

### CAPITOLO III

#### UN SOLO SOLO MERCATO PER LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO RIDUZIONE ED ESTENSIONE SELETTIVA DELLE TUTELE INDEROGABILI

##### **16. - Lo squilibrio irrazionale nella distribuzione delle tutele**

Una politica volta a ristabilire un rapporto tra il sindacato e i settori del mercato del lavoro dai quali esso è attualmente escluso, a promuovere la tutela del lavoro “in tutte le sue forme e applicazioni” (art. 35 Cost.) deve essere al tempo stesso una politica volta a riconciliare il diritto del lavoro con un mercato che se ne mostra sempre più insofferente. Il problema di maggior rilievo, in questo ordine di idee, nasce dal confronto tra quello che da diverse parti è indicato come un eccesso di tutela nell’area del lavoro subordinato e la mancanza pressoché totale di tutela nell’area del lavoro autonomo: il problema, cioè, del superamento degli squilibri irrazionali che oggi si osservano nella distribuzione delle tutele giuslavoristiche.

Ipotizzare una qualsiasi estensione di tutele inderogabili all’area del lavoro autonomo può apparire insensato, almeno sul piano politico, nella fase attuale dell’evoluzione del diritto del lavoro, caratterizzata in tutto il pianeta da una tendenza apparentemente irresistibile al ridimensionamento di quelle tutele, alla “flessibilizzazione”. Ma una strategia di riequilibrio delle tutele tra le due aree può essere perseguita in modi non contraddittori, anzi pienamente coerenti, rispetto alle esigenze di flessibilità proprie dell’impresa moderna; e, per altro verso, la riflessione sui modi di una tutela appropriata e non soffocante del lavoro autonomo può e deve alimentare una riflessione critica su quanto di inappropriato e soffocante c’è oggi nella tutela del lavoro subordinato (1).

Di fronte a milioni di lavoratori autonomi che prestano la propria attività personale senza altri lavoratori alle proprie dipendenze e senza una rilevante organizzazione aziendale, sovente in posizione di sostanziale dipendenza economica da un’impresa committente che costituisce il loro committente unico o nettamente prevalente, traendone redditi netti che possono essere superiori, ma anche talora pari o inferiori a quelli di un lavoratore subordinato di pari qualifica professionale, non si può eludere la questione della ragion d’essere della enorme disparità di trattamento giuridico della loro posizione rispetto a quella dei lavoratori subordinati. Per ciascuna norma inderogabile posta dall’ordinamento a tutela di un lavoratore subordinato occorre chiedersi il motivo razionale per cui essa non debba applicarsi allo stesso lavoratore, qualora egli svolga la propria attività nella forma del lavoro autonomo. Così, per esempio, occorre interrogarsi sul motivo per cui solo al lavoratore subordinato e non al lavoratore autonomo debba applicarsi inderogabilmente un determinato regime di assicurazione generale obbligatoria per la vecchiaia e l’invalidità, di assicurazione contro la disoccupazione, di assicurazione contro infortuni e malattie professionali; perché solo per il primo e non per il secondo debbano valere degli standard retributivi minimi, l’imposizione di forme di risparmio obbligatorio (come la tredicesima mensilità e il trattamento di fine rapporto), la copertura integrale del rischio di malattia, la protezione contro il licenziamento. In riferimento a ciascuno dei “capitoli” del diritto del lavoro occorre spiegare perché, se la tutela in esso prevista non è considerata eccessiva in riferimento al rapporto di lavoro subordinato, essa debba esserlo in riferimento al rapporto di lavoro autonomo; e viceversa perché, se essa è considerata eccessiva in riferimento alla posi-

---

(1) Cfr. T. TREU, *Le relazioni del lavoro in una prospettiva europea*, in *Dir. lav.*, 1988, I, dove si accenna alla prospettiva di “una configurazione del diritto del lavoro ‘su due fasce’. La prima fascia comprenderebbe una disciplina dei minimi di trattamento economici e normativi, caratterizzata dalla tradizionale rigidità, ma ridimensionata nei contenuti e nei destinatari, anche in relazione al mutato carattere della subordinazione e dei rapporti fra lavoro subordinato autonomo e associato, con una parziale inversione di tendenza rispetto alla secolare tendenza espansiva del diritto del lavoro” (p. 399).

zione del lavoratore autonomo, essa non debba esserlo anche in riferimento alla posizione del lavoratore subordinato.

La risposta generale e onnicomprensiva a questi interrogativi che, a ben vedere, è sottesa al rifiuto diffuso di qualsiasi estensione delle tutele inderogabili all'area del lavoro autonomo può riassumersi in questi termini: la presenza di una vasta area, come quella del lavoro autonomo, esente da norme inderogabili e nella quale datore e prestatore di lavoro possano, di fatto o di diritto, liberamente scegliere di collocare il loro rapporto di collaborazione, costituisce il più efficace temperamento della rigidità del sistema del diritto del lavoro; proprio questa libertà di scelta tra i due regimi ha costituito un fattore di riequilibrio del sistema, consentendo che il mercato del lavoro italiano reagisse all'eccesso di rigidità della regolamentazione del lavoro subordinato con una corrispondente espansione - assai maggiore rispetto a quella che si registra negli altri Paesi (2) - del lavoro autonomo. Guai, dunque, se questa "valvola di sfogo" venisse soppressa.

Questa risposta offre, però, il fianco a due obiezioni. Va osservato innanzitutto che la possibilità effettiva di scelta fra contratto di lavoro subordinato e contratto di lavoro autonomo non è data a datore e prestatore di lavoro in qualsiasi situazione: è data loro, ad esempio, quando oggetto della prestazione è la promozione delle vendite (che può essere svolta altrettanto bene dall'agente di commercio autonomo e dal commesso viaggiatore in regime di subordinazione), oppure un'attività editoriale o giornalistica, una attività di trasporto con mezzi di dimensioni relativamente piccole, di ricerca, di *marketing*, di elaborazione di dati, di progettazione, di tenuta di contabilità; ma la stessa possibilità di scelta è di fatto esclusa o drasticamente ridotta quando l'attività dedotta in contratto deve necessariamente svolgersi in regime di stretto coordinamento con il resto dell'organizzazione aziendale, cioè all'interno dell'unità produttiva, con un preciso vincolo di orario e/o nel quadro di una determinata struttura gerarchica: è questo il caso non soltanto dell'operaio di fabbrica, ma anche del suo capo-reparto; non soltanto dell'impiegato addetto allo sportello bancario, ma anche del funzionario addetto alla gestione del credito; non soltanto della cassiera del supermercato, ma anche del dirigente responsabile dell'intera struttura. Se dunque si ritiene che al datore e al prestatore di lavoro debba essere lasciata una libertà effettiva di scelta tra l'area protetta dalle tutele inderogabili e quella non protetta, non si vede perché tale libertà debba essere limitata ai soli casi in cui ricorrano certe caratteristiche strutturali dell'attività lavorativa e non negli altri.

Vi è poi una seconda e più radicale obiezione alla tesi della necessità di un'area totalmente esente da tutele inderogabili come "valvola di sfogo" contro gli eccessi di rigidità della regolamentazione del lavoro subordinato: perché prevedere come unico temperamento al rigore del sistema la possibilità di scelta tra l'applicazione in blocco del sistema stesso (contratto di lavoro subordinato) e la sua totale disapplicazione (contratto di lavoro autonomo)? Se il problema è quello di lasciare alle parti interessate una libertà di scelta, perché non prevedere e disciplinare tale possibilità, all'interno del sistema di tutela del lavoro, determinando razionalmente i confini dell'autonomia individuale in relazione all'effettiva situazione di forza o debolezza sociale e contrattuale del lavoratore, invece che in relazione al tipo di contratto nel quale la sua prestazione viene dedotta?

Il nostro ordinamento attuale è caratterizzato da una quasi perfetta coincidenza dell'area del lavoro subordinato con quella della limitazione dell'autonomia individuale e dell'area del lavoro autonomo con quella della piena libertà negoziale degli individui; con il risultato, per un verso, di una irrazionale compressione dell'autonomia individuale dei lavoratori subordinati dotati di sufficiente forza contrattuale, per altro verso di una irrazionale privazione di tutela dei lavoratori autonomi che di tale forza non sono sufficientemente dotati. Appare più razionale, invece, istituire una serie di garanzie minime per i lavoratori, subordinati e autonomi, nelle situa-

---

(2) V. §§ 6 e 7 (cap. I) ed ivi particolarmente nota 41.

zioni di loro maggiore debolezza; e ampliare invece gradualmente, nonché in maniera tendenzialmente uniforme per la generalità dei lavoratori, l'autonomia negoziale delle parti nelle situazioni e in relazione alle materie per le quali si ritenga che la tutela inderogabile non sia necessaria. Si tratta, in altre parole, di non far più coincidere la linea di confine tra l'area della tutela inderogabile e quella della libertà formale degli individui con la linea di confine tra i diversi tipi di contratto di lavoro, ma di farla passare all'interno delle due aree del lavoro subordinato e del lavoro autonomo, per assicurare a tutti i lavoratori la tutela inderogabile minima ritenuta indispensabile e lasciare tutti i lavoratori liberi nella negoziazione dei rispettivi assetti di interessi con la controparte al di sopra di quel livello minimo.

