

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista trimestrale della Associazione Lavoro e Ricerche
Diretta da Luciano Spagnuolo Vigorita e Marco Biagi

Ricerche
**Il dibattito sui nuovi lavori:
dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori?**

Interventi
La riforma del rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni

Rassegne
**Giurisprudenza italiana:
trasferimento d'azienda e responsabilità dell'acquirente
messa in mobilità e criteri di scelta dei lavoratori**

**Giurisprudenza comunitaria:
la direttiva sugli obblighi di informazione del datore di lavoro**

Contrattazione collettiva
Partecipazione e salario variabile dopo l'accordo del 23 luglio 1993

Diritto delle relazioni industriali

rivista della Associazione Lavoro e Ricerche -ALAR
anno 8 - numero 3 - luglio 1998

Indice

Il dibattito sui nuovi lavori		Ricerche
Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori di Mario Napoli	pag. 297	
Un progetto politico per la riforma delle regole del lavoro di Renzo Innocenti	pag. 307	
Verso uno « Statuto dei lavori »? di Mariella Magnani	pag. 311	
Lavoro atipico, formazione professionale e tutela dinamica della professionalità del lavoratore di Luisa Galantino	pag. 317	
Osservazioni dal punto di vista del lavoro nautico di Clara Enrico Lucifredi	pag. 323	
Indipendenti ma non autonomi? Una proposta di ricerca sul lavoro parasubordinato in Emilia Romagna di Patrizia Grazioli e Michele La Rosa	pag. 327	
Il diritto del lavoro nel XXI secolo: l'era dei lavoratori dal "portafoglio" creativo di Roger Blanpain	pag. 331	
Lavoro « atipico » e relazioni industriali in Giappone di Tadashi Hanami	pag. 335	
Il lavoro non-standard in Uruguay di Juan Raso-Delgue	pag. 339	
In-sourcing, out-sourcing e lavoro temporaneo di Kate Purcell e John Purcell	pag. 343	
Flessibilità del mercato del lavoro e vantaggio competitivo: il caso del part-time di Christine Edwards e Olive Robinson	pag. 357	
Brevi considerazioni sull'evoluzione dei rapporti di lavoro: il caso giapponese di Fumito Komiya	pag. 365	
La riforma del pubblico impiego		Interventi
La riforma del rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni: intervista a Gaetano D'Auria e Mario Giovanni Garofalo di Alfonsina De Felice	pag. 369	
Osservatorio sulla giurisprudenza italiana		Rassegne: la giurisprudenza italiana
Trasferimento d'azienda e responsabilità dell'acquirente di Stefano Liebman	pag. 381	
Accordo collettivo sui criteri di scelta e individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità di Andrea Morone	pag. 385	

	Configurabilità di un rapporto mutualistico di lavoro autonomo tra socio e cooperativa di produzione e lavoro <i>di Roberto Genco</i>	pag. 389
La giurisprudenza comunitaria	Osservatorio sulla giurisprudenza comunitaria	
	La direttiva sugli obblighi di informazione del datore di lavoro <i>di Daniela Izzi</i>	pag. 393
La contrattazione collettiva italiana	Osservatorio sulla contrattazione collettiva	
	Partecipazione e salario variabile nel territorio di Bologna dopo l'accordo del 23 luglio 1993 <i>di Roberto Fabbri, Meris Melotti e Paolo Pini</i>	pag. 403
	Abbreviazioni	pag. 417
	Notizie sugli autori	pag. 419

Verso uno « Statuto dei lavori »?

Mariella Magnani ()*

Sommario

1. Il passaggio dalle proposte ricostruttive a quelle di politica legislativa e le sue cause. **2.** Le posizioni astensionistiche. **3.** I pretesi vincoli costituzionali alla revisione delle categorie. **4.** Il lavoro coordinato come fattispecie minima di applicazione del diritto del lavoro. **5.** L'eterodirezione come criterio di applicazione del diritto del lavoro tradizionale. **6.** Rimodulazione delle tutele e certificazione dei rapporti di lavoro.

