps. Si potrebbe osservare che il nuovo obbligo contributivo avrebbe dovuto sortire un effetto di scoraggiamento dell'uso del lavoro parasubordinato: viceversa fu inteso, in fatto, da non pochi datori di lavoro come una sorta di lasciapassare, quasi come un'implicita autorizzazione all'impiego di uno schema contrattuale dai contorni ambigui e sfuggenti, ma comunque tale da comportare (in termini retributivi, contributivi e di disciplina applicabile al rapporto di lavoro) oneri di gran lunga inferiori a quelli propri del lavoro subordinato. Malgrado il legislatore non avesse affatto inteso stimolarne la

⁶ Com'è noto, un riferimento ai « rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata » comparve nella legge 14 luglio 1959, n. 741 (c.d. legge Vigorelli), allo scopo di consentire il recepimento in decreto legislativo, generalizzandone la sfera applicativa, anche degli accordi economici collettivi che li riguardavano. Successivamente la legge di riforma del processo del lavoro (legge 11 agosto 1973, n. 533) estese lo speciale rito introdotto anche alle controversie riguardanti rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed « altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato ».

sostituzione, consentendo il ricorso abusivo, in sua vece, ad un'altra forma contrattuale (l'obiettivo, ben più pragmatico e modesto, era infatti quello di recare qualche sollievo alle casse dell'istituto previdenziale pubblico), la novità previdenziale, in altre parole, ebbe « un poderoso effetto indiretto » di (sia pur impropria) legittimazione: contribuendo in maniera decisiva al radicamento di « una figura fino ad allora appena abbozzata, di incerta classificazione e il cui utilizzo suscitava non poche preoccupazioni per chi intendeva avvalersene » (Salvati, 2002, 145).

Oggi sono a disposizione molti più elementi di conoscenza di allora. Non solo, infatti, si è da tempo accertata l'estrema eterogeneità professionale (e di condizione sociale) degli iscritti alla gestione separata Inps (v. *supra*), ma è ormai noto che « la collaborazione coordinata e continuativa nella forma ambigua a cavallo tra lavoro dipendente e lavoro autonomo è ... un fenomeno concentrato in massa in alcuni settori, professioni e gruppi sociali » (Altieri, 2006, 39): le c.d. 'collaborazioni pure', infatti, risultano addensate in maniera particolarmente elevata nelle piccole imprese (per intendersi: quelle sotto la faticosa soglia dei 15 addetti), nel settore terziario (in misura estremamente significativa, fra l'altro, nell'ambito dell'istruzione privata: v. *infra*, § 3) e rappresentano un canale di accesso al mercato del lavoro larghissimamente frequentato da giovani e donne (Altieri, 2006, 34-39). L'insieme di questi elementi di fatto, intuitivamente, mal si concilia con la visione della collaborazioni come portato della modernizzazione del mercato del lavoro e ridimensiona drasticamente la plausibilità dell'interpretazione del fenomeno in chiave post-fordista: conforta semmai l'opinione di chi, pur senza rinunciare totalmente a quella chiave di lettura, ha osservato icasticamente, con evidente riferimento agli effetti della riforma previdenziale del '95, che, « per opera dello Stato più che mercato, nacque ufficialmente 'il popolo del 10%' » (Accornero, 2006, 99).

La mancanza di elementi sufficienti di conoscenza avrebbe dovuto, quanto meno, suggerire prudenza nella formulazione di tentativi di inquadramento giuridico del fenomeno delle collaborazioni: ancorché vada ribadito che già allora, nella seconda metà degli anni '90, sarebbe dovuto apparire « poco probabile » che la forte dinamica di crescita di quella tipologia contrattuale « fosse interamente dovuta a mutamenti sottostanti nell'organizzazione del lavoro o a un cambiamento repentino nelle preferenze dell'offerta » (Salvati, 2002, 146). Fondandosi proprio su suggestioni del genere, viceversa, fu proprio in quel periodo che cominciò a prendere piede, peraltro con motivazioni ed obiettivi anche profondamente diversi, la prospettiva del *tertium genus*, ovvero l'idea che fosse opportuno conferire pieno riconoscimento giuridico, ricollegandovi alcune tutele (comunque più o meno sensibilmente

inferiori, a seconda delle varie proposte in campo, a quelle proprie del lavoro subordinato), ad una sorta di tipologia intermedia di rapporto di lavoro, né propriamente subordinato, né integralmente autonomo (tale, comunque, essendo stato considerato sino ad allora il c.d. lavoro parasubordinato). Nella versione patrocinata da un autorevole gruppo di giuristi vicini alla Confindustria (De Luca Tamajo, Flammia, Persiani, 1996; De Luca Tamajo, 1997) quella prospettiva avrebbe dovuto inverarsi attraverso la legittimazione di un nuovo schema contrattuale, il 'lavoro coordinato': una sorta di contenitore aperto, nel quale sarebbe dovuta confluire una gamma ampia ed eterogenea di rapporti di lavoro (certamente quelli che allora si era preso a chiamare 'nuovi lavori', senza però escludere la possibilità di farvi rientrare anche tutti quelli caratterizzati da prestazioni svolte con autonomia esecutiva: il che avrebbe coinvolto nell'operazione di risistemazione normativa moltissimi rapporti, della cui riconducibilità all'area del lavoro subordinato non si è mai seriamente dubitato).

La forte carica di strumentalità e la palese corrività verso l'obiettivo di ridimensionare l'area del lavoro subordinato e delle sue tutele, che traspaiono dalla proposta del lavoro coordinato, non necessitano di particolare illustrazione, essendo evidente che il modello di regolazione del mercato del lavoro in essa implicito non si presterebbe ad essere raffigurato neppure come un gioco a somma zero: la sua traduzione operativa, invero, comporterebbe che le tutele riconosciute agli uni risulterebbero più che bilanciate da quelle sottratte agli altri. Soprattutto per questo essa non è mai riuscita ad imporsi al centro del dibattito (neppure nel momento in cui venne formulata); una certa nebulosità di contenuti e la significativa incapacità di delineare con accettabile precisione l'area di applicazione della disciplina prefigurata (ovvero la fattispecie del lavoro coordinato) hanno, d'altra parte, contribuito a relegarla nel recinto della discussione dottrinale.

Di 'nuovi lavori', impropriamente ribattezzati « lavori atipici »⁷, si occupò anche un'altra proposta, che tenne il centro della scena nel corso della XIII legislatura, non foss'altro per essere stata a lungo dibattuta nelle aule parlamentari. La c.d. proposta Smuraglia (così conosciuta dal nome del primo e più autorevole dei suoi firmatari) rivela, sin dalle prime battute della sua relazione illustrativa, l'adesione alla teoria del *tertium*

⁷ L'espressione 'lavori atipici', com'è noto, è sempre stata utilizzata, nella letteratura giuridica e di relazioni industriali degli altri paesi, per designare rapporti di lavoro per un verso o per l'altro difformi rispetto al modello standard (part-time, lavoro interinale, contratti a termine, ecc.), ma comunque rientranti nell'area del lavoro subordinato.

*genus*⁸ (implicita nell'assunto secondo il quale sarebbe stato « ormai assolutamente pacifico che gli schemi tradizionali del rapporto di lavoro subordinato, da un lato, e di quello autonomo, dall'altro, non esauriscono più la complessa tipologia dei 'lavori' »); e risente palesemente del convincimento - diffuso all'epoca, ma, per quanto si è detto, fondato su una lettura affrettata ed approssimativa dei dati statistici - che il 'lavoro del terzo tipo' fosse in crescita inarrestabile⁹. Nel merito la proposta Smuraglia si differenziava dalla precedente perché animata dall'obiettivo non di ridimensionare l'area del lavoro subordinato e delle relative tutele, bensì di disciplinare un fenomeno che si temeva potesse degenerare in una « forma diffusa di precariato »¹⁰, ancorché del fenomeno in questione non si riuscissero a tratteggiare i confini, se non in maniera vaga e confusa. Questo difetto di fondo della proposta fu subito rilevato e, malgrado tentativi di riformulazione, rimase sostanzialmente inalterato nel passaggio dalla stesura iniziale a quella finale poi approvata dal Senato. Nella versione iniziale, in effetti, la difficoltà di descrivere l'area di applicazione della disciplina prefigurata veniva aggirata attraverso la previsione di una fattispecie costruita tutta in negativo¹¹; nella versione finale, preso atto dell'improponibilità di un'impostazione del genere, si cercò di delineare una fattispecie vera e propria di lavoro 'atipico': alla quale si sarebbero dovuti ricondurre i « rapporti di collaborazione, di carattere non occasionale, coordinati con l'attività del committente, svolti senza vincolo di subordinazione, in modo personale e senza impiego di mezzi organizzati e a fronte di un corrispettivo ». Licenziata dal Senato, la proposta si arenò poi nell'altro ramo del Parlamento. Certo è che, qualora fosse stata definitivamente approvata, essa avrebbe prodotto il non desiderabile effetto di dare rilievo nell'ordinamento giuridico ad un'inedita figura di lavoratore-ircocervo (Roccella, 2000, 371; nello stesso senso cfr. Salvati, 2002, 152): destinato a svolgere la propria attività « senza vincolo di subordinazione» (dunque, a prima impressione, autonomo); e tuttavia operante « senza impiego di mezzi organizzati », dunque privo del requisito caratterizzante le attività lavorative svolte in regime di

⁸ Ancorché nella catalogazione delle proposte in esame residui sempre qualche margine di opinabilità: v. infatti, in relazione alla proposta Smuraglia, Pallini, 2006, 112.

⁹ Nella stessa relazione illustrativa, pur senza mostrare certezze assolute, si alludeva alla solita cifra « intorno ai due milioni » per indicare il numero dei lavoratori che avrebbero potuto essere interessati dall'intervento legislativo.

¹⁰ Sono sempre parole della relazione illustrativa.

¹¹ La legge, infatti, si sarebbe dovuta applicare « ai contratti che implicano una prestazione lavorativa, con carattere di continuità e in qualsiasi forma coordinata rispetto alla complessiva attività produttiva, non riconducibile né alla tipologia del lavoro subordinato, né a quella del lavoro autonomo » (c.m.).

autonomia (che, per essere davvero tali, non possono prescindere da un'organizzazione, sia pur minima, ma comunque sufficiente per consentire l'accesso diretto al mercato del titolare della stessa). Un impianto normativo del genere, anziché risolvere i problemi che pretendeva di affrontare, avrebbe rischiato di produrre nuovi squilibri nel mercato del lavoro, non esclusa l'eventualità di erodere l'area del lavoro subordinato o, comunque, di sottrarre definitivamente ad essa tipologie lavorative di incerta qualificazione. E' proprio in ragione della sua ambiguità di fondo, del resto, che la disciplina del rapporto da esso delineata ha potuto essere criticata da sponde opposte: ovvero sia da chi vi ha intravisto un modello di regolazione troppo appiattito sull'archetipo normativo del lavoro subordinato (Salvati, 2002; Accornero, 2006, 110)¹², sia da chi paventava che il risultato dell'operazione si sarebbe piuttosto tradotto nel dare corpo ad una sorta di lavoratore subordinato in sedicesimo (in quanto titolare di diritti di intensità protettiva incomparabile con quella propria della disciplina del lavoro subordinato vero e proprio, o meglio come tale riconosciuto) (Roccella, 2000, 373).

Una certa consapevolezza delle controindicazioni del progetto, del resto, era presente nei suoi stessi autori, se è vero che nella relazione illustrativa si accennava ai « rischi che questa operazione potrebbe comportare, ivi compreso quello di una più aleatoria e incerta distinzione fra lavoro atipico e lavoro subordinato », nonché al pericolo di alimentare « una qualche tendenza a far rifluire nel primo schema anche tipologie che invece dovrebbero appartenere al secondo ». Preoccupazioni del genere, ad ogni modo, dovettero apparire di rilievo minore rispetto all'avvertita esigenza di 'fare comunque qualcosa' per provare ad imbrigliare certe dinamiche del mercato del lavoro che si temeva stessero sfuggendo di mano.

2.2. Gli sviluppi successivi. La comparsa del fantasma del lavoro economicamente dipendente.

La caduta della proposta Smuraglia non ha comportato un abbandono delle teorizzazioni del *tertium genus*, che restano alla base delle più impegnative ipotesi di intervento elaborate dalla parte maggioritaria del centro-sinistra, ovvero nell'area politico-culturale oggi confluita nel Partito Democratico. Vero è che il lessico è mutato (aggiornato, direbbero gli estensori delle nuove proposte) ed anche l'impianto normativo prefigurato ambisce a fondarsi su una diversa, e più

¹² Simili opinioni, peraltro, risentono probabilmente di una sopravvalutazione di certe norme della proposta Smuraglia, assai più di facciata che di sostanza, come quelle relative ai diritti sindacali che s'intendevano riconoscere ai lavoratori atipici.

sofisticata, concettualizzazione: se si prescinde dagli aspetti più caduchi e di contorno, tuttavia, non dovrebbe essere difficile scorgere il filo di continuità che lega le elaborazioni della XIII legislatura a quelle delle due legislature successive¹³.