***schema della situazione attuale***

AREA DEL LAVORO SUBORDINATO ↓	AREA DEL LAVORO AUTONOMO ↓
DISCIPLINA DISPONIBILE	
	DISCIPLINA DISPONIBILE
TUTELA INDEROGABILE ↑	AUTONOMIA NEGOZIALE ↑

***schema di una redistribuzione razionale della libertà negoziale e delle tutele***

	AREA DEL LAVORO SUBORDINATO ↓	AREA DEL LAVORO AUTONOMO ↓
AUTONOMIA. NEGOZIALE E DISCIPLINA DISPONIBILE →		
TUTELA INDEROGABILE →		

In Italia siamo tutti (sindacalisti compresi) avvezzi a considerare naturale e giusto, anzi ovvio, che il signor Bianchi possa scegliere di porsi al servizio dell'imprenditore Rossi come conduttore di furgoncino lavoratore subordinato, con conseguente applicazione dell'intero sistema delle tutele di fonte legislativa e collettiva, o come piccolo trasportatore autonomo, senza alcuna tutela; ma consideriamo altrettanto giusto e ovvio che, una volta scelta la forma del contratto di lavoro subordinato, a Bianchi e Rossi sia preclusa qualsiasi possibilità di negoziare tra loro una modulazione delle tutele. L'irrazionalità di questa drastica alternativa è duplice: è irrazionale che il sig. Bianchi sia indiscriminatamente privato della possibilità di negoziare *qualsiasi* modulazione delle tutele quando egli sceglie di operare come trasportatore subordinato (ad esempio: perché, in qualità di lavoratore subordinato, gli viene vietato di pattuire, al di sotto del massimo settimanale, una variabilità della durata della sua prestazione e della corrispondente retribuzione, che invece egli potrebbe liberamente pattuire se operasse come trasportatore autonomo?); è al tempo stesso irrazionale che egli sia privato di *qualsiasi* tutela quando egli sceglie di operare come trasportatore autonomo (ad esempio, se il sig. Bianchi, in ipotesi svolgente la propria attività in forma autonoma, contrarrà una grave malattia o incorrerà in un infortunio che lo costringere in ospedale per sei mesi, considereremo socialmente ingiusto e inaccettabile che i suoi familiari debbano per questo soffrire la fame in quel periodo; e se al termine della malattia egli resterà totalmente invalido al lavoro considereremo socialmente ingiusto e inaccettabile che egli e i suoi familiari siano condannati alla miseria).

Una differenziazione della disciplina inderogabile del lavoro subordinato rispetto al lavoro autonomo, come vedremo, è necessaria (ed è socialmente giustificata dal diverso rischio che corre chi trae il proprio reddito da più rapporti di lavoro rispetto a chi lo trae da un rapporto solo). Ma non è certo necessaria una differenziazione tanto estesa e assoluta quanto quella che caratterizza il nostro attuale ordinamento: sono numerose le materie in relazione alle quali non è dato trovare alcun motivo per attribuire al signor Bianchi una combinazione diversa di libertà e tutela a seconda che egli sia titolare di un contratto di lavoro autonomo o di lavoro subordinato. In relazione a queste materie si tratterà di individuare razionalmente, alla luce dei principi costituzionali e dei valori generalmente condivisi dalla collettività, una tutela inderogabile di base estesa a tutti i lavoratori interessati; e di lasciare che al di sopra di quel minimo ciascuno amministri i propri interessi liberamente, secondo la propria personale propensione ad accettare il rischio o a preferire la maggiore sicurezza.

Garantita a tutti quella tutela di base, quella “rete di sicurezza”, compito dello Stato e del sindacato non è di sostituirsi al singolo lavoratore - autonomo o subordinato che sia - nella determinazione dell’assetto ideale dei suoi interessi, bensì di fornirgli tutti i servizi necessari per consentirgli di scegliere il luogo e il datore di lavoro che egli considera migliori e negoziare in condizioni ottimali il proprio contratto di lavoro: quali siano questi servizi, si è detto nel capitolo precedente.

### **17. - Una “rete di sicurezza” comune a lavoro subordinato e lavoro autonomo**

Il disegno delineato nel paragrafo precedente porta dunque a ridurre il ruolo della tutela inderogabile nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato; a ridurre, più precisamente, i contenuti di tale rapporto sottratti all’autonomia individuale. Questo non significa, tuttavia, che debba auspicarsi una corrispondente *delegificazione*, cioè una riduzione dei contenuti del rapporto di lavoro disciplinati dalla legge e/o dal contratto collettivo: significa soltanto che la disciplina legislativa o collettiva eccedente rispetto alla tutela di base (quella rappresentata dalla zona grigio-chiaro nei due schemi proposti nel paragrafo precedente) deve assumere carattere dispositivo e non inderogabile. Deve, cioè, consentire che le parti del contratto individuale - a ragion veduta ed eventualmente nel rispetto di determinate forme - possano discostarsene.

Occorre abbandonare l’idea, fortemente radicata nella cultura sindacale del nostro Paese, che tra tutela inderogabile e assenza di tutela vi sia una alternativa drastica, assoluta. Non è così: anche una disciplina del rapporto a carattere disponibile può svolgere un ruolo assai rilevante nella determinazione degli standard effettivi di trattamento.

Imprenditore e lavoratore hanno entrambi bisogno di un contratto-tipo a cui poter fare riferimento nella stipulazione del contratto tra di loro: ne ha bisogno l’imprenditore, che è interessato a offrire ai propri dipendenti condizioni contrattuali “in linea” con quelle offerte dalle altre imprese del settore e ad evitare una diversificazione dei trattamenti riservati ai propri dipendenti, dalla quale può derivare un aumento dei costi di gestione; ne ha bisogno il lavoratore, che, senza un contratto-tipo, non sarebbe in grado di valutare le condizioni offertegli dall’imprenditore in relazione a tutte le possibili evenienze del rapporto. Ma tutte queste esigenze ben possono essere soddisfatte da una compiuta disciplina del rapporto, in parte dettata dalla legge, in parte dal contratto collettivo di settore, a carattere non inderogabile ma disponibile: legge e contratto potrebbero prevedere, ad esempio, la possibilità di pattuizioni in deroga, la cui validità sia vincolata, a seconda dei casi, alla stipulazione con l’assistenza di un rappresentante sindacale, o alla stipulazione in forma scritta. In alcune materie la derogabilità potrebbe essere consentita soltanto al di sopra di determinati livelli retributivi (3). In altre, la norma

---

(3) Così, ad esempio, nell’ordinamento tedesco determinate tutele inderogabili sono previste soltanto per gli agenti di commercio il cui compenso mensile medio negli ultimi sei mesi non sia stato superiore a 2.000 marchi. L’*Employment Act* in vigore a Singapore limita invece il campo di applicazione della disciplina dell’orario

potrebbe limitarsi a stabilire il compenso minimo per la rinuncia da parte del lavoratore a una determinata tutela (4).

La derogabilità della disciplina legislativa in sede di contrattazione collettiva è già prevista nel nostro ordinamento in alcune materie da circa un ventennio: così ad esempio in materia di contratto a termine, di criteri di determinazione degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto, di tutela dei lavoratori nei trasferimenti di azienda; e le associazioni sindacali che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale possono sempre negoziare al livello aziendale deroghe alla disciplina ivi prevista, in funzione di particolari situazioni di crisi. Questa tecnica normativa, che va sotto il nome di “garantismo flessibile”, è sempre ispirata a una fondamentale sfiducia nella capacità del lavoratore subordinato di negoziare utilmente le proprie condizioni di lavoro e quindi all’idea che ogni spazio di flessibilità debba essere riservato soltanto all’autonomia collettiva. Senonché questa idea, nella sua absolutezza, non regge al vaglio del confronto critico fra il trattamento riservato al lavoratore subordinato e quello riservato al lavoratore autonomo: perché mai soltanto al primo e non al secondo deve essere negato qualsiasi spazio di autonomia individuale? Perché solo il primo e non il secondo deve essere trattato da minore e sottoposto a un regime di interdizione e tutela sindacale? Non è più logico che, al di sopra di una tutela di base comune a entrambi, a entrambi sia consentito di gestire autonomamente i propri interessi?

Viceversa, la tecnica della negoziazione di una disciplina collettiva disponibile al livello individuale sarebbe particolarmente adatta, soprattutto nella fase di transizione dal vecchio al nuovo sistema, alle esigenze di un intervento del sindacato sul versante del lavoro parasubordinato, dove contratti collettivi interconfederali o di settore potrebbero definire la disciplina dei singoli aspetti del rapporto al di sopra della tutela di base inderogabile fissata per legge, dalla retribuzione all’orario, ai riposi, al trattamento di malattia, al preavviso di recesso, in modo da offrire alle parti individuali interessate uno standard a cui riferirsi, per recepirlo in tutto o in parte nel proprio contratto. Su questo terreno il sindacato confederale incontrerebbe probabilmente resistenze assai minori di quanto si possa pensare da parte degli imprenditori: anch’essi hanno interesse a mettere ordine nel grande mercato del lavoro parasubordinato. Ad esempio, nel settore delle agenzie che gestiscono per conto terzi le iniziative di promozione commerciale nei punti di vendita della grande distribuzione, utilizzando il lavoro, per lo più in forma autonoma, di decine di migliaia di *promoters* e *merchandisers*, gli imprenditori più seri si sono da tempo uniti in associazione per darsi un codice deontologico e uno schema di contratto standard da stipulare con i committenti e con i grandi magazzini che ospitano la loro attività: essi accoglierebbero presumibilmente con favore l’iniziativa del sindacato per la definizione di un contratto-tipo adeguatamente flessibile, cui fare riferimento nei contratti con i loro collaboratori. Un accordo interconfederale potrebbe definire un contratto-tipo di tele-lavoro parasubordinato, che costituirebbe una utile “guida” per gli imprenditori interessati a sperimentare questa forma di collaborazione e per i lavoratori disponibili. Analoghi contratti-tipo di collaborazione potrebbero essere negoziati per i *pony-express*, per i piccoli trasportatori dotati di automezzo proprio, per gli addetti ai totalizzatori degli ippodromi e per tante altre categorie di lavoratori che, essendo pacificamente qualificati come autonomi, sono oggi per lo più totalmente ignorati dal sindacato e abbandonati a se stessi, senza alcuno standard a cui fare riferimento nella negoziazione dei rispettivi contratti.

## **18. - Tutti assicurati contro invalidità e vecchiaia, ma solo per la fascia bassa del reddito**

---

massimo giornaliero e settimanale, delle ferie, del trattamento di malattia e di alcune altre materie non secondarie ai rapporti di lavoro in forza dei quali il lavoratore guadagna meno di 1.250 dollari.

(4) Per una possibile applicazione di questo schema in materia di lavoro festivo, a turni e notturno v. § 36.