1. Il passaggio dalle proposte ricostruttive a quelle di politica legislativa e le sue cause.

Mai come in questa materia abbiamo bisogno di utilizzare un approccio analitico. Per rispondere alla domanda « Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori? » — che è un modo, forse allusivo, sicuramente sintetico, per domandarsi se e attraverso quali modalità sia necessario mettere mano ai criteri di imputazione ed allocazione delle tutele dispensate dal diritto del lavoro e dunque ad una riforma del medesimo — occorre ricostruire e comprendere le cause che hanno fatto sì che il problema si ponesse proprio oggi, nonostante che la questione della efficienza dei criteri di imputazione delle tutele e della congruenza tra fattispecie ed effetti accompagni, almeno sul piano teorico, la nostra materia fin dalla codificazione del 1942 e dunque sostanzialmente fin dalle origini (cfr. Spagnuolo Vigorita, 1967; Pedrazzoli, 1985).

I fenomeni su cui si innestano le proposte di riforma sono ben noti per essere oggetto ormai di ampie analisi, talora poste espressamente a base delle medesime (cfr. De Luca Tamajo, Flammia, Persiani 1996; Gallino, 1996; riassuntivamente cfr. inoltre Perulli, 1997).

Occorre tuttavia essere consapevoli che si tratta di fenomeni di non omogeneo segno. Da una parte, vi è la frantumazione del modello social-tipico di lavoratore subordinato, specialmente sotto la spinta di fattori innovativi dell'organizzazione imprenditoriale (si pensi al lavoro telematico e al lavoro funzionalmente integrato, con conseguente degerarchizzazione dell'organizzazione e destrutturazione delle mansioni). Ma, se si fosse trattato solo di questo, probabilmente sarebbe bastata un'operazione di manutenzione della nozione di subordinazione (De Luca Tamajo, 1997; D'Antona, 1995), magari affidata alla giurisprudenza.

Accanto a quello segnalato vi è il fenomeno, tutto italiano, nei caratteri in cui si presenta, della "fuga dal lavoro subordinato", emblematicamente evidenziata, dopo la L. n. 335/1995, dall'esplosione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (senza contare i rapporti di lavoro autonomo *tout court*): da fonti Inps risulta che il totale degli iscritti alla gestione speciale del medesimo, alla data del 31.10.1997, fosse superiore al milione di unità, con un incremento, rispetto all'anno precedente, del 28%. Si tratta di un fenomeno nel quale

note

(*) Intervento presentato dall'autore alla giornata di studio su *Lavori « atipici » e relazioni industriali*, organizzata dall'Associazione Italiana di Studio delle Relazioni Industriali - AISRI, Roma, 27 marzo 1998.

Verso uno « Statuto dei lavori »
di Mariella Magnani

si esprime l'esigenza dell'impresa di recupero della flessibilità e di riduzione dei costi. Il *self-employment* peraltro non sempre è subito dal lavoratore (cfr. Perulli, 1997). Specialmente nelle fasce giovanili di età esso corrisponde a propensioni individuali alla realizzazione di uno scambio tra minore sicurezza (da intendere come minore stabilità e copertura previdenziale) e maggiore retribuzione.

Naturalmente sullo sfondo si staglia la globalizzazione dell'economia e del mercato: in questo scenario anche la fuga dal lavoro subordinato appare leggibile sempre meno legittimamente — o se vogliamo solo marginalmente — in chiave di sfruttamento, assumendo semmai la connotazione di ricerca delle necessarie compatibilità economiche (talora in alternativa alla delocalizzazione della produzione).

Orbene, proprio la descritta fuga dal lavoro subordinato e l'esplosione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa costituiscono fenomeni non affrontabili col mero affinamento ed aggiornamento dei criteri di identificazione del tipo contrattuale: essi evocano non la "semplice" questione della qualificazione, ma quella della rimodulazione delle tutele, da effettuarsi necessariamente per via legislativa.

2. Le posizioni astensionistiche.

Sebbene messe all'angolo dal progredire del cammino parlamentare dei progetti di riforma, vi sono posizioni che mettono in dubbio la stessa opportunità di un intervento legislativo. Tale « indicazione a contenuto negativo » (cfr. Spagnuolo Vigorita, 1997, p. 952) non nasce, tuttavia, dalla convinzione che gli attuali criteri di imputazione ed allocazione delle tutele siano soddisfacenti: tutt'al contrario, anche da parte di coloro che l'argomentano espressamente si rileva che nella nostra materia il problema che oggi si pone — a causa della scelta di metodo effettuata dal legislatore del codice — è quello dell'« eccesso di tutela e di carenza di effettività della subordinazione » (Spagnuolo Vigorita, 1997, p. 955).

