

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

Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori

Mario Napoli (*)

Sommario

1. Lo Statuto dei lavoratori e le trasformazioni della regolazione del lavoro subordinato. **2.** Oltre la subordinazione: il lavoro autonomo. **3.** Verso lo Statuto dei lavori?

1. Lo Statuto dei lavoratori e le trasformazioni della regolazione del lavoro subordinato.

È da condividere la scelta dell' AISRI di celebrare il suo trentennale di vita ponendo un binomio tra due dimensioni normative, l'una evocativa, per forza e importanza, dell'assetto delle relazioni collettive, lo Statuto dei lavoratori, l'altra identificatrice di un possibile nuovo intervento legislativo, capace di proiettare nel futuro la soluzione di alcuni nodi problematici attuali, lo Statuto dei lavori. In tal modo si evita sia il rischio di una celebrazione tutta rivolta al passato, sia di leggere il presente in modo del tutto avulso dai condizionamenti storici. Piuttosto che inserirsi nel coro di chi periodicamente denuncia l'inadeguatezza di un testo normativo pur celebre per contenuto e forza evocativa o ribadire il significato profondo che la legge n. 300 ha suscitato al suo apparire, è opportuno esplorare la distanza che ci separa dal contesto e dai problemi che lo Statuto dei lavoratori ha dovuto affrontare. Soltanto così è possibile decidere se sostituire il vigente testo normativo con uno nuovo capace di regolare il fenomeno lavoro nell'attuale contesto.

Tralascio dal considerare i mutamenti economico sociali e politici intervenuti nel trentennio. Globalizzazione e terziarizzazione dell'economia, innovazione tecnologica e integrazione europea, trasformazione dello Stato sociale e passaggio alla seconda Repubblica sono i dati di contesto che condizionano il Diritto del lavoro e le relazioni industriali e che più ci separano dall'assetto presupposto e cristallizzato dallo Statuto (v. J. Rifkin, 1995, nonché AA.VV., 1994).

Prima ancora di interrogarsi sul se e sul come riscrivere lo Statuto dei lavoratori nella direzione dello Statuto dei lavori, è opportuna, allora, una ricognizione dei rapporti intercorrenti tra lo Statuto, il Diritto del lavoro e le relazioni collettive sviluppatasi successivamente.

Come prima era fuorviante considerare lo Statuto dei lavoratori l'essenza del Diritto del lavoro, così ora sarebbe sbagliato isolare tale testo dall'evoluzione normativa successiva.

Lo Statuto si caratterizza, ancora oggi, come una fonte normativa protettrice della libertà, dignità e sicurezza dei lavoratori. Sotto questo profilo esso testimonia la grande vitalità delle soluzioni regolative che traducono istanze etiche di promozione della persona. La dialettica tra apparati produttivi e dignità della persona trascende la contingenza del contesto socio politico per assumere carattere di permanenza e di stabilità (Per quest'approccio metodologico rinvio a M. Napoli, 1998). Le norme contenute nel titolo I, particolarmente negli

note

(*) Relazione presentata 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 un nuovo
statuto dei lavori?**
di Mario Napoli

articoli 1, 8 e 15, costituiscono il nocciolo duro di un filone normativo successivamente sviluppatosi (per un bilancio applicativo dello Statuto v. AA.VV., 1989). È sufficiente ricordare la normativa sulla non discriminazione per sesso, contenuta nella legge n. 903/77 e n. 125/91, la normativa sul trattamento degli stranieri a cominciare dalla legge n. 943 del 1986, l'accresciuta importanza del principio di non discriminazione per nazionalità garantito dalle fonti comunitarie a presidio del principio di libera circolazione (v., in generale, AIDLASS, 1996 ed ivi le relazioni di R. Pessi e di M.V. Balestrero). Con la tendenza verso una società multietnica, religiosa e culturale acquisterà sempre più spessore l'articolo 15 che, all'apparire, era oggettivamente circoscritto alla protezione della libertà sindacale. Su questa tematica occorrerebbe estendere quegli specifici strumenti processuali di tutela, per ora riservati soltanto alla repressione delle discriminazioni sindacali e per sesso. Gli articoli 4 e 6, sebbene possano apparire datati per l'evocazione di contesti tecnologici superati, conservano il valore di anticipazione di una linea di normazione, non ancora del tutto completata, sulla tutela della privacy che trova ora il referente normativo nella legge 31 dicembre 1996, n. 675 (v., in generale, AA.VV., 1996a, nonché A. Bellavista, 1995). La linea statutaria protettrice della sfera di riservatezza personale nei rapporti di lavoro si estende ora a tutti i rapporti civili a difesa della possibile invadenza facilitata dalle tecnologie pervasive. I nuovi traguardi protettivi dovranno essere estesi adeguatamente ai rapporti di lavoro, mediante l'emanazione dell'apposito decreto legislativo.

Lo stesso discorso si può fare per l'articolo 9. Tale norma, che completa sotto il profilo collettivo il disegno dell'articolo 2087 c.c., fortemente avversata al suo apparire, appare oggi munita di un valore altamente profetico, dato il massiccio intervento della normativa comunitaria recepita all'interno soprattutto con il D.Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni. La nuova normativa, di piglio quasi regolamentare, in realtà trasforma in disposizioni di dettaglio principi in parte posti già dall'ordinamento, ma fortemente disattesi dai comportamenti delle parti sociali. Oggi l'Europa impone quanto lo Statuto, con una semplice norma di principio, indicava (v. L. Montuschi, 1997).