Quella dell'assicurazione pensionistica obbligatoria costituisce oggi la differenza di disciplina tra lavoro autonomo e subordinato più rilevante sul piano pratico e al tempo stesso meno giustificabile sul piano giuridico-costituzionale: una volta escluso - come deve essere escluso - che la distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato dipenda dalla posizione di forza o debolezza socio-economica del lavoratore, non si vede davvero come possa giustificarsi la disapplicazione nei confronti dei lavoratori autonomi (e in particolare di quelli che dalla propria attività traggono i redditi più bassi) del principio costituzionale che prevede l'assicurazione di tutti i lavoratori contro il rischio della povertà per invalidità o vecchiaia (5).

Contro l'introduzione, resa definitiva dalla riforma pensionistica del 1995, dell'assicurazione pensionistica obbligatoria per tutti i lavoratori autonomi che ne sono ancora privi, con l'imposizione del contributo del 10% sui loro redditi, si è registrata una diffusa ostilità dell'opinione pubblica (6): da diverse parti si è lamentato che una siffatta estensione dell'assicurazione pensionistica obbligatoria eliminerebbe gli ultimi spazi di libertà che l'ordinamento offre al lavoratore capace di farsi imprenditore di se stesso e disposto a correrne tutti i rischi. Ma - giova ripeterlo - il mondo del lavoro autonomo è popolato in gran parte anche da lavoratori "deboli", che non vi si collocano affatto in virtù di una particolare vocazione al rischio; se dunque si ritiene giusto e opportuno assicurare inderogabilmente un reddito per la vecchiaia o l'invalidità al lavoratore subordinato, non v'è alcun motivo, teorico o pratico, per cui da tale protezione, e da un sistema generale di solidarietà sociale, debba rimanere escluso il lavoratore autonomo.

Il problema è, semmai, quello di individuare il limite massimo di reddito imponibile ai fini contributivi (e quindi anche di reddito "pensionabile"), oltre il quale ai lavoratori più fortunati è giusto lasciare una ampia libertà di gestione dei propri rischi: problema, questo, che dovrebbe essere impostato e risolto esattamente allo stesso modo nel settore del lavoro subordinato e in quello del lavoro autonomo, limitandosi in entrambi i settori il prelievo contributivo, e il corrispettivo trattamento pensionistico, in riferimento a un "massimale" oltre il quale non v'è ragione che il *welfare State* si faccia carico di garantire la continuità del reddito al lavoratore vecchio o invalido (7). Il limite della retribuzione imponibile e pensionabile potrebbe, ad esempio, essere stabilito intorno ai sessanta milioni di lire annue, con conseguente assoggettamento della retribuzione ulteriore soltanto a un contributo di solidarietà, che potrebbe essere stabilito nella percentuale del 2% (8).

A questa scelta potrebbe obiettarsi che essa sarebbe destinata a determinare un aggravio del costo del lavoro - e quindi un maggior rischio di disoccupazione - per la parte professionalmente inferiore della forza lavoro; ma questo effetto sarebbe compensato dal contributo di so-

(5) Riprendo qui, con i necessari aggiornamenti, alcune considerazioni e proposte svolte nei miei scritti *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1989, pp. 263 - 280, e *Primi appunti sull'estensione dell'obbligo previdenziale ai lavoratori parasubordinati*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1993, I, 389 - 402.

(6) Pochi giorni dopo l'emanazione del decreto-legge 22 maggio 1993 n. 155, che nell'art. 2 prevedeva l'assicurazione pensionistica obbligatoria per i titolari di rapporti di collaborazione personale coordinata e continuativa (norma poi decaduta per mancata conversione in legge), comparve sul quotidiano *Italia Oggi* in prima pagina un titolo a caratteri cubitali in cui si denunciava l'iniziativa del Governo come un "golpe": v. in proposito ancora *Primi appunti sull'estensione ecc.*, cit. nella nota precedente.

(7) V. in proposito le puntuali osservazioni di M. CINELLI, *Problemi di diritto della previdenza sociale*, Torino, 1989, pp. 214 - 223, dove si sottolineano le incertezze e oscillazioni su questo punto della giurisprudenza della Corte costituzionale.

(8) La "riforma Amato" del 1992 aveva previsto la commisurazione piena della pensione alla retribuzione (2% per anno di contribuzione) fino al limite di 60.687.000 lire annue e la riduzione del rendimento sugli scaglioni successivi, fino al minimo dello 0,9% per anno di contribuzione oltre il limite di 115.305.300 lire (art 2 del D. Lgs. n. 503/1992). La "riforma Treu" del 1995 ha invece previsto, per i nuovi iscritti dal 1° gennaio 1996 e per i vecchi che optino per il nuovo sistema di calcolo della pensione (c.d. sistema contributivo) un massimale annuo indicizzato della retribuzione imponibile e pensionabile pari a 132.000.000 di lire (legge n. 335/1995, art. 2, c. 18°).

lidarietà che i lavoratori professionalmente più forti pagherebbero al fondo pensioni, senza contropartita sul piano previdenziale. Nulla vieterebbe, poi, che in funzione di una politica di contenimento del costo del lavoro nella fascia bassa lo Stato ponesse una parte del finanziamento del fondo pensioni a carico della generalità dei contribuenti.

Coerentemente con l'obiettivo dell'eliminazione di ogni disparità irrazionale di trattamento (e di costo) fra lavoro dipendente e lavoro indipendente, la legislazione dovrebbe inoltre tendere a una riduzione drastica della differenza tra prelievo sul monte salari dei lavoratori dipendenti e prelievo sui redditi di chi lavora in proprio, attraverso la progressiva parificazione dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia e invalidità. Si porrà in proposito la questione se perseguire la riduzione delle differenze attraverso un innalzamento dei requisiti per il pensionamento dei lavoratori dipendenti, o attraverso un abbassamento dei requisiti per il pensionamento dei lavoratori indipendenti (con conseguente aumento del prelievo contributivo che li riguarda): probabilmente la scelta giusta sarà quella di una tendenza all'incontro a metà strada fra i due regimi. Ciò che si ritiene eccessivo e inaccettabile, in questo campo, in riferimento al lavoro autonomo - e in particolare un prelievo del 28%, quale è quello che grava oggi sulla retribuzione lorda del lavoratore dipendente per la pensione di vecchiaia - deve ritenersi eccessivo e inaccettabile anche in riferimento al lavoro subordinato; e viceversa un'assicurazione pensionistica obbligatoria che sia ritenuta insufficiente per il lavoro subordinato deve essere ritenuta insufficiente anche per il lavoro autonomo.

### **19. - Estensione delle tutele essenziali a tutti i prestatori di lavoro "dipendente" in senso lato**

Un secondo nucleo normativo oggi peculiarmente proprio del diritto del lavoro subordinato e dal cui campo di applicazione sono escluse - secondo l'orientamento dottrinale e giurisprudenziale nettamente prevalente - tutte le fattispecie di lavoro autonomo, è costituito dai principi costituzionali della "giusta retribuzione" (9) e di limitazione della durata giornaliera, settimanale e annuale della prestazione (art. 36 Cost.; artt. 2099 e 2107 - 2109 c.c.), della tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore nel luogo di lavoro (art. 41 Cost., comma 2°; art. 2087 c.c.; relative norme di specificazione ed attuazione); della tutela della libertà, dignità e riservatezza del lavoratore (art. 2 Cost. come attuato dagli artt. 1 - 4, 6 e 8 St. lav.); nonché del divieto di discriminazione per motivi di sesso, razza, od opinione (artt. 3 e 37 Cost. come attuati dagli artt. 15 e 16 St. lav. e dalle leggi n. 903/1977 e n. 125/1991).

Anche in riferimento a queste tutele essenziali, come in riferimento all'assicurazione pensionistica obbligatoria, l'esclusione drastica del lavoro autonomo non sembra difendibile, se non a prezzo di un parziale svuotamento di significato dell'art. 35 Cost. e di una rinuncia alla politica di redistribuzione razionale delle tutele. Qui, però, l'estensione non può investire indiscriminatamente l'intera area del lavoro autonomo, poiché l'oggetto stesso della tutela presuppone un rapporto di lavoro caratterizzato dalla continuità della prestazione e/o da una qualche forma di "inserimento" della prestazione stessa nell'organizzazione del creditore, ancorché non necessariamente con assoggettamento pieno al potere direttivo e organizzativo di quest'ultimo.

Tenuto conto dell'esigenza di evitare una eccessiva frammentazione delle fattispecie legali, si può prospettare l'opportunità di un intervento legislativo volto ad ampliare notevolmente il campo di applicazione dei principi costituzionali di cui si è detto, identificandolo con la categoria dei rapporti aventi per oggetto una attività lavorativa in quanto tale (cioè una prestazione continuativa in senso tecnico) a carattere personale, a tempo indeterminato o comunque di durata superiore a un limite minimo prestabilito, a carattere oneroso in senso lato (cioè non ne-

---

(9) Nel senso dell'applicabilità dell'art. 36 Cost anche al lavoro "parasubordinato" v. soltanto le voci isolate di G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro "parasubordinato"*, Milano, Angeli, 1979, p. 118, e, più ampiamente, di A.M. GRIECO, *Lavoro "parasubordinato" e "giusta retribuzione"*, in *Lavoro* 80, 1986, pp. 745 - 747.

cessariamente sotto forma di scambio diretto tra lavoro e retribuzione): rientrerebbero senz'altro in questa categoria, ad esempio, le fattispecie dell'agente di commercio operante in proprio come persona fisica, del ragioniere che si reca regolarmente due ore al giorno presso un'azienda per tenerne la contabilità, del medico di fabbrica, dell'animatore turistico, dell'addetto al chiosco di distribuzione del carburante, dell'insegnante di scuola privata, dell'autotrasportatore, del *merchandiser* che cura la presentazione dei prodotti di una azienda presso uno o più grandi magazzini, e numerosissime altre. E se tra i requisiti essenziali per l'appartenenza alla detta categoria non figurerà l'elemento causale dello scambio diretto tra lavoro e retribuzione, bensì soltanto un più generico requisito di onerosità, identificabile nella finalità di lucro dell'attività lavorativa, la categoria stessa potrà aprirsi a comprendere anche i rapporti di lavoro cooperativo e gli altri rapporti di tipo associativo, nonché il lavoro nell'impresa familiare.