Si tratta di posizioni che possono essere definite difensive in quanto legate all'incertezza degli esiti dei progetti di riforma ed in definitiva al timore che il recupero di flessibilità ottenuto anche con l'erosione della zona del lavoro subordinato (e perciò tutelato) possa subire incursioni normalizzatrici da parte del legislatore. Incidentalmente deve osservarsi che si tratta di un timore tutt'altro che ingiustificato a fronte di proposte di riforma che, dimostrando una scarsa considerazione dei processi reali, vanno *tout court* nella direzione dell'annessione o del recupero all'area delle tutele tipiche del lavoro subordinato di una fascia di rapporti, più o meno precisamente definita ed in via di prima approssimazione coincidente con il lavoro parasubordinato (1).

Sul fronte opposto del resto, e del tutto specularmente, coltiva non di rado propensioni astensionistiche chi, al contrario, teme che la creazione di nuove fattispecie di lavoro tutelato prelude in concreto ad una riduzione della tutela del lavoro subordinato, attuata direttamente ovvero indirettamente (e surrettiziamente) attraverso l'attrazione nelle prime di rapporti oggi qualificabili come di lavoro subordinato (2).

3. I pretesi vincoli costituzionali alla revisione delle categorie.

Se tuttavia abbandoniamo i timori per così dire pregiudiziali e le posizioni tattiche, dobbiamo convenire che la descritta fuga dal lavoro subordinato e l'esplosione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa evocano la questione della rimodulazione delle tutele, da effettuarsi necessariamente, come già detto, per via legislativa.

Tanto ammettendo, e dunque passando dal piano dell'*an* a quello del *quomodo* della revisione dell'impianto protettivo del diritto del lavoro, va innanzitutto sottolineato che in

note

(1) Va espressamente ed intenzionalmente in questa direzione la proposta di Alleva, 1996, che intende allargare la nozione legale di subordinazione, accentuando l'elemento funzionale della prestazione rispetto allo svolgimento dell'attività aziendale. Obiettivamente si muove sulla stessa scia il D.d.l. n. 2049 d'iniziativa dei senatori Smuraglia, De Luca ed altri, presentato al Senato il 27 gennaio 1997, attraverso non l'allargamento della nozione di subordinazione, ma il trasferimento « ai contratti che implicano una prestazione lavorativa, con carattere di continuità e in qualsiasi forma coordinata rispetto alla complessiva attività produttiva » di una nutrita serie di tutele tipiche del lavoro subordinato.

(2) È questa l'«accusa» mossa alla proposta di consacrazione del lavoro coordinato come *tertium genus* elaborata da De Luca Tamajo, Flammia e Persiani, 1996.

questa operazione, se non abbiamo grandi punti di riferimento, non abbiamo neppure grandi vincoli o costringimenti. In particolare, la sentenza della C. Cost. n. 115/1994, da cui spesso si prendono le mosse o con cui comunque ci si confronta (cfr. D'Antona, 1995; De Luca Tamajo, 1997; Pedrazzoli, 1997), non contiene quelle indicazioni decisive che le vengono comunemente attribuite. Il ragionamento per cui non sarebbe consentito, non solo, ovviamente, alle parti, ma neppure al legislatore « di negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato » è un tipico esempio di ragionamento circolare. Con esso, in estrema sintesi, la Corte vuol dire che non si possono rimuovere le garanzie costituzionali per il lavoro subordinato. Ma che cosa sia il lavoro subordinato la Costituzione non dice; e in questi anni abbiamo sempre fatto operare una curiosa coincidenza tra la nozione codicistica di lavoratore subordinato e quella costituzionale di lavoratore.

