



Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il «jobs act»

di **ROBERTO PESSI**

SOMMARIO 1. ANCORA SUL TIPO CONTRATTUALE; 2. GIURISPRUDENZA ED INDICI DI SUBORDINAZIONE; 3. LE DIVERSE LETTURE DELL'ART. 2 DEL D.LGS. N. 81/2015; 4. L'IPOTESI RICOSTRUTTIVA, COSTITUZIONALMENTE ORIENTATA; 5. LA NOZIONE DI ETERO-ORGANIZZAZIONE; 6. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Abstract

The essay, from a synthetic reconstruction of the evolution of doctrine concerning the qualifiers profiles of the employment relationship, proceeds with an analysis of the provisions of art. 2 of Legislative Decree n. 81/2015, taking into account the different doctrinal reconstructions relating to the nature of organized collaborations. The Author then offers an interpretation that such collaborations are attributable to the field of autonomy, not feeling so that the rule has had an impact on the subordinate employment type, either on the scope of application of article. 2094 on Italian Civil Code. He then proposed an interpretation that gives to the collective autonomy the main role in the discipline of the new institute, also with reference to the identification of guarantees going in favor of the collaborators.

1. Ancora sul tipo contrattuale. Non è dubbio che l'intervento del *Jobs Act*, di «riordino» dei modelli di rapporto di lavoro, tutto giocato sul bilanciamento tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale (ZOPPOLI, 2014), sia stato indotto dal vivace dibattito dottrinale conseguente alla nuova regolazione della materia operata dalla l. n. 92/2012 (MAGNANI, 2013; MARAZZA, 2012; MARTELLONI, 2013; PALLINI, 2003 e 2013; PERULLI, 2014; PERSIANI, 2005 e 2013; PEDRAZZOLI, 1995; SANTONI, 2014; SPEZIALE, 2014).

Questo dibattito ha determinato l'impianto dell'intervento di cui al d.lgs. n. 81/2015: attribuzione ai collaboratori autonomi etero-organizzati dello statuto protettivo del lavoro subordinato; eliminazione dello statuto protettivo dei lavoratori a progetto; conservazione della parasubordinazione genuina.

Proprio l'assetto conclusivo spiega perché ci si interroghi sulla natura del

saldo complessivo dell'operazione (M.T. CARINCI, 2015), quanto all'arretramento o meno delle tutele riferite al lavoro autonomo (TURSI, 2015).

Del resto, il passaggio dalla delega al decreto delegato che qui interessa è stato accompagnato da una serie di pressioni divergenti (oltre che ad opera delle parti politiche e di quelle sociali) da parte della dottrina giuslavoristica (F. CARINCI, 2014 e 2015; GARILLI, 2014; MISCIONE, 2014; SANTONI, 2014; PIZZOFRERATO, 2015; SPEZIALE, 2014; TIRABOSCHI, 2014; VALLEBONA, 2014; ZOPPOLI, 2014).

La realtà è che nell'ultimo decennio del vecchio secolo molto era accaduto nella dialettica tra autonomia e subordinazione.

Basti, in proposito, ricordare un noto contributo di Mattia Persiani del 1998 (PERSIANI, 1998) in cui l'Autore dava atto del processo di progressiva erosione subito dal tipo contratto di lavoro subordinato, sia dall'interno, in ragione del moltiplicarsi di nuovi modelli contrattuali caratterizzati da variazioni causali o modali rispetto all'archetipo codicistico, sia dall'esterno, per effetto del succedersi di un complesso di interventi legislativi nell'area del lavoro autonomo coordinato e continuativo, che avevano ridisegnato i confini dell'istituto disciplinato dall'art. 2094 c.c..

Peraltro, seguendo il classico movimento oscillatorio del pendolo, tutto poi era stato ridimensionato in senso uguale e contrario, sin dall'inizio del nuovo secolo, con un "crescendo rossiniano", che si era concluso con la legge n. 92 del 2012 (DE LUCA TAMAJO, 2003; DE MARINIS, 2009; FERRARO, 2009, 2012 e 2013; SANTORO PASSARELLI, 2009, 2012 e 2013; PERULLI, 1996 e 2012; PASSALACQUA, 2012; PROIA, 2002; VALLEBONA, 2012; MASCARELLO, 2012; MAGNANI, 2013; MARAZZA, 2012; CARINCI 2012).

Questo riassetto regolativo si completa con il d.lgs. n. 81/2015, che, in continuità con i precedenti interventi progressivamente più restrittivi dell'area della parasubordinazione (quanto meno sotto il profilo della ricorribilità concreta a forme contrattuali aventi tale natura), ricentralizza l'asse della disciplina del rapporto intorno all'archetipo del lavoro subordinato.

Il nuovo quadro normativo è preceduto ed accompagnato dall'intervento

sui contratti a termine (con la significativa estensione temporale della acausalità), ora concorrenziali rispetto alle collaborazioni a più incerta tutela qualificatoria, laddove investite dal controllo giudiziario, il quale promuove il primo “traghetamento” spontaneo dall’autonomia alla subordinazione.

La riforma è altresì assecondata dal più flessibile regime protettivo in materia di licenziamenti, introdotto dal d.lgs. n. 23/2015 (che, peraltro, nonostante il richiamo al «contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti», non incide sui profili qualificatori inerenti il tipo contrattuale).

L’operazione di riordino è infine conclusa dal sopra richiamato, successivo, d.lgs. n. 81/2015, che, pur facendo salvo il disposto dell’art. 409 c.p.c., n. 3, ha abrogato la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto ed ha previsto che, a fare data dal 1° gennaio 2016, trovi applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personale e continuative, e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2. Giurisprudenza ed indici di subordinazione. Tuttavia, la tecnica dell’intervento normativo (sugli indici e non sulla definizione) non sarebbe comprensibile se non si tenesse conto che, all’alternarsi delle linee direzionali dei processi di regolazione, ha fatto da contrappunto un’analogia dinamicità negli orientamenti giurisprudenziali, peraltro non sempre in chiave sintonica con gli obiettivi perseguiti, di periodo in periodo, dal legislatore.