Anche l'articolo 5 appare sostanzialmente ridisegnato dalla normativa successiva, che non smentisce, tuttavia, i principi in esso contenuti. La tematica sottesa all'articolo 13 (1), la norma ingiustamente criticata per la sua presunta eccessiva rigidità, è oggi foriera di ricche potenzialità. La norma costituisce il primo abbozzo di un disegno di valorizzazione del patrimonio professionale che solo oggi le parti sociali, scoprendo il nesso formazione professionalità, paiono voler completare. Nell'ottica della qualità totale e nella linea gestionale di valorizzazione delle risorse umane diventa, infatti, centrale l'aspetto promozionale della professionalità che lo Statuto, con lungimiranza, intendeva non compromettere. Tale disegno presuppone ancora un impegno dell'ordinamento che, con il patto per il lavoro del settembre 1996 e la legge n. 196/97, comincia concretamente a voler perseguire (cfr. T. Treu, 1998).

Anche l'articolo 18, la norma più emblematica e più avversata dello Statuto, va inserito nell'evoluzione della normativa successiva, che ha operato in una duplice direzione. La prima è data dall'estensione della tutela verso la piccola impresa, con radicale diversità di tecniche protettive, la seconda è costituita dalla disciplina dei licenziamenti collettivi contenuta nella legge n. 223 del 1991 e successive modificazioni, ancora una volta su impulso europeo (v. M. Napoli, 1996c, nonché AA.VV., 1997). Alla luce di questa normativa appare del tutto pretestuosa la valutazione in termini di eccessiva rigidità del sistema (v. P. Ichino, 1996). L'istanza di fondo, espressa dal mondo delle imprese, di poter adeguare gli organici alla capacità produttiva e organizzativa è fortemente protetta dal sistema legislativo, e perciò è falso che non si possa licenziare, anche se giustamente l'ordinamento introduce procedure e regole capaci di contemperare i contrapposti interessi. Personalmente sono contrario a ipotesi di revisione della normativa sui licenziamenti, come da più parti richiesto. Tale normativa, con la sola eccezione della norma che introduce la monetizzazione della reintegrazione con l'erogazione delle quindici mensilità, segna il punto di equilibrio tra le esigenze dell'impresa e l'istanza etica di tutela dei lavoratori prodromica all'effettività dei suoi diritti (v. M. Napoli, 1996c).

La seconda linea di normazione caratterizzante lo Statuto, la c.d. legislazione promozionale, è data dall'ingresso nei luoghi di lavoro del sindacato nella forma delle rappresentanze

note

(1) Per l'assetto ricostruttivo dell'art. 13 v. M. Brollo, 1997. Per una valorizzazione della norma nel contesto della problematica dello sviluppo delle risorse umane v. M. Napoli, 1997.

sindacali aziendali. Tale filone normativo ha centrato in pieno l'obiettivo, nonostante che l'art. 19 abbia subito forti tensioni sia sul piano interpretativo che applicativo. Il modello statutario ha dovuto fare i conti nel corso della storia con una pluralità di opzioni politico-organizzative. Ciò è stato facilitato dalla tecnica normativa usata, che, non cristallizzando il modello di rappresentanza, affidava all'evoluzione storica il compito di sceglierlo in concreto. Il testo odierno, risultato dal referendum (v. M. Napoli, 1996d, nonché AA.VV., 1996c), ha il pregio, rispetto al passato, di legare la presenza aziendale alla dinamica complessiva delle relazioni collettive. L'eliminazione del riferimento alle confederazioni, già annacquato dagli orientamenti giurisprudenziali, non ha scalfito la centralità delle organizzazioni confederali, che rimangono pur sempre i principali firmatari dei contratti collettivi. Ma ancora una volta la giurisprudenza, incurante delle indicazioni della Corte Costituzionale (v. Corte Costituzionale 12 luglio 1996, n. 244, in *RIDL*, 1996, p. 29), utilizza interpretazioni del testo tali da alterare il valore selettivo della formula uscita dal referendum.

La precarietà dell'assetto della norma nasce, tuttavia, dalla scelta compiuta dalle parti sociali di dar luogo alle RSU, modello di rappresentanza unitaria, costituite e legittimate da un voto da parte dei lavoratori. Se si vuole il superamento del divario tra modello legislativo e modello contrattuale, è necessario prevedere la fondazione legale della RSU, con il superamento dell'impianto pluralistico dello Statuto, demandando il compito della regolazione di dettaglio alla contrattazione collettiva. Un tale modello è oggi previsto nel d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 per il pubblico impiego, anche se esso, inspiegabilmente, fa coesistere, sia pure transitoriamente, RSU con RSA. Il decreto legislativo si caratterizza altresì per la previsione della regola di maggioranza, calcolata sulla media del dato associativo e del dato elettorale, necessaria per la stipulazione del contratto collettivo, posta per la prima volta nel sistema delle relazioni collettive. Si realizza, sia pure con qualche deviazione, il modello sotteso all'articolo 39, u.c. della Costituzione.

Nonostante l'evoluzione dell'articolo 19 e il massiccio impiego della formula « sindacati maggiormente rappresentativi o comparativamente più rappresentativi » (secondo la formula usata nella legislazione più recente), il Diritto sindacale, almeno nel settore privato, non è molto diverso da quello presupposto dallo Statuto. Oggi, però, sembrano venire al pettine i nodi non risolti dell'individuazione degli agenti negoziali e della vincolatività del contratto collettivo, tematiche volutamente tralasciate sia dallo Statuto, sia dall'evoluzione normativa successiva. Si può, allora, pervenire all'affermazione che oggi più che mai lo Statuto non è tutto il Diritto del lavoro. Oggi lo Statuto costituisce il nucleo forte di una normativa che o si è trasformata o si è allargata. Ciò non impedisce, in sede di giudizio storico, di continuare ad apprezzare la capacità della legge di aver dato stabilità normativa alle istanze emergenti da forti conflitti sociali e di aver segnato profondamente i mutamenti negli equilibri di potere.