Non ci si può qui soffermare sulla formidabile questione del significato da attribuire a « lavoro » e « lavoratore » nella Costituzione, che ci porterebbe dritti al significato del compromesso costituzionale e alla lettura attualizzata dei principi in cui esso si è espresso. Ciò che tuttavia può essere evidenziato è che non vi sono vincoli costituzionali — a meno di ritenere costituzionalizzata la definizione di lavoratore subordinato contenuta nell'art. 2094 c.c. (cfr. anche Flammia, 1997) — ad una revisione delle categorie, cioè delle fattispecie, ovvero dei criteri di imputazione delle tutele, salvo naturalmente il limite generalissimo della ragionevolezza delle differenziazioni di trattamento.

4. Il lavoro coordinato come fattispecie minima di applicazione del diritto del lavoro.

La lettura delle proposte di intervento legislativo evidenzia un paio di questioni cruciali, intorno alle quali può svilupparsi la riflessione.

Pur nella diversità di impostazione e, talora, di costruzione tecnica della fattispecie, vi è un punto che accomuna quasi tutte le proposte e cioè l'assegnazione al lavoro "personale, continuativo e coordinato" di un nucleo (dall'estensione variabile) di tutele di cui oggi fruisce il lavoro subordinato.

Tertium genus (nella proposta di De Luca Tamajo, Flammia, Persiani, 1996) ovvero fattispecie minima di una tutela modulare (nella proposta di D'Antona, 1996), ha senso individuare nel « lavoro coordinato » ovvero nel contratto che realizza l'integrazione onerosa della prestazione lavorativa nell'attività del datore di lavoro (D'Antona, 1994) la fattispecie minima di applicazione del diritto del lavoro (o di parti di esso), inteso come normativa inderogabile a tutela del contraente debole, al di là della quale il lavoro deve essere regolato unicamente dai meccanismi di mercato?

A mio avviso la risposta deve essere positiva. E ciò non tanto per il motivo "estrinseco" (peraltro praticamente non disprezzabile) che già esiste una tipizzazione legislativa, sia pure a fini particolari, dei « rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato » (art. 409, n. 3, c.p.c.), quanto per il motivo per cui esiste tale tipizzazione. Soprattutto la continuità della prestazione — vista sovente in giurisprudenza quale indice della coordinazione — indica una situazione di « dipendenza » in senso lato, ovvero una situazione che presenta tratti di analogia con il lavoro subordinato. Non a caso del resto, e per così dire specularmente, l'essere la prestazione di lavoro idonea ad essere coordinata con altre, in una struttura organizzativa da altri predisposta, rappresenta l'elemento minimale presente in ogni definizione di subordinazione: e, come è noto, in modo del tutto consimile, la giurisprudenza nell'ambito delle operazioni di qualificazione di un rapporto come di lavoro subordinato, facendo insistente ricorso alla nozione di « inserimento del lavoratore nell'impresa », utilizza quale indice rivelatore del medesimo la continuità della prestazione (Spagnuolo Vigorita, 1972; Perulli, 1996, p. 187).

Ma, come è ovvio, la questione decisiva è rappresentata dal dosaggio delle tutele. Qui il ricordare i processi reali e l'impossibilità di leggere *tout court* la "fuga" dal lavoro subordinato in chiave di sfruttamento è fondamentale: lo zoccolo di tutele precostituito per legge deve essere minimale (imperniato sulla salvaguardia dei diritti fondamentali della persona: salute e sicurezza, diritti di libertà, divieto di discriminazione, preavviso minimo in caso di risoluzione del rapporto), lasciandosi poi alla contrattazione collettiva di articolare e

Verso uno « Statuto dei lavori »
di Mariella Magnani

differenziare fattispecie e tutele. Occorre, in altre parole, non ripetere l'errore imputato alla nozione monolitica di subordinazione. Tornano utili, a questo proposito, non al fine di escludere l'intervento legislativo ma di indirizzarne i contenuti, le riflessioni metodologiche poste alla base delle posizioni astensionistiche sopra ricordate.