Presentata per la prima volta nel 2002, durante il periodo in cui il centro-sinistra si trovava all'opposizione, e ripresentata in termini immutati all'inizio dell'attuale legislatura, la c.d. *Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori* (altresì nota come progetto Amato-Treu) si segnala innanzi tutto per alcune peculiarità di linguaggio: a parte la formulazione in termini *politically correct*, ovvero bisessuati, del titolo premesso all'articolato normativo, risalta il venir meno di espressioni come 'lavoro atipico' o 'lavoro parasubordinato', sostituite dal riferimento al « lavoro economicamente dipendente », ovvero dal richiamo di una nozione che si assume « più pregnante e meno equivoca » (Treu, 2004, 200) di quelle in precedenza circolate nel nostro ambiente giuridico, oltre che confortata da indicazioni di fonte europea¹⁴. Quanto all'impostazione di merito, la Carta si ispirerebbe all'idea di « modulazione delle tutele »: essa, in altre parole, sarebbe animata dal « principio guida ... secondo il quale occorre ridefinire lungo una scala continua le diversificate forme di lavoro oggi esistenti, partendo da una protezione di base comune a tutti i tipi di lavoro, per procedere poi gradualmente verso normative e tutele differenziate e ulteriori » (Treu, 2004, 196). La grande novità, dunque, starebbe nel tentativo di dare riconoscimento giuridico ad un'operazione di « sostituzione della rigida contrapposizione della coppia lavoro subordinato-lavoro autonomo con un *continuum* di attività cui attribuire una serie di garanzie modulate e variabili a partire da un minimo comune a tutte » (Perulli, 2006a, 749). La prospettiva in parola, visualizzata geometricamente, andrebbe coltivata mediante « un'articolazione delle garanzie per cerchi concentrici » (Perulli, 2006a, 749): collocandosi nel cerchio esterno i diritti fondamentali riconoscibili a tutti i lavoratori, ivi compresi gli autonomi e i libero-professionisti¹⁵, in quello interno le tutele

¹³ Ancorché sia comune osservazione che il progetto di *Carta dei diritti*, cui si sta alludendo, presenti un legame culturale più evidente con la prospettiva dello *Statuto dei lavori*, disegnata, anch'essa nel corso della XIII legislatura, da Marco Biagi (Pallini, 2006, 112; Proia, 2006, 66).

¹⁴ Entrambe le affermazioni possono leggersi anche nella relazione illustrativa del disegno di legge C 104 del 28 aprile 2006 (identica, come del resto l'intero articolato, a quella che accompagnava il d.d.l. n. 1872 del 4 dicembre 2002).

¹⁵ Proprio questo sembra il profilo meno significativo, ragionando in termini di effettività delle tutele ipotizzate, della *Carta*: quello in relazione al quale si è osservato che « forse, ad esempio, non ha senso parlare di una specifica tutela antidiscriminatoria nell'ambito del lavoro autonomo o delle libere professioni » (Proia, 2006, 68).

riservate al lavoro subordinato (inteso nei suoi termini più tradizionali), in quello intermedio la disciplina del lavoro economicamente dipendente.

Nell'ottica della *Carta* quest'ultimo, evidentemente, non appartiene all'area del lavoro subordinato; neppure però appare riconducibile a quella del lavoro autonomo in senso proprio: il che conferma che l'orizzonte della proposta resta fundamentalmente ancorato alla prospettiva del *tertium genus*. La differenza rispetto ad elaborazioni precedenti, ad ogni modo, andrebbe individuata nel superamento del problema della fattispecie, che la relazione illustrativa della *Carta* si spinge a considerare quasi come un falso problema. La difficoltà, che il progetto Smuraglia non era riuscito ad affrontare se non ricorrendo alle formulazioni ambigue di cui si è detto, sembrerebbe adesso potersi aggirare mediante una diversa tecnica normativa incentrata sul versante delle tutele, piuttosto che su quello dell'individuazione della fattispecie di riferimento delle stesse: ricorrendo, in altre parole, ad « un'articolazione degli ambiti di applicazione delle norme, che rifiuta il metodo della differenziazione per fattispecie ..., e mira più semplicemente a individuare, di volta in volta, l'ambito di operatività più adatto allo specifico contenuto normativo »¹⁶.

La questione della fattispecie, peraltro, non può essere semplicisticamente liquidata, come se si trattasse di un vezzo tipico di giuristi di impostazione dogmatica¹⁷. Se non si riesce a sciogliere in maniera adeguata il nodo in questione, infatti, si apre inevitabilmente lo spazio per un contenzioso giudiziario di proporzioni incontrollabili, alimentato da una sorta di diritto 'ad occhio', dispensatore di tutele in maniera approssimativa ed arbitraria (Proia, 2006, 66): prive, in definitiva, di una chiara *ratio* esplicativa della distribuzione delle stesse. Fra gli stessi fautori della *Carta*, del resto, v'è chi ha riconosciuto che l'idea di « modulazione delle tutele ... non elimina la necessità di identificare le fattispecie cui si riferiscono le varie discipline », essendo stata costruita piuttosto per sdrammatizzare la questione definitoria, che l'interprete potrebbe risolvere « con maggiore distacco, senza essere forzato dalla preoccupazione della quantità di protezione da garantire al lavoratore » (Treu, 2004, 201). Assunti del genere, peraltro, nella loro genericità lasciano il tempo che trovano: almeno finché non si riesca a dimostrare l'idoneità della proposta « a realizzare gli esiti sdrammatizzati auspicati » (Proia, 2006, 66), essi appaiono nient'altro che un *wishful thinking*. Non vale la pena, d'altro canto, d'insistervi più di tanto, dal

¹⁶ Sono parole della relazione illustrativa della *Carta dei diritti*.

¹⁷ Si tratta anzi di questione di così cruciale rilievo, da essere stata avvertita come tale anche da chi giurista non è: si v., in relazione alla discussione suscitata dal progetto Smuraglia, le considerazioni in proposito di Salvati, 2002, 154-156.

momento che è la medesima *Carta* a non prendere troppo sul serio se stessa o, per meglio dire, sono i contenuti dell'articolato normativo a smentire inequivocabilmente l'insostenibile prospettiva teorica fondata sull'idea dell'opportunità di superare il « metodo della differenziazione per fattispecie ».

Si potrebbe, dunque, supporre che, dopo avere predicato male, gli autori della *Carta* abbiano finito col razzolare bene, riuscendo infine a dare corporea sostanza al fantasma del lavoro economicamente dipendente: ma si tratterebbe di conclusione affrettata. Forse l'elaborazione concettuale posta a fondamento del progetto non era ancora giunta ad un grado sufficiente di sedimentazione; oppure avranno influito negativamente quei problemi di opacità del linguaggio che sembrano riconoscibili ad ogni tappa della discussione che si sta riepilogando: certo è che dalla *Carta dei diritti* si riesce solo ad apprendere che i « rapporti di lavoro caratterizzati da una situazione di dipendenza economica » (per riprendere l'espressione dell'art. 17, comma 1) altro non sono se non ... le vecchie, care collaborazioni coordinate e continuative! Per essere più precisi, il progetto in esame, dopo aver intitolato il suo Capo III ai « lavoratrici e lavoratori economicamente dipendenti », definisce l'ambito d'applicazione delle regole per essi previste, chiarendo che si considerano caratterizzati da una situazione di dipendenza economica « i rapporti di collaborazione aventi a oggetto una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, svolta senza vincolo di subordinazione, senza vincolo di orario di lavoro, indipendentemente dall'ambito aziendale o extra-aziendale in cui si svolge la prestazione stessa ». Come si vede, si tratta di una sorta di ricamo attorno al già risaputo. Di significativo rilievo, in particolare, non può essere considerata la sottolineatura dell'assenza di vincolo di orario¹⁸ (su cui pure varrà la pena di spendere qualche parola: v. *infra*, § 3): non a caso essa non ha impressionato nessuno, né ha impedito di constatare che la 'nuova' fattispecie « appare, alla lettera, un clone della vecchia collaborazione coordinata e continuativa » (Carinci F., 2007, 860; v. anche Pallini, 2006, 113).

Se è vero che « qualsiasi diritto implica l'individuazione del suo titolare » (Proia, 2006, 66), bisogna dunque prendere atto che la *Carta* non risponde a questa elementare esigenza. Dietro quella che avrebbe dovuto essere una « formula più pregnante e meno equivoca », riemerge infatti la consolidata definizione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in tutta la sua vaghezza, al riparo della quale si

¹⁸ Si ricordi che essa era prevista anche dall'art. 1, comma 3, della proposta Smuraglia (nel testo approvato dal senato il 4 febbraio 1999).

è andata consumando, da una dozzina d'anni a questa parte, una macroscopica amputazione di diritti nei confronti di centinaia di migliaia di lavoratori, abusivamente sottratti all'area del lavoro subordinato e delle sue tutele. L'unica cosa certa, in effetti, è che queste ultime non si applicherebbero ai 'nuovi' lavoratori economicamente dipendenti, dal momento che è assolutamente vero che, con la disciplina prefigurata, non si intende « puntare alla pura e semplice omologazione coi lavoratori subordinati »¹⁹. Tale implicazione, peraltro, non si presta ad essere discussa nel merito, ovvero ad alcuna, ulteriore valutazione sul piano dell'equità degli effetti: dal momento che, in assenza di un ragionevole grado di chiarezza sulla fattispecie, questi ultimi, di per sé improntati ad una logica di tutela davvero minimale, potrebbero essere ben calibrati, squilibrati per eccesso o, più verosimilmente, atti a relegare in un'area di sottoprotezione lavoratori che dovrebbero piuttosto essere ricondotti a quella del lavoro subordinato (ove di quest'ultimo si assumesse una concezione adeguata alla sostanza degli interessi implicati nello scambio contrattuale).

Resta, in definitiva, l'impressione di un cane che si morde la coda o, per dirla altrimenti, la sgradevole sensazione che il progetto di *Carta dei diritti* sia tipico di un riformismo pallido e scolorito, che traveste, con altisonanti richiami all'universalità dei diritti e alla giustizia sociale, non confessati obiettivi di ulteriore flessibilizzazione del mercato del lavoro.

2.3. Ciò che l'Europa (non) ci dice.

La proposta di *Carta dei diritti*, d'altra parte, potrebbe essere considerata sotto altra luce, se effettivamente rispondesse a criteri normativi propri del diritto comunitario o almeno, come hanno a più

¹⁹ Le parole sono tratte dalla relazione illustrativa della *Carta*. E' meno vero, o almeno non risultano elementi atti a rendere credibile l'affermazione che la *Carta* persegua anche obiettivi antifraudolenti in relazione all'impiego del lavoro economicamente dipendente. In effetti, « la volontà di contrasto dell'uso improprio di questa tipologia di rapporti di lavoro quale lavoro subordinato mascherato » è riferita dalla stessa relazione illustrativa ad una norma (l'art. 17. 3. del d.d.l., a mente del quale « ove il rapporto di lavoro presenti, nelle sue concrete modalità di svolgimento, le caratteristiche proprie del rapporto di lavoro subordinato, si converte automaticamente in rapporto di lavoro subordinato fin dal momento in cui, in sede giudiziale, si riscontri che dette caratteristiche sussistono ») che, rispondendo ad un principio generale del diritto del lavoro, appare di per sé pleonastica ed avrebbe potuto perciò essere tranquillamente omessa. La stessa norma, semmai, potrebbe essere diversamente apprezzata, pur restando comunque di rilievo non decisivo, ove fosse inserita in un contesto normativo che, oltre a disegnare in maniera meno approssimativa l'area coperta dal c.d. lavoro autonomo 'debole', si preoccupasse parallelamente di contrastare davvero il fenomeno del finto lavoro autonomo, previa precisazione del concetto di lavoro subordinato accolto dall'ordinamento: cosa che la *Carta* si guarda bene dal fare (anche su questo punto v. comunque *infra*, § 4).

riprese lasciato intendere i suoi sostenitori, a tendenze solidamente delineate a livello europeo o, per altro verso, nell'ambito del diritto internazionale del lavoro. La 'fonte' europea più fondatamente richiamabile, per affinità di « prospettiva metodologica » (Perulli, 2006a, 749), a sostegno della *Carta* resta, peraltro, ancora oggi il ben noto rapporto redatto per conto della Commissione europea da Alain Supiot (Supiot, 1999). Si può allora osservare, prescindendo da ogni valutazione di merito sui contenuti del rapporto²⁰, che essi hanno certamente suscitato ampio dibattito ed influenzato settori significativi della dottrina giuridica europea²¹, senza però essere mai stati fatti « oggetto di alcuna traduzione giuridica concreta a livello dell'Unione europea » (Sobczak, 2003, 327).