Lo Statuto risulta fortemente ridimensionato se lo si colloca oggi nel contesto delle grandi trasformazioni che Diritto del lavoro e relazioni industriali hanno subito in questo periodo. La prima grande trasformazione concerne il ridimensionamento occupazionale della grande industria, modello di riferimento sociale dello Statuto. Oggi la stragrande maggioranza del lavoro subordinato è occupata in piccole o piccolissime unità produttive dei settori industriale, artigiano e dei servizi (v. AA.VV., 1990, nonché AA.VV., 1991). È mutato il referente sociale dello Statuto, che puntava sì sull'efficacia regolativa della legge, ma ancor di più sulla capacità di azione del sindacato radicato sui luoghi di lavoro. Questo dato, tuttavia, non va utilizzato per postulare un abbassamento delle soglie di tutela (v. ancora P. Ichino, 1996). Nel sistema economico è centrale ancora oggi la grande impresa industriale, nel terziario sono presenti grandi aggregati produttivi nella distribuzione, nei trasporti, nel settore bancario e assicurativo, nella pubblica amministrazione oggi con rapporti di lavoro privatizzati (v. L. Zoppoli, 1998). Non va neppure trascurata la tendenza delle relazioni collettive a trovare peculiari tecniche di tutela per gli addetti alle unità produttive di piccole dimensioni. Si pensi alla grande importanza degli enti bilaterali e al peculiare modo di tutela in materia di formazione, sicurezza e sostegno alle imprese in occasione di crisi sperimentato nelle piccole unità produttive e nell'artigianato.

La seconda grande trasformazione del Diritto del lavoro che ci separa dallo Statuto è il passaggio dall'unicità del rapporto di lavoro all'articolazione tipologica dei rapporti di lavoro: dal rapporto di lavoro ai rapporti di lavoro (v. M. Napoli, 1995). Oggi rispetto allo Statuto l'offerta di modelli normativi di regolazione del lavoro è più ampia. Non v'è soltanto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ma sono valorizzati i rapporti di lavoro a termine, part time, formazione e lavoro, apprendistato, lavoro interinale.

Verso un nuovo
statuto dei lavori?
di Mario Napoli

Già prima della sollecitazione europea, l'ordinamento italiano si è ampiamente aperto in questa direzione, col solo ritardo del lavoro interinale. L'articolazione tipologica dei rapporti di lavoro non deve far cadere nell'equivoco generato dall'impiego delle parole lavori « atipici », utilizzate in sede europea. Le forme di rapporti di lavoro ricordate ricadono all'interno del lavoro subordinato e quindi presuppongono un contratto tipico, nell'accezione sia giuridica che sociale del termine.

Come ho argomentato in altra sede, questa variegata tipologia coesiste con l'unicità della figura giuridica del contratto di lavoro subordinato (v. M. Napoli, 1995), anche se provoca una differenziazione delle condizioni di lavoro e quindi di vita dei lavoratori. Ma, a differenza di quanto è accaduto in altri ordinamenti, principalmente nel Regno Unito e per alcuni versi in Spagna, l'Italia ha saputo, contro le avversioni ideologiche preconcepite, coniugare l'articolazione del tipo con la salvaguardia delle tutele. Perché mai i lavoratori *part time* dovrebbero essere trattati in modo differenziato rispetto ai lavoratori *full time*, se non per quegli aspetti per i quali si esprime la peculiarità dello strumento? Lo stesso vale per il contratto a termine e per il lavoro interinale. La flessibilità è nell'uso stesso dello strumento. Ciò significa che l'impresa non deve ricevere dall'impiego dello specifico strumento flessibile supplementi di vantaggi rispetto a quelli insiti nell'uso dello stesso, come avverrebbe qualora fossero differenziate immotivatamente le tutele.

Raggiunta ora l'articolazione tipologica, funzionale a specifici interessi dell'impresa e dei lavoratori, occorre non smarrire, con l'esaltazione esagerata dell'atipicità, il significato sociale che il modello del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato continua a possedere. Un'impresa che punta soltanto sui lavori atipici, rischia di perdere in professionalità e di contribuire all'aggravamento di problemi sociali, che si ritorcerebbero contro, come l'accesso ai consumi durevoli e al risparmio e il ritardo nella formazione delle famiglie. Oltre all'articolazione tipologica dei rapporti di lavoro subordinato, che costituisce l'espressione più eclatante, l'intero diritto del lavoro e il sistema delle relazioni collettive ha visto il generale passaggio dalla filosofia della rigidità, di cui lo Statuto ha costituito l'emblema, a quella della flessibilità (v. L. Castelvetti, 1997). Questo fenomeno ha toccato i due istituti centrali del rapporto di lavoro: l'orario di lavoro e la retribuzione, due materie tradizionali non toccate dallo Statuto, in quanto rimesse alla piena responsabilità delle parti sociali. Si è cominciato con la retribuzione, a partire dall'accordo di luglio del 1993 e alle successive tornate per la stipulazione dei contratti collettivi nazionali di categoria e degli accordi aziendali (v. B. Caruso, C. Zoli, 1996, nonché AA.VV., 1996d). Tale linea ha avuto un timido avallo legislativo, con la parziale decontribuzione del salario di produttività e di redditività (v. D. L. 21 ottobre 1996, n. 535, convertito in L. 23 dicembre 1996, n. 647).

Forme di orario flessibile sono state ampiamente sperimentate. Ma un impulso fondamentale in materia d'orario viene ora dalla legge n. 196/97, il pacchetto Treu, che traduce al massimo possibile l'indicazione comunitaria sull'orario multiperiodale (v. AA.VV., 1995, nonché LD n. 1, 1998). Questo mutamento nell'uso del fattore lavoro non sarebbe stato possibile, se non si fosse verificato il principale mutamento nel sistema di relazioni collettive. Il passaggio dalla conflittualità alla partecipazione. L'atto costitutivo di tale passaggio è contenuto nell'accordo sul costo del lavoro. Le relazioni industriali di tipo partecipativo, soprattutto a livello d'impresa, trovano il corrispondente strumento a livello macro politico nella pratica della concertazione sociale. Questo mutamento ha visto un forte calo della dinamica della conflittualità, con la sola eccezione del settore dei pubblici servizi, il settore per il quale si è verificata la principale scelta normativa *post* statutaria, con la legge n. 146 del novanta. Sull'accordo del 1993 si deve operare qualche aggiustamento, ma il modello è fortemente consolidato.