Certo, resta l’interrogativo in ordine alle ragioni che hanno determinato l’addensarsi delle oscillazioni qualificatorie da parte della giurisprudenza, in un assetto codicistico saldamente ancorato alle due fattispecie minime unitarie del 2094 e del 2222 c.c. (ulteriormente rafforzato dalla tipizzazione delle ipotesi mediane come l’agenzia e l’associazione in partecipazione).

Una risposta all’interrogativo di cui sopra è stata offerta da autorevole collega (Tosi, 2015), che, operando una ricostruzione storica degli andamenti giurisprudenziali, è partito dalla premessa che la formulazione dell’art. 2094

cod. civ. sconti a livello genetico (anche in virtù del compromesso tra teoria barassiana ed ideologia corporativa) una limitata capacità definitoria; questa premessa spiegherebbe perché, nello scorrere del secolo, essa abbia offerto spazio a letture e riletture, connesse anche al variare del modello socio-economico di riferimento.

La convinzione della ridotta capacità definitoria dell'art. 2094 c.c. matura a partire dagli anni '60, con l'accantonamento delle teorie istituzionalistiche (funzionali all'edificazione ed al consolidamento della fabbrica fordista), per l'affermarsi dell'impostazione dogmatica centrata sul sinallagma contrattuale; l'attenzione viene, allora, a concentrarsi sul tema della qualificazione del rapporto, che viene affidato (dalla dottrina prevalente) ad un giudizio di approssimazione orientato al social-tipo (SPAGNUOLO VIGORITA, 1976).

Se sul piano dogmatico «la scissione barassiana tra contratto e subordinazione» (NOGLER, 2002), spostando l'attenzione dell'interprete dall'assetto di interessi dichiarato dalle parti alle effettive modalità di svolgimento del rapporto, appare coerente alla funzione affidata dall'ordinamento allo statuto protettivo del lavoro subordinato, la stessa, sul piano applicativo, sconta l'integrale affidamento della qualificazione alla giurisprudenza, secondo una logica casistica costruita per indizi, e necessariamente concretizzata *ex post*.

L'operazione ricostruttiva, peraltro, realizza gli obiettivi dei suoi elaboratori, riuscendo nel trentennio successivo, ad acquisire al lavoro subordinato tutti i rapporti di confine, non connotati integralmente dai caratteri identitari del lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c. Al suo successo contribuisce la staticità del sistema produttivo, ancora ispirato al modello fordista, e quindi sostanzialmente non interessato all'esito del processo in corso.

È proprio il modificarsi di quest'ultimo riferimento (ovvero il modificarsi, improvviso e rapidissimo, dei modelli produttivi), che spiega come alla fine degli anni '80 si concretizzi un imprevisto rovesciamento di tendenza, che segnala, anche a livello dottrinale (PESSI, 1989; ICHINO, 1989), «una convinta rivalutazione dell'autonomia negoziale individuale» (FERRARO, 2008), ed una

conseguente più stretta connessione tra autonomia privata e metodo qualificatorio (anche in termini di recupero del procedimento sillogistico).

Non è dato sapere se furono gli indirizzi dottrinali sopra richiamati e/o il cambiamento degli assetti organici del mercato del lavoro (con una subordinazione meno baricentrica) a determinare il modificarsi degli orientamenti giurisprudenziali. Certo è, peraltro, che agli inizi degli anni '90 la Cassazione inizia ad affermare (dopo un silenzio pluridecennale) che, in assenza di un quadro istruttorio adeguato sulle effettive modalità di svolgimento del rapporto, il giudice può operare la qualificazione in base al testo contrattuale stipulato dalle parti (piuttosto che sulla base di indizi puramente presuntivi).

È questa, del resto, la fase storica in cui si concretizza il tentativo di costruzione tipologica del c.d. *tertium genus*, finalizzata ad assecondare l'affermarsi (specie nel settore dei servizi a basso valore aggiunto) di nuove figure professionali a basso costo ed alta flessibilità (gestionale e risolutoria), idonee a garantire competitività alle imprese (direttamente e/o per via di esternalizzazione), ma tali da generare masse significative di lavoro precario (con connesso e conseguente disagio sociale).

Il fenomeno, potenzialmente dirompente, nonché ricco di ambiguità ed abusi, riattiva il pendolo in senso contrario, generando un crescente disfavore nei confronti della "nuova" parasubordinazione e delle figure limitrofe, anche ove codicisticamente tipizzate (vedi, ad esempio, l'associazione in partecipazione).

Peraltro, questo disfavore si concretizza in modo diverso nella legislazione e nella giurisprudenza. Quanto alla prima, esso oscilla tra la tipizzazione delle nuove figure professionali "genuine" (con la limitazione degli ambiti a fini di controllo e la dotazione di uno statuto protettivo via via incrementale) ed il contrasto delle ricorrenti ipotesi simulatorie (sempre più affidato alla tecnica delle presunzioni), con andamenti sussultori concretizzatisi nei passaggi, centrali, del 2003, del 2012 e del 2015 (TOSI, 2016; SANTORO PASSARELLI, 2015; PERULLI, 2016). Quanto alla seconda, esso si concretizza nel ritorno ad un procedimento qualificatorio per approssimazione, centrato sulle concrete

modalità di svolgimento del rapporto ed affidato al metodo indiziario, in un contesto, peraltro, in cui gli indici della subordinazione sono sempre più impalpabili, e sempre più accentuatamente presuntivi, per la parziale frantumazione del social-tipo (SUPIOT, 2000).