Vero è che il lavoro economicamente dipendente, sotto le consuete vesti fantasmatiche (ovvero con la solita genericità di riferimenti), è tornato recentemente a materializzarsi in un importante *Libro verde* della Commissione europea (Commissione, 2006): il che spiega la benevola attenzione che una parte della dottrina giuslavoristica italiana (per tutti v. Bronzini, 2007, 317) ha riservato ad un documento, per tanti aspetti sicuramente assai discutibile, come quello in cui l'esecutivo comunitario ha depositato le sue indicazioni sulla modernizzazione del diritto del lavoro. Va peraltro osservato, in primo luogo, che nella prospettiva del *Libro verde*, sia pure con qualche ambiguità semantica, ma comunque con sufficiente chiarezza, il lavoro economicamente dipendente è pur sempre considerato come una forma di lavoro autonomo: donde l'insistenza sulla necessità di distinguere il fenomeno in questione « dall'utilizzazione, deliberatamente falsa, della qualificazione di lavoro autonomo » (Commissione, 2006, 12). Di particolare e più significativo rilievo, in secondo luogo, appare l'approdo cui è giunto, sul punto in questione, l'ampia consultazione pubblica svoltasi attorno al *Libro verde*: all'esito della quale, se da una parte è risultata confermata la spaccatura nell'ambito della dottrina giuslavoristica fra coloro che, con varie sfumature ed accentuazioni, si muovono nell'ottica del rapporto Supiot e quelli che invece ritengono preferibile tenere ferma la distinzione fondamentale fra lavoro autonomo e subordinato (limitandosi, semmai, a prospettare l'opportunità di chiarire meglio le rispettive nozioni) (Commissione, 2007b, 39), dall'altra - ed è ciò che, evidentemente, più

²⁰ E' noto che esso è stato redatto ricorrendo ad un approccio che sarebbe improprio definire interdisciplinare: trattandosi piuttosto del risultato della giustapposizione di metodi di analisi propri di diverse discipline, legati alle competenze specifiche (giuridiche o sociologiche) degli autori dei diversi rapporti nazionali.

²¹ Oltre a parte di quella italiana, non casualmente forse soprattutto quella d'oltralpe: v. la ripresa dell'idea del *continuum* in Barthélémy, 2003, 7.

conta - è emerso con chiarezza che « la maggior parte degli Stati membri e delle parti sociali è contraria all'introduzione di categorie intermedie, come il cosiddetto 'lavoratore economicamente dipendente', accanto alle categorie già esistenti di lavoratori dipendenti e autonomi »; quanto ai sindacati, essi hanno sottolineato l'opportunità di « ricentrare l'ambito d'applicazione del diritto del lavoro mediante riforme nazionali volte ad estendere a tutti i lavoratori la protezione offerta dal contratto di lavoro tradizionale » (Commissione, 2007a, 8)²².

L'Europa, dunque, non ci dice nulla di conclusivo a proposito della questione in esame, né, men che meno, obbliga i legislatori nazionali ad introdurre, nei rispettivi ordinamenti giuridici, una categoria intermedia di rapporti di lavoro da insediarsi nella zona grigia fra autonomia e subordinazione. Quanto al diritto internazionale del lavoro, neppure da esso possono trarsi indicazioni atte a sorreggere una prospettiva del genere, come pure era sembrato plausibile qualche anno addietro (Perulli, 2003, 238-9), analizzando i risultati delle prime ricerche avviate in sede OIL sulla questione della linea di distinzione fra autonomia e subordinazione. Con l'adozione, nel giugno 2006, della Raccomandazione n. 198 sul rapporto di lavoro, in effetti, l'OIL ha concluso il proprio ultradecennale impegno al riguardo proponendosi di « contribuire a risolvere le questioni connesse alle situazioni di incertezza giuridica ..., concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro, soprattutto alla luce della distinzione (e separazione) che esiste tra lavoro subordinato e autonomo » (Casale, 2007, 137). Si era già avvertito, per dirla con le parole di un autorevole funzionario OIL, che la preoccupazione dei legislatori nazionali, l'obiettivo primario « dovrebbe essere quello di aggiornare e rendere più chiaro l'apparato normativo di riferimento, così da facilitare il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato e scoraggiare i tentativi di occultarlo » (Casale, 2004, 661). Simile impostazione trova conferma nei contenuti della Raccomandazione, in particolare nella sottolineatura della necessità di « combattere l'instaurarsi di rapporti di lavoro ambigui » (Casale, 2007, 139), tenendo ferma la linea di demarcazione fra lavoro subordinato ed altri rapporti riconducibili all'area del diritto civile e/o commerciale. L'orientamento assunto in sede OIL, in definitiva, appare chiaramente volto a « (ri)stabilire ... la centralità del diritto del lavoro », ribadendo una netta « opzione a favore del mantenimento, a livello politico ma con inevitabili ricadute di ordine giuridico e sistematico, della 'diversità' del diritto del

²² Un più ampio resoconto della discussione suscitata dal *Libro verde* può leggersi nel documento preparato dai servizi della Commissione (Commissione, 2007b, in particolare 33-39).

lavoro rispetto alle altre discipline dell'area privatistica » (Casale, 2007, 137, 140).

Appare evidente, in ogni caso, che il pressante invito a « chiarire, completare e determinare nella maniera più precisa possibile l'ambito di applicazione della legge » (Casale, 2004, 661) è espressione di una cultura giuridica molto distante da quella riconoscibile sullo sfondo delle teorizzazioni del *continuum* o del *tertium genus*²³. Esse, del resto, non si sono tradotte in esiti normativi conseguenti neppure nell'ambito dei singoli sistemi giuridici nazionali, con particolare riguardo a quelli rispetto ai quali la comparazione risulta più significativa. Merita di essere ricordato in proposito che la discussione francese attorno all'opportunità di introdurre per via legislativa la categoria intermedia della *parasubordination* si è conclusa con la constatazione dell'impraticabilità della proposta, dal momento che la commissione ministeriale, che se n'è occupata, non s'è ritenuta « in grado di predeterminare con certezza limiti e confini della nozione di *travail parasubordonné* » (Vettor, 2006, 185). L'unica (apparente) eccezione potrebbe essere riconosciuta nella recentissima legge spagnola del luglio 2007 sullo « Statuto del lavoro autonomo », nell'ambito della quale si rintracciano anche fattispecie e disciplina della nuova figura del « trabajador autonomo economicamente dependiente » (Cairos Barreto, 2007). Eccezione apparente, peraltro, dal momento che la legge spagnola non sembra ispirata alla logica del *tertium genus*, trattandosi piuttosto del « primo esempio di regolazione sistematica e unitaria del lavoro autonomo nell'Unione europea »²⁴: proprio per questo varrà la pena di tornarvi sopra (v. *infra*, § 4.2.), al momento di tirare le fila del ragionamento.

2.4. La proposta di riunificazione del lavoro alle dipendenze altrui.

Resta da dire, a proposito della *Carta dei diritti*, che il progetto del 2006, ripresentato, come s'è detto, senza variazioni di contenuto rispetto alla formulazione originaria del 2002, si espone ad ulteriori rilievi critici per aver singolarmente evitato di misurarsi con l'evoluzione nel frattempo intervenuta nel diritto positivo, ovvero con la novità normativa rappresentata dall'introduzione nell'ordinamento della figura della collaborazione coordinata e continuativa a progetto. Va da sé che, sul piano della costruzione teorica, non rileva il carattere insincero

²³ Va da sé che la Raccomandazione va apprezzata nel suo significato essenziale: prescindendo, dunque, dall'elenco di criteri che vi si rintracciano ai fini della distinzione fra lavoro subordinato e autonomo, che risentono, come è consueto nelle normative di fonte Oit, degli apporti provenienti dai diversi ordinamenti giuridici nazionali (particolarmente variegati e frastagliati nel caso di specie).

²⁴ La citazione è tratta dalla relazione illustrativa della legge 11 luglio 2007, n. 20.

dell'iniziativa riformatrice da cui il lavoro a progetto ha tratto origine: ampiamente testimoniato dalla ben nota circolare ministeriale n. 1/2004, che, avendo descritto l'oggetto del contratto (in particolare il 'programma', sufficiente per giustificarne la stipulazione) in termini che ben si adatterebbero ad indicare le mansioni esigibili da qualsiasi lavoratore subordinato (Roccella, 2005, 56; nello stesso senso Perulli, 2006b, 377), ha prontamente riaperto la strada all'impiego fraudolento delle collaborazioni coordinate e continuative, in funzione sostitutiva del lavoro subordinato, che nelle intenzioni proclamate si sarebbe voluto invece contrastare. Né rilevano le approssimazioni e i difetti di impostazione tecnico-giuridica, riconoscibili nella disciplina di cui agli artt. 61-69 del d. lgs. n. 276/2003, su cui la dottrina giuslavoristica ha già fatto scorrere fiumi d'inchiostro. Il dato di sostanza, dal punto di vista della costruzione teorica, è piuttosto individuabile nell'abbandono della prospettiva del *tertium genus*, a fronte della riconduzione delle collaborazioni a progetto - lo si ripete, fra mille ambiguità, ma comunque con sufficiente chiarezza - nell'alveo del lavoro autonomo, come specie nell'ambito di un più ampio genere. Non a caso la disciplina del lavoro a progetto ha suscitato reazioni di segno opposto: apprezzata da chi ha riconosciuto verosimilmente proprio in quel dato « il nucleo positivo della riforma » (poi stravolto dalla prassi applicativa: Accornero, 2006, 111); contestata per lo stesso motivo da chi, come i fautori della *Carta dei diritti*, ha dovuto prendere atto con malcelato disappunto della circostanza che « l'opzione legislativa ... ha confermato e forse accentuato la tradizionale scansione binaria subordinazione/autonomia proprio nel momento in cui poteva essere matura un'opzione lungimirante, che superasse la polarizzazione ortodossa creando le condizioni per realizzare una modulazione di tutele lungo il *continuum* che dalla subordinazione porta all'autonomia » (Perulli, 2006b, 383; Id., 2006a, 742).

La nuova realtà introdotta nel diritto positivo, peraltro, è stata avvertita sul piano dottrinale, senza influire sulla progettistica normativa, rimasta identica a se stessa. L'osservazione, naturalmente, vale per la *Carta dei diritti*, non certo per una proposta, in qualche modo speculare, come quella sulla 'riunificazione del lavoro alle dipendenze altrui' (nota come proposta Alleva: Alleva, 2006), frutto di un'elaborazione dottrinale abbozzata, nelle sue linee di fondo, già qualche anno addietro, riformulata e assunta nell'attuale legislatura a contenuto di una proposta di legge sostenuta da parlamentari dell'ala sinistra della maggioranza²⁵:

²⁵ La p.d.l. n. 2185 (con il titolo « Norme per il superamento del lavoro precario ») è stata presentata alla Camera dei deputati il 29 gennaio 2007 ed ha un contenuto molto ampio ed

proposta che non ignora affatto la figura del lavoro a progetto, con la quale anzi si propone di fare i conti in misura, verrebbe da dire, persino eccessiva.

Sullo sfondo della proposta in questione, così come di altre, ad essa fortemente affini, maturate all'interno della CGIL, si intravede nuovamente l'idea di 'lavoro economicamente dipendente': a riprova, peraltro, che il relativo concetto ha lo stesso spessore di una gomma americana, esso risulta utilizzato adesso in tutt'altra accezione, con l'obiettivo di sottoporre a regole, in linea di massima, identiche tutti i lavoratori che versino, appunto, in una situazione di 'dipendenza economica', ancorché la relativa prestazione sia svolta senza sottoposizione a quelle direttive puntuali e controlli costanti, solitamente richiesti dalla giurisprudenza per riconoscere il carattere subordinato del rapporto di lavoro. Può ricordarsi in proposito che simile obiettivo, già ben percepibile fra le righe della proposta di legge di iniziativa popolare promossa dalla Cgil nel 2003 « per l'unificazione dei diritti nelle prestazioni continuative », è stato fatto proprio dalla maggiore confederazione sindacale ancor più chiaramente al Congresso di Rimini del 2006, nella cui tesi n. 5 si legge infatti che « la Cgil propone un concetto allargato della dipendenza economica, attraverso una ridefinizione di lavoratore 'economicamente dipendente' cui far corrispondere l'equiparazione dei diritti, delle tutele e dei costi cui deve far fronte l'impresa ».