Anche su questo piano, ancora una volta, la legislazione ha trovato diverse occasioni per insistere sulla necessità del dialogo sociale, talvolta con forte incomprendimento della dottrina giuridica, insofferente delle tecniche di tutela basate sul rinvio dalla legge alla contrattazione collettiva (v. AIDLASS, 1997). La linea del sostegno alla contrattazione collettiva, che nello Statuto si limitava al riconoscimento dei diritti sindacali, costituisce l'eredità più preziosa, anche se talvolta inflazionata, dello Statuto. Essa si basa sul postulato centrale che regge il sistema delle relazioni collettive; il rifiuto sia del dominio incontrastato della legge, sia dell'esclusivismo volontaristico della regolazione negoziale. Il diritto del lavoro italiano si caratterizza, forse più che in altri ordinamenti, per l'equilibrio tra legge e contratto collettivo.

L'ultimo e più importante dato che ci distanzia profondamente dallo Statuto è il passaggio dalla normativa sui rapporti, alla regolazione del mercato del lavoro (v. M. Napoli, 1996b,

nonché AA.VV., 1996b). Su questo punto lo Statuto appare del tutto superato. Il sistema di collocamento, che con lo Statuto aveva subito un ulteriore irrigidimento, non c'è più, per il pieno raggiungimento dell'obiettivo della liberalizzazione nei processi di assunzione. Oggi siamo in presenza di una fase nuova aperta con il passaggio delle funzioni dallo Stato alle regioni e l'apertura verso i privati, sancita dal D.Lgs. n. 449/1997. Si spera che ciò possa costituire la premessa per la creazione di una rete di servizi per l'impiego che favoriscano il processo d'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Si è assistito, altresì, ad un forte intervento delle relazioni collettive sulla tematica del governo del mercato del lavoro, vuoi a livello centrale (vedi i grandi accordi interconfederali sulla formazione), vuoi a livello territoriale. Significative prospettive si aprono con la linea percorsa dal sostegno legislativo ai contratti di riallineamento retributivo e soprattutto dall'impiego dei modelli della programmazione negoziata.

2. Oltre la subordinazione: il lavoro autonomo.

La problematica fino ad ora trattata tocca il lavoro subordinato, che ha conosciuto una trasformazione regolativa secondo le indicazioni prospettate. La proposta di uno statuto dei lavori getta lo sguardo oltre la subordinazione, a cui tradizionalmente sono orientati il Diritto del lavoro e le relazioni industriali, e quindi anche oltre i lavori atipici, se con questa espressione, così come è intesa in Europa, si individuano forme di trasformazione del lavoro subordinato.

La proposta di uno Statuto dei lavori nasce in un orizzonte problematico, alimentato soprattutto dalla dottrina giuridica, caratterizzato da due elementi.

Il primo è dato dal diffondersi del lavoro autonomo, come effetto della terziarizzazione dell'economia e dell'innovazione tecnologica (v. A. Perulli, 1996). Il secondo è dato dalla constatazione della profonda distanza che separa il mondo del lavoro subordinato, che, seppure articolato al suo interno, è inserito in un sistema legale e contrattuale di garanzia, dal mondo del lavoro autonomo.

Ora, la separazione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo è un dato strutturale e tradizionale del nostro sistema di relazioni collettive. E si capisce il perché. Da un punto di vista sociologico, fino ad oggi, la stragrande maggioranza dei lavoratori autonomi, che così si definiscono e si autopercepiscono, comprende quattro grandi gruppi sociali: coltivatori diretti, artigiani, commercianti, liberi professionisti. Si tratta di un mondo composito, non solo sociologicamente non omogeneo, questa ormai è anche la situazione del mondo del lavoro subordinato, che va dal dirigente al lavoratore interinale, ma anche giuridicamente non unificabile. È, allora, altamente mistificante, allorquando si parla di lavoro autonomo, soprattutto se si guarda al dato aggregato della statistica, tralasciare di considerare che il grosso del lavoro autonomo è rappresentato da questa categorie di soggetti.

Utilizzando strumentalmente la cifra complessiva del lavoro autonomo si accredita l'idea di un diritto del lavoro arroccato nella difesa della subordinazione trascurando il mondo del lavoro autonomo, senza tutela (la critica è rivolta all'uso disinvolto delle cifre operato da P. Ichino, 1996). Con una vera e propria inversione ottica, oggi si tenta di considerare privilegiati i lavoratori subordinati, quindi anche il lavoratore a termine e part time, mentre il lavoro autonomo apparirebbe penalizzato appunto perché non tutelato. Prima ancora che in termini di *status*, le quattro categorie di soggetti si caratterizzano per essere operatori economici, percettori di reddito variabile, con accesso diretto al mercato dei beni e dei servizi, che tecnicamente si differenzia dal mercato del lavoro. Ciò non ha impedito di beneficiare di quella tendenza espansiva del Diritto del lavoro in due direzioni fondamentali: la tutela previdenziale, almeno per quanto riguarda i trattamenti pensionistici, da un lato, l'utilizzazione degli strumenti di autotutela collettiva, mediante la creazione di robuste organizzazioni di rappresentanza degli interessi, molto simili alle rappresentanze collettive proprie del lavoro subordinato dall'altro. Ciò ha toccato anche il mondo delle libere professioni regolate.