Se si volesse restringere i confini della categoria, potrebbe stabilirsi anche il requisito che la prestazione - quando non possa qualificarsi come subordinata - occupi il lavoratore per più di un certo numero di ore alla settimana, al mese o all'anno, sul presupposto che l'esigenza di protezione del lavoratore stesso è tanto più marcata quanto più esclusiva è la sua "dipendenza" da un determinato datore di lavoro (ovvero: quanto maggiore è la parte del suo reddito complessivo che "dipende" dal singolo rapporto di lavoro) (10). La categoria assume comunque contorni assai più precisi rispetto a quella definita dall'art. 409/3 c.p.c. a fini quasi esclusivamente processuali. Una categoria - questa sì - a cui ben si attribuirebbe l'attributo della "parasubordinazione".

Si tratta di discutere in quale misura possa essere esteso a questa categoria il campo di applicazione dei principi costituzionali essenziali di tutela del lavoro (11).

## **20. - Il principio della retribuzione minima. Liberalizzazione degli onorari dei liberi professionisti. Soppressione delle forme di retribuzione differita**

Il rapporto di lavoro del giovane ingaggiato da una agenzia per svolgere attività di *merchandiser* o *promoter* in uno o più grandi magazzini, o quello del disoccupato che si acconcia a svolgere a tempo perso attività di correttore di bozze per un editore in attesa di trovare un lavoro fisso, sono suscettibili di qualificazione giuridica come rapporti di lavoro subordinato o autonomo, a seconda della struttura che la prestazione lavorativa concretamente assume in ciascun caso concreto; ma, quale che ne sia la qualificazione, esista o no un contratto collettivo applicabile, è difficile considerare il rapporto come regolare, conforme ai principi costituzionali, se - come pure talora accade - la retribuzione oraria pattuita tra le parti è di cinque o seimila lire. L'attuazione piena dell'art. 36 della Costituzione impone che il legislatore provveda a istituire un meccanismo per la determinazione della retribuzione oraria minima, sul modello del *minimum wage* statunitense o del *salair minimum* francese, valevole per qualsiasi rapporto di collaborazione personale, coordinata e continuativa, in forma autonoma o subordinata (12). Retri-

---

(10) Nell'ordinamento tedesco costituisce requisito per l'appartenenza alla categoria dei lavoratori parasubordinati (*arbeitnehmerähnliche Personen*) il fatto che il prestatore di attività di lavoro personale tragga più di metà del proprio reddito dal rapporto con un committente o gruppo di imprese collegate committenti.

(11) Per una esposizione più compiuta dei presupposti teorici e dei contenuti possibili di questa scelta di politica legislativa rinvio alla monografia già citata *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*. Una scelta per molti aspetti analoga - ma caratterizzata da contenuti concreti notevolmente più vincolistici - è delineata nei due progetti di legge di P. ALLEVA e M. D'ANTONA, pubblicati ne *La disciplina del mercato del lavoro*, a cura di G. GHEZZI, Roma, Ediesse, 1995, pp. 187 - 199. In senso favorevole a questa prospettiva v. ultimamente P. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, Milano, Giuffrè, 1996, pp. 226 - 228.

(12) La stessa opzione si esprime nei due progetti di legge di P. ALLEVA e M. D'ANTONA già citati, rispettivamente art. 2 e art. 2, c. 3°, lett. a. Sulla questione del "salario minimo garantito" v. l'ampia trattazione di M. ROCCELLA, *I salari*, Bologna, il Mulino, 1986, pp. 19 - 96. Sugli effetti positivi del *minimum wage* nel sistema economico statunitense v. D. CARD e A.B. KRUEGER, *Mith and Measurement*, e il dibattito che ne è seguito,

buzione minima che - secondo un'indicazione che sembra provenire in modo univoco anche dagli economisti favorevoli a questo modello di politica del lavoro - dovrà essere stabilita in misura opportunamente differenziata per il giovane al primo impiego o il lavoratore disoccupato da lungo tempo, rispetto al lavoratore dotato di esperienza lavorativa recente, al fine di non penalizzare irrazionalmente i primi rispetto al secondo nella competizione per l'occupazione dei nuovi posti di lavoro (13).

L'applicazione di una regola di retribuzione oraria minima al di fuori dell'area del lavoro subordinato non può estendersi all'intera area del lavoro autonomo: essa ha senso soltanto quando oggetto della prestazione sia l'attività lavorativa in quanto tale (cioè quando la prestazione abbia carattere continuativo in senso tecnico); quando invece oggetto della prestazione sia un *opus* in sé indivisibile in ragione del tempo, l'estensione temporale dell'attività lavorativa è per lo più irrilevante, o rilevante solo indirettamente, ai fini della determinazione del compenso. Escluso, dunque, che la norma della retribuzione oraria minima possa applicarsi al "contratto d'opera" inteso in senso stretto, tuttavia nella parte restante dell'area del lavoro autonomo quella norma è tanto più necessaria e socialmente rilevante quanto maggiori sono la durata del rapporto nel tempo e l'estensione della prestazione nell'unità di tempo (giorno, settimana, mese, anno): è evidente, infatti, che quanto più duraturo e assorbente è il rapporto di lavoro, tanto più l'"esistenza libera e dignitosa" del lavoratore e della sua famiglia "dipende" dal rapporto stesso. Da questa considerazione emerge il primo elemento costitutivo di un concetto di "dipendenza" (per varii aspetti più ampio e generico rispetto a quello di "subordinazione" di cui all'art. 2094 c.c.), al quale sembrano talvolta ispirarsi, più o meno vagamente, i giudici del lavoro e lo stesso legislatore (si pensi ai requisiti della "continuità e prevalenza" della prestazione posti dalla legge n. 339/1958 per l'applicazione di alcune tutele speciali in materia di lavoro domestico; ai requisiti della "continuità e coordinamento" posti dall'art. 409/3 c.p.c. per l'applicazione delle norme processuali), ma che in sede di riforma legislativa del sistema giuslavoristico può assumere contorni assai meglio definiti e una funzione assai più importante.

Se per il lavoro autonomo debole è necessario stabilire uno standard retributivo minimo inderogabile di portata generale, considerazioni di segno opposto valgono in riferimento al lavoro autonomo forte, dove standard inderogabili, combinati con meccanismi di restrizione degli accessi, sono per lo più posti dagli *insiders* allo scopo precipuo di proteggersi dalla concorrenza degli *outsiders*. In particolare dovrebbe, a mio avviso, essere soppresso il carattere di inderogabilità oggi generalmente attribuito dalla legge alle "tariffe" stabilite per l'esercizio delle varie libere professioni dai rispettivi ordini professionali: si tratta infatti di forme medioevali di autotutela corporativa unilaterale che non rispondono ad alcun interesse pubblico, né a ragioni di protezione sociale, bensì soltanto all'interesse di chi già esercita regolarmente l'attività a limitare la concorrenza delle nuove leve.

---

citt. nella nota 37 al § 5. Porta a conclusioni sostanzialmente concordanti, in riferimento al sistema britannico, lo studio di S. MACHIN e A. MANNING, *The effects of minimum wages on wage dispersion and employment: evidence from the U.K. Wages Councils*, in *Ind. Lab. Rel. Rev.*, genn. 1994, n. 2, pp. 319 ss., dove si osserva come la forte diminuzione del livello del *m. w.* in rapporto alle retribuzioni medie, nel corso degli anni '80, ha prodotto in quegli anni soltanto un aumento del tasso di dispersione dei livelli retributivi, senza significativi effetti occupazionali positivi. A conclusioni diverse sembrano condurre le ricerche sugli effetti dell'applicazione di *m. w.* relativamente elevati in regioni sottosviluppate, come è accaduto con l'estensione al Puerto Rico della disciplina della retribuzione oraria minima statunitense: A.J. CASTILLO-FREEMAN, R.B. FREEMAN, *When the Minimum Wage Really Bites: the Effect of the U.S.-Level Minimum Wage on Puerto Rico*, cit da C.R. MCCONNELL, S.L. BRUE, *Contemporary Labor Economics*, 3a ed., McGraw-Hill, 1995, p. 383.

(13) Sugli effetti del *minimum wage*, e in particolare dello *youth subminimum*, v. tra i manuali più recenti di economia del lavoro H.M. WACHTEL, *Labor and the economy*, 3a ed., Dryden, 1992, pp. 456 - 477; R.G. EHRENBERG, R.S. SMITH, *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, 5a ed., Harper Collins, 1994, pp. 79 - 92; C.R. MCCONNELL, S.L. BRUE, op. cit., pp. 381 - 382.

Meriterebbe una approfondita riflessione critica la questione circa il ruolo effettivamente svolto dagli ordini professionali. Anche se l'idea può apparire oggi politicamente improponibile, sono convinto che il mercato delle libere professioni trarrebbe giovamento dalla sostituzione di tutti gli ordini professionali con organi statali o regionali cui sia affidato il controllo della preparazione professionale per l'accesso alla categoria e l'esercizio del potere disciplinare, nell'interesse esclusivo degli utenti.

Ancora in materia di retribuzione, nel quadro di una politica di riduzione delle differenze irrazionali di disciplina tra lavoro autonomo e subordinato, sarebbe assai opportuna la soppressione del trattamento di fine rapporto, la cui funzione originaria di provvidenza per il caso di perdita del posto di lavoro è oggi svolta da un trattamento ordinario di disoccupazione di entità non trascurabile (40% dell'ultima retribuzione per sei mesi, quando il nuovo sistema sarà a regime), o dal più cospicuo trattamento "di mobilità". L'accantonamento annuale oggi imposto dall'art. 2120 c.c. costituisce sostanzialmente soltanto un prestito forzoso del lavoratore al proprio datore di lavoro, remunerato oltretutto con un rendimento notevolmente inferiore a quelli offerti dal mercato mobiliare. È certamente opportuno che si sperimentino forme di finanziamento dell'impresa da parte dei lavoratori: ma tale finanziamento dovrà fondarsi su di una scelta libera, compiuta sul piano individuale o su quello collettivo aziendale, motivata da prospettive di reddito migliori rispetto a quelle generalmente offerte dal mercato mobiliare.