Non importa, in questa sede, discutere del grado di convinzione e di consapevolezza con cui simili idee sono state sostenute in ambito sindacale: rileva piuttosto soffermarsi ancora sul criterio enfatizzato, per cercare di comprendere sino a che punto esso voglia essere « allargato ». Indipendentemente dalla (piena) coincidenza o meno con le proposte sindacali, indicazioni chiarissime al riguardo si rintracciano nel progetto Alleva. L'obiettivo, in esso riconoscibile, di andare oltre la tradizionale concezione della subordinazione/eterodirezione è sicuramente condivisibile: meno convincenti appaiono però le soluzioni tecniche prefigurate (ed anche le ipotizzabili ricadute sociali dell'assetto normativo prefigurato). Va preliminarmente osservato, in proposito, che il progetto in esame, gettando in qualche modo il cuore oltre l'ostacolo, comporterebbe la scomparsa del tipo contrattuale 'lavoro subordinato', destinato ad essere assorbito, unitamente alle collaborazioni coordinate e continuative, nell'unitaria figura del 'contratto di lavoro'²⁶. Non si tratta di

articolato, di cui nel testo si prende in considerazione soltanto l'aspetto specificamente rilevante.

²⁶ Nella versione originaria si parlava di 'contratto di lavoro per conto terzi': v. *infra*, nt. 29.

mere sfumature semantiche: le parole utilizzate per definire il nuovo tipo contrattuale, al contrario, trovano svolgimenti normativi conseguenti, dal momento che nel contenitore unitario sarebbero destinati a confluire non soltanto gli attuali rapporti di lavoro subordinato, ma anche tutte le collaborazioni coordinate e continuative, ivi comprese quelle a progetto: coerentemente, infatti, si prevede l'abrogazione della disciplina di cui agli artt. 61-69 del d.lgs. n. 276/2003. Con il lavoro a progetto, dunque, la proposta Alleva non evita affatto di confrontarsi: lo fa, anzi, in maniera fin troppo radicale, evidentemente scontando il presupposto implicito della natura, sempre e comunque, fraudolenta dell'insieme delle collaborazioni. Oggi più di ieri, è ben vero, si dispone di ricerche empiriche (Speziale, 2007, 52, 63) da cui risulta il carattere tutt'altro che peregrino del sospetto alla base di quel presupposto implicito²⁷. Ciò non toglie che, guardando alle sue ricadute socio-economiche, il progetto Alleva comporterebbe la riduzione del lavoro autonomo genuino, a parte le libere professioni, a quello reso nella tradizionale forma del contratto d'opera: identificando *tout court* le collaborazioni coordinate e continuative con il falso lavoro autonomo e, dunque, esponendosi anch'esso alla critica, già rivolta all'impostazione alla base della disciplina del lavoro a progetto, di non saper cogliere l'eterogeneità delle odierne forme di espressione del lavoro autonomo (Perulli, 2006a, 742; in senso analogo cfr. Speziale, 2007, 64).

La proposta Alleva, in secondo luogo, in qualche misura contraddittoriamente rispetto alle premesse, continua a dare rilievo eccessivo all'eterodirezione, con la conseguenza che essa non si limiterebbe a comportare il « riconoscimento di un rapporto unico, sia pure con una possibile interna articolazione di modalità di esecuzione »²⁸, riflettendosi quest'ultima in una parallela articolazione di discipline applicabili, dalle implicazioni assai poco persuasive (e per certi versi preoccupanti: basti pensare all'indeterminatezza delle regole in materia di orario di lavoro che ne discenderebbe). Le controindicazioni e le forzature riconoscibili nella versione originaria della proposta, insomma, appaiono attenuate, ma non completamente superate²⁹.

²⁷ In tal senso sembrano deporre, da ultimo, anche i dati ricavabili da un recente rapporto (Isfol, 2007), che ha indagato sulla distanza fra la forma e la sostanza dei rapporti di lavoro attivati nella c.d. 'zona grigia'.

²⁸ Sono parole della relazione illustrativa.

²⁹ Nella sua formulazione originaria, come si ricorderà, il progetto Alleva prevedeva la confluenza del lavoro subordinato/eterodiretto e di quello coordinato/autodeterminato in un unico contenitore, rappresentato da uno schema contrattuale comune alle due ipotesi (il c.d. 'contratto di lavoro per conto terzi'), con un effetto legale ordinario, costituito dall'assoggettamento della prestazione lavorativa alle direttive del datore di lavoro (ovvero dalla subordinazione nella sua accezione tradizionale), ed un effetto legale secondario od

Senza indugiare in ulteriori rilievi tecnici, infine, resta un'obiezione essenziale: la circostanza che la proposta intenda superare la fattispecie definitoria del contratto di lavoro subordinato, attraverso l'introduzione nel codice civile di un nuovo testo dell'art. 2094, implica, sul piano logico, che l'attuale art. 2094 riguardi davvero soltanto il lavoro eterodiretto; comporta, in altre parole, un implicito riconoscimento della correttezza dell'opinione dottrinale e giurisprudenziale dominante, incentrata sull'equiparazione subordinazione/eterodirezione. Proprio questo, invece, sarebbe il nodo teorico da sciogliere, non soltanto *pro futuro*, ma anche per il passato e per il presente: verificando, in altre parole, se non sia possibile, già oggi, accedere ad una diversa interpretazione della nozione giuridica di lavoro subordinato scolpita nell'art. 2094 cod. civ.

La proposta Alleva, in definitiva, pur apprezzabile nei suoi obiettivi di fondo, in particolare nello sforzo di superamento di concezioni tanto radicate, quanto obsolete, del lavoro subordinato, presenta elementi di squilibrio, ad un tempo, per eccesso e per difetto. Prima di provare ad illustrare come le questioni sottostanti potrebbero essere più adeguatamente affrontate, vale la pena, peraltro, di aprire una parentesi ed accennare ad una vicenda, che testimonia in maniera esemplare le ricadute (giuridicamente e) socialmente inaccettabili della visione tradizionale della subordinazione.

3. Una vicenda esemplare: la circolare sul lavoro a progetto nei call center

I *call center* sono da tempo al centro dell'attenzione degli studiosi del mercato del lavoro, proprio perché costituiscono una rappresentazione plasticamente evidente di quelle problematiche analizzate nelle pagine che precedono in termini teorici. Le relative attività d'impresa, in effetti, hanno potuto diffondersi e svilupparsi, avvalendosi in ampia misura di personale a basso costo, in quanto privo delle tutele del lavoro subordinato e confinato nella c.d. 'zona grigia': esse, in altre parole, « hanno dato luogo alla più massiccia concentrazione di collaborazioni coordinate e continuative, poi a progetto, che il nostro mercato del lavoro abbia mai registrato in un singolo settore merceologico » (Marazza, 2007, 329; v. anche Di Bella, 2007, 1461). Non stupisce, dunque, che del

opzionale che dir si voglia, che sarebbe potuto conseguire soltanto alla stipulazione di un apposito patto scritto derogatorio, a fronte del quale la subordinazione sarebbe venuta meno per cedere il passo ad una « collaborazione continuativa » caratterizzata da una prestazione resa « secondo modalità esecutive determinate dallo stesso lavoratore ». L'astrattezza concettuale del patto in deroga risulta ora, in qualche modo, sfumata, ancorché tracce evidenti dell'impostazione iniziale si ritrovino nel terzo comma del nuovo art. 2094 cod. civ. (di cui all'art. 2 della proposta di legge del gennaio 2007).

lavoro nei *call center* si sia occupata una ben nota circolare ministeriale, animata dall'obiettivo, di per sé lodevole, di indicare criteri atti a mantenere (o, più verosimilmente, a ricondurre) nell'alveo della legalità le politiche di gestione del personale ivi praticate: criteri sulla cui adeguatezza è necessario ora soffermare l'attenzione.

Già fatta oggetto di svariati commenti di diversa intonazione (Bavaro, 2007; Di Bella, 2007; Marazza, 2007; Perulli, 2006a), la circolare del ministero del lavoro n. 17/2006 merita infatti di essere ripresa in considerazione, dal momento che, a prescindere dalle sue ricadute applicative nello specifico settore, è possibile scorgervi in filigrana la riproposizione di orientamenti, dal cui mancato superamento dipende l'artificioso rigonfiamento della 'zona grigia' fra autonomia e subordinazione. Com'è noto, la circolare ammette la legittimità dell'impiego di collaboratori a progetto nei *call center*, previa distinzione fra attività *in bound* (svolte da operatori che rispondono alle chiamate dell'utenza del servizio), da effettuarsi in regime di subordinazione, e attività *out bound*, che comportano l'impegno del « collaboratore ... di rendersi attivo nel contattare, per un arco di tempo predeterminato, l'utenza di un prodotto o servizio riconducibile ad un singolo committente », e potrebbero essere svolte, nel rispetto di determinate condizioni, in regime di autonomia.

Sulla qualificazione del rapporto degli operatori *in bound*, per la verità, la circolare si limita a poche, laconiche e sbrigative, affermazioni: già comunque sufficienti, peraltro, per intuire la concezione, tanto arcaica, quanto astratta, del lavoro subordinato che ne costituisce la fonte d'ispirazione. E' evidentemente una concezione del genere, infatti, che permette di sostenere che si abbia senz'altro lavoro subordinato nei *call center* (solo) a fronte delle attività *in bound*, perché svolte da lavoratori che si limiterebbero a mettere a « disposizione del datore di lavoro le proprie energie psicofisiche ... »: come se la caratteristica del lavoratore subordinato fosse quella di erogare un'attività purchessia e non fosse invece vero che anche i lavoratori subordinati sono tenuti allo svolgimento di una prestazione che comporti, per il datore di lavoro, un risultato utile a fini produttivi.

La medesima concezione, d'altra parte, si manifesta ancor più chiaramente, ma con implicazioni pratiche assai più gravi, allorché si tratta di mettere a fuoco gli elementi che caratterizzerebbero l' 'autonomia' degli operatori *out bound*: tutti incentrati, in un modo o nell'altro, sulla presunta libertà di autodeterminazione dei tempi di lavoro. Nell'ottica della circolare, in effetti, il nodo dell'orario di lavoro rileva da un duplice punto di vista. Per un verso, infatti, risulta enfatizzata la circostanza che gli operatori (autonomi) *out bound* avrebbero la «

possibilità di autodeterminare il ritmo di lavoro >>: come se il lavoro subordinato dovesse necessariamente coincidere con quello dell'operaio alla catena di montaggio e non esistesse invece una moltitudine di lavoratori pacificamente subordinati, ancorché non sottoposti a rigida predeterminazione dei ritmi produttivi. Per altro verso, ed è questo evidentemente l'argomento di cruciale rilievo (anche perché vi si può avvertire l'eco di un criterio condiviso dal progetto di *Carta dei diritti*: v. *supra*, § 2.2.), l'autonomia dell'operatore *out bound* andrebbe riconosciuta, a condizione che egli non sia « soggetto ad alcun vincolo di orario »³⁰: il che, in particolare, dovrebbe comportare che egli sia libero di eseguire o meno la prestazione lavorativa, di scegliere in quali giorni effettuarla, a che ora iniziare la prestazione giornaliera e quando cessarla, e così via continuando nella descrizione di un'organizzazione del lavoro la cui aderenza alla realtà non si può fare a meno di apprezzare con qualche scetticismo.

I contenuti della circolare, in effetti, potrebbero essere contestati già da un punto di vista meramente fattuale: osservandosi, in primo luogo, che essa non si rappresenta l'eventualità, tecnicamente senz'altro possibile, che il medesimo lavoratore sia impiegato vuoi per rispondere alle chiamate dell'utenza, vuoi per promuovere specifiche campagne pubblicitarie³¹; aggiungendosi, in secondo luogo, che essa tratteggia i contorni di un'organizzazione d'impresa inverosimile: a fronte della quale si dovrebbe supporre che il titolare di un *call center* possa assolvere l'impegno, contrattualmente assunto nei confronti del proprio committente, di gestire, solo per fare un esempio, la campagna promozionale di un determinato prodotto mediante contatti telefonici quotidiani nell'arco di due mesi, affidandosi a collaboratori così volatili come quelli descritti dalla prosa della burocrazia ministeriale, liberi di eseguire o meno la propria prestazione e, quindi, al limite di concentrarla tutti nella settimana finale del periodo concordato con il committente (con evidente effetto di perdita di efficacia della campagna medesima)³².

³⁰ Tutte le citazioni sono tratte dalla circolare n. 17/2006.

³¹ Il problema della qualificazione del rapporto in casi del genere, anche volendo attenersi ai criteri indicati dalla circolare, appare davvero di ardua soluzione. Né pare convincente rifugiarsi in *corner*, tenuto conto che, « nella realtà, il lavoro *in bound* e *out bound* non sempre ha confini precisi », appellandosi al generico « criterio dell'attività prevalente » (Di Bella, 2007, 1462).