Quando si parla di lavoratori autonomi non tutelati occorre anche restringere quell'area affollata da soggetti che oggi sono unificati normativamente soltanto dalla legislazione fiscale. Non a caso tali soggetti sono chiamati il popolo della partita I.V.A. Sul piano civilistico, che descrive i reali rapporti economici, infatti, lo strumento giuridico utilizzato per la produzione di servizi non è esclusivamente il contratto d'opera così come definito dall'articolo 2222 c.c. Il lavoro autonomo si presenta all'esterno, nei rapporti con il mercato,

**Verso un nuovo
statuto dei lavori?**
di Mario Napoli

mediante una pluralità di strumenti negoziali, tipici e atipici. Uno *status a sé* è configurabile per gli esercenti le professioni regolate che, oggi, a differenza di ieri, sono tutelati da autonome casse di previdenza, privatizzate, quindi senza apporto dello Stato. Anche questa soluzione ha comportato una maggiore valorizzazione della dinamica collettiva di tutela categoriale. Ora, la terziarizzazione dell'economia ha comportato non soltanto la nascita di vere e proprie imprese, con utilizzo di lavoro subordinato, confermando un dato ovvio ma spesso dimenticato, che il lavoro subordinato non è solo il lavoro nell'industria, ma anche l'ampia diffusione del lavoro autonomo, con l'emersione di nuove professioni.

L'emergere di nuovi bisogni sociali postula nuovi servizi offribili liberamente sul mercato. Questo non è affatto un fenomeno allarmante e preoccupante. È un fenomeno altamente fisiologico, da incoraggiare e da promuovere, perché espressivo di una diffusione dell'intraprendere, che solo limitativamente è confinabile nella produzione di beni. Si tratta di soggetti che hanno accolto la sfida del mercato e che hanno soltanto bisogno di una protezione sociale analoga a quella di altri soggetti già protetti dall'ordinamento. Sul piano pensionistico, tale lacuna è ormai superata dalla riforma previdenziale, che prevede l'obbligatorietà per i professionisti per i quali non esiste un'apposita cassa di previdenza, dell'iscrizione presso un fondo INPS, alimentato inizialmente dal famoso contributo del 10% in via di equiparazione con l'aliquota contributiva degli artigiani (v. R. Vianello, 1996). La lacuna sottolineava la differenza, non già con il lavoro subordinato, ma con altre e più tradizionali categorie di lavoro autonomo, che da tempo beneficiano della tutela pensionistica. Solo per i condizionamenti storici la figura dell'imprenditore artigiano è limitata all'esplicazione di talune attività di produzione di servizi, ad esempio l'autotrasporto, e perciò, sia a fini fiscali che contributivi, si è dovuto operare un allargamento del concetto di professione, non più riservato a quelle regolate dalla legge, anch'esse, peraltro, soggette all'evoluzione storica, si pensi alla professione di psicologo.

Nel mondo del lavoro autonomo, inoltre, ma con tratti di differenziazione, sono presenti elementi di protezione sociale, mutuati dal rapporto di lavoro subordinato, come la tutela per maternità (essa è prevista per le lavoratrici coltivatrici dirette, mezzadre e colone, per le lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali, per le libere professioniste iscritte agli albi. V. L. Galantino, 1997), anch'essa recentemente ormai in via di estensione generalizzata (2). Soltanto una parte del lavoro autonomo è riuscito a conseguire, per legge, ma soprattutto mediante strumenti di autotutela collettiva, elementi di disciplina dello svolgimento delle prestazioni di lavoro. Ma ciò è capitato soltanto allorché il lavoro autonomo, pur orientato al mercato, s'inserisce in un contesto relazionale con un'impresa. Il caso esemplare è quello dei rapporti di agenzia, dei medici del servizio sanitario nazionale, degli addetti alla distribuzione commerciale. Il problema della tutela del lavoro autonomo sorge ora per quegli operatori che, pur operando sul mercato, intraprendono rapporti di clientela esclusivamente con imprese, talvolta soltanto con una sola impresa.

La preoccupazione che occorre esprimere, in tal caso, è se il ricorso al lavoro autonomo risponda a un'esigenza apprezzabile di ricorso al mercato dei servizi, o se sia, invece, uno strumento patologico che nasconde un reale rapporto di lavoro subordinato, senza i costi e le relative tutele. Un lavoro autonomo funzionalmente equivalente per modalità esplicative al lavoro subordinato appartiene, infatti, a quel mondo del sommerso, anche se annidato nei settori avanzati del terziario e con l'impiego di tecnologie sofisticate. Non sempre il fenomeno è adeguatamente contrastato dalla giurisprudenza, che assecondata da tendenze autolesionistiche della dottrina sulla portata dell'articolo 2094 c.c. (v. M. Napoli, 1995, M. Pedrazzoli, 1985, P. Ichino, 1989 e 1992), sacrifica spesso al dogma della volontà l'indagine concreta sulla portata dei rapporti tra impresa e lavoratore qualificato autonomo.

Lo scambio di funzioni tra lavoro subordinato e lavoro autonomo è possibile per l'emersione della fattispecie della prestazione coordinata e continuativa senza vincolo di subordinazione (v. M. Napoli, 1993a). La fattispecie, inizialmente limitata al piano processuale e a quello fiscale, è oggi rilevante sotto il profilo previdenziale ai fini della ripartizione dell'onere contributivo di cui si è detto. La dottrina giuridica, mediante l'elaborazione della categoria della parasubordinazione (cfr. G. Santoro Passarelli, 1979), ha posto le premesse

note

(2) V. art. 59, comma 16, L. 27 dicembre 1997, n. 449, collegata alla finanziaria, che, a fronte di un aumento del contributo dello 0,5% per i soggetti non iscritti ad altre forme obbligatorie, autorizza il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ad estendere agli stessi la tutela relativa alla maternità nei limiti delle risorse reperite.

per l'estensione di una fetta di disciplina lavoristica, in analogia con quanto già avvenuto ad esempio per i rapporti di agenzia. Nella visione originaria della dottrina, la categoria della parasubordinazione avrebbe dovuto comportare di per sé un'estensione del Diritto del lavoro, non un arretramento. Ma la via dell'estensione mediante la leva interpretativa non è parsa praticabile, mentre è aumentata la consistenza sociale di tale fenomeno. Da qui l'invito al legislatore ad intervenire.