Un discorso in parte analogo vale per l'altra forma di retribuzione differita oggi imposta ai lavoratori subordinati: la tredicesima mensilità e le altre mensilità aggiuntive. È ora di smettere di considerare il lavoratore subordinato come un minorenne, al quale occorre imporre forme di risparmio obbligatorio per consentirgli di far fronte alle maggiori spese di fine anno o per le ferie estive: lo si tratti da adulto, al pari dei suoi concorrenti autonomi, consentendogli di essere lui a decidere se, come e quando accantonare a risparmio il proprio reddito. Tutto quanto contribuisce a rendere più trasparente il reddito del lavoratore subordinato, ad avvicinare la sua retribuzione diretta a quella del lavoratore autonomo, nonché a semplificare l'amministrazione del rapporto per il datore di lavoro, è utile per disincentivare la fuga dal lavoro subordinato.

## **21. - Una tutela minima comune in materia di orario, sicurezza e libertà del lavoratore**

Insieme al principio della giusta retribuzione l'art. 36 Cost. e la direttiva comunitaria n. 104/1993 pongono quello della limitazione della giornata e della settimana lavorativa, nonché quello del riposo annuale. Applicato fino ad oggi alle sole prestazioni di lavoro subordinato, questo principio appare ragionevolmente estensibile - sull'esempio dell'ordinamento tedesco (14) - anche alle prestazioni di lavoro autonomo che abbiano per oggetto una attività (non un *opus* indivisibile) a carattere non discontinuo e che siano assoggettate a un vincolo di distribuzione temporale nell'arco della giornata e/o della settimana (quando manchi tale vincolo la limitazione non si applica neppure alla prestazione subordinata: si pensi al caso del lavoro a domicilio) (15). Così, ad esempio, al medico di fabbrica, all'animatore turistico, all'insegnante di scuola privata, al contabile, al programmatore informatico, in ipotesi ingaggiati con un contratto di collaborazione autonoma a carattere continuativo, ben potrebbe essere attribuito il diritto - che invece oggi non è loro riconosciuto - a una settimana lavorativa che non superi il limite

---

(14) Nell'ordinamento tedesco ai lavoratori parasubordinati (*arbeitnehmerähnliche Personen*: v. in proposito nota 10) sono riconosciuti gli stessi diritti indisponibili previsti dalla legge per i lavoratori subordinati in materia di riposo settimanale e annuale.

(15) Nello stesso senso, ma limitatamente al principio del riposo settimanale e annuale, v. il progetto di legge di P. ALLEVA già citato, art. 4. Sulla prospettiva di estensione delle limitazioni in materia di orario a una parte del lavoro autonomo v. anche la mia monografia su *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, vol. II, Milano, Giuffrè, 1985, pp. 458 - 461.

ragionevolmente fissato dal legislatore, a un giorno pieno di riposo dopo ogni sei di lavoro e al minimo di quattro settimane di ferie retribuite previsto dall'ordinamento comunitario (16).

Il campo di applicazione della disciplina dell'orario massimo e della regola del riposo settimanale e annuale non potrà invece estendersi, evidentemente, ai rapporti di collaborazione nei quali, mancando un vincolo contrattuale circa l'estensione e la distribuzione temporale dell'attività dedotta in contratto nell'arco della giornata, della settimana e/o dell'anno, il prestatore sia del tutto libero al riguardo: ciò che accade normalmente, ad esempio, nel caso del libero professionista, anche se impegnato in un rapporto di collaborazione permanente e/o prevalente con un cliente. In materia di orario è possibile pensare a una estensione delle regole essenziali al di fuori dell'area del lavoro subordinato solo quando nell'assetto contrattuale assumano rilievo l'estensione e la distribuzione temporale della prestazione.

Delle prospettive di riforma generale della disciplina del tempo di lavoro si discuterà nel capitolo seguente.

Quanto alla tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, appare per un verso indiscutibile la necessità di estensione del relativo diritto anche al lavoratore autonomo (e qui si tratta di un principio già oggi agevolmente desumibile dagli artt. 32 e 41, c. 2°, Cost.) (17); ma è altrettanto evidente che a questo diritto personalissimo corrispondono obblighi specifici a carico del creditore della prestazione soltanto quando questa si svolga nell'ambito della sua organizzazione aziendale, o comunque con utilizzazione di strumenti da lui predisposti; e in tal caso logica vorrebbe che il rapporto fosse assoggettato anche all'assicurazione contro infortuni e malattie professionali, con contributo a carico del committente. Se invece l'organizzazione e strumentazione del lavoro è interamente autogestita dal prestatore, non può logicamente che essere quest'ultimo l'unico responsabile della propria sicurezza.

Del tutto analogo, per ciò che riguarda la limitazione del campo di applicazione della tutela alle prestazioni in qualche modo inserite nell'organizzazione aziendale del creditore, è il discorso relativo alla libertà di espressione e alla tutela della dignità e riservatezza del prestatore nel luogo di lavoro (artt. 1 - 4 e 6 St. lav.).

Diverso, invece, è il discorso relativo alla tutela della vita privata e della libertà morale del lavoratore (art. 8 St. lav.), tutela per la quale assume rilevanza decisiva soltanto il carattere durevole del rapporto. Per un verso, infatti, un pregiudizio per la libertà morale del lavoratore derivante da indagini sulle sue opinioni, o sui suoi comportamenti nella vita privata, può determinarsi anche nel caso in cui la prestazione si svolga al di fuori dell'organizzazione aziendale del committente; per altro verso, il pregiudizio stesso è minimo nel caso della prestazione lavorativa occasionale, mentre è tanto più grave quanto maggiore è la sua durata nel tempo: anche in questo si manifesta il nesso logico tra durata del rapporto e "dipendenza" (o, se si preferisce, esigenza di protezione) del prestatore dal creditore (18).

Quanto, infine, al divieto di discriminazione per ragioni politiche, sindacali, religiose, razziali, o di sesso del lavoratore, la sua riferibilità ai soli rapporti caratterizzati da una apprezzabile durata nel tempo poggia su un motivo di ordine eminentemente pratico: cioè sul fatto che - salve eccezioni rarissime - soltanto in riferimento a una prestazione durevole la discriminazione può ragionevolmente essere dimostrata e assumere rilievo apprezzabile. Così, ad esempio, si può ipotizzare il caso della discriminazione nella costituzione o nella risoluzione di un contratto di

(16) Le quattro settimane corrispondono al minimo previsto dall'art. 7 della Direttiva U.E. n. 104/1993. L'applicazione del principio delle ferie annuali retribuite ai rapporti di lavoro "parasubordinato" è esplicitamente prevista dall'ordinamento tedesco.

(17) V. nello stesso senso i due progetti di legge di P. ALLEVA e M. D'ANTONA già citati, rispettivamente art. 3 e art. 1, c. 1°, n. 3.

(18) Nel senso dell'estensione al lavoro parasubordinato della tutela di cui all'art. 8 St. lav. v. il progetto di legge di M. D'ANTONA, cit., art. 2, c. 1°, n. 1.

collaborazione continuativa con un agente di commercio, un medico di fabbrica, o un autotrasportatore, determinata - ad esempio - da motivi ideologici o razziali; mentre è difficile pensare che possa assumere rilievo o comunque essere dimostrato il motivo discriminatorio della scelta di un collaboratore piuttosto che di un altro per una prestazione occasionale.

## **22. - Possibilità di una disciplina minima comune del licenziamento**

L'intervento legislativo di cui si è detto potrebbe costituire un'ottima occasione non soltanto per sdrammatizzare il problema della distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato nella "zona calda" di confine, ma anche per attenuare alcuni squilibri che oggi si presentano all'interno stesso della categoria del lavoro subordinato.

Così, innanzitutto, in materia di recesso del datore di lavoro: i rapporti di lavoro alle dipendenze di aziende di piccole dimensioni, oggi sottratti al regime di "stabilità reale" di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, ben potrebbero essere accomunati ai rapporti di lavoro parasubordinato testé individuati, nell'assoggettamento a una disciplina del recesso che imponga al datore di lavoro l'onere di un preavviso lungo (ad esempio da tre a diciotto mesi a seconda dell'anzianità di servizio, al di sopra di una anzianità minima) o del pagamento della relativa indennità sostitutiva, salvo ovviamente il caso di recesso in tronco per giusta causa. Tale disciplina potrebbe utilmente sostituire la "tutela risarcitoria" istituita per i dipendenti delle imprese di piccole dimensioni dalla legge n. 108/1990; e potrebbe, con i debiti adattamenti, essere estesa anche alle imprese di maggiori dimensioni. Per un verso, la regola del preavviso lungo attribuisce al lavoratore, indipendentemente da qualsiasi procedura giudiziale o arbitrale, un cospicuo periodo durante il quale affrontare con calma e risolvere il problema della nuova occupazione; per altro verso, se adeguatamente strutturata consentendosi al lavoratore di optare per l'indennizzo sostitutivo, istituisce una sorta di "filtro automatico" del giustificato motivo oggettivo del licenziamento e premia la capacità dell'imprenditore di programmare per tempo il proprio fabbisogno di manodopera: capacità dalla quale dipende la possibilità di ridurre o azzerare i costi sociali e individuali della mobilità interaziendale (sul punto torneremo diffusamente nel quinto capitolo).