³² La realtà dei *call center*, in effetti, è ben diversa e la stessa circolare ne è ben consapevole, dal momento che ammette che il contratto di lavoro a progetto possa stabilire fasce orarie di svolgimento della prestazione dell'operatore *out bound*; specifica che il committente finale della singola campagna promozionale è individuato (ovviamente, verrebbe da dire) dal gestore del *call center*, al quale spetta anche di stabilire la durata della campagna, il tipo di attività richiesta al collaboratore (promozione, vendita, sondaggi ecc.),

La sottolineatura dell'assenza di vincoli di orario di lavoro, in altre parole, a dispetto della proclamata intenzione di contrastare l'impiego di finto lavoro autonomo, si presta obiettivamente ad incoraggiare il persistente ricorso a ben collaudate prassi elusive, già ampiamente sperimentate (non solo nel settore dei *call center*) prima che le collaborazioni coordinate e continuative utilizzate da pretesi 'committenti' transitassero, con caratteristiche fattuali immutate, nel nuovo schema legale del lavoro a progetto. E' a tutti noto, infatti, che l'*escamotage* tecnico, attraverso cui si cercava di sostenere la genuinità delle collaborazioni coordinate e continuative attivate, consisteva nella predisposizione di un contratto di lavoro scritto, caratterizzato da clausole di stile, ove si affermava da una parte che 'le prestazioni oggetto dell'accordo sono rese senza alcun assoggettamento a direttive impartite dall'azienda' (con l'evidente obiettivo di esorcizzare il criterio principale di qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, tradizionalmente identificato con l'eterodirezione); dall'altra che 'il collaboratore non è soggetto a vincoli di orario' (in maniera tale da ostacolare, in caso di successiva controversia, ogni possibilità di riferimento ad uno degli indici più valorizzati dalla giurisprudenza ai fini dell'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro).

E' altamente probabile che prassi del genere, a fronte dei, sia pur involontari, 'suggerimenti' della circolare ministeriale, continueranno ad essere diffusamente utilizzate; è pacifico, d'altra parte, che esse potranno sempre essere contrastate, sia pure soltanto *ex post* e nei casi singoli, nelle aule giudiziarie, ove sarà sempre possibile dimostrare l'eventuale discordanza fra dichiarazioni negoziali e realtà fattuale del rapporto. Non è questo, tuttavia, il punto dirimente. La circolare del ministero del lavoro ed il criterio dell'assenza di vincoli d'orario, infatti, meritano di essere presi sul serio³³: per contestare l'adeguatezza del criterio in parola, quand'anche rispondente alle effettive modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, a fungere da indicatore dell'esistenza di un genuino contratto di lavoro a progetto e, più in generale, la sua utilizzabilità come spartiacque fra autonomia e subordinazione.

Spostando, dunque, com'è necessario fare, la discussione su un piano teorico-astratto, va preliminarmente osservato che la circolare ignora i risultati cui sono pervenuti gli studi organizzativi, stando ai quali

persino la tipologia della clientela da contattare; vi è altresì prevista la possibilità di concordare (*sic!*) fra le parti la presenza di un assistente di sala: completandosi, in tal modo, la descrizione di un'organizzazione non distinguibile da quelle operanti mediante l'impiego di lavoro subordinato.

³³ Il rilievo naturalmente va esteso all'enfaticizzazione del medesimo criterio riconoscibile nella *Carta dei diritti*.

« un progetto si distingue da un processo produttivo non soltanto per l'elevata complessità ... e per la temporaneità, ma anche per la sua unicità e incertezza » (Reyneri, 2006b, 12 s.). Il lavoro a progetto, in altre parole, « non dovrebbe essere usato per svolgere prestazioni tipiche dell'impresa committente, ma soltanto per compiti accessori, transitori o sperimentali » (Reyneri, 2006b, 13): se è vero, dunque, che lo svolgimento di campagne promozionali costituisce 'produzione' tipica di un *call center* (non diversamente da come le autovetture identificano il risultato produttivo caratterizzante un'impresa del settore automobilistico, per realizzare il quale nessuno s'è mai sognato di prospettare l'impiego di lavoratori a progetto), basterebbero le indicazioni della letteratura economico-organizzativa per escludere che gli addetti ad un *call center*, ancorché *out bound*, possano legittimamente essere impiegati come collaboratori a progetto³⁴.

Da un punto di vista più strettamente giuridico, d'altronde, va decisamente ridimensionata la circostanza che il lavoratore sia sottoposto, o meno, ad un rigido coordinamento temporale della propria prestazione, su cui continua ad insistere, per riconoscerli un connotato peculiare delle collaborazioni autonome, gran parte della dottrina giuslavoristica³⁵. Non dovrebbe essere trascurato, infatti, in primo luogo che, sulla scorta della pertinente direttiva comunitaria, l'attuale disciplina dell'orario di lavoro riconosce, fornendone un'elencazione non tassativa, l'esistenza di « lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi » (art. 17, comma 5, d.lgs. n. 66/2003), senza che ciò costituisca ragione di negare la natura subordinata dei relativi rapporti (ma soltanto di adattamento delle regole generali in materia di orario). Più in generale, bisognerebbe saper superare la contraddizione fra l'enfaticizzazione del post-fordismo e l'incapacità di visualizzare le nuove forme di manifestazione del lavoro

³⁴ Le medesime indicazioni sarebbero di grande utilità per contestare il ricorso al lavoro a progetto nei settori più svariati: si pensi al caso, davvero emblematico, dell'impiego di insegnanti come collaboratori a progetto da parte delle scuole private (diffuso in maniera patologica, riguardando ormai tra il 30 e il 40 per cento degli addetti del settore: oltre 40.000 giovani docenti costretti ad accettare, secondo denunce di fonte sindacale, condizioni normative e retributive inverosimili, al solo scopo di guadagnare qualche punto in più nelle graduatorie). Per giungere alle stesse conclusioni, per la verità, sarebbe stato sufficiente tenere in più attenta considerazione la prima elaborazione giurisprudenziale in materia di lavoro a progetto, cui si deve la precisazione che il progetto dev'essere necessariamente specifico: non può essere standardizzato, né identico all'oggetto sociale del committente (Trib. Torino 5 aprile 2005, « il Lavoro nella giurisprudenza », 2005, XIII, 7, 651 ss.).

³⁵ Anche quella, per altri versi, aperta e problematica: v. infatti Speziale, 2006, 64.

subordinato: occorrerebbe, in effetti, trarre tutte le necessarie conseguenze dall'osservazione del reale, prendendo atto che in determinate organizzazioni produttive l'esercizio del potere direttivo può risultare incorporato nella struttura stessa dell'organizzazione (senza necessità di esprimersi attraverso specifici ordini e controlli); e, per altro verso, che nelle imprese moderne, operanti attraverso l'impiego diffuso di tecnologie informatiche, la variabilità dell'impegno temporale dei lavoratori appare destinata a costituire in misura crescente, senza per questo incidere sulla qualificazione dei relativi rapporti (ma semmai soltanto sulle tecniche di commisurazione della retribuzione, sul nesso salario-orario, da sempre al centro delle preoccupazioni della contrattazione collettiva: Roccella, 2006b), un dato strutturale dell'organizzazione della produzione (v. anche Sobczak, 2003, 321).

La distinzione fra autonomia e subordinazione, in definitiva, non può farsi persuasivamente poggiare sul generico criterio dell'assenza di vincoli di orario: dovendosi piuttosto distinguere (vale per i *call center*, ammesso che la descrizione della relativa organizzazione del lavoro tratteggiata nella circolare abbia qualche aderenza con la realtà, come per qualsiasi altro contesto in cui risulti l'impiego di collaborazioni coordinate e continuative) le situazioni in cui il « maggior grado di autodeterminazione dei tempi di lavoro » (Speziale, 2006, 64) costituisce l'ordinario riflesso dell'autonomia organizzativa del lavoratore autonomo³⁶, dalle circostanze in cui esso si limita a rispecchiare esigenze e/o caratteri strutturali propri dell'organizzazione dell'imprenditore committente (o meglio datore di lavoro)³⁷. Se ci si dovesse fermare alle indicazioni della circolare ministeriale, senza riuscire a cogliere le

³⁶ La materia dell'orario di lavoro sembra davvero costituire inesauribile fonte di equivoci. Vale la pena di ricordare che, riflettendo sul regime dell'orario di lavoro degli autotrasportatori (subordinati e autonomi) previsto dalla direttiva 2002/15/CE, si è tratto l'ennesimo argomento 'europeo', nell'ottica dell'idea del *continuum*, per sostenere l'attuale permeabilità della linea di confine fra autonomia e subordinazione (Perulli, 2003, 266; Id., 2006b, 384). Niente di meno vero. La Corte di giustizia ha chiarito che gli autotrasportatori autonomi, proprio perché tali, non sono soggetti in generale ad alcun limite d'orario (in particolare in relazione alle attività di carattere amministrativo non direttamente legate al trasporto), la cui previsione contrasterebbe con la loro libertà d'iniziativa economica. I limiti previsti riguardano le attività direttamente legate al trasporto stradale e sono stati stabiliti in funzione di bilanciamento fra quella libertà e l'esigenza di tutela della sicurezza stradale: con una *ratio* diversa, dunque, dai limiti applicabili agli autotrasportatori che operano come lavoratori subordinati, rispetto ai quali mantiene sempre rilievo preminente anche l'obiettivo di protezione della salute degli stessi (Corte di giustizia 9 settembre 2004, cause riunite C-184/02 e C-223/02, in « Raccolta », 2004, 7789).

³⁷ Nel qual caso bisognerebbe piuttosto preoccuparsi di evitare che l'astratta libertà di autodeterminazione dei tempi di lavoro non si traduca in orari di fatto concretamente dilatati a dismisura, ovvero in rinnovate forme di supersfruttamento.

implicazioni giuridiche di questa elementare differenza fattuale, d'altra parte, sarà vana la pretesa di arginare la diffusione del finto lavoro autonomo e inevitabile ripetere, magari fra qualche anno, la sconsolata conclusione che « ambedue le coalizioni di centro-sinistra e di centro-destra hanno finito per lasciare irrisolto il problema dei collaboratori coordinati e continuativi » (Accornero, 2006, 112)³⁸.

Quel problema, in effetti, non si può risolvere se non ammettendo che sono « sempre di più i lavoratori che, pur con un rapporto dipendente, hanno una piena autonomia non solo nell'esecuzione, ma anche nella definizione dei propri compiti » (Reyneri, 2004, 1096): una platea sempre più numerosa e non necessariamente circoscritta ai 'lavoratori della conoscenza' in senso stretto. Vero è che simile conclusione resta tutt'altro che scontata, almeno nella dottrina giuslavoristica: per assumerla sarebbe necessario andare oltre la visione ricevuta dalla tradizione per sposare una diversa concezione giuridica del lavoro subordinato.

4. Subordinazione e autonomia nei rapporti di lavoro, oggi

4.1. L'interpretazione 'costituzionalmente orientata' della nozione di lavoro subordinato e le sue ricadute nella giurisprudenza più recente

La visione ricevuta dalla tradizione, com'è noto anche a chi non si occupa professionalmente di diritto del lavoro, riposa sull'idea di 'subordinazione giuridica'. Va osservato al riguardo, solo per spiegarsi con un esempio, che a nessun civilista verrebbe in mente di sostenere l'esistenza di una 'compravendita giuridica', lasciando implicitamente intendere che essa non coincida con la realtà materiale sottostante: a nessun civilista, in altre parole, verrebbe fatto di pensare che la fattispecie definitoria di cui all'art. 1470 cod. civ. non costituisca la formalizzazione in termini giuridici del fenomeno economico dello scambio di cosa contro prezzo. Nel diritto del lavoro, non solo da noi, si è invece voluto dare credito a questa strana sorta di sdoppiamento concettuale, in forza del quale il lavoro subordinato (per quanto ci riguarda la figura

³⁸ Estendendo magari il rilievo agli orientamenti reali dei sindacati. Non v'è spazio in questa sede per discutere dei contenuti dell'avviso comune del 4 ottobre 2006 sui *call center*, definito, in linea con le indicazioni della circolare n. 17/2006, fra Confindustria e organizzazioni sindacali (Cgil compresa). Vi si può solo accennare, come primo abbozzo di risposta all'interrogativo (v. *supra*, § 2.4.) sul grado di convinzione con cui da parte della CGIL si è sostenuta la proposta di riunificazione del lavoro alle dipendenze altrui: essendo evidente anche ad un osservatore distratto la distanza che corre fra le tesi del Congresso di Rimini e i contenuti dell'avviso comune siglato appena sei mesi dopo.

disegnata dall'art. 2094 cod. civ.) sarebbe soltanto quello sottoposto a penetrante eterodirezione, dovendosi ravvisare in questo stato di assoggettamento personale (appunto la 'subordinazione giuridica' o tecnico-funzionale che dir si voglia) la *ratio* delle tutele riconosciute dall'ordinamento.

