

Premessa

Il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 avrebbe dovuto dar voce ai tentativi di riforma dei rapporti di lavoro auspicata da ogni settore produttivo e divenuta improrogabile, stante l'incessante evoluzione dei modelli organizzativi aziendali. In realtà costituisce l'applicazione parziale della legge madre n. 30/2003, in quanto limitata alla introduzione di forme lavorative alternative al lavoro subordinato ed al lavoro autonomo. Ciò in ossequio al paradigma della necessaria maggiore flessibilità delle relazioni contrattuali tra prestatori e datori di lavoro. Invero, come è stato osservato fin dai primi dibattiti, il decreto tratta di fattispecie negoziali "di nicchia", incapaci di sottrarre all'ambito del lavoro subordinato la preponderanza e la rilevanza che esso dovrebbe conservare nel mercato del lavoro. Somministrazione, lavoro intermittente, lavoro ripartito ecc. sono istituti che dovrebbero apparire marginalmente nel panorama imprenditoriale nazionale.

Ma tale osservazione non è del tutto veritiera. Nella introduzione di un modulo disciplinare ferreo per le collaborazioni coordinate e continuative, mediante la previsione dell'obbligo di riconduzione dell'attività ad un progetto, programma e fase di esso, il legislatore ha affrontato una problematica che riguardava più di due milioni di lavoratori. Cifra non affatto di "nicchia" nel settore lavorativo.

L'ampia diffusione di tali rapporti è stata, tra l'altro, agevolata da "una situazione di illegalità diffusa e di massa, di difficile quantificazione, che ha creato nei fatti una fattispecie sostanziale intesa come generatrice di un rapporto funzionalmente equivalente al lavoro subordinato, ma senza costi e senza diritti".

L'abuso dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata è dipeso da vari

fattori, tra i quali spiccano la più ridotta contribuzione previdenziale (che, oltre a presentare un'aliquota sensibilmente inferiore a quella prevista per il lavoro subordinato, è calcolata su compensi non parametrati alla contrattazione collettiva ma liberamente stabiliti dalle parti) e la non applicabilità della normativa sui licenziamenti individuali. E' evidente che fin dall'inizio si sia, in tal senso, approfittato dell'art. 409, n. 3, c.p.c.: per più di vent'anni la relativa fattispecie è stata addirittura immunizzata dalla contribuzione previdenziale. Ma dopo il 1996, con la previsione dell'obbligo di iscrizione previdenziale e il crescere delle norme di tutela applicabili, questo vantaggio per così dire di *dumping* sta diminuendo. E più in generale da tempo svariate ragioni militano a favore di una crescente diffusione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa effettivamente autonomi e non subordinati. Sicuramente essi trovano terreno di sviluppo favorevole nei contesti delle nuove organizzazioni di lavoro, despazializzati e dematerializzati, interconnessi all'utilizzo di strumenti informatici e telematici, oltre che favoriti dal decentramento delle prestazioni.

Nei comparti produttivi tradizionali, ma non solo in essi, l'inclinazione elusiva avrà terreno più favorevole per essere percorsa e consigliata, spesso assumendo le sembianze di quello che si è espressivamente detto lavoro autonomo di seconda generazione¹. Ma col crescere delle asimmetrie informative² pure nei contesti tradizionali si renderà sempre più opportuno ed efficace assegnare al lavoratore una maggior responsabilità di risultato e di coordinazione. Anche il lavoro coordinato e

¹ Cfr. gli interessanti saggi degli stessi curatori o da loro raccolti in S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post fordismo in Italia*, Milano 1997.

²²² Sull'importanza dei problemi sollevati dalle asimmetrie informative (*hidden action* e *moralhazard*) nel determinare cambiamenti nelle forme di lavoro si veda anche M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*

continuativo consente il risparmio di costi di transazione nella stessa misura, anche se in una diversa guisa, di quanto, nelle organizzazioni gerarchizzate il lavoro dipendente li ha consentiti.

La scelta del legislatore di delineare una nuova tipologia contrattuale non può non compiacere, almeno nella sua impostazione di fondo, chi, a partire dal 1997 e in vari scritti, aveva auspicato con convinzione la formalizzazione legislativa di una nuova figura capace di accogliere rapporti di lavoro che solo a costo di grandi forzature potevano ancora essere inquadrati all'interno della classica dicotomia.

La proposta sembrò allora quasi provocatoria, sicuramente eversiva rispetto ad una consolidata tradizione sistematica ben poco scalfita dal velleitario riferimento alla c.d. parasubordinazione di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c.: da un lato, attirò le critiche di chi continuava a ritenere immutato il modello antropologico-culturale del diritto del lavoro e con esso le categorie giuridiche su tale modello forgiate, e, dall'altro, generò il timore che l'operazione mirasse soltanto ad allentare surrettiziamente le garanzie riconosciute al lavoro subordinato.

Viceversa appare oggi evidente, anche per l'avallo del legislatore, che il ricorrente tentativo di superare la normazione per tipi è destinato a naufragare di fronte alla necessità di individuare fattispecie legali come presupposto per l'applicazione dei diversi regimi giuridici e che la predeterminazione di una "fattispecie legale" esonera il legislatore dall'impegnativo compito di ridisegnare ogni volta il campo di applicazione delle singole disposizioni, contribuendo, così, ad una sistematica più lineare degli apparati di tutela.