**Verso un nuovo
statuto dei lavori?**
di Mario Napoli

3. Verso lo Statuto dei lavori?

Il dibattito sulla protezione da accordare ai lavoratori parasubordinati ha registrato una pluralità di proposte d'intervento, sia sul piano dottrinale che legislativo.

Sono prospettate tre vie di soluzione.

La prima postula il superamento concettuale della differenza tra lavoro subordinato e lavoro semplicemente coordinato. Il legislatore dovrebbe disciplinare una megafattispecie capace di ospitare al suo interno sia il lavoro subordinato che il lavoro coordinato, sancendo un'opportuna modulazione delle tutele (v. P.G. Alleva, M. D'Antona, 1996). La prospettiva presenta alcune diversificazioni interne. Tale via mi sembra di difficile e di inopportuno percorso. Il lavoro subordinato, proprio perché articolato al suo interno, prima di essere considerato come la fattispecie fondativa del sistema di tutela, è ancora oggi la forma peculiare e tipica di utilizzazione del lavoro altrui al fine del funzionamento dell'impresa, cioè di un apparato produttivo da altri predisposto e diretto. La possibile fuga dal lavoro subordinato non può mettere in discussione la centralità del lavoro subordinato anche nell'attuale contesto economico produttivo. Ciò presuppone il superamento di un pregiudizio ideologico che vede nella subordinazione l'espressione normativa del modello fordista taylorista tipico di un modo di produrre che non c'è più. Il lavoro subordinato esprime ancora la forma variabile e adattabile ai vari contesti produttivi, idonea ad assicurare contemporaneamente le esigenze produttive e organizzative dell'impresa e la necessità di tutela dei lavoratori. Occorre, perciò, superare la visione datata della subordinazione e l'interpretazione riduttiva dell'articolo 2094 c.c., ricercando il consenso sugli elementi essenziali di configurazione del lavoro subordinato.

La seconda prospettiva d'intervento punta sulla disciplina del lavoro coordinato, da elevare al rango di lavoro tipico accanto al lavoro subordinato, o per sottrarlo alla precarietà istituzionale oggi possibile per l'eventuale qualificazione *ex post* come subordinato ad opera della magistratura, ed è la prospettiva in cui si muove un gruppo di lavoro promosso dalla Confindustria (v. R. De Luca Tamajo, R. Flammia, M. Persiani, 1996), oppure per creare un *tertium genus* tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, mediante una massiccia estensione della normativa di tutela prevista per il lavoro subordinato, come fanno alcuni disegni di legge parlamentari (v. Disegno di legge n. 2049 d'iniziativa dei senatori Smuraglia, De Luca e altri, comunicato alla Presidenza il 29 gennaio 1997). La prima prospettiva costituirebbe l'avallo legislativo verso la fuga della subordinazione, ad opera delle imprese più che dai lavoratori, la seconda finirebbe col prestare tutela anche a chi, scegliendo il mercato, non accetta l'equiparazione con il lavoro subordinato. Entrambe le posizioni sembrano voler forzare tempi e tecniche di regolazione di un fenomeno, senza tracciare una precisa linea di confine e senza effettuare una previa individuazione delle figure sociali di riferimento. La prospettiva di un *tertium genus* tra autonomia e subordinazione non pare concettualmente fondabile, essendo radicale l'alternativa tra i due fenomeni.

La terza via sembra essere quella che vorrebbe intraprendere il Ministero del lavoro, al quale si deve la suggestiva immagine dello Statuto dei lavori (v. M. Biagi, 1997). Anche se non si conoscono i dettagli, par di capire che lo Statuto dei lavori consisterebbe in una riscrittura della legge n. 300, mediante una prospettiva di considerazione unitaria, ma articolata, di lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo. L'idea si ispira al dibattito dottrinale che punta sull'allargamento delle tutele oltre i confini della subordinazione, senza, però, unificarle, anzi differenziando con tecniche adeguate le singole fattispecie. L'allargamento dei beneficiari si salderebbe con la modulazione delle tutele, poiché sarebbero previsti diritti applicabili a tutti e diritti che rimarrebbero in capo ai soli lavoratori subordinati.

La modulazione delle tutele è un'idea a lungo coltivata dalla dottrina (a cominciare da Pedrazzoli, 1997) e collegata al presunto mancato valore qualificatorio della subordinazione. L'avvenuta articolazione tipologica dei rapporti di lavoro subordinato dimostra che vi è già