Può darsi che questo eccesso di enfasi sull'eterodirezione, questa concezione così ristretta (sovrastrutturale, verrebbe di dire) del lavoro subordinato, incapace di riconoscere le diverse, possibili manifestazioni attraverso cui esso si è concretizzato nel corso di un ormai lungo tragitto storico (Reyneri, 2006b), dipendano dal fatto che « i giuslavoristi ... hanno costruito i canoni della loro disciplina quando dominava il taylorismo » (Reyneri, 2006a, 572). Ciò non toglie che la 'subordinazione giuridica' non ha mai dominato incontrastata il campo, essendo da tempo state prospettate (ancora una volta non solo da noi) altre ipotesi ricostruttive della nozione di lavoro subordinato. Per quanto riguarda l'ambiente giuridico italiano non è forse un caso che esse siano state riproposte, con il conforto dell'avallo della Corte costituzionale, a partire dalla metà degli anni novanta (ovvero nel bel mezzo della ripresa del dibattito sulla distinzione fra subordinazione e autonomia).

Si deve, infatti, proprio ad una pronuncia della Corte costituzionale, fondamentale quanto trascurata dagli interpreti (v. *infra*), la distinzione fra la subordinazione tecnico-funzionale (quella che, attraverso l'accertamento dell'eterodirezione, caratterizzerebbe il tipo legale del lavoro subordinato, secondo l'impostazione dominante contestata dalla Corte) e la « subordinazione in senso stretto », tipica ed esclusiva di quel rapporto economico-sociale cui si allude, quando si parla (nel lessico del codice civile non meno che nel linguaggio comune) di lavoro subordinato. La subordinazione in senso stretto, infatti, ovvero il lavoro « alle dipendenze » cui si riferisce l'art. 2094 cod. civ., esprime « un concetto più pregnante e insieme qualitativamente diverso »³⁹ rispetto a quello che traspare dal mero riferimento all'eterodirezione. Essa, infatti, coincide con una condizione di doppia alienità del lavoratore, potendo essere riconosciuta solo quando la prestazione lavorativa si svolga nel contesto di un'organizzazione produttiva altrui ed in funzione di un risultato di cui il titolare dell'organizzazione (e dei mezzi di produzione) è immediatamente legittimato ad appropriarsi (per poi collocarlo nel mercato).

A fronte delle indicazioni della Corte costituzionale, non ci si può trattenere dal constatare che la vera 'stranezza' della discussione più

³⁹ Corte cost. 5 febbraio 1996, n. 30, « Rivista critica di diritto del lavoro », 1996, V, 3, 616.

recente in tema di subordinazione è sicuramente ravvisabile nell'atteggiamento della dottrina: nella sua trascuratezza, nelle sue omissioni, nei suoi silenzi, comprensibili forse (almeno per chi sia consapevole del carattere tutt'altro che neutrale dell'interpretazione giuridica), ma davvero difficili da giustificare.

Sarà vero infatti che, « nella prospettiva di una ricostruzione sistematica del modello contrattuale previsto dall'art. 2094 cod. civ., la dottrina più attenta (ha) privilegiato la considerazione della giurisprudenza e la valutazione dell'orientamento dei giudici » (Ghera, 2006, 6). Certo è che si è trattato di un'attenzione alquanto selettiva. Fatte salve sporadiche eccezioni⁴⁰, infatti, la giurisprudenza della Corte costituzionale in tema di subordinazione, con particolare riguardo alle indicazioni della sentenza n. 30/1996⁴¹, risulta solitamente ignorata nelle analisi dottrinali o, almeno, non esplicitamente assunta come termine di confronto.

Amnesie? Rimozioni? Certo è che a proposito di subordinazione, come su ogni altra questione altamente controversa, deve ritenersi senz'altro legittimo sostenere qualsiasi posizione, fermo restando che il dibattito sarebbe reso più agevole ove si tenesse presente l'avvertenza (la si chiami pure, se si preferisce, cautela metodologica) di non obliterare i punti di vista diversi dal proprio: a più forte ragione allorché il punto di vista diverso proviene da un pulpito non propriamente irrilevante, come quello della Corte costituzionale. Volendo richiamare, ad esempio, una delle più recenti ed emblematiche rivisitazioni del tema, si potrebbe, dunque, di per sé fare anche a meno di criticare la posizione di chi ritiene « pienamente condivisibile ... l'orientamento giurisprudenziale largamente maggioritario », fondato sull'equiparazione fra subordinazione ed eterodirezione; preoccupandosi, magari, poi di aggiungere che « non rilevano tanto l'effettività e l'attualità delle istruzioni impartite dal creditore della prestazione, quanto la loro potenzialità ... , la permanente disponibilità del lavoratore, contrattualmente sancita, di seguire le sia pur potenziali istruzioni » (De Luca Tamajo, 2005, 470, 474). Non ci sarebbe, insomma, nulla da replicare a chi si accontenta di rappresentare la subordinazione come un'araba fenice: salvo, forse, prospettare il dubbio che una concezione del genere, a prescindere dalle intenzioni di chi la propugna, rischia di risultare obiettivamente funzionale ad agevolare la diffusione di quegli

⁴⁰ Per riferimenti in proposito v. Roccella, 2007, 140.

⁴¹ La pronuncia n. 30/1996, in realtà, costituisce il passaggio centrale di una più ampia elaborazione, sviluppata dalla Corte in un breve volgere di anni. Sui nessi che legano le diverse sentenze della Corte costituzionale in materia v. Roccella, 2005, 39 ss.

escamotages fraudolenti nella gestione dei rapporti di lavoro, cui si è in precedenza fatto riferimento⁴².

Non ci sarebbe nulla da contestare, a parte la parzialità dell'argomentazione, che porta a considerare « evanescente la possibilità – oggetto di ricorrenti proposte – di forgiare la fattispecie tipica del diritto del lavoro mediante ricorso a dati di soggezione socio-economica, con particolare riferimento all'estraneità del lavoratore rispetto ai mezzi di produzione e al risultato » (De Luca Tamajo, 2005, 469 s.): trascurando di ricordare che la più autorevole fra tali proposte ricorrenti è proprio quella delineata dalla Corte costituzionale nella sua interpretazione dell'art. 2094 cod. civ. incentrata, anziché sull'eterodirezione, sulla dipendenza (intesa come doppia alienità, nel senso di cui si è detto).

A guardar bene, peraltro, assunti del genere appaiono non condivisibili, ancor più che per le omissioni della costruzione in funzione della quale risultano impiegati, per i fraintendimenti che emergono dal contesto complessivo del ragionamento. La polemica con la concezione c.d. socio-economica della subordinazione, infatti, sarebbe di per sé ineccepibile, purché si sia consapevoli che essa si limita a colpire un bersaglio fin troppo facile, evitando di misurarsi con l'alternativa concettuale reale. E' sicuramente vero, in altre parole, che « la debolezza economica descrive ... situazioni economiche che, essendo necessariamente personali e quindi variabili, non possono essere assunte a elemento che definisce un insieme indeterminato » (Persiani, 2005, 12). L'affermazione è sicuramente vera, ma resta comunque non pertinente: non utilizzabile, in particolare, per contrastare l'idea di « subordinazione in senso stretto » patrocinata dalla Corte costituzionale, dal momento che essa non si fonda affatto su un generico criterio, di approssimativa matrice sociologica, di dipendenza (o debolezza) economica, quanto piuttosto sull'individuazione della *ratio* protettiva del diritto del lavoro in un tratto *specifico* di inferiorità socio-economica dell'una rispetto all'altra parte del rapporto, riconoscibile in tutta l'area (pur socialmente non omogenea) del lavoro subordinato e tale da accomunare tutte le categorie di lavoratori che in essa gravitano (dall'operaio al dirigente).

Bisognerebbe riflettere più a fondo, in definitiva, sulle implicazioni di tale tratto specifico di inferiorità socio-economica, ovvero, per usare

⁴² Dovrebbe essere evidente infatti che, a fronte di attività lavorative rispetto alle quali l'eventualità di esercitare *in concreto* il potere direttivo sia ragionevolmente residuale, sarebbe sin troppo facile sostenere il carattere autonomo del rapporto dopo aver tempestivamente provveduto ad escludere anche *in astratto* (ovvero con apposita clausola inserita nel contratto di lavoro) che il rapporto di lavoro sia destinato a svolgersi con assoggettamento al potere direttivo del (preteso) committente.

ancora le parole della Corte, sulla circostanza che, sussistendo la più volte evocata condizione di doppia alienità, « la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in un'organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse ... giuridicamente tutelato »⁴³.

Le parole della Corte costituzionale andrebbero davvero attentamente soppesate. Proprio perché la « subordinazione in senso stretto », ovvero la condizione di doppia alienità in cui opera il lavoratore subordinato, rappresenta nient'altro che la formalizzazione in termini giuridici del rapporto economico-sociale sottostante, è da escludere, infatti, che essa risulti fondata su « dati ... mutevoli e contingenti e, come tali, troppo esposti a soggettive valutazioni discrezionali » (De Luca Tamajo, 2005, 470). Questo, semmai, è proprio l'appunto che si potrebbe muovere nei confronti della concezione tecnico-funzionale della subordinazione: come le multiformi, e incessanti, oscillazioni di dottrina e giurisprudenza in tema di eterodirezione dell'attività lavorativa ampiamente testimoniano.

L'accoglimento dell'interpretazione dell'art. 2094 cod. civ. in chiave di doppia alienità, in altri termini, schiuderebbe credibilmente la possibilità di ricostruire la fattispecie fondamentale del diritto del lavoro « in piena adesione con le ragioni giustificatrici della tutela »⁴⁴ riconosciuta dall'ordinamento, permettendo di colmare la frattura fra norma giuridica e realtà sociale indotta dagli schemi valutativi propri dell'ortodossia dominante.

L'interpretazione 'costituzionalmente orientata' della nozione di lavoro subordinato, oltre tutto, comporta il relevantissimo vantaggio di consentire di affrontare la questione della qualificazione dei rapporti di lavoro in forza di un criterio unitario di distinzione fra autonomia e subordinazione, che si presta ad una generalizzata applicabilità con riferimento alle più disparate situazioni concrete. Se essa si fosse radicata nella nostra cultura giuridica, ad esempio, sarebbe stato alquanto improbabile, per ritornare ai contenuti della circolare ministeriale del giugno 2006, ipotizzare che una certa tipologia di addetti ai *call center*

⁴³ Corte cost. 5 febbraio 1996, n. 30, cit., 616.

⁴⁴ La citazione è tratta da De Luca Tamajo, 2005, 470 (che peraltro, com'è ovvio, riferisce l'affermazione alla subordinazione tecnico-funzionale, stante il suo attaccamento all'idea che le tutele lavoristiche si giustificerebbero solo in quanto appese a quello che altri ha sapidamente definito « il gancio sballato » dell'eterodirezione: Alleva, 2006, 220).

possa essere legittimamente impiegata previa stipulazione di un contratto di lavoro autonomo a progetto: essendo agevolmente, e tipicamente, riconoscibile in qualsiasi lavoratore del settore la condizione di doppia alienità, sufficiente per escludere il carattere autonomo del relativo rapporto di lavoro; né sarebbe più consentito scrivere a cuor leggero, con riguardo all'operato di quegli ispettori del lavoro che hanno accertato la natura subordinata del rapporto di lavoro degli operatori di *call center*, di « accertamenti ispettivi evidentemente mossi dalla determinazione di far prevalere logiche sociali su quelle giuridiche » (Marazza, 2007, 331; *contra* Roccella 2006b).

Dopo un decennio di immobilismo, peraltro, qualcosa sembra cominciare a muoversi. Va innanzi tutto registrato sul piano dottrinale un tardivo, ma comunque apprezzabile, riconoscimento nei confronti delle posizioni che si muovono nel solco delle indicazioni della Corte costituzionale: considerate adesso, da parte di chi pur continua a restare legato a tutt'altra prospettiva teorica, come le più adeguate qualora si volesse davvero perseguire l'obiettivo di sopprimere « con un colpo di forbice ... la zona grigia tra autonomia e subordinazione » (Pessi, 2007, 23). Deve, in secondo luogo, soprattutto prendersi atto che quelle indicazioni cominciano a far breccia nella giurisprudenza di legittimità, avendole la Cassazione fatte proprie in due occasioni recenti, dapprima ancora con qualche timidezza⁴⁵, successivamente in termini di inequivocabile chiarezza: essendosi in altre parole finalmente ammesso, con espresso richiamo della giurisprudenza costituzionale, che la « subordinazione in senso tecnico » coincide « in ragione del disposto dell'art. 2094 cod. civ. con quella che è stata definita 'doppia alienità' »⁴⁶.

Un varco pare dunque essersi aperto nel muro dell'immodificabilità degli orientamenti giurisprudenziali, intaccando quello che sino a ieri poteva apparire come un dato di fatto insuperabile⁴⁷. Per evitare sempre possibili ripensamenti e retromarce, quel varco andrebbe allargato sino in fondo, attraverso un intervento legislativo di consolidamento dell'orientamento della Corte costituzionale. Non si tratterebbe di introdurre nel sistema una nuova nozione di lavoro subordinato⁴⁸, men

⁴⁵ Cass. 9 ottobre 2006, n. 21646, « Rivista giuridica del lavoro », 2007, LVIII, 2, p. II, 144 ss., su cui v. Roccella, 2007.