Se è vero che qualsiasi rapporto di collaborazione a carattere continuativo, soprattutto quando il lavoratore non abbia altri datori di lavoro o committenti, pone un problema di tutela della continuità del reddito del lavoratore stesso, è però anche vero che il diritto al lavoro di cui all'art. 4 Cost. è sempre meno suscettibile - anche nell'area del lavoro subordinato in senso stretto - di identificarsi con il diritto "a non essere licenziati": la tutela del diritto al lavoro (che peraltro l'art. 4 Cost. non riserva ai soli lavoratori subordinati) deve identificarsi sempre più estesamente con una garanzia effettiva di mobilità dell'occupazione senza soluzione di continuità. E a tal fine un preavviso lungo, combinato con l'efficiente assistenza assicurata da un moderno sistema di servizi per l'impiego, può valere per il lavoratore assai più che l'assoggettamento a controllo giudiziale del motivo del licenziamento.

Della possibilità di una disciplina minima del contratto a termine comune al lavoro subordinato e al lavoro parasubordinato si dirà nel capitolo dedicato al mercato della stabilità e della mobilità del lavoro (§ 51).

## **23. - Possibilità di una disciplina comune del trattamento di malattia**

Il trattamento economico di malattia è un'altra materia nella quale può prospettarsi un intervento incisivo del legislatore, ispirato all'esigenza di ampliare l'area dei rapporti di lavoro protetti e al tempo stesso di ridurre drasticamente le differenze di trattamento fra lavoro subordinato e autonomo, correggendo alcune degenerazioni parassitarie prodotte nell'area del lavoro subordinato da quello che può ragionevolmente considerarsi come un eccesso di assicurazione. Va preliminarmente osservato in proposito che una vera necessità di copertura previdenziale del rischio di perdita di reddito per malattia sussiste soltanto in riferimento agli stati morbosi di

maggiore gravità e durata; non in riferimento a quelle malattie di breve durata, che, in maggiore o minor misura, colpiscono quasi tutti gli individui: proprio perché a queste ultime vanno soggetti periodicamente più o meno tutti i lavoratori, per essi dovrebbe essere logicamente indifferente godere di una copertura indennitaria per il periodo breve di infermità, o godere di un aumento corrispondente della retribuzione ordinaria, con perdita della copertura indennitaria. In realtà, poi, il bilancio di un siffatto “scambio” non sarebbe in pareggio, bensì largamente in attivo per i lavoratori seri, perché essi potrebbero redistribuirsi non solo il risparmio di spesa previdenziale relativo alle malattie vere, ma anche quello - assai ingente - relativo alle malattie fasulle: si eliminerebbe infatti in gran parte la rendita parassitaria con cui oggi viene premiato il diffuso assenteismo abusivo.

Non è dunque irragionevole prospettare una riforma volta, da un lato, a proteggere anche i “parasubordinati” contro il rischio della malattia di lunga durata, con l’estensione ad essi dell’indennità per l’infermità eccedente il periodo di tre o quattro giorni; volta, d’altro lato, a porre a carico (anche) dei lavoratori subordinati il rischio della malattia di breve durata, con la soppressione delle clausole collettive che assicurano, a carico del datore di lavoro, la retribuzione per il periodo di “carenza” dell’indennità erogata dall’istituto previdenziale, e con un contestuale aumento corrispettivo, calcolato secondo rigorosi criteri attuariali, di tutte le retribuzioni. (Liberi poi gli imprenditori e le associazioni sindacali, se l’esperienza degli ultimi vent’anni non è loro bastata, di ricontrattare la copertura retributiva per il periodo di “carenza”; ma in tal caso sarebbe illogica un’esclusione dei “parasubordinati” da questo beneficio).

Già immagino che di questa proposta qualcuno - e non solo a sinistra - menerà scandalo; e che qualcun altro, pur non scandalizzandosene, la riterrà troppo severa nei confronti dei lavoratori subordinati a reddito fisso. Ma scandalo ben più grave, a mio modo di vedere, è che oggi il lavoratore subordinato riceva, a fine mese, meno della metà di quello che potrebbe ricevere, a parità di costo per il datore di lavoro, se la prestazione fosse qualificata come autonoma, col risultato di una compressione di salari e stipendi, nella maggior parte dei casi, a livelli insopportabilmente bassi; e che una parte non insignificante di tale differenza sia destinata a finanziare, e quindi perpetuare, non la copertura di un rischio per il lavoratore, ma posizioni di piccola rendita parassitaria: a finanziare, cioè, la vacanza retribuita che gli assenteisti abusivi oggi possono impunemente prendersi, e di fatto non esitano a prendersi, in qualsiasi momento.

Nessuno, d’altra parte, oggi ritiene troppo severo il regime di assoluta carenza di sostegno del reddito in caso di malattia a cui sono assoggettati tutti i lavoratori autonomi, dal ricco professionista (e fin qui nulla di male) al piccolo agente di commercio monomandatario, al perito di infortunistica stradale, all’addetto al chiosco per la distribuzione di carburante, all’arrotino che lavora sulla pubblica via; e tutti concordano sul punto che il vero grave rischio per costoro è la malattia lunga, quella che impedisce di lavorare per un mese o più. Anzi, la malattia breve, l’impedimento di due o tre giorni, per il lavoratore autonomo quasi non esiste: l’assenza di garanzia del reddito influisce vistosamente sul giudizio del lavoratore circa l’idoneità del disturbo passeggero a impedire realmente il lavoro.

Parificare, dal punto di vista del trattamento economico, la posizione del lavoratore subordinato rispetto a quella del lavoratore autonomo di fronte al rischio della malattia di breve durata, estendendo contestualmente al lavoratore “parasubordinato” la copertura previdenziale contro la malattia di lunga durata (sempre, ovviamente, entro i limiti di una retribuzione massima di riferimento opportunamente determinata), sarebbe scelta del tutto coerente con l’obiettivo fondamentale che oggi ci si deve proporre: quello cioè di consentire al lavoro subordinato di competere il più possibile ad armi pari con il lavoro autonomo sul piano del costo e della produttività, e di attingere conseguentemente più alti livelli retributivi.

#### **24. - Il lavoratore subordinato come *stakeholder*: suo conseguente diritto all’informazione**

Partiti dalla categoria del “lavoro” di cui all’art. 35 Cost., come insieme amplissimo, aperto a ricomprendere tutte le fattispecie lavoristiche caratterizzate da una esigenza di tutela del prestatore, dobbiamo ora tornare al concetto di “lavoro subordinato nell’impresa” di cui all’art. 2094 cod. civ.: al lavoro “subordinato” in senso stretto, individuato non soltanto dal carattere personale e continuativo della prestazione e dal suo inserimento fisico nell’organizzazione aziendale (coordinamento spazio-temporale), ma anche e soprattutto dal suo assoggettamento pieno e continuativo al potere direttivo del datore. Concepito e definito, nel nuovo sistema, come un sottotipo rispetto all’istituendo tipo legale della collaborazione personale continuativa di cui si è detto nelle pagine che precedono, il “lavoro subordinato” non è più l’unico lavoro tutelato: la sua ragion d’essere come categoria a sé stante non è più quella di definire il campo di applicazione del diritto del lavoro, poiché questo campo si estende ben al di là dei suoi confini, non essendo necessario che il lavoro sia “subordinato” perché esso goda delle tutele costituzionali essenziali.

Occorre, a questo punto, chiedersi se la connotazione peculiare del lavoro subordinato, cioè l’assoggettamento pieno della prestazione lavorativa a eterodirezione, giustifichi razionalmente un suo statuto differenziato rispetto a quello delle altre forme di lavoro “dipendente”. La risposta deve essere, a mio avviso, senz’altro positiva; ma non perché al carattere subordinato della prestazione corrisponda uno stato di maggiore debolezza contrattuale o un maggior rischio di “asservimento” del lavoratore e quindi un bisogno di tutela più rigida e intensa, bensì perché a quel carattere corrisponde un assetto di interessi qualitativamente diverso, con conseguente necessità di una tutela anch’essa qualitativamente diversa (19).

Della questione della durata e stabilità del rapporto di lavoro subordinato tratteremo a suo luogo (nel quinto capitolo), per mostrare come non sia affatto impossibile trovare un punto di incontro e conciliazione tra l’esigenza di sicurezza del lavoratore subordinato e l’esigenza della necessaria flessibilità degli organici dell’impresa. Quanto alla fase del normale svolgimento del rapporto stesso, va detto subito che esso, lungi dal presentare maggiore rigidità, o immutabilità, rispetto al rapporto di lavoro parasubordinato, di cui si è detto nelle pagine precedenti, si caratterizza già oggi - e ancor più dovrà caratterizzarsi nel quadro della riforma qui delineata - per una sua intrinseca maggiore flessibilità: soltanto in relazione alla prestazione del lavoratore subordinato, infatti, l’imprenditore dispone di un penetrante potere di conformazione del suo contenuto concreto alle mutevoli esigenze operative, di uno *ius variandi* circa le mansioni, di un sia pur limitato potere di variazione unilaterale dell’estensione temporale in aumento (lavoro straordinario) o in diminuzione (sospensione o riduzione di orario con ricorso alla Cassa integrazione guadagni), nonché di variazione della collocazione temporale o spaziale (trasferimento). E già oggi anche la retribuzione che il lavoratore subordinato trae dal proprio lavoro dipende - e sempre più dipenderà in futuro - dall’andamento dell’impresa, venendo così a costituire anch’essa un elemento di marcata flessibilità del rapporto.

Per tutti gli aspetti testè menzionati, dunque, il lavoratore *rischia di più* con la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato che con la stipulazione di un contratto di lavoro parasubordinato o autonomo. Per dirla con il linguaggio degli economisti, egli diventa in qualche misura, rispetto all’impresa, uno *stakeholder* a fianco degli altri *stakeholders*, gli azionisti e i finanziatori. Egli “investe” nell’impresa la propria persona, il proprio lavoro; si pone a disposizione in modo nettamente più pieno e intenso di quanto faccia il collaboratore non subordinato, offren-

---

(19) É oggi unanimemente condiviso dai giuslavoristi l’insegnamento di L. MENGONI (*Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA.VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, Milano, Giuffrè, 1965, pp. 407 - 504), secondo cui l’assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro costituisce di per sé soltanto un modo d’essere della prestazione contrattualmente dovuta e non una limitazione della libertà personale del prestatore; tanto dovrebbe bastare per escludere la contraddizione tra subordinazione e libertà personale cui A. SUPLOT dedica la prima parte della sua *Critique du droit du travail* (Parigi, Presses Un. de France, 1994), vedendo in essa un “paradosso” che starebbe alla base dell’intero diritto del lavoro.

do una prestazione dotata di maggiore adattabilità, flessibilità ed elasticità e accettando un corrispettivo di entità variabile in funzione di eventi che non dipendono da lui (20). La prima logica contropartita di questo investimento personale del lavoratore subordinato deve dunque essere costituita da un suo diritto di informazione e da una qualche forma di sua partecipazione al controllo sull'andamento dell'impresa.