È in questo contesto che trova motivazione la tecnica normativa dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, laddove il legislatore viene chiamato a consolidare una evidenza empirica, ovvero, insieme, la forte persistenza di collaborazioni coordinate e continuative di incerta legittimità e la contestuale presenza di una parasubordinazione genuina, e, quindi, a correggerne solo la parte distorsiva.

3. Le diverse letture dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. È proprio la tecnica normativa utilizzata dall'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, con l'opzione di non operare per via definitoria una riscrittura dei tipi (che si potrebbe definire necessitata dalla mediazione tra i diversi obiettivi che gli venivano dettati dall'evidenza empirica sopra richiamata), che spiega l'aprirsi in dottrina di diversi orientamenti ricostruttivi, che investono la stessa nozione del tipo lavoro subordinato, sia quanto all'impianto determinativo, sia quanto ai confini del suo insieme.

Autorevole collega ha avanzato la suggestione che la previsione legislativa contenga una «norma apparente», la quale si concretizza soltanto «in un sostegno, *a latere* dell'art. 2094 c.c., dell'approccio pragmatico della giurisprudenza, improntato alla prudente valutazione della ricorrenza nel caso concreto degli indici della soggezione del lavoratore ad un pieno potere organizzativo del datore di lavoro» (TOSI, 2016).

In questa stessa linea di pensiero altra autorevole dottrina ritiene che l'intervento riformatore sia diretto solo a determinare un effetto necessitato nel procedimento qualificatorio del Giudice (SANTORO PASSARELLI, 2016).

L'art. 2, dunque, sarebbe funzionale a positivizzare «alcuni tra gli indici elaborati dalla giurisprudenza di qualificazione del rapporto di lavoro subordinato» (SANTORO PASSARELLI, 2016).

Così, l'estensione dello statuto protettivo della subordinazione avverrebbe

per via di conversione automatica, essendo tenuto il giudice ad operarlo, laddove constati nella fattispecie concreta la sussistenza dell'etero-organizzazione.

Il legislatore, dunque, non potendo intervenire in modo organico sullo statuto del lavoro autonomo, ma temendo gli effetti negativi conseguenti all'abrogazione dello statuto protettivo costruito per il lavoro a progetto con la tipizzazione del 2003, avrebbe ritenuto necessario operare un «almeno apparente riordino» dei confini delle singole fattispecie, in attesa di poter porre mano ad una complessiva risistemazione della «disciplina organica dei contratti di lavoro» (TOSI, 2016).

A fronte di questa lettura, da alcuni giudicata minimalista, si pone la dottrina prevalente, che è orientata a ritenere che l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 modifichi la nozione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c., in quanto la nuova fattispecie del lavoro etero-organizzato verrebbe «ad inglobare in sé il lavoro subordinato» (M.T. CARINCI, 2015; TREU, 2015; RAZZOLINI 2015).

Si parla anche, nella stessa linea di pensiero (GHERA, 2016), di una «disposizione di normalizzazione» finalizzata ad estendere la disciplina del lavoro subordinato alle aree limitrofe «di fatto assimilabili al lavoro dipendente», e quindi idonea ad operare una rielaborazione del tipo (MARAZZA, 2015).

Non manca, invero, in questa lettura interpretativa, la consapevolezza che l'estensione dello statuto protettivo, obiettivo evidente e dichiarato della riforma, non comporti di per sé la rielaborazione della nozione storica e fondante della subordinazione, in ciò sintonicamente con gli Autori che negano la modifica dell'art. 2094 c.c. (DEL CONTE, 2016; MEZZACAPO, 2015; PERULLI 2015).

Proprio questa consapevolezza spiega la propensione di alcuni Autori, ugualmente orientati a sostenere la modifica dell'art. 2094 c.c., a descrivere l'intervento normativo come una «specificazione» e/o una presa d'atto della nozione di «subordinazione allargata», già elaborata dalla giurisprudenza, ed ascrivibile, quindi, al diritto vivente (MARIUCCI, 2015; NOGLER 2015; RAZZOLINI, 2015).

In questa linea ricostruttiva si «razionalizza» la tecnica normativa utilizzata

dall'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, non più imputabile ad un compromesso discendente dai discordanti segnali provenienti dalla realtà fattuale, ma frutto di una precisa opzione regolativa che tende ad abbandonare «la tecnica definitoria-precettiva», in favore dell'adozione di formule «ricognitive-funzionali», che si concentrano sugli indizi di connotazione dei rapporti implicati, favorendo quindi l'opera ricostruttiva dell'interprete nel corso del giudizio qualificatorio (FERRARO, 2016).

In buona sostanza, la ridefinizione, seppur indiretta, del tipo lavoro subordinato è funzionale alla semplificazione qualificatoria, al fine di includere nello statuto protettivo pieno tutti quei rapporti che presentino «gli elementi indiziari caratteristici della subordinazione, o per meglio dire quelli che storicamente definiscono un lavoro costante e continuativo alle dipendenze altrui» (FERRARO, 2016).

In realtà, così ragionando, la portata definitoria indiretta attribuita all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 resta affidata al riconoscimento della natura subordinata ad ogni collaborazione organizzata dal committente (GHERA, 2016). Ma questa affermazione rende esplicito che l'intera proposta di leggere un nuovo art. 2094 cod. civ. è affidata alla definizione di etero-organizzazione, o meglio ancora, alla sua capacità di segnare una linea di confine, netta, semplice e percettibile nel concreto, rispetto al contiguo fenomeno (spesso apparentemente identitario) del coordinamento (M.T. CARINCI, 2015).

Infatti, non è contestato nelle diverse letture dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, che, dopo la riforma operata, le collaborazioni, quali disegnate dall'art. 409, n. 3, c.p.c., «tornano ad assumere centralità quale modello tipico del lavoro parasubordinato» (FOGLIA, 2015).

Ma è questo il problema: segnare un confine così chiaro da essere percettibile non dagli *juris prudentes* ma dalla “gente comune”. È per questo che incisiva dottrina, spesso “controcorrente”, avanza il dubbio che «l'elemento dell'eteroorganizzazione» non abbia «un'apprezzabile valenza definitoria» (ICHINO, 2015); un dubbio che è confortato dalla circostanza che anche il legislatore prevede numerose ipotesi di esclusione dal raggio di applicazione

della norma, «ipotesi in cui potrebbe ricorrere in concreto il requisito dell'etero-organizzazione» (ICHINO, 2015).

La strada ricostruttiva della riscrittura dell'art. 2094 c.c. sembra, dunque, difficile da percorrere, pur ponendosi come suggestiva, ed in qualche misura semplificante, anche sul piano didattico.

Nel breve, tuttavia, è ipotizzabile che questa lettura risulti prevalente, sia nella versione ridefinitoria, che in quella della introduzione di una presunzione assoluta (NOGLER, 2015), perché generatrice di un motore promozionale per l'implementazione "spontanea" della subordinazione, cumulativo ai significativi incentivi per il contratto a tutele crescenti ed alle importanti semplificazioni per il contratto a termine.

Resta, in ogni caso, il problema dogmatico di stabilire se sia effettivamente o meno intervenuta una modifica della nozione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. In proposito, altro giovane e valente collega prospetta una diversa lettura dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, secondo la quale la riforma non avrebbe spostato l'asse qualificatorio della subordinazione dall'etero-direzione all'etero-organizzazione (PERULLI, 2015).

Si osserva, al riguardo, come il disposto normativo di cui all'art. 2 appaia «sprovvisto di ogni elemento definitorio e sistematico che possa fare ritenere attuata una modifica, in senso tipologico, della norma a base del lavoro subordinato (art. 2094 c.c.)».

Né sembra prospettabile un percorso ricostruttivo ispirato ai sottotipi, atteso che nell'impianto regolativo non vi è la previsione di un sub-fattispecie del lavoro subordinato, la quale, infatti, «non è neppure definita e/o limitata tipologicamente», in quanto l'articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, «facendo generico riferimento a rapporti di lavoro intercorrenti con un altrettanto generico soggetto denominato committente (e non datore di lavoro) può trovare applicazione indistintamente ed estensivamente a qualsiasi tipologia contrattuale, avente ad oggetto un *facere* lavorativo, che, in ipotesi, realizzi le condizioni prestatorie ivi contemplate» (PERULLI, 2015).

La lettura ricostruttiva proposta è, quindi, quella per cui la collaborazione

organizzata costituisce una fattispecie che permane sul confine tra autonomia e subordinazione (e che pare riferibile ancora all'art. 2222 c.c.); ma che, tuttavia, a fini protettivi della debolezza contrattuale del prestatore d'opera, viene «ricondata solo *per l'effetto* nell'area subordinazione, senza che essa sia qualificabile come tale, ovvero che ne venga disposta la conversione automatica» (PERULLI, 2015).

4. L'ipotesi ricostruttiva, costituzionalmente orientata. La tesi prima sinteticamente ricordata (ma ampiamente argomentata con una sistematica ricostruzione dell'evoluzione normativa in materia) appare convincente, pur non negando la sussistenza di fondate diverse suggestioni negli apporti dottrinali di cui si è dato sin qui conto.

Non si può non concordare con la circostanza che il legislatore non abbia inteso modificare l'art. 2094 c.c.. e che, quindi, lo stesso non abbia introdotto una nuova definizione legale di subordinazione: la norma in commento, infatti, al pari dell'art. 409, n. 3, c.p.c., è da qualificarsi quale «norma sovratipica e non come norma sulla fattispecie» (PERULLI, 2015), potendo, quindi, costituire, allo stato, una mera «norma di disciplina» (RAZZOLINI, 2015).

L'impressione è, infatti, che si sia preso atto dell'esistenza (diffusa) di collaborazioni, le cui modalità di esecuzione, più che coordinate con il committente, siano dallo stesso organizzate.

Naturalmente, non ci si riferisce a fenomeni elusivi della subordinazione, ma a quelle situazioni ("genuine"), in cui le oggettive esigenze produttive rendono necessaria una determinata organizzazione «anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro». Nell'ambito di tale etero-organizzazione, tuttavia, il collaboratore mantiene la propria autonomia nello svolgimento delle obbligazioni contrattuali, anche se la stessa si fa "virtuale", perché le modalità sono oggettivamente dettate dal modello produttivo (e, quindi, si impongono all'imprenditore ed al prestatore d'opera).

Se così non fosse – vale a dire, se il legislatore avesse voluto integrare o modificare la definizione legale di subordinazione – risulterebbe di difficile

comprensione il senso della riforma; per un verso, in quanto non ve ne sarebbe stata la necessità, avendo la giurisprudenza costantemente valorizzato l'etero-organizzazione (ed i profili legati all'orario ed al luogo di lavoro) tra gli indici sintomatici della subordinazione; per altro verso, in quanto sarebbe stato molto più semplice (e coerente) intervenire direttamente sulla previsione dell'art. 2094 c.c.

Dunque, l'obiettivo della disposizione appare essere altro, e cioè quello di attribuire maggiori tutele (tipiche del rapporto di lavoro subordinato) a forme di collaborazione che, pur essendo autonome, sono caratterizzate da una dipendenza (se non necessariamente economica, almeno) organizzativa, con conseguente necessità di protezione sociale.

E qui risiede la questione più complessa, ove ci si ponga in un «itinerario concettuale che fa perno sull'individuazione della fattispecie» (SANTORO PASSARELLI, 2015).

Infatti, procedendo per questo itinerario, occorre domandarsi se l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato avviene mediante la conversione legale del rapporto di collaborazione etero-organizzato (da autonomo a subordinato), o piuttosto mediante l'estensione della predetta disciplina al rapporto di collaborazione (che, però, mantiene la sua natura autonoma).

Nel primo caso, la ricorrenza dell'etero-organizzazione (nei canoni indicati nella previsione in commento) avrebbe quale effetto diretto la modifica della natura del rapporto (da autonomo a subordinato).

Tale interpretazione, tuttavia, per un verso, conferirebbe alla disposizione una connotazione sanzionatoria (che non sembra avere); per altro verso, non terrebbe conto delle esigenze (spesso, sia aziendali, che dei lavoratori) di utilizzare rapporti di collaborazione, seppur con una organizzazione che va oltre il mero coordinamento.

Nel secondo caso, invece, la natura autonoma del rapporto (e, probabilmente, la volontà delle parti negoziali) sarebbe preservata, essendo solo riconosciute al collaboratore organizzativamente dipendente le maggiori

tutele previste per la subordinazione.

Resta aperto, logicamente, il problema delle definizioni di etero-organizzazione e di coordinamento, in quanto la “norma di disciplina” vale per la prima e non per la seconda.

Anche qui la dottrina è divisa, laddove ciascun Autore è condizionato dalle specifiche sensibilità di ricerca e di contesto. Così, mentre alcuni Autori vedono nell’etero-organizzazione l’attribuzione di un potere unilaterale al committente, mentre nel coordinamento il concretizzarsi di un accordo tra le parti quanto alle modalità della prestazione (RAZZOLINI, 2015; MEZZACAPO 2015; NOGLER 2015); altro propone, invece, di distinguere il coordinamento dalla etero-organizzazione in relazione all’oggetto verso cui si dirige, così che «il coordinamento riguarderebbe i casi in cui i rapporti di lavoro, tra le parti, e i vincoli di luogo e di tempo, in capo al collaboratore, sono solo quelli necessari al raggiungimento del risultato oggetto della collaborazione; mentre, viceversa, nelle prestazioni organizzate dal committente, le modalità di esecuzione, e i relativi vincoli di tempo e di luogo richiesti al collaboratore, sono quelli più generali, e per certi versi indeterminati, propri di un’organizzazione e di chi vi è inserito» (TREU, 2015).

La problematica della distinzione tra etero-organizzazione e collaborazione è, del resto, essenziale per confortare questa o quella lettura dell’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Infatti, come si è già detto, la norma contiene alcune ipotesi di esclusione dell’applicazione dello statuto protettivo, ipotesi in cui pure, in ragione della definizione di etero-organizzazione assunta, potrebbero determinarsi differenziazioni di regime non motivate (M.T. CARINCI, 2015).

Tra queste la più significativa è quella che delega la contrattazione collettiva a disciplinare il regime normativo dei lavoratori etero-organizzati rientranti nell’ambito di applicazione della riforma.

Qui, anzitutto, il problema è stabilire l’ambito su cui insiste la delega, e cioè se la stessa sia soltanto riferita «alla facoltà di identificazione dei vari contesti produttivi di concrete forme di collaborazione riconducibili all’ipotesi

astratta definita dall'art. 2» (FOGLIA, 2015), ovvero se la stessa sia costruita come potere legittimante per l'autonomia collettiva (alla stregua di quello a suo tempo affidato per la causale dei contratti a termine) alla identificazione di statuti protettivi alternativi a quello proprio del lavoro subordinato per i prestatori d'opera interessati, investiti dalla "norma di disciplina".

Linearmente per quegli Autori, che propendono per la tesi secondo cui l'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 ha modificato il tipo del lavoro subordinato, la soluzione è tutta nella prima delle due opzioni sopra richiamate. Ed è in questa rilettura della riforma che questa linea di pensiero supera anche la problematica dell'indisponibilità del tipo, che viene "rovesciata", riaffermandosi (ma non vi era dubbio) che il legislatore può «modificare i caratteri del tipo da esso storicamente configurati e disciplinati, non avendo al riguardo le sentenze della Corte Costituzionale posto alcun vincolo» (TREU, 2015).

Diversamente, chi sostiene che non vi siano state modifiche del tipo, ricorda, con argomento uguale e contrario, che la Corte Costituzionale ha ulteriormente confermato, con la sentenza n. 76/2015, il suo costante orientamento in ordine alla indisponibilità del tipo (DE LUCA TAMAJO, 2006; SCOGNAMIGLIO, 2001; D'ANTONA, 1995), che si concretizza nell'illegittimità dell'esclusione dall'ambito dello statuto protettivo di riferimento di categorie di rapporti, in tutto corrispondenti ad elementi della fattispecie generale, qualificandoli nominalmente in altro modo.

Ora, assunte le coordinate di rotta, resta il dato testuale dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, che non modifica il testo dell'art. 2094 c.c., ma si limita ad attribuire lo statuto protettivo dei prestatori etero-diretti anche ai prestatori etero-organizzati, peraltro con molte significative eccezioni.

È difficile, allora, con attitudine interpretativa sistemica, riuscire a comprimere l'ambito della delega all'autonomia collettiva, laddove in un contesto di "traghetamento forzoso", da uno statuto protettivo debole ad uno statuto protettivo forte, appare del tutto ragionevole la promozione "morbida" di passaggi convenzionali, modulati nelle tempistiche e nelle discipline di gestione del rapporto, con l'evidente esigenza di garantire la salvaguardia delle imprese

e, quindi, della occupazione.

La conclusione è in sé non contestabile: anche perché documentata dalla storia della elaborazione del testo, specie in ordine ad alcuni, non pubblicizzati, passaggi concertativi.

Per opporsi ad essa, ovvero al suo effetto conclusivo (ovvero la non modificazione del tipo lavoro subordinato ad opera del d.lgs. n. 81 del 2015), uno dei più acuti giuslavoristi italiani contrasta l'argomentazione su due fronti diversi: per un verso, sostenendo (ragionevolmente) che si sia concretizzata una «relativizzazione del principio di indisponibilità del tipo» (e quindi una perdita della sua «pregnanza precettiva»), per l'altro, imputando alla tesi negazionista della modifica dell'art. 2094 cod. civ. «di ricostruire la categoria generale sulla base della disposizione esoneratrice» (FERRARO, 2015).

Le obiezioni sono “brillanti”, come la mente di chi le ha formulate; ma sono replicabili. Alla prima può risponderci che è proprio la “relativizzazione” che consente una “norma di disciplina”; alla seconda che la prospettata modifica dell'art. 2094 cod. civ. è dedotta dalla norma attributiva dello statuto protettivo, senza alcuna presenza di una valenza definitoria.

Sembra a questo punto possibile concludere per una ricostruzione dell'intervento riformatore come confermativa della natura autonoma del rapporto di lavoro del prestatore d'opera etero-organizzato, ed insieme attributiva, ferme le eccezioni, dello statuto protettivo della subordinazione.

Va detto, peraltro, che la conclusione raggiunta genera una serie di questioni di complessa risoluzione, quali, in particolare, quelle relative alla disciplina previdenziale ed amministrativa da applicare, ovvero quella degli obblighi imputabili al collaboratore, nonché di contro dei parametri di valutazione del corretto adempimento.

Personalmente ritengo che le difficoltà sopra richiamate siano superabili assumendo, per un verso, la disciplina del lavoro subordinato quanto ai profili amministrativi e previdenziali, in quanto strettamente connessi allo statuto protettivo e, quindi, alla *ratio* della sua estensione, per l'altro, quella del lavoro autonomo quanto ai profili gestionali, qui in ragione della persistente conferma

della natura intrinseca del rapporto instaurato.

Certo la problematica sin qui esposta sarebbe superata se si condividesse la tesi di chi ritiene che dal dato letterale dell'art 2, comma 1, del d.lgs n.81 del 2015 «si ricava che ai rapporti in questione» (ovvero a quelli che "transitano dal 1 gennaio 2016) «si applica l'integrale disciplina prevista per il rapporto di lavoro», e quindi, anche quella parte «che attribuisce al datore una serie di poteri, tra cui anche quello direttivo» (ivi compresi quelli di cui all'art. 2104 c.c.) (PISANI, 2016).

Non ritengo di poter condividere questa pur suggestiva ricostruzione, in quanto, seppur per una via argomentativa diversa, si perviene alla tesi della modifica della nozione di subordinazione, ovvero alla subordinazione "allargata" qualificata dalla etero-organizzazione.

Resta, quindi, a mio avviso centrale il tema della disciplina applicabile ai prestatori d'opera etero-organizzati, che fruiscono dello statuto protettivo della subordinazione, ma sono sostanzialmente autonomi (laddove, diversamente avrebbero fruito della conversione del rapporto in forza della evidenza simulatoria).

Qui le difficoltà applicative saranno significative, laddove, per un verso, i datori di lavoro saranno orientati a novazioni del rapporto (risultando di maggiore utilità l'acquisizione di un più accentuato potere direttivo e specificativo a fronte della applicazione dello statuto protettivo della subordinazione), per l'altro, i collaboratori privilegeranno la conservazione della loro autonomia (seppur etero-organizzata), specie quanto ai parametri valutativi dell'adempimento (e della connessa limitazione dei motivi giustificativi del recesso).

Sarà probabilmente decisiva l'autonomia collettiva: ed è questo il senso della delega di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015. Se ben utilizzata essa dovrà garantire quel processo di graduale armonizzazione, non solo nel passaggio da uno statuto protettivo ad un altro, quanto e soprattutto nel transito da uno *status* professionale ad un altro (nella convinzione che, in definitiva, non potrà essere quello di "partenza", ma neppure quello immaginabile come di

“arrivo”, in ragione della disciplina attribuita *ex lege*).

Sarà questa la vera sfida per il sistema delle relazioni industriali; certo più complessa di quella gestita con gli accordi di armonizzazione per il trasferimento di azienda o di un ramo di essa.

In ogni caso, sarà proprio la problematica dei profili gestionali che affaticherà gli interpreti, le parti sociali e la giurisprudenza nel complesso percorso applicativo dell'art. 2 del d.gs. n. 81 del 2015. Da questi ulteriori sforzi potrebbe, tuttavia, prodursi una soddisfacente ridefinizione dei confini tra autonomia e subordinazione, idonea a recuperare le collaborazioni coordinate e continuative connotate dalla genuinità.

5. La nozione di etero-organizzazione. Il tema centrale è, in ogni caso, quello della individuazione dei caratteri della etero-organizzazione, che, qui, nell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, non sono rinvenibili in quelli elaborati dalla giurisprudenza per ampliare l'ambito di insistenza del potere direttivo-specificativo, ma sono identificabili, solo ed esclusivamente, nella «facoltà del committente di organizzare la prestazione del lavoratore, anche in ragione del tempo e del luogo, rendendola di fatto compatibile con il substrato materiale e con i fattori produttivi apprestati dal committente stesso» (PERULLI, 2016).

Ora, è in questa indicazione che può determinarsi la parziale ricomposizione delle tesi ricostruttive che sostengono la modifica dell'art. 2094 cod. civ. e di quelle che la negano, se non a livello di rilettura sistematica, certo nella concretizzazione, sul mercato del lavoro e sul sistema produttivo, degli effetti della riforma.

Infatti, la nozione di etero-organizzazione avanzata neutralizza il dato dell'esercizio di un potere unilaterale e, alternativamente, della sussistenza di un accordo in ordine alle modalità della prestazione, in quanto la oggettivizza, correlandola all'immanenza immodificabile di un'organizzazione-conseguenza del modello produttivo prescelto (TREU, 2015).

Quindi, l'etero-organizzazione sussiste anche in assenza di un intervento del committente «sulle modalità organizzative intrinseche delle prestazioni», e

cioè in assenza di un concreto assoggettamento alla sua sfera di comando, in quanto indotta da un «dispositivo organizzativo» idoneo a «formattare» la prestazione «anche sotto il profilo spazio-temporale» (PERULLI, 2016).

Da questo angolo visuale, si osserva, in modo condivisibile, che, a differenza del potere direttivo-organizzativo (che nella lettura contrattualista è un effetto tipico del negozio), nella fattispecie in esame l'etero-organizzazione discende «principalmente dal contesto materiale in cui la prestazione si trova astretta, ossia dall'inserimento materiale della prestazione entro moduli organizzativi che incidono, conformandola *ab externo*, sulla prestazione e sulle relative modalità di esecuzione» (TURSI, 2015).

6. Riflessioni conclusive. In coerenza, l'approdo finale dovrebbe aversi con l'ulteriore intervento normativo annunciato, che dovrebbe concludere la tipizzazione della parasubordinazione "genuina" di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., con la specificazione che la genuinità sussiste solo laddove il prestatore d'opera organizzi «autonomamente la propria attività». In questa sistemica, conseguentemente, si identifica il valore qualificatorio del coordinamento, ponendo l'accento sulla autonomia organizzativa, sia sotto il profilo soggettivo della volontà, che sotto quello oggettivo della possibilità.

Per questa via, al termine del periodo di concretizzazione dell'intervento di riforma, il diritto del lavoro sarà tornato alle origini con le due fattispecie minime unitarie dell'art. 2094 e dell'art. 2222 c.c. a segnare i confini dei rispettivi statuti regolativi, laddove il lavoro coordinato e continuativo si connaturerà come sottotipo del lavoro autonomo *tout court*.

Non so dire se il risultato prodotto sia coerente con il nuovo mercato del lavoro e con le nuove professioni. Registro qualche perplessità di chi avrebbe ritenuto più opportuno non abbandonare «la saggia via della tutela "proporzionata", ispirata alla teoria dei cerchi concentrici, che caratterizzava la proposta della carta dei diritti del 2002» (TURSI, 2015).

Invero, tuttavia, nel complesso, l'approdo finale sembra equo, perché recupera la trasparenza originaria e ridimensiona gli allarmi sociali.

È vero che, ancora, la stessa dottrina (TURSI, 2015) auspica «il recupero di quell'inattuato oggetto di delega, contenuto nella legge n. 183/2014» per emanare «un testo organico delle discipline delle tipologie contrattuali». Ed è vero che la proposta è utile, specie laddove consenta il recupero di opportunità lavorative forse troppo frettolosamente bandite dal legislatore, come quelle offerte dal tipo associazione in partecipazione.

Devo dire, comunque, a chiusura di questa relazione, che se l'intervento riformatore riuscirà, nell'effettività del concreto, a riportare il baricentro del Diritto del lavoro sull'asse della storica distinzione tra subordinazione ed autonomia (quest'ultima inclusiva del sotto-tipo delle collaborazioni coordinate e continuative) il risultato prodotto (che mi riporta ai miei studi del 1989) sarà di particolare significatività, specie per il recupero della coesione sociale, in quanto realizzerà l'equilibrato contemperamento degli interessi coinvolti nella produzione e l'equo bilanciamento tra i valori dell'impresa e quello della persona umana.

Riferimenti bibliografici

- CARINCI F. - ZILIO GRANDI G. (a cura di), *Le politica del lavoro del governo Renzi. Atto I*, Adapt Labour Studies E-book Series, n. 30,
- CARINCI F., *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 1
- CARINCI M.T., *All'insegna della flessibilità*, in Aa.Vv., *Jobs act. Il contratto a tutele crescenti* (a cura di M.T. Carinci e A. Tursi), Torino, 2015
- CARINCI, *Complimenti, dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2015
- D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale*, in *Arg. dir. lav.*, 1995
- DE LUCA TAMAJO R., *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 9/2003
- DE LUCA TAMAJO R., *Il limite della discrezionalità qualificatoria del legislatore*, in Scognamiglio R. (a cura di), *Diritto del lavoro e Corte costituzionale*, Napoli, 2006
- DE MARINIS N., *Il contratto di lavoro*, in Vallebona A. (a cura di), *I contratti di lavoro, Trattato dei contratti*, diretto da Rescigno P. e Gabrielli E., Torino, 2009
- DEL CONTE, *Premesse e prospettive del "Jobs Act"*, in *Dir. rel. ind.*, 2016
- FERRARO G., *Alla ricerca del lavoro a progetto*, in G. Santoro Passarelli - G. Pellacani (a cura di), *Subordinazione e lavoro a progetto*, Torino, 2009
- FERRARO G., *Flessibilità in entrata, vecchi e nuovi modelli di lavoro flessibile*, in *Riv. it. dir. lav.*,

2012, I

FERRARO G., *Gli anni '80: la dottrina lavorista dalla marcia dei quarantamila a Maastricht*, in Ichino P. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla liberazione al nuovo secolo*, Milano, 2008

FERRARO G., *Il lavoro autonomo*, in M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Torino, 2013

FOGLIA L., *Actio finium regundorum tra lavoro subordinato e lavoro autonomo nel Jobs Act*, in *Mass. giur. lav.*, 2015

GARILLI A., *Occupazione e diritto del lavoro. Le politiche del lavoro del Governo Renzi*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 226/2014

GHERA E., *Sulle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Mass. giur. lav.*, 2016

ICHINO P., *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, 1989

ICHINO P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo ed in quello degli Stati membri*, RIDL, 2015, 577.

MAGNANI M. – TIRABOSCHI M., *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012*, n. 92, Milano, 2012

MAGNANI M., *Autonomia, subordinazione, coordinazione, nel gioco delle presunzioni*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 174/2013

MAGNANI M., *La riforma del mercato del lavoro*, in <http://csdle.lex.unict.it>, 2012

MARAZZA M., *Lavoro autonomo e collaborazioni organizzate nel Jobs Act*, supplemento de Il Sole24 Ore, luglio 2015

MARAZZA M., *Il lavoro autonomo dopo la riforma Monti*, ADL, 2012;

MARIUCCI L., *Il diritto del lavoro ai tempi del renzismo*, in *Lav. dir.*, 2015

MARTELLONI F., *Lavoro coordinato e subordinazione*, Bologna 2012

MASCARELLO G., *Il lavoro non subordinato: il contratto a progetto*, in F. Amato - R. Sanlorenzo, *La legge n. 92 del 2012 (Riforma Fornero): un'analisi ragionata*, in www.magistraturademocratica.it, 2012

MEZZACAPO D., *La nuova figura delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime osservazioni*, in *Questione Giustizia*, 2015, 3, 59

MISCIONE M., *"Jobs Act" con un primo decreto legge ed un ampio disegno di legge delega*, *Lavoro e Giustizia*, 2014

NOGLER L., *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002

NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 267/2015

PALLINI M., *Il lavoro a progetto, ritorno al futuro?*, in M. Pallini (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia ed in Europa*, Bologna, 2003

PALLINI M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, 2013, I

PASSALACQUA P., *La nuova disciplina del lavoro autonomo e associato. Il lavoro coordinato e a progetto, il lavoro del socio di cooperativa, l'associazione in partecipazione dopo la "riforma Fornero"*, Torino, 2012

PEDRAZZOLI M., *Dai lavoratori autonomi ai lavoratori subordinati*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 1995;

PERSIANI M., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, *Dir. Lav.*, 1998, I

PERSIANI M., *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, I

PERSIANI M., *Individuazione delle nuove tipologie, tra subordinazione ed autonomia*, in *Arg. dir. lav.*, 2005

- PERULLI A., *Il falso superamento dei co.co.co nel Jobs Act*, in www.nelmerito.com, 6.3.2015
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo e parasubordinato nella riforma Monti*, in *Lav. giur.*, 2012
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo tradito e il perdurante equivoco del lavoro a progetto*, in *Dir. rel. ind.*, 2013
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo*, in A. Cicu – F. Messineo, *Trattato di diritto civile e commerciale*, XXVII, 1, Milano, 1996
- PERULLI A., *Prestazioni organizzate dal committente e collaborazioni coordinate e continuative. Il nuovo quadro normativo*, in A. Perulli – L. Fiorillo (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Torino, 2016
- PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo, verso una nuova disciplina della dipendenza economica* in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 235/2014
- PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989
- PINTO V., *La nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, in Chieco P., (a cura di), *Flessibilità e tutele del lavoro*, Bari, 2013
- PISANI C., *Eterorganizzazione ed eterodirezione: c’è davvero differenza tra l’art.2 d.lgs. n.81/2015 e l’art. 2094 cod. civ?*, in *Guida al Lavoro*, 2016
- PIZZOFERRATO A., *Il percorso di riforme del diritto del lavoro nell’attuale contesto economico*, in *Arg. dir. lav.*, 2015
- PROIA G., *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *Arg. dir. lav.*, 2002
- RAZZOLINI O., *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 266/2015
- SANTONI F., *La revisione della disciplina dei rapporti di lavoro*, in Carinci F. (a cura di), *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Milano, 2014
- SANTORO PASSARELLI G., *Crisi economica e globale e valori fondanti del diritto del lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2013
- SANTORO PASSARELLI G., *Falso lavoro autonomo e lavoro autonomo economicamente debole ma genuino, nozioni a confronto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013
- SANTORO PASSARELLI G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 278/2015
- SANTORO PASSARELLI G., *Le novità normative sul lavoro a progetto e sulle prestazioni di lavoro autonomo rese dalle partite Iva nella legge n. 92/2012*, in F. Carinci - M. Miscione (a cura di), *Commentario alla riforma Fornero*, in *Dir. prat. lav.*, 2012
- SCOGNAMIGLIO R., *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro, problemi storico-critici*, Napoli, 1976
- SPEZIALE V., *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 233/2014.
- SUPIOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, DRI, 2000.
- TIRABOSCHI M. (a cura di), *Jobs act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro*, Adapt Labour Studies e-Book Series, 2014
- TIRABOSCHI M., *Una riforma a metà del guado. Prime osservazioni sul d.d.l. 3249/2012*, in *Adapt press*, aprile 2012
- Tosi, *L’art. 1, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016
- TREU T., *Flessibilità e tutele nella riforma del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2013

TREU T., *Job Act: prime note*, DPL, 2014, 979; A. Vallebona, *Lavoro e vita economica: un numero per salvare l'Italia*, Mass. giur. lav., 2014

TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2015

TURSI A., *Dalla riforma dell'art. 18 al Jobs Act. Riproposizione o ricomposizione della frattura tra il legislatore e i suoi interpreti?*, in Aa.Vv., *Jobs act. Il contratto a tutele crescenti* (a cura di M.T. Carinci e A. Tursi), Torino, 2015

TURSI A., *Jobs act. Riforma del lavoro autonomo: i due punti deboli*, in www.ipsoa.it, 4 aprile 2015.

VALLEBONA A., *La riforma del lavoro*, Torino, 2012

ZOPPOLI L., *Il riordino dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 213/2014.