

**DECLARATORIA SULLA TESI DI DOTTORATO**

Il/la sottoscritto/a

COGNOME | De Stefano |

NOME | Valerio Michele Antonio |

Matr. | 1287739 |

Titolo della tesi:

| Evoluzione del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro e conseguenze sulla  
| nozione giuridica di subordinazione. |

Dottorato di ricerca in | Diritto dell'Impresa |

Ciclo | XXIII |

Tutor del dottorando | Chiarissimo Prof. Stefano Liebman |

Anno di discussione | 2011 |

**DICHIARA**

sotto la sua responsabilità di essere a conoscenza:

- 1) che, ai sensi del D.P.R. 28.12.2000, N. 445, le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi sono puniti ai sensi del codice penale e delle Leggi speciali in materia, e che nel caso ricorressero dette ipotesi, decade fin dall'inizio e senza necessità di nessuna formalità dai benefici previsti dalla presente declaratoria e da quella sull'embargo;
- 2) che l'Università ha l'obbligo, ai sensi dell'art. 6, comma 11, del Decreto Ministeriale 30 aprile 1999 prot. n. 224/1999, di curare il deposito di copia della tesi finale presso le Biblioteche Nazionali Centrali di Roma e Firenze, dove sarà consentita la consultabilità, fatto salvo l'eventuale embargo legato alla necessità di tutelare i

diritti di enti esterni terzi e di sfruttamento industriale/commerciale dei contenuti della tesi;

- 3) che il Servizio Biblioteca Bocconi archiverà la tesi nel proprio Archivio istituzionale ad Accesso Aperto e che consentirà unicamente la consultabilità on-line del testo completo (fatto salvo l'eventuale embargo);
- 4) che per l'archiviazione presso la Biblioteca Bocconi, l'Università richiede che la tesi sia consegnata dal dottorando alla Società NORMADEC (operante in nome e per conto dell'Università) tramite procedura on-line con contenuto non modificabile e che la Società Normadec indicherà in ogni piè di pagina le seguenti informazioni:
  - tesi di dottorato:  
Evoluzione del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro e conseguenze sulla nozione giuridica di subordinazione;
  - di De Stefano Valerio;
  - discussa presso l'Università commerciale Luigi Bocconi – Milano nell'anno 2011;
  - La tesi è tutelata dalla normativa sul diritto d'autore (legge 22 aprile 1941, n.633 e successive integrazioni e modifiche). Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università Commerciale Luigi Bocconi di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte;
  - **solo nel caso sia stata sottoscritta apposita altra dichiarazione con richiesta di embargo:** La tesi è soggetta ad embargo della durata di ..... mesi (indicare durata embargo);
- 5) che la copia della tesi depositata presso la NORMADEC tramite procedura on-line è del tutto identica a quelle consegnate/inviate ai Commissari e a qualsiasi altra copia depositata negli Uffici dell'Ateneo in forma cartacea o digitale e che di conseguenza va esclusa qualsiasi responsabilità dell'Ateneo stesso per quanto riguarda eventuali errori, imprecisioni o omissioni nei contenuti della tesi;
- 6) che il contenuto e l'organizzazione della tesi è opera originale realizzata dal sottoscritto e non compromette in alcun modo i diritti di terzi (legge 22 aprile 1941, n.633 e successive integrazioni e modifiche), ivi compresi quelli relativi alla sicurezza dei dati personali; che pertanto l'Università è in ogni caso esente da responsabilità di qualsivoglia natura, civile, amministrativa o penale e sarà dal sottoscritto tenuta indenne da qualsiasi richiesta o rivendicazione da parte di terzi;
- 7) **scegliere l'ipotesi 7a o 7b indicate di seguito:**
  - 7a) che la tesi di dottorato non è il risultato di attività rientranti nella normativa sulla proprietà industriale, non è stata prodotta nell'ambito di progetti finanziati da soggetti pubblici o privati con vincoli alla divulgazione dei risultati; non è oggetto

di eventuali registrazioni di tipo brevettale o di tutela, e quindi non è soggetta a embargo;

Oppure

~~7b) che la tesi di Dottorato rientra in una delle ipotesi di embargo previste nell'apposita dichiarazione "RICHIESTA DI EMBARGO DELLA TESI DI DOTTORATO" sottoscritta a parte.~~