⁴⁶ Cass. 16 gennaio 2007, n. 820, « Rivista giuridica del lavoro », 2007, LVIII, 4, p. II, 654 ss.

⁴⁷ Si noti che anche sull'accettazione, sia pure rassegnata ed a malincuore, di quel dato la proposta Alleva fonda uno dei suoi presupposti: Alleva, 2006, 218 s.

⁴⁸ Non una norma dai contenuti nuovi, dunque, dal momento che resta condivisibile quanto affermato, sia pure in altro contesto argomentativo, a proposito della « tenuta » della definizione offerta dall'art. 2094 cod. civ., la quale mantiene la sua efficienza interpretativa

che meno una fattispecie onnicomprensiva di contratto di lavoro, ma di effettuare una leggera operazione di restauro manutentivo dell'attuale art. 2094 cod. civ.: disegnando una norma di interpretazione autentica di quella codicistica, atta ad incentrare, al di là di ogni ragionevole dubbio, il criterio di qualificazione del relativo tipo contrattuale sulla dipendenza (da intendersi nel senso specifico di cui si è detto), con contestuale ridimensionamento dell'eterodirezione, il cui rilievo andrebbe colto (come già oggi dovrebbe essere: v. art. 2104, 2° comma, cod. civ.) più propriamente ed esclusivamente sul piano degli effetti conseguenti ad una qualificazione già operata.

L'intervento del legislatore, in particolare, dovrebbe servire a dissipare i troppi equivoci che continuano ad addensarsi attorno alle nozioni giuridiche di autonomia e subordinazione. E' evidente ad esempio che, alludendo ad « una sostanziale ed effettiva autonomia nell'esecuzione della prestazione », la circolare sui *call center* incorpora un'accezione debole di autonomia; quando invece, nel tracciare la linea di discriminazione fra lavoro subordinato ed autonomo, non dovrebbe mai essere oscurata la fondamentale distinzione tra autonomia tecnico-esecutiva, che già adesso è propria anche di ampie fasce di lavoro subordinato (come risulta dagli schemi classificatori dei contratti collettivi a partire da un certo livello d'inquadramento) e sempre più appare destinata a caratterizzarlo in parallelo col mutamento degli assetti tecnologico-organizzativi, ed autonomia economico-organizzativa: la quale comincia esattamente laddove finisce il lavoro subordinato (dotato o meno di autonomia tecnico-esecutiva) e costituisce ancora oggi, pur a fronte di un mercato del lavoro più fluido e disomogeneo, il vero tratto distintivo del lavoro autonomo, anche quando esso si manifesta in forme diverse da quelle tradizionali e più agevolmente riconoscibili.

Resta solo da chiarire, a questo punto, quali pesci sarebbero destinati a rimanere impigliati nella rete di una disciplina legale come quella che si è tratteggiata.

4.2 Una nuova disciplina legale per il lavoro autonomo 'debole'.

Certamente tutti quelli che contribuiscono ad alterare le statistiche sull'occupazione, in particolare rigonfiando artificiosamente la dimensione di quella autonoma nel nostro mercato del lavoro: quei falsi lavoratori autonomi, che già oggi dovrebbero essere ricondotti all'area del lavoro subordinato, ove di quest'ultimo non persistesse, negli orientamenti

per l'attitudine a fungere da contenitore di una pluralità di figure sociali e professionali di lavoratori dipendenti e a ricomprendere le molteplici e diversificate possibilità e modalità attuative dell'obbligo lavorativo ... » (Ghera, 2006, 25; cfr. Id., 2003, 60 s.).

dominanti, una concezione impropria ed asfittica. L'operazione di risistemazione normativa, d'altra parte, non implicherebbe in alcun modo un'annessione forzosa all'area in questione di rapporti di lavoro che, in assenza della condizione di doppia alienità tipica ed esclusiva del lavoro subordinato, non avrebbero alcun titolo per esservi ricompresi e beneficiare delle tutele conseguenti: essa, in altre parole, deve restare rigorosamente legata all'obiettivo di impedire la diffusione della frode nel mercato del lavoro, di cui l'impiego di falso lavoro autonomo costituisce uno degli aspetti, socialmente ed economicamente, più deprecabili; senza accedere ad « una lettura onnipervasiva della subordinazione che tende a inglobare in essa ogni forma di lavoro » (Santoro Passarelli, 2004, 568).

Per quanto apparentemente ovvio, l'assunto merita di essere ribadito. Se l'intervento prefigurato vuole restare nel quadro delle indicazioni della Corte costituzionale, in effetti, esse vanno assunte nella loro interezza, senza forzature che provocherebbero inevitabili reazioni di rigetto. Vale la pena di ricordare allora che la stessa Corte, che pure del lavoro subordinato mostra di avere un'idea profonda ed aderente alla realtà del rapporto economico-sociale sottostante, non esclude affatto che il lavoro autonomo possa esprimersi attraverso modelli differenziati: diversamente non si spiegherebbe l'affermazione che (ovviamente quando non servano per occultare lavoro subordinato) le collaborazioni coordinate e continuative, o rapporti di lavoro parasubordinato che dir si voglia, « restano nell'area del lavoro autonomo »⁴⁹.

Dovrebbe essere più chiaro, a questo punto, perché il progetto sulla c.d. riunificazione del lavoro alle dipendenze altrui presenti elementi di squilibrio (in questo caso per eccesso). La proposta Alleva infatti non ignora sicuramente la giurisprudenza costituzionale ed anzi, apparentemente, assume l'idea che la *ratio* di imputazione delle tutele lavoristiche sia da identificare nella condizione di doppia alienità messa a fuoco dalla Corte; alla fine, peraltro, non riesce ad evitare l'approdo ad una più lata, ed indistinta, idea di dipendenza economica⁵⁰, da cui logicamente discende anche la riconduzione alla nuova ed unitaria fattispecie del contratto di lavoro di tutto il lavoro autonomo reso secondo lo schema della collaborazione coordinata e continuativa.

Sarebbe più appropriato e convincente, viceversa, che il legislatore, così come ha saputo fare nell'area del lavoro subordinato

⁴⁹ Da notare che la Corte si è espressa al riguardo proprio con una sentenza coeva alla sua giurisprudenza in tema di subordinazione: Corte cost. 24 luglio 1995, n. 365, « Giurisprudenza costituzionale », 1995, XL, 2708.

⁵⁰ Non è forse un caso che nella relazione illustrativa del progetto di legge la giurisprudenza della Corte non venga mai espressamente richiamata.

diversificando le discipline applicabili, prenda atto dei caratteri disomogenei dell'odierno lavoro autonomo (Reyneri, 2006, 573), per riservare tutele specifiche ad una parte di esso. Preliminarmente, peraltro, occorrerebbe individuare una *ratio* unitaria delle tutele in questione, ovvero risolvere in termini sufficientemente stringenti quel problema della fattispecie, che si è profilato sinora come un ostacolo insuperabile. Quando si ipotizza di affidare alla contrattazione collettiva il compito di determinare le nozioni di « debolezza contrattuale » o di « dipendenza economica » (Santoro Passarelli, 2004, 569) che dovrebbero costituire l'elemento identificativo dell'area di rapporti di lavoro autonomo oggetto di specifica attenzione da parte del legislatore, implicitamente si ribadisce, in fondo, la difficoltà dell'operazione normativa: sovraccaricando oltretutto la contrattazione di funzioni che non sembra opportuno sottrarre al legislatore, cui dev'essere lasciata la responsabilità di isolare il *quid pluris*, che giustifica l'attribuzione di tutele aggiuntive e differenziali rispetto a quelle riconosciute al lavoro autonomo tradizionalmente inteso⁵¹.

I criteri cui si è più fatto riferimento nella discussione in materia, allo scopo di dare maggiore concretezza all'idea di dipendenza economica (del lavoratore autonomo), in particolare quello della monocommittenza e del rapporto tra corrispettivo percepito e reddito complessivo (Perulli, 2006b, 384; Speziale, 2006, 54), per un verso o per l'altro non convincono. La monocommittenza, innanzi tutto (Altieri, 2006, 44 s.), ovviamente quando non rappresenti un indice, utilizzabile insieme ad altri nelle aule giudiziarie ai fini dell'accertamento della reale natura subordinata del rapporto instaurato tra le parti, di per sé nulla dice sulla 'dipendenza economica' del lavoratore autonomo. Essa, infatti, non esprime un criterio di carattere generale ed astratto, ma soltanto una condizione di mero fatto, oltre tutto costantemente reversibile e, comunque, di per sé non imputabile al committente. Diverse considerazioni potrebbero farsi solo qualora un vincolo di monocommittenza fosse inserito nel contratto di lavoro: di ipotesi del genere potrebbe e dovrebbe senz'altro occuparsi il legislatore, peraltro limitandosi a colpire l'abuso con il divieto di stipulazione di patti di monocommittenza e la sanzione di nullità per quelli eventualmente stipulati, grosso modo nello stesso ordine di idee riconoscibile nell'art. 9, 3° comma, della legge sulla subfornitura (legge 18 giugno 1998, n. 192).

⁵¹ Alla contrattazione, semmai, potrebbero più persuasivamente essere affidate funzioni di adattamento degli effetti stabiliti dal legislatore in relazione ad una qualificazione del rapporto di lavoro già dallo stesso definita, ovvero di integrazione delle discipline prefigurate a tutela del lavoro autonomo 'debole'.

Non a caso, del resto, la legge spagnola del luglio 2007 ha evitato di riconoscere nella monocommittenza il tratto caratterizzante del 'trabajador autonomo economicamente dependiente', identificandolo piuttosto nell'entità del reddito procurato dall'attività svolta per un singolo committente (l'unico rispetto al quale si prevede che possa farsi valere la condizione di 'dipendenza economica')⁵². Criteri del genere, peraltro, sono stati ritenuti inadeguati ad identificare credibilmente una situazione di dipendenza economica all'esito del dibattito svoltosi attorno al *Libro verde* della Commissione europea (Commissione, 2007b, 37). Anche in questo caso, d'altra parte, è agevole constatare che non si tratta di un criterio in senso proprio, ma dell'enfatizzazione di situazioni di fatto, ancora una volta di per sé non imputabili al committente e, oltre tutto, rilevabili solo a posteriori, contingenti e soggette a costanti oscillazioni (a meno di non ipotizzare, irragionevolmente, che il lavoratore 'economicamente dipendente', per restare tale, rinunci deliberatamente ad incrementare il proprio giro d'affari ed il reddito conseguente)⁵³.

La legge spagnola, tuttavia, rappresenta un modello normativo interessante anche per la discussione italiana proprio perché, pur non ignorando certamente le riflessioni in corso in altri paesi europei, sembra aver preso chiaramente le distanze dalle suggestioni delle teorie del *continuum* o del *tertium genus*, disegnando uno statuto protettivo, certamente discutibile, ma comunque chiaramente rivolto ad un segmento del lavoro autonomo. Ciò non vuol dire che sia stato sicuramente evitato il rischio che il nuovo contenitore si sovrapponga in qualche misura all'area del lavoro subordinato (Cairos Barreto, 2007, 95); resta comunque indubitabile lo sforzo di tenere ferma la distinzione fondamentale fra autonomia e subordinazione, secondo condivisibili coordinate concettuali, dal momento che « la dipendenza economica che la legge riconosce al lavoratore autonomo economicamente dipendente non deve ingenerare equivoci: si tratta di un lavoratore autonomo e questa dipendenza economica in nessun caso deve implicare dipendenza organizzativa »⁵⁴, ovvero tradursi nella condizione tipica del lavoratore subordinato.

Si è giunti in tal modo al punto cruciale, che può essere illustrato meglio ricordando come l'insistenza dei critici del progetto Smuraglia sulla

⁵² L'art.11.1. stabilisce che si abbia una situazione di dipendenza economica nei confronti del committente dal quale il lavoratore autonomo percepisca almeno il 75% dei propri redditi da lavoro.

⁵³ Va detto, peraltro, che la legge spagnola aggiunge al criterio principale diversi altri elementi (art. 11.2.), la cui ricorrenza simultanea è necessaria perché si possa parlare di 'lavoro autonomo economicamente dipendente'.