5. L'eterodirezione come criterio di applicazione del diritto del lavoro tradizionale.

Ha senso individuare nell'ulteriore elemento della eterodirezione — inteso come assoggettamento a specifiche, vincolanti e/o continue direttive o a una minuziosa disciplina delle modalità lavorative (De Luca Tamajo, 1997, p. 54), ovvero qualificato come « penetrante eterodirezione spazio-temporale delle prestazioni lavorative » (D'Antona, 1996, p. 196) — il criterio per l'applicazione della tutela più pregnante che oggi ha la subordinazione: in altre parole, dell'intero impianto protettivo del diritto del lavoro "tradizionale"? Argomentata o presupposta nelle proposte di D'Antona e di De Luca Tamajo, Flammia e Persiani, la riconduzione all'eterodirezione in senso pregnante del criterio identificativo del lavoro subordinato, con conseguente applicazione del nucleo di tutela tradizionale, potrebbe peraltro costituire l'effetto indotto della creazione legislativa del lavoro "coordinato" quale autonoma fattispecie di tutela (3).

Rispetto al precedente interrogativo, qui la risposta deve farsi necessariamente più cauta e prudente. Va tuttavia anche detto che del tutto astratta, per la difficoltà di inquadrare i modelli sociali di riferimento, appare l'idea, intellettualmente ambiziosa ed affascinante, di riorganizzare le tutele attraverso la scomposizione del lavoro protetto in una pluralità di fattispecie cui imputare differenti gradi di protezione (Pedrazzoli, 1997).

Allo stato di grande mobilità del contesto generale, sembra preferibile un approccio gradualistico e sperimentale, quale appunto quello che fa perno, da un lato, sull'attribuzione di uno zoccolo minimale di tutela al lavoro coordinato e, dall'altro, su aggiustamenti puntuali delle tutele (e degli oneri tipici) del lavoro subordinato, onde ridurre l'eccessivo divario dei costi del ricorso all'una o all'altra figura contrattuale.

Un progetto più ambizioso postula come già avvenuto quel « ripensamento delle ragioni e delle forme di tutela del lavoro nella nostra costituzione economico sociale » da altri invocato (D'Antona, 1997, p. 153). Forme di tutela, si può aggiungere, che non devono avere il loro esclusivo baricentro nel rapporto contrattuale.

6. Rimodulazione delle tutele e certificazione dei rapporti di lavoro.

Come risulta evidente da quanto fin qui rilevato, la posta in gioco va ben oltre « il recupero dell'efficienza qualificatoria della fattispecie e la restituzione di un minimo di certezza agli operatori giuridici » (così, invece, Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 1998, p. 37). Peraltro la "rimodulazione" delle tutele dispensate dal diritto del lavoro, in modo da rendere meno squilibrato il gioco delle convenienze della riconduzione del rapporto in uno schema piuttosto che in un altro, potrebbe avere influenza anche sulle cennate esigenze di certezza, propiziando una maggiore capacità di tenuta dell'iniziale qualificazione data dalle parti.

In questo contesto, l'idea, affiorante in alcune proposte, di introdurre una « certificazione dei rapporti di lavoro » non appare di facile decifrazione. Avanzata nella proposta di legge n. 3423 (recante « norme per l'inquadramento giuridico e per la tutela della parasubordinazione e del lavoro autonomo non regolamentato ») presentata alla Camera il 13 marzo 1997, per iniziativa dei deputati Mussi, Innocenti ed altri, essa si risolve nella previsione di una delega al Governo per l'emanazione di uno o più decreti legislativi « volti a provvedere alla certificazione dei rapporti di lavoro e a limitare il contenzioso in materia di qualificazione ». Peraltro, nella determinazione dei principi e dei criteri direttivi cui il Governo

note

(3) Prende espressamente le distanze dall'idea di affidare all'eterodirezione in senso pregnante il compito di individuare la fattispecie cui applicare la "tutela forte" del diritto del lavoro, Alleva, 1996. Diversa è la posizione di Ichino, 1996, p. 76, per il quale « l'assoggettamento pieno a eterodirezione » individua una fattispecie che si può definire diversamente, non maggiormente tutelata: il suo progetto è infatti orientato ad un livellamento del grado di tutela del lavoro autonomo e di quello subordinato (quest'ultimo rappresentato come « un sottotipo rispetto all'istituendo tipo legale della collaborazione personale continuativa »).

dovrebbe attenersi, non si va oltre la prospettazione di un tentativo obbligatorio di conciliazione (oggi, per vero, assicurato per tutte le controversie dalla riforma dell'art. 410 c.p.c.: cfr. art. 36 D.Lgs. n. 80/1998) e l'indicazione della necessità di « introdurre, con particolare riguardo alla materia delle prestazioni contributive e previdenziali, meccanismi tesi a limitare la convenienza alla riconduzione del rapporto di lavoro ... in uno schema piuttosto che in un altro ».