## 25. - Lo statuto del lavoro subordinato: disciplina della flessibilità

La marcata adattabilità del contenuto della prestazione rispetto alle mutevoli esigenze aziendali, assicurata dall'assoggettamento contrattuale della prestazione stessa al potere direttivo e allo *ius variandi* dell'imprenditore, deve essere oggetto di specifica disciplina per la tutela della professionalità del lavoratore. Deve però trattarsi di una disciplina della adattabilità e non di una garanzia di immutabilità, che si porrebbe in contrasto con la ragion d'essere peculiare del lavoro subordinato rispetto alle altre forme di contratto di lavoro, di cui si è detto nel paragrafo precedente. Alla tutela statica istituita dall'art. 13 St. lav., inadatta a un sistema produttivo caratterizzato dal ritmo rapidissimo di obsolescenza delle tecnologie applicate e delle corrispondenti professionalità dei lavoratori, deve sostituirsi una tutela dinamica; al diritto del lavoratore "alla conservazione della propria professionalità" deve sostituirsi un suo diritto "all'aggiornamento e riqualificazione della propria professionalità", nei limiti del possibile e del ragionevole, in relazione all'evoluzione delle tecnologie applicate nell'impresa.

L'applicazione di un siffatto principio non può prescindere, nella fase di ristrutturazione aziendale, dalla contrattazione tra impresa e rappresentanze sindacali dei processi di riqualificazione e mobilità professionale dei lavoratori; contrattazione nella quale la legge deve lasciare alle parti una ampia libertà di manovra. Per altro verso, la libertà di manovra effettiva su questo terreno presuppone la disponibilità di strutture efficienti, capaci di offrire con la necessaria tempestività e affidabilità i servizi specificamente necessari per la riqualificazione dei lavoratori: qui un ruolo decisivo può e deve essere svolto dagli enti bilaterali, dei quali abbiamo parlato a proposito della riforma dei servizi nel mercato del lavoro (21).

Logicamente correlato con il potere direttivo del datore di lavoro è inoltre il suo *potere disciplinare* nei confronti dei prestatori subordinati, con la conseguente necessità di una regolamentazione sostanziale e procedurale dell'esercizio del potere stesso: anche questa deve pertanto rimanere come elemento differenziale della disciplina del lavoro subordinato rispetto alla disciplina del lavoro *tout court*. Qui il legislatore potrebbe limitarsi a fondere in una unica norma gli artt. 2106 cod. civ. e 7 St. lav., apportandovi soltanto i perfezionamenti tecnici suggeriti dall'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale accumulatasi attraverso decenni di applicazione.

Della disciplina generale della flessibilità ed elasticità del tempo della prestazione di lavoro subordinata tratteremo nel capitolo che segue. Altro elemento peculiare della disciplina specifica del rapporto, in materia di elasticità della durata della prestazione, è costituito dalla possibilità della sospensione nell'interesse dell'impresa con intervento della Cassa integrazione guadagni per gli operai e impiegati dell'industria, dell'agricoltura, dell'editoria, del settore della grande distribuzione ed eventualmente di altri settori. L'istituto della Cassa integrazione deve però es-

---

(20) Cfr. R.H. COASE, *The Nature of the firm*, un *Economica*, 1937, n. 4, pp. 386 - 405 (ora tr. it.: *La natura dell'impresa*, nell'antologia dello stesso A., *Impresa mercato e diritto*, Bologna, il Mulino, 1995, pp. 73 - 95), dove la funzione economica dell'assoggettamento del lavoratore subordinato al potere direttivo dell'imprenditore è individuata essenzialmente nell'esigenza di sostituire una "relazione d'autorità", istituita mediante un'unica transazione, all'insieme delle innumerevoli transazioni che altrimenti sarebbero di volta in volta necessarie per il coordinamento dei fattori della produzione.

(21) Nel § 10: v. particolarmente ivi note 11 e 12.

sere ricondotto con rigore alla sua funzione originaria, cioè alla funzione di sostegno del reddito dei lavoratori in caso di sospensione o riduzione d'orario temporanee con prospettive certe di ripresa del lavoro, con esclusione drastica della possibilità di ricorso alla Cassa integrazione in funzione dilatoria o sostitutiva del licenziamento per soppressione definitiva del posto di lavoro.

## 26. - La competizione tra modelli diversi di rapporto impresa e lavoro

Nessuno degli elementi di disciplina peculiarmente propria del lavoro subordinato che abbiamo fin qui individuato assurge al rango di norma costituzionale: se a questi si limitasse la differenziazione dello statuto del lavoro subordinato rispetto allo statuto del lavoro parasubordinato, si potrebbe giungere alla conclusione che la distinzione tra le due categorie sia priva di rilevanza sul piano costituzionale. Vi è però una norma contenuta nel titolo III della Costituzione che può considerarsi riferita ai soli lavoratori subordinati: l'art. 46, che prevede espressamente il loro coinvolgimento nella gestione dell'impresa; è infatti logico - oltre che sicuramente conforme all'intendimento del legislatore costituente - ritenere che, come diritto di fonte costituzionale, tale prerogativa sia riservata a chi nell'impresa è inserito pienamente e dell'andamento dell'impresa, per le caratteristiche del rapporto, sopporta in qualche misura il rischio.

Se è vero che il modello di partecipazione a cui l'art. 46 si ispira - quello cioè dei consigli di gestione dell'immediato dopoguerra - appare oggi troppo storicamente datato, comunque inadeguato rispetto alla realtà attuale del tessuto produttivo e delle relazioni industriali, ciò tuttavia non basta per obliterare l'"indicazione di rotta" contenuta nella norma costituzionale (22). Questa conserva una sua rilevante attualità programmatica indicando al legislatore ordinario, quale necessaria garanzia di progresso civile e di sostanziale equità nei rapporti di produzione, l'istituzione di forme specifiche di controllo sociale (non soltanto *sull'*impresa, come previsto dall'art. 41, ma) *nell'*impresa, ad opera di coloro che di essa possono considerarsi parte integrante, poiché in essa hanno "investito" il proprio lavoro, una parte rilevante della propria vita (23).

Vi è dunque un'esigenza costituzionale di simmetria, che impone una efficace contropartita del rischio assunto dal lavoratore con questo investimento: contropartita che - al di là del modello considerato dal costituente - deve comunque consistere in una qualche forma di controllo del lavoratore sui modi e le finalità dell'esercizio del potere direttivo e organizzativo dell'imprenditore e più in generale sulle scelte relative alla gestione dell'azienda. Tale controllo può, a mio avviso, essere inteso oggi innanzitutto come diritto all'informazione, esauriente e tempestiva, su ogni aspetto della vita dell'impresa (e ancora una volta il modello più interessante è quello offerto dall'esperienza svedese) (24): è questa una concezione del "controllo" meno riduttiva di quanto possa apparire se è vero che, nell'era dell'informatica, l'accesso alle informazioni e alle relative possibilità di elaborazione è di per sé fonte immediata di potere. Ma il diritto al controllo deve evidentemente essere inteso anche come diritto a organizzarsi in seno all'azienda per l'esercizio effettivo del controllo - quindi per l'accesso sistematico ai flussi

---

(22) V. in proposito soprattutto il commento all'art. 46 Cost. di G. GHEZZI, nel *Commentario della Costituzione* a cura di G. BRANCA, Bologna-Roma, Zanichelli-Ed. Foro it., 1980, pp. 69 - 152.

(23) V. ancora G. GHEZZI, op. ult. cit., p. 149; e ultimamente B. HEPPEL, *The future of Labour Law*, in *Ind. Law Journal*, 1995, n. 4, partic. p. 321.

(24) La legge svedese 10 giugno 1976 n. 580 sulla partecipazione alle decisioni nei rapporti di lavoro può leggersi (in francese) nella *Serie législative* del B.I.T., n. 1/1977, pp. 121 - 134. In proposito v. anche A. BOUVIN, *La nouvelle législation suédoise sur la démocratie dans le travail*, in *Rev. int. trav.*, 1977, pp. 141 - 154, partic. pp. 147 - 148; R. BELLACE, H.F. GOSPEL, *La remise d'informations aux syndicats: examen comparatif*, ivi, 1983, pp. 68 - 73, dove si sottolinea come "a differenza delle legislazioni statunitensi e britannica, la legge svedese miri a rendere l'informazione accessibile a tutti i lavoratori subordinati" (p. 70); A. ADLERCREUTZ, *Sweden*, in *Encyclopedia of Labour Law*, Kluwer, 1985, pp. 201 - 229.

di informazione - e per il condizionamento efficace, dall'interno, delle scelte imprenditoriali: questo spiega e giustifica la limitazione ai soli lavoratori subordinati del campo di applicazione della legislazione di sostegno dell'organizzazione sindacale nei luoghi di lavoro. Il diritto al controllo deve inoltre concretarsi nell'istituzione di apposite procedure di consultazione preventiva e/o codecisione sulle scelte che più direttamente incidano sugli interessi dei lavoratori (25): su questo terreno è ancora il sindacato a potere e dovere svolgere un ruolo decisivo di garante dell'effettività del diritto del lavoratore all'informazione e al controllo.