Data 27 gennaio 2011

F.to (indicare nome e cognome) Valerio De Stefano



**CAPITOLO PRIMO:  
INTRODUZIONE E IPOTESI DI RICERCA**

1. Le critiche al concetto di eterodirezione quale criterio selettivo degli effetti protettivi del "diritto del lavoro" ..... 1
2. Identificazione del lavoratore subordinato di cui all'articolo 2094 cod. civ. con il lavoratore della grande impresa fordista e "conseguente" crisi della fattispecie alla luce dei mutamenti dei processi produttivi dalla metà degli anni '70 del Novecento..... 6
3. Critica alla tesi secondo la quale la definizione codicistica di subordinazione sarebbe appiattita sul modello dell'operaio fordista e alla riconduzione della disciplina giuslavoristica ad una unitaria *ratio* di tutela. Ipotesi di ricerca. .... 12

**CAPITOLO SECONDO  
UNA RILETTURA DEGLI ELEMENTI DELLA DIPENDENZA E  
DELL'ETERODIREZIONE ALLA LUCE DELLE LORO ORIGINI STORICHE**

1. Il sistema delle corporazioni ed il suo declino. .... 27
2. Le origini della moderna dipendenza: il putting out system. .... 34
3. Dipendenza tecnica e "doppia alienità". Irriducibilità della nozione di subordinazione al concetto di dipendenza tecnica e all'"inserimento nell'organizzazione produttiva" ..... 38
4. Divisione del lavoro, industrializzazione ed eterodirezione. .... 42
5. Reificazione del lavoro e codificazione borghese. .... 46
6. Legittimazione dei poteri datoriali e obiettivi di razionalizzazione. .... 50
7. Neoistituzionalismo ed eterodirezione: Barassi e Persiani riletti da Pedrazzoli. . 54
8. Jus variandi ed eterodirezione alla luce della novella di cui all'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori. .... 64
9. Attualità della definizione di cui all'art. 2094 cod. civ.: il lavoro subordinato quale strumento principe dell'impresa alla ricerca di flessibilità. .... 68
10. Dipendenza ed eterodirezione: una rilettura nel segno della distinzione. .... 70

## CAPITOLO TERZO

**SUBFORNITURA E LAVORO A PROGETTO: DIPENDENZA, AFFINITÀ DELLE  
TECNICHE DI TUTELA E CONTRASTO LEGISLATIVO ALL'“INCOMPLETEZZA”  
CONTRATTUALE**

1. Subfornitura e contratto di lavoro a progetto: un'ipotesi di lettura congiunta nel segno della dipendenza tecnica e della “trasparenza” qualificata..... 75
2. L'art. 69, comma 1, d. lgs. 276 del 2003, come presunzione “apparente” giustificata da esigenze sistematiche..... 85
3. Limiti all'ingerenza dell'impresa committente sull'organizzazione produttiva del subfornitore e divieto di interposizione..... 90
4. Contratti relazionali, subfornitura e contratti di lavoro con un termine finale: una possibile interpretazione nel senso del contrasto legislativo all'“incompletezza” contrattuale..... 100
5. Autonomia del subfornitore - da verificarsi anche già in sede di predisposizione del regolamento contrattuale - e disciplina giuslavoristica del decentramento produttivo..... 111

## CONCLUSIONI

Dipendenza e subordinazione come rapporto tra genere e specie. Argine alla “tendenza espansiva” del diritto del lavoro e contrasto a fenomeni elusivi..... 117

**BIBLIOGRAFIA** .....121

## CAPITOLO PRIMO

### INTRODUZIONE E IPOTESI DI RICERCA

SOMMARIO: 1. Le critiche al concetto di eterodirezione quale criterio selettivo degli effetti protettivi del “diritto del lavoro”. – 2. Identificazione del lavoratore subordinato di cui all’articolo 2094 cod. civ. con il lavoratore della grande impresa fordista e “conseguente” crisi della fattispecie alla luce dei mutamenti dei processi produttivi dalla metà degli anni ’70 del Novecento. – 3. Critica alla tesi secondo la quale la definizione codicistica di subordinazione sarebbe appiattita sul modello dell’operaio fordista e alla riconduzione della disciplina giuslavoristica ad una unitaria *ratio* di tutela. Ipotesi di ricerca.

#### ***1. Le critiche al concetto di eterodirezione quale criterio selettivo degli effetti protettivi del “diritto del lavoro”.***

La nozione di subordinazione e l’articolo 2094 cod. civ. sono da più di 40 anni al centro di un complesso dibattito interpretativo avviato inizialmente sulla scorta di una attestata inidoneità della fattispecie, disegnata sulla necessaria sussistenza di un potere direttivo in capo al creditore della prestazione lavorativa, a selezionare i destinatari della disciplina lavoristica.