Il vero è che la certificazione amministrativa dei rapporti di lavoro tocca il problema della c.d. indisponibilità — o tassatività — del tipo, che è poi un riflesso dell'imperatività della disciplina di cui è corredato il rapporto di lavoro. Essa non appare per nulla decisiva al fine di garantire la tenuta della qualificazione del rapporto in sede giurisdizionale ed evitare le rovinose conseguenze delle riqualificazioni postume (cfr. De Luca Tamajo, 1997, p. 63), quanto meno perché resterebbe pur sempre compito del giudice di accertare la corrispondenza tra quanto dichiarato dalle parti e quanto effettivamente realizzato sul piano dei fatti (4).

Anche da questo punto di vista, delle esigenze di certezza, si dimostra che l'aspetto centrale dello « Statuto dei lavori » sta tutto nella rimodulazione delle tutele. Una volta rimodulate le tutele in modo da rendere meno squilibrate le convenienze per entrambe le parti circa la riconduzione del rapporto in uno schema piuttosto che in un altro, si stempera anche l'esigenza di una « certificazione », peraltro non inattuabile, del rapporto di lavoro.

Verso uno « Statuto
dei lavori »
di Mariella Magnani

(4) A meno che non si faccia della disciplina che assiste il lavoro subordinato una disciplina dispositiva. La bozza governativa di « Statuto dei lavori » (pubblicata in Italia Oggi, 28-29 aprile e 7 maggio 1998) attribuisce alla procedura di certificazione (anche) la funzione di legittimare deroghe ad alcune disposizioni altrimenti imperative. Al di là delle valutazioni di merito, va da sé che simili previsioni non agiscono sul piano del contenimento del contenzioso in materia di qualificazione, ma piuttosto su quello della graduazione delle tutele da riservare alle diverse fattispecie.

Verso uno « Statuto dei lavori »
di Mariella Magnani**Bibliografia**

Alleva (1996), *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro*, in Ghezzi (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un Testo Unico*, Roma, Ediesse, p. 187 e ss.

Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu (1998), *Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, Utet.

D'Antona (1995), *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, p. 63 e ss.

D'Antona (1996), *Ridefinizione delle fattispecie di contratto di lavoro*, in Ghezzi (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un Testo Unico*, Roma, Ediesse, p. 195 e ss.

D'Antona (1997), in AA. VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari, Cacucci, p. 145 e ss.

De Luca Tamajo, Flammia, Persiani (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*, in *LI*, 1996, n. 15-16, p. 75 e ss.

De Luca Tamajo (1997), *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato"*, in *ADL*, p. 41 e ss.

Flammia (1997), in AA. VV., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Bari, Cacucci, p. 155 e ss.

Gallino (1996), *Mutamenti in corso nell'organizzazione del lavoro*, in *LI*, n. 15-16, p. 89 e ss.

Ichino (1996), *Il lavoro e il mercato*, Milano, Mondadori.

Pedrazzoli (1985), *Democrazia industriale e subordinazione*, Milano, Giuffrè.

Pedrazzoli (1997), *Classificazione dei rapporti di lavoro e prospettive di riforma*, in *MGL*, p. 957 e ss.

Perulli (1996), *Il lavoro autonomo*, in *Trattato Cicu - Messineo*, Milano, Giuffrè.

Perulli (1997), *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in *LD*, p. 173 e ss.

Spagnuolo Vigorita (1967), *Subordinazione e diritto del lavoro*, Napoli, Morano.

Spagnuolo Vigorita (1972), *Riflessioni in tema di continuità, impresa, rapporto di lavoro*, in *Studi in onore di F. Santoro Passarelli*, Napoli, Jovene, p. 1023 e ss.

Spagnuolo Vigorita (1997), *Riflessioni sul dibattito in tema di subordinazione e autonomia*, in *MGL*, p. 952 e ss.