Fermo restando questo insieme complesso di prerogative, già in larga parte assicurate oggi ai lavoratori e alle loro associazioni sindacali dalla legge nazionale e comunitaria e dai contratti collettivi, come livello minimo di attuazione del principio di cui all'art. 46 Cost. comune a tutte le aziende al di sopra di una soglia dimensionale minima, forme nuove di partecipazione e controllo dei lavoratori nell'impresa sembrano destinate a essere sperimentate in alcuni settori o singole imprese in corrispondenza con l'introduzione di meccanismi di collegamento della retribuzione alla redditività o alla produttività aziendale, previsti nel § 2.3 del protocollo 23 luglio 1993 (26). Non è dato prevedere quanto estesa sarà questa sperimentazione; ma una cosa sembra certa: quanto maggiori saranno la flessibilizzazione del lavoro e la parte della retribuzione collegata all'andamento dell'impresa, tanto più penetranti dovranno essere i diritti di controllo e partecipazione riconosciuti ai lavoratori.

Si può prevedere, a questo proposito, che in futuro si confronteranno due modelli di rapporto tra impresa e lavoratori: uno di tipo tradizionale, caratterizzato da minore flessibilità della retribuzione e della prestazione lavorativa e minore partecipazione dei lavoratori (intesa come loro diritto di informazione e loro capacità di far pesare il proprio punto di vista nelle scelte strategiche) e uno caratterizzato, al contrario, da maggiore flessibilità e maggiore partecipazione. Dalla libera competizione tra i due modelli, non soltanto nel mercato dei prodotti, ma anche nel mercato del lavoro, e in quello dei capitali, non può che derivare un vantaggio per tutti: lavoratori, imprenditori, consumatori e investitori.

## 27. - Considerazioni conclusive

La proposta di riforma delineata nelle pagine che precedono muove dall'individuazione di una prima categoria generalissima, comprendente tutti i rapporti aventi ad oggetto il lavoro, autonomo o subordinato, a carattere prevalentemente personale, come campo di applicazione di un regime tendenzialmente uniforme e autofinanziato di assicurazione del reddito, entro un "tetto" ragionevole, per i casi di invalidità, maternità e vecchiaia: assicurazione rispondente a una esigenza elementare di "sicurezza", comune a tutti coloro che dal proprio lavoro traggono i mezzi della propria sussistenza (§ 18). Questa stessa categoria generale deve inoltre considerarsi destinataria di un sistema moderno di "assistenza integrale" nel mercato del lavoro - consistente in un insieme organico di servizi di orientamento, formazione, riqualificazione, collocamento, promozione attiva della mobilità, sostegno del reddito in caso di disoccupazione - tendente a rafforzare la posizione sostanziale di tutti i lavoratori nella negoziazione delle condizioni contrattuali della propria prestazione: si è accennato in proposito (nel secondo capitolo) alla necessità di una politica di sostegno alla contrattazione individuale, nella quale il nuovo sindacato

---

(25) Cfr. G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1982, pp. 407-408; e, tra i numerosi scritti di T. TREU in argomento, *Le relazioni del lavoro in una prospettiva europea*, in *Dir. lav.*, 1988, I, pp. 387-400.

(26) Per una analisi critica delle forme della "partecipazione economica" dei lavoratori nell'impresa, con particolare riferimento ai loro sviluppi più recenti, v. G. BAGLIONI, *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa*, Bologna, il Mulino, 1995, particolarmente pp. 196-229; ivi i riferimenti essenziali alla letteratura sociologica in argomento. V. in proposito anche M. CARRIERI, *Partecipazione una e trina*, in *Rass. sind.*, 9 aprile 1996: "la partecipazione possibile è quella che rispetta gli interessi dell'azienda nel promuovere quelli dei lavoratori dipendenti: ... un incrocio, necessario e nello stesso tempo problematico, tra interessi diversi".

confederale unitario dovrebbe cooperare strettamente con un efficiente servizio nazionale del lavoro.

Ho poi individuato alcune altre esigenze di “sicurezza” più specifiche, connesse con alcuni elementi strutturali del rapporto contrattuale di lavoro che collocano il prestatore in una posizione di “dipendenza” nei confronti del datore di lavoro o committente. Emerge qui una nozione di “dipendenza” assai più generica e ampia di quella di “subordinazione” oggi desumibile dall’art. 2094 c.c., e non suscettibile né di una definizione unitaria, né di un trattamento giuridico unitario, anche se può individuarsi un nucleo essenziale di tutela costituzionale comune a tutte le forme di “lavoro dipendente” così inteso (artt. 36, 1° c., 37, 39 e 40 Cost., art. 2087 c.c., artt. 8 e 15 St. lav.).

Rientrano in questa nozione innanzitutto le prestazioni lavorative personali a carattere continuativo (in senso tecnico) e non occasionale, alle quali ben potrebbero e dovrebbero essere estesi, oltre al nucleo essenziale di tutela costituzionale di cui si è detto, anche il limite di durata della giornata e della settimana lavorativa, il principio del riposo settimanale e annuale, la tutela della libertà, dignità e riservatezza nel luogo di lavoro di cui agli artt. 1 - 6 St. lav. (§§ 19 e 21), nonché l’assicurazione per il sostegno del reddito nel caso di malattia (§ 23) e una tutela di nuova concezione contro il recesso unilaterale del committente (§ 22), suscettibile, come vedremo nel quinto capitolo, di essere estesa all’intero settore del lavoro subordinato.

Resta infine il lavoro “subordinato” in senso proprio: individuato, oltre che dagli elementi strutturali essenziali della personalità, della continuità (in senso tecnico) e del coordinamento spazio-temporale, anche dall’assoggettamento pieno a eterodirezione, cioè dall’obbligo permanente di obbedienza del prestatore nei confronti del creditore. Tipo legale, questo, la cui ragion d’essere economico-sociale, nel nuovo quadro così delineato, non è affatto quella di definire l’area di applicazione di una tutela più rigida, bensì al contrario quella di consentire una flessibilità e una adattabilità del rapporto contrattuale rispetto alle esigenze dell’impresa assai maggiori di quanto non sia possibile mediante qualsiasi contratto di lavoro autonomo o parasubordinato (§§ 24 e 25). Allo scambio lavoro/retribuzione si aggiunge, nella causa del contratto di lavoro subordinato nell’impresa, lo scambio tra *ius variandi* dell’imprenditore e controllo dei lavoratori: la marcata adattabilità della prestazione alle mutevoli esigenze dell’impresa è compensata da un sistema di controllo dall’interno sulle scelte di gestione aziendale, basato anche sull’istituzione di procedure di consultazione preventiva e/o codecisione sulle materie più direttamente incidenti sugli interessi immediati dei prestatori (§ 26).

Ne scaturisce, in prospettiva, una figura di lavoratore subordinato assai più “competitiva” di quanto non sia l’attuale nei confronti di quelle limitrofe: la scelta negoziale della “subordinazione” avrà infatti conseguenze assai ridotte sugli oneri accessori e quindi sul costo per il datore di lavoro (data la tendenziale parificazione dei trattamenti previdenziali) e sulla stessa disciplina del rapporto individuale, risultandone notevolmente sdrammatizzato il problema della qualificazione del rapporto, nonché auspicabilmente ridotte anche le possibilità, oggi assai estese, di uso speculativo del diritto del lavoro. La scelta di assumere un lavoratore come subordinato significherà per l’imprenditore acquisire una prestazione per molti aspetti più flessibile, ma anche accettare di “fare i conti” con una controparte organizzata, capace di dire la sua sulle scelte circa l’uso di tale flessibilità, e più in generale sulle scelte di gestione dell’azienda.

Su questo terreno potranno confrontarsi modelli diversi di rapporto tra l’impresa e i lavoratori da essa dipendenti, forme e misure diverse di “scambio” tra flessibilità e partecipazione: un confronto dal quale è lecito attendersi indicazioni sulla combinazione migliore, in ciascun settore del tessuto produttivo, tra questi due “ingredienti” dell’organizzazione del lavoro.

**ESTENSIONE SELETTIVA DELLA TUTELA DEL LAVORO**  
*SITUAZIONE ATTUALE*

<b>tutele</b>	<b>subordinati op., imp., q.</b>	<b>subordinati dirigenti</b>	<b>autonomi parasubord.</b>	<b>autonomi lib. prof. trad.</b>	<b>autonomi altri</b>
assic. IVS	<u>SI</u>	<u>SI</u>	ridotta	<u>SI</u>	NO
assic. SSN	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>
processo spec.	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	NO	NO
diritti sind. az.	<u>SI</u>	<u>SI</u>	NO	NO	NO
rip. ann. e sett.	<u>SI</u>	<u>SI</u>	NO	NO	NO
standard retrib.	<u>SI</u>	<u>SI</u>	NO	<u>SI</u>	NO
tratt. malattia	<u>SI</u>	<u>SI</u>	NO	NO	NO
tutela licenz.	<u>SI</u>	COLL.	NO	NO	NO
limiti orario set.	<u>SI</u>	NO	NO	NO	NO
divieto c. a t.	<u>SI</u>	NO	NO	NO	NO

*UNA RIFORMA POSSIBILE*

<b>tutele</b>	<b><i>lavoratori</i> op., imp., q.</b>	<b><i>“dipendenti”</i> dirigenti</b>	<b><i>in senso lato</i> parasubord.</b>	<b>autonomi lib. prof. trad.</b>	<b>autonomi altri</b>
pensione IVS	<u>SI</u> con tetto	<u>SI</u> con tetto	<u>SI</u> con tetto	<u>SI</u> con tetto	<u>SI</u> con tetto
assic. SSN	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>
processo spec.	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>
diritti sind. az.	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	NO	NO
rip. ann. e sett.	<u>SI</u>	<u>SI</u>	<u>SI</u>	NO	NO
standard retrib.	<u>SI</u>	<u>SI</u>	retr. oraria min.	NO	NO
tratt. malattia	<u>SI</u> per mal.>5g.	<u>SI</u> per mal.>5g.	<u>SI</u> per mal.>5g.	NO	NO
preavv. lungo.	preavv. lungo	preavv. lungo	preavv. lungo	NO	NO
limiti orario set.	direttiva U.E.	direttiva U.E.	direttiva U.E.	NO	NO
limiti c. a t.	non ripetibilità	non ripetibilità	non ripetibilità	NO	NO