**Verso un nuovo
statuto dei lavori?**
di Mario Napoli

una differenziazione delle tutele, anche se essa non è fatta dipendere dalla maggiore o minore consistenza della subordinazione. Nell'elaborazione ministeriale, invece, la modulazione delle tutele serve per oltrepassare i confini della subordinazione e in ciò non si differenzia, se non per le tecniche adoperate, dall'auspicio per un'estensione di fette di disciplina lavoristica anche nei confronti del lavoro autonomo, in linea con la tradizionale tendenza espansiva del Diritto del lavoro. Sorgono perplessità, tuttavia, sul fatto che l'estensione debba passare attraverso la riscrittura di un testo normativo dedicato al lavoro subordinato, soprattutto perché esso non rappresenta più l'aspetto esclusivo della protezione. La stessa denominazione di Statuto dei lavori suscita perplessità. Il Diritto del lavoro si basa sulla figura del prestatore di lavoro, sul presupposto dell'inseparabilità del lavoro prestato dalla persona che lo presta (v. L. Mengoni, 1996, M. Napoli, T. Treu, 1997). L'insistenza sui « lavori » riscopre la dimensione oggettiva del lavoro (v. M. Grandi, 1997), tipica delle costruzioni originarie che qualificavano le prestazioni lavorative come locazione di opere. Esso costituisce un regresso, poiché oggetto di tutela non può che essere la persona umana nella sua dimensione soggettiva, soltanto alla quale possono essere imputati i diritti. Il lavoro autonomo, proprio perché non inserito né inseribile strutturalmente in un contesto organizzativo da altri predisposto e diretto, può rivendicare diritti soprattutto verso lo Stato, e si capisce la norma generale sulla contribuzione previdenziale, che considera la prestazione lavorativa in sé e per sé considerata. Non è facile, invece, fondare giuridicamente la protezione verso il cliente a cui è ceduta l'opera o il servizio, qualora non vi sia interferenza con l'organizzazione della prestazione. Si tratta allora di stabilire se questa peculiare realtà sociale e normativa, l'essere il lavoratore autonomo un operatore autonomo sul mercato e non un offerente lavoro sul mercato del lavoro, cambi allorquando l'attività sia prestata a favore di un'impresa. Si tratta di stabilire se la fattispecie della parasubordinazione, oltre ad essere rilevante sul piano processuale, fiscale e previdenziale, debba essere, indipendentemente dalla sua configurazione come lavoro autonomo, fattispecie del sorgere di diritti nei confronti dell'impresa, in ragione dell'attitudine della prestazione a essere coordinata con l'attività del committente (v. M. Napoli, 1993a).

Già oggi alcuni diritti sostanziali sono attribuibili in via interpretativa. Sicuramente è già attribuibile il principio di libertà sindacale. Niente impedisce oggi la creazione di organizzazioni di interessi specifici dei lavoratori parasubordinati, come già avviene per altre categorie del lavoro autonomo. Niente giuridicamente impedisce alle organizzazioni dei lavoratori subordinati di organizzare e di rappresentare questi lavoratori. Lo stesso diritto di sciopero può essere considerato attribuito, poiché l'ordinanza di precettazione può essere emanata anche nei confronti di soggetti che effettuino prestazioni coordinate e continuative. Forse, anche senza interventi legislativi, potrebbe essere estesa la tutela *ex art. 36* della costituzione, con la valutazione della sufficienza dei corrispettivi. La possibilità di estendere in via interpretativa altri diritti è, tuttavia, da escludere. Ciò potrà avvenire o per legge o per contrattazione collettiva. Più che i diritti riconosciuti dallo Statuto dei lavoratori, forse l'aspirazione dei lavoratori autonomi s'indirizza prioritariamente verso forme di protezione sociale per la malattia, i riposi, l'integrazione dei redditi. Perché non sperimentare, allora, forme di mutualizzazione dei diritti, in analogia con quanto avvenuto con prestazioni subordinate frammentate, come ad esempio quelle fornite dalla Cassa edile? Niente impedisce, inoltre, ai contratti collettivi, categoriali ed aziendali, di prevedere forme di controllo sull'utilizzo del lavoro autonomo da parte delle imprese, al pari di quanto la legge n. 196/1997 prevede per la stipulazione dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo. Anche i diritti sindacali nell'impresa potrebbero essere estesi per via contrattuale, poiché la stessa legge n. 196/1997 consente l'esercizio di tali diritti nelle imprese utilizzatrici anche ai lavoratori interinali che non hanno alcun legame giuridico con le stesse. Ovviamente la via legislativa dell'estensione è più facile da percorrere della via contrattuale.

Prima di porsi nell'ottica dell'estensione delle tutele per via legislativa occorre una presa di posizione di fondo in via preliminare: il lavoro autonomo non deve costituire l'equivalente funzionale del lavoro subordinato, a costi inferiori. Tale presa di posizione è necessaria, soprattutto se si vuole imboccare, come sembra voglia fare il Ministero del lavoro, la strada di un controllo sulla genuinità dell'utilizzazione di lavoro autonomo, mediante un meccanismo di certificazione amministrativa, che metterebbe le imprese al riparo di possibili diverse qualificazioni *ex post* in termini di lavoro subordinato, ad opera della magistratura, di rapporti instaurati come autonomi.

L'idea è ingegnosa, anche se sembra ispirata più alla tutela dell'impresa che dei lavoratori. È fortemente dubitabile, tuttavia, che la qualificazione *ex post* possa essere sottratta del

Verso un nuovo
statuto dei lavori?
di Mario Napoli

tutto alla magistratura. La misura potrebbe costituire egualmente un deterrente per evitare fughe fraudolenti dal lavoro subordinato. Ma qui il discorso torna alle operazioni giurisprudenziali di qualificazione e al forte dissenso all'interno della dottrina giuridica sul significato e i criteri per identificare il contratto di lavoro subordinato. Non sarebbe da escludere, allora, anche se non sembra politicamente facile, che chiarire cosa sia la subordinazione debba costituire oggetto di un intervento del legislatore prima o contemporaneamente al varo di uno Statuto dei lavori che voglia oltrepassare la frontiera del lavoro subordinato. Tale frontiera lo Statuto dei lavoratori del 1970 non pensava minimamente di oltrepassare. In questo non è stato smentito neppure dalla legislazione successiva. Ma la legislazione futura, se vorrà aprirsi al lavoro autonomo, non potrà costituire l'occasione per ridimensionare la portata del Diritto del lavoro e della contrattazione collettiva, come tecniche di protezione ineliminabili del lavoro subordinato, qualora si ritenga che esso rimarrà ancora, anche se articolato e flessibile, lo strumento caratterizzante per la configurazione giuridica e sociale dell'impresa del Duemila.