In quest’ottica, fu il saggio di Luciano SPAGNUOLO VIGORITA<sup>1</sup> a stigmatizzare per primo, dopo l’entrata in vigore del codice civile del 1942, l’arbitrarietà della scelta dell’eterodirezione quale criterio di richiamo del diritto del lavoro, asseritamente caratterizzato, secondo l’Autore, da una generalizzata *ratio* di tutela.

Veniva quindi attribuita a Ludovico BARASSI<sup>2</sup> la responsabilità di tale scelta arbitraria: l’eterodirezione, da semplice parametro di attribuzione della responsabilità contrattuale, avrebbe invece assunto la citata funzione di “porta d’accesso” alla regolamentazione

---

<sup>1</sup> L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Napoli, 1967, *passim*.

<sup>2</sup> L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I ed., Milano, 1901; II ed., “interamente rifatta”, 1915-1917.

protettiva<sup>3</sup>. L'opera di Barassi sarebbe stata la causa prima di un vizio d'origine, anche nel nostro ordinamento, della disciplina giuslavoristica, successivamente alimentato dalla scelta del legislatore del 1942 di disegnare la fattispecie "lavoro subordinato" attorno al criterio dell'eterodirezione<sup>4</sup>. In questo modo ci si destinava a lasciar privi di tutela alcuni lavoratori che pur trovandosi in una condizione socioeconomica svantaggiata non erano tuttavia soggetti al potere direttivo del datore di lavoro, e dall'altro lato a ricomprendere nell'area di applicazione della disciplina "garantistica" lavoratori non bisognosi di una speciale protezione giuridica.

Barassi, in particolare, secondo Luciano Spagnuolo Vigorita, avrebbe individuato il discrimine per l'applicazione del diritto del lavoro – quale insieme di disposizioni univocamente rivolte alla tutela dei prestatori di lavoro<sup>5</sup> – alla rigida alternativa tra

---

<sup>3</sup> L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, op. cit., spec. pag. 45 e segg.; ma sulla "scelta" di Barassi v. anche nota 6.

<sup>4</sup> *Ibidem*, pag. 56 e segg.

<sup>5</sup> *Ibidem*, spec. pag. 125 e segg. con riferimento alla prima legislazione lavoristica riassuntivamente indicata con il termine "leggi sociali"; ID., *Riflessioni in tema di continuità, impresa, rapporto di lavoro*, in *Studi in onore di Francesco Santoro-Passarelli*, Napoli, 1972, pag. 1025 e segg., qui spec. pag. 1058-1059; "per Barassi l'intervento protettivo delle «leggi sociali» si attua in favore del lavoratore come controparte di un contratto – la cd. *locatio operarum* –, che nella sua struttura di scambio e nell'insistere di ogni elemento di specifica caratterizzazione sopra la promessa di lavoro, in nulla si distingue dal contratto di millenaria tradizione romanistica". Il riferimento alla disciplina giuslavoristica quale normativa di tutela è anche in ID., *Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione*, in *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, 1989, pag. 93 e segg. Una lettura differente invece, in ID., *Fra subordinazione e autonomia*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, pag. 369 e segg. Per ampie indicazioni bibliografiche sul diritto del lavoro quale normativa intesa come generalmente protettiva, e sui connessi temi della cd. specialità del diritto del lavoro e della debolezza del contraente-lavoratore, cfr. L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, Milano, 1994, spec. pag. 1-29; EAD., *Libertà contrattuale e subordinazione*, Milano, 2001, pag. 20 e segg. Sul c.d. "principio di favor" nei confronti del lavoratore subordinato, inevitabile il richiamo all'opera di A. CESSARI, in particolare, *Il favor verso il prestatore di lavoro subordinato*, Milano, 1966 e *Nuovi profili del favor verso il lavoratore*, in A. CESSARI, R. DE LUCA TAMAJO, *Dal garantismo al controllo*, Milano, 1982, pag. 97 e segg. ed *ivi*, un'ampia bibliografia sul tema; si vedano anche le osservazioni critiche su tale impostazione dottrinale espresse in M. PEDRAZZOLI,



autonomia e subordinazione, intesa come soggezione al potere direttivo: l'opzione, in tale ricostruzione storico-critica, sarebbe stata intenzionalmente preordinata all'obiettivo di reagire alle proposte del c.d. socialismo giuridico, asseritamente calibrate sull'esigenza di riservare una normativa di favore in ragione delle caratteristiche socioeconomiche dei destinatari della protezione<sup>6</sup>.