⁵⁴ Sono parole della relazione illustrativa della legge 11 luglio 2007, n. 20.

necessità di stabilire con precisione la fattispecie rilevante (Salvati, 2002) fosse giusta, ma parziale, perché non coglieva l'esigenza, non meno prioritaria per definire un assetto normativo complessivamente equilibrato, di chiarire contestualmente l'ambito di riferimento delle tutele del lavoro subordinato. Una volta compiuta, nei termini in precedenza indicati, l'operazione normativa preliminare e necessaria per affrontare il problema (cruciale) del falso lavoro autonomo, d'altra parte, sarebbe più agevole porsi il problema di quello vero, ancorché 'economicamente debole'. La nuova fattispecie, innanzi tutto, dovrebbe essere disegnata senza ambiguità come sottotipo del contratto d'opera, magari attraverso l'inserimento nel codice civile di un art. 2222 bis, e mantenere fermo, proprio perché riguardante lavoratori autonomi, il requisito dell'autonomia organizzativa, riferendosi a lavoratori che operano nel mercato con organizzazione propria (sia pur minima) attraverso forme di integrazione di tipo meramente funzionale fra la propria organizzazione e quella del committente. Quanto alla *ratio* dell'intervento protettivo, essa andrebbe individuata nella limitata (o imperfetta) capacità di accesso al mercato che segna la condizione di certe forme di lavoro autonomo, rendendolo, fra l'altro, esposto a situazioni di disparità contrattuale nei rapporti con la committenza, oltre che ad insicurezza e/o discontinuità quanto a redditi percepiti. Evitando di insistere su un generico concetto di dipendenza economica che, comunque articolato, non riesce a perdere la sua vaghezza, occorrerebbe dunque valorizzare questo tratto *specifico* di debolezza economica di una certa parte del lavoro autonomo, che il legislatore potrebbe ragionevolmente presumere sussistente in quei soggetti la cui attività non si esprima secondo il modulo tradizionale del contratto d'opera, ma attraverso l'instaurazione di rapporti con la committenza che li vincolano, fermo restando il prerequisito dell'organizzazione propria, allo svolgimento di prestazioni di natura omogenea, a cadenza continuata o periodica, in un arco di tempo predeterminato o indeterminato.

Previa abrogazione della disciplina del lavoro a progetto, con tutto il suo carico di approssimazione ed insincerità, le nuove regole dovrebbero cercare di rispondere ad esigenze di lavoratori che restano comunque nell'area del lavoro autonomo: incidendo effettivamente sulla loro condizione ed evitando, possibilmente, di prospettare il riconoscimento di tutele di cartapesta (di cui il modello normativo della *Carta dei diritti* offre ampia esemplificazione). Si tratterebbe dunque innanzi tutto di sviluppare linee di tendenza già manifestatesi nell'ordinamento, riconoscendo al lavoro autonomo 'debole' adeguati diritti di sicurezza sociale, oltre che in materia pensionistica, in relazione a rischi o eventi (come la malattia, l'infortunio, la gravidanza, la

mancanza anche parziale di occasioni di lavoro e di reddito) che meritano di essere fronteggiati (e possono esserlo) a prescindere dal carattere autonomo o subordinato del rapporto di lavoro. Quanto alla disciplina dei rapporti con la committenza, lavoratori del genere meriterebbero di essere posti al riparo dai possibili abusi di quest'ultima non attraverso una scimmiettatura delle tutele proprie del lavoro subordinato, ma assicurando loro regole certe in grado di proteggerli soprattutto nei confronti della dilazione dei termini di pagamento del corrispettivo pattuito, nonché del recesso del committente nei contratti a tempo indeterminato, previa imposizione del rispetto di termini di preavviso proporzionati alla durata del rapporto ed eventualmente di una qualche forma di trattamento di fine rapporto.

Non è possibile scendere ulteriormente nel dettaglio, né vale la pena di interrogarsi se regole del genere appartenerebbero al diritto del lavoro o ad altro settore dell'ordinamento: questione di teologia giuridica, davvero di scarso significato (soprattutto per gli eventuali destinatari delle tutele). E' appena il caso di rilevare, d'altra parte, che, se si volesse e si sapesse affrontare seriamente il problema del prosciugamento della palude del falso lavoro autonomo (dando risposta alle più significative sollecitazioni dell'Oil: v. *supra*, § 2.3.), se il diritto del lavoro fosse, per questo aspetto, reso in grado di continuare a svolgere anche soltanto quella funzione di correzione degli squilibri fra capitale e lavoro (subordinato) che gli è stata propria almeno a partire dal secondo dopoguerra (fra mille luci ed ombre, va da sé), facendone un architrave dell'ordinamento costituzionale democratico, ci sarebbe tutt'altro che da lamentarsene: considerando che, per restare a quei dati statistici da cui si sono prese le mosse, oggi più che mai è la subordinazione, e non l'autonomia, a costituire la forma di gran lunga prevalente di integrazione del lavoro nei processi produttivi.

La verità è che i problemi di tutela che emergono anche nell'area del lavoro autonomo non si possono affrontare né con fughe in avanti, né con generici appelli all'equità sociale: facendo indossare ai giuslavoristi l'abito delle crocerossine e scambiando il diritto del lavoro per il pronto soccorso delle ingiustizie del mondo. Un passo in avanti nella direzione più adeguata, in definitiva, presuppone l'abbandono dei miti della riunificazione del lavoro e del lavoro come istituto giuridico: che sembrano quasi essere stati costruiti, nella loro specularità, per sostenere progetti atti a neutralizzarsi l'uno con l'altro, contribuendo a segnare negativamente la temperie riformatrice di questa parte iniziale dell'attuale legislatura.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Accornero A. e Anastasia B. (2006), *Realtà e prospettive del lavoro autonomo: un po' di attenzione, please*, « Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali », XXVIII, 4, pp. 743-755.
- Alleva P. (2006), *Nuove norme per il superamento del precariato e per la dignità del lavoro*, « Quale Stato », XI, 4, pp. 215-240.
- Altieri G. e Carrieri M. (2000), *Il popolo del 10%*, Roma, Donzelli.
- Altieri G. (2006), *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto: cosa cambia nel mercato del lavoro italiano*, in Pallini M. (a cura di), *Il "lavoro a progetto" in Italia e in Europa*, Bologna, il Mulino, pp. 19-92.
- Barthélémy J. (2003), *Essai sur la parasubordination*, « Semine sociale Lamy », 1134, pp. 6-11.
- Bavaro V. (2007), *Lavoro a progetto e call center: l'inversione di tendenza concertata nell'accordo collettivo di gruppo Almaviva*, « <http://www.cgil.giuridico.it> »
- Bologna S. (2006), *Dobbiamo rallegrarci se i lavoratori autonomi spariscono?*, « Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali », XXVIII, 3, pp. 557-568.
- Bronzini G. (2007), *Il green paper della Commissione europea sul diritto del lavoro. Un sasso nello stagno?*, « Quale Stato », XII, 1/2, pp. 301-318.
- BusinessEurope, Etuc et al. (2007), *Key challenges facing european labour markets: a joint analysis of european social partners*, datt.
- Cairos Barreto D. (2007), *Hacia una regulacion del trabajo autonomo: comentarios al proyecto de Estatuto del Trabajador Autonomo*, « Revista de derecho social », X, 37, pp. 83- 104.
- Calvino I. (1988), *Lezioni americane*, Milano, Garzanti.
- Carinci F. (2007), *Molto clamore per poco: all'indomani del d.lgs. n. 276/2003*, « il Lavoro nella giurisprudenza », XV, 9, pp. 853-862.
- Carinci M.T. (2007), *Il dialogo fra Pino Santoro Passatelli e la dottrina. Dalla parasubordinazione al lavoro economicamente dipendente: la rivincita di un'idea*, « Argomenti di diritto del lavoro », XIII, 4-5, pp. 906-927.
- Casale G. (2004), *Il rapporto di lavoro subordinato: sfide e opportunità*, « Diritto delle relazioni industriali », XIV, 3, pp. 648-664.
- Casale G. (2007), *La qualificazione del rapporto di lavoro nella raccomandazione n. 198/2006 dell'Organizzazione*

- Internazionale del Lavoro*, « Rivista italiana di diritto del lavoro », XXVI, 3-III, pp. 135-143.
- Commissione europea (2006), *Libro Verde. Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, Bruxelles, datt.
- Commissione europea (2007a), *Risultati della consultazione pubblica sul Libro verde della Commissione 'Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo'*, COM 627 def., Bruxelles, datt.
- Commissione europea (2007b), *Commission Staff Working Document*, SEC 1373, Bruxelles, datt.
- De Luca Tamajo R., Flammia R., Persiani M. (1996), *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, « Lavoro Informazione », XV, 15-16, pp. 75-88.
- De Luca Tamajo R. (1997), *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, « Argomenti di diritto del lavoro », III, 5, pp. 41-64.
- De Luca Tamajo R. (2005), *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, « Argomenti di diritto del lavoro », XI, 2, pp. 467-490.
- Di Bella V. (2007), *Call center e co.co.pro*, « Diritto & pratica del lavoro », XXIV, 23, pp. 1459-1463.
- Fuchs M. (2007), *Precariato e welfare. Il sistema tedesco*, in Lagala C. (a cura di), *Precariato e welfare in Europa*, Roma, Ediesse, pp. 149-192.
- Gallino L. (2007a), *Cosa non funziona nelle leggi sul lavoro*, « la Repubblica », 19 giugno
- Gallino (2007b), *Il lavoro non è una merce*, Bari, Laterza.
- Ghera E. (2003), *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in Aa. Vv., *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Bari, Cacucci, pp. 47-89.
- Ghera E. (2006), *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, « Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali », XXVIII, 1, pp.1-37.
- Ichino P. (2000), *Il contratto di lavoro*, I, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, Milano, Giuffrè
- Isfol (2007), *Niente è come sembra*, Roma, datt.
- Marazza M. (2007), *Il mercato del lavoro dopo il caso Atesia. Percorsi alternativi di rientro dalla precarietà*, « Argomenti di diritto del lavoro », XIII, 2, pp. 327-340.

- Ministero del lavoro (2007), *Occupazione e forme di lavoro precario*, Roma, datt.
- Pallini M. (2006), *Il lavoro al progetto: ritorno al ... futuro?*, in Id. (a cura di), *Il "lavoro a progetto" in Italia e in Europa*, Bologna, il Mulino, pp. 93-161
- Persiani M. (2005), *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione ed autonomia*, « Argomenti di diritto del lavoro », XI, 1, pp. 1-25.
- Perulli A. (2003), *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, « Rivista giuridica del lavoro », LIV, 2, p. I, pp. 221-270.
- Perulli A. (2006a), *Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e situazione italiana*, « Rivista giuridica del lavoro », LVII, 4, p. I, pp. 731-752.
- Perulli A. (2006b) in Perulli A., Santoro Passarelli G., *Opinioni sul lavoro a progetto*, « Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali », XXVIII, 2, pp. 375-399.
- Pessi R. (2007), *I problemi del diritto del lavoro: proposte per un inventario*, Padova, Cedam.
- Proia G. (2006), *Verso uno Statuto dei lavori?*, « Argomenti di diritto del lavoro », XII, pp. 61-72.
- Reyneri E. (2004), *Verso una nuova società del lavoro*, « il Mulino », LIII, 6, pp. 1087-1098
- Reyneri E. (2006a), *Illusioni e realtà del mercato del lavoro italiano*, « Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali », XXVIII, 3, pp. 569-574.
- Reyneri E. (2006b), *Tra autonomia professionale e subordinazione economico-organizzativa*, in Pallini M. (a cura di), *Il "lavoro a progetto" in Italia e in Europa*, Bologna, il Mulino, pp. 7-17.
- Roccella M. (2000), *Contrattazione collettiva, azione sindacale, problemi di regolazione del mercato del lavoro*, « Lavoro e diritto », XIV, 3, pp. 351-376.
- Roccella M. (2005), *Manuale di diritto del lavoro²*, Torino, Giappichelli.
- Roccella M. (2006a), *Lavori flessibili o lavori precari?*, in Mariucci L. (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa?*, Bologna, il Mulino, pp. 55-74.
- Roccella M. (2006b), *Call center: elogio degli ispettori del lavoro*, « Eguaglianza & Libertà », 21 settembre.
- Roccella M. (2007), *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del signor B.*, « Rivista giuridica del lavoro », LVIII, 2, p. II, pp.131-143
- Salvati M. (2002), *Economia e politica: servono gli economisti del lavoro?*, « Stato e Mercato », XXII, 2, pp. 143-173.

- Santoro Passarelli G. (2004), *Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto*, << Rivista italiana di diritto del lavoro >>, XXIII, p. 1, pp. 543-570.
- Sobczak A. (2003), *Rapport comparé*, in Aa. Vv., *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Bari, Cacucci, pp. 309-332.
- Speziale V. (2007), *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme*, << WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" >> .IT-51.
- Supiot A. (1999), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion.
- Treu T. (2004), *Statuto dei lavori e Carta dei diritti*, << Diritto delle relazioni industriali >>, XIV, 2, pp. 193-208.
- Ugolini B. (2007), *I precari invecchiano e sono anche di più*, l'Unità, 20 giugno
- Vettor T. (2006), *Tra autonomia e subordinazione. Problemi definitivi e tendenze regolative negli ordinamenti giuridici europei*, in Pallini M. (a cura di), *Il "lavoro a progetto" in Italia e in Europa*, Bologna, il Mulino, pp. 163-204.