Bibliografia

- AA.VV.** (1989), *Lo Statuto venti anni dopo*, in *QDLRI*, n. 6.
- AA.VV.** (1990), *Piccola impresa e diritto del lavoro*, in *QDLRI*, n. 8.
- AA.VV.** (1991), *La piccola Impresa*, Jovene, Napoli.
- AA.VV.** (1994), *Da Detroit a Napoli*, a cura dell'Ufficio delle Relazioni industriali, Sip, Roma.
- AA.VV.** (1995), *L'orario di lavoro*, in *QDLRI*, n. 17.
- AA.VV.** (1996a), *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *QDLRI*, n. 15.
- AA.VV.** (1996b), *Il mercato dei lavori alle soglie del 2000*, in *LD*, n. 4.
- AA.VV.** (1996c), *Il sistema di relazioni industriali in Italia dopo il referendum sulla rappresentatività sindacale*, in *q. Rivista*, n. 2.
- AA.VV.** (1996d), *La retribuzione che cambia*, in *DLRI*, n. 71.
- AA.VV.** (1996e), *Rappresentanze e contributi sindacali dopo i referendum*, in *QADL*, n. 1.
- AA.VV.** (1997), *I licenziamenti collettivi*, in *QDLRI*, n. 19.
- AA.VV.** (1998), *Tempo di lavoro e disciplina degli orari*, in *LD*, n. 1.
- AIDLASS** (1997), *Autonomia collettiva e occupazione*, Milano 23-25 Maggio 1997, in corso di pubblicazione.
- AIDLASS** (1996), *Lavoro e discriminazione*, Giuffrè, Milano.
- Alleva P.G., D'Antona M.** (1996), *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro*, in Ghezzi G. (a cura), *La disciplina del mercato del lavoro*, Ediesse, Roma.
- Bellavista A.** (1995), *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, Torino.
- Biagi M.** (1997), *Ipotesi di lavoro per la predisposizione di uno Statuto dei lavori*, Dattiloscritto, Università di Modena, novembre.
- Brollo M.** (1997), *La mobilità interna del lavoratore*, in *Commentario al Codice civile diretto da P. Schlesinger*, Giuffrè, Milano.
- Caruso B., Zoli C., Zoppoli L.** (a cura di) (1996), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Jovene, Napoli.
- Castelvetri L.** (1997), *La flessibilità del lavoro e le funzioni delle discipline lavoristiche*, in *q. Rivista*, n. 1.
- De Luca Tamajo R., Flammia R., Persiani M.** (1996), *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prima proposta per un nuovo approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *LI*, n. 15-16.
- Galantino L.** (1997), *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Grandi M.** (1997), "Il lavoro non è una merce": una formula da rimeditare, in *LD*, n. 4.
- Ichino P.** (1989), *Subordinazione e autonomia nel Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Ichino P.** (1992), *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, in *Commentario al c.c. diretto da P. Schlesinger*, Giuffrè, Milano.
- Ichino P.** (1996), *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano.
- Mengoni L.** (1996), *Ricordo di Francesco Santoro Passarelli*, in *RTDPC*.
- Montuschi L.** (a cura di) (1997), *Ambiente, salute e sicurezza*, Giappichelli, Torino.
- Napoli M.** (1993a), *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, in *Alar, Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Napoli M.** (1993b), *Licenziamenti*, voce del Digesto, IV ed., vol. IX Commerciale, UTET, Torino.
- Napoli M.** (1995), *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del Diritto*, Scritti in onore di L. Mengoni, Tomo II, Giuffrè, Milano.
- Napoli M.** (1996a), *Questioni di Diritto del lavoro*, Giappichelli.

**Verso un nuovo
statuto dei lavori?**
di Mario Napoli**Bibliografia**

- Napoli M.** (1996b), *Occupazione e mercato del lavoro tra Stato e Regioni* (Da Ciampi a Dini passando per Berlusconi), in *Questioni di Diritto del lavoro*, cit..
- Napoli M.** (1996c), *Flessibilità e tutela contro i licenziamenti*, in Napoli M., *Questioni di Diritto del lavoro*, cit..
- Napoli M.** (1996d), *Le RSU dopo i referendum: la parola ai contratti collettivi in attesa di una legge*, in *Questioni di Diritto del lavoro*, cit..
- Napoli M.** (1997), *Disciplina del mercato del lavoro ed esigenze formative*, in *RGL*.
- Napoli M.** (1998), *Il lavoro e le regole. C'è un futuro per il Diritto del lavoro?*, in Caselli L. (a cura di), *Ripensare il lavoro*, Edizioni Dehoniane, Bologna.
- Napoli M., Treu T.** (a cura di) (1997), *Dalle ragioni del Diritto del lavoro ad un Diritto del lavoro ragionevole*, in *Le ragioni del diritto. Teoria giuridica ed esperienze applicative*, Vita e pensiero, Milano.
- Pedrazzoli** (1997), *Classificazione dei rapporti di lavoro e prospettiva di riforma*, in *MGL*.
- Pedrazzoli M.** (1985), *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano.
- Perulli A.** (1996), *Il lavoro autonomo*, in *Trattato di Diritto civile e commerciale* diretto da L. Mengoni, Giuffrè, Milano.
- Rifkin J.** (1995), *La fine del lavoro*, trad. it., Baldini & Castoldi, Milano.
- Santoro Passarelli G.** (1979), *Il lavoro parasubordinato*, Angeli, Milano.
- Spagnuolo Vigorita L.** (1997), *Riflessioni sul dibattito in tema di subordinazione e autonomia*, in *MGL*.
- Treu T.** (1998), 1997: *un anno di politiche del lavoro*, in *LD*, n. 2.
- Vianello R.** (1996), *La nuova tutela previdenziale per le attività di lavoro autonomo, libero professionale e di collaborazione coordinata e continuativa*, in Cester C. (a cura di), *La riforma del sistema pensionistica*, Giappichelli, Torino.
- Zoppoli L.** (1998), *Il lavoro pubblico negli anni '90*, Giappichelli, Torino.