---

*Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Milano, 1985, spec. pag. 221 e segg. Configurano il lavoratore quale contraente debole, tra gli altri, G. BALZARINI, *La tutela del contraente più debole nel diritto del lavoro*, Padova, 1965; L. RIVA SANSEVERINO, *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1960, pag. 148; a pag. 143 il riferimento alla "essenziale «unilateralità» del diritto del lavoro"; C. SMURAGLIA, *Il comportamento concludente nel rapporto di lavoro*, Milano, 1963. R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976, individua quale "più cospicuo elemento di differenziazione rispetto alla situazione del contraente debole di estrazione civilistica" il fatto che "la debolezza del prestatore, lungi dall'esaurirsi nella sua peculiare situazione socio-economica e nella correlativa situazione di sottoprotezione sociale, trova ulteriore alimento nel dato, peraltro istituzionalizzato nell'ordinamento, della subordinazione all'altrui potere decisionale e organizzativo" (corsivo dell'A.). Critica invece la considerazione del diritto del lavoro quale "diritto speciale con tendenze equitative genericamente volte a tutelare il contraente più debole *pietatis causa*", U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1967, qui pag. 190. Per E. GHERA, *La subordinazione tra tradizione e nuove proposte*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1986, pag. 637 e segg., la tutela avrebbe ad oggetto non tanto il lavoratore quale singolo contraente debole, quanto quale membro di una classe sociale sottoprotetta. Un riferimento alla classe anche in R. DE LUCA TAMAJO, *Garantismo e mediazione sindacale* in A. CESSARI, R. DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*, pag. 1 e segg., qui pag. 3, secondo il quale, il "significato più caratteristico e genuino" del diritto del lavoro sarebbe quello "di tutela e promozione di una classe nei confronti dell'altra". Sui rapporti tra contratto di lavoro e alcuni recenti interventi legislativi generalmente ascritti ad un'ottica di tutela del "contraente debole" nei rapporti impresa-consumatore ed impresa-impresa, nonché sulla relativa elaborazione dottrinale e giurisprudenziale, cfr. S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, relazione alle Giornate di Studio Aidlass, Parma, 4-5 giugno 2010, *Il diritto del lavoro nel sistema privatistico*, reperibile sul sito [www.aidlass.it](http://www.aidlass.it) ora in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 4, 2010, pag. 571 e segg.

<sup>6</sup> L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, *op. cit.*, pag. 102-129; già a pagina 102: "a qualche seria riflessione induce [...] il rilievo che, malgrado la sua straordinaria precocità rispetto alla situazione normativa italiana l'opera di Barassi agisce già sopra una certa elaborazione dottrinale, né esigua, né irrilevante quanto a contenuti; dall'altro un ordine a questa elaborazione sembra agire in senso

La ricostruzione teorica di Barassi, secondo altri critici, tramite l'espunzione del dato della debolezza economica e sociale del lavoratore dalla fattispecie, si sarebbe dimostrata funzionale al disegno conservatore delle classi dirigenti dell'epoca, confermando una lettura del fenomeno lavoro subordinato in chiave rigorosamente contrattuale ed interindividuale. Da un lato, pertanto, si sarebbe affidata la regolamentazione del rapporto tra i contraenti al libero incontro delle loro volontà, rafforzando così ulteriormente la parte dotata di maggior potere contrattuale<sup>7</sup>. Dall'altro lato si sarebbe preclusa, nella costruzione della fattispecie, ogni considerazione dei meccanismi di autotutela collettiva, connotando così la stessa fattispecie di strutturali elementi di squilibrio<sup>8</sup>.

L'insieme delle critiche riassunte è al centro di un'altra ricostruzione storiografica, compiuta tra la fine degli anni '80 e l'inizio degli anni '90, quella di Laura CASTELVETRI che - attraverso un'approfondita analisi dell'opera di Barassi e della dottrina del suo tempo - ne ha messo in discussione la fondatezza.

Si è così messa in dubbio la stessa esistenza di un movimento dottrinale novatore caratterizzato da unitarie e coerenti ricostruzioni interpretative e da una comune e definita linea di politica del diritto, al quale si sarebbe contrapposta la posizione dogmatica tradizionalista di Barassi<sup>9</sup>.

---

non meramente sistematico, ma sostanzialmente antagonistico ed in modo anzi che il risultato sistematico sia raggiunto sottraendo ogni specifico impegno vitale a quella elaborazione iniziale: il che, rivelando l'esistenza di una scelta da parte di Barassi potrebbe porre in discussione proprio la validità della scelta - e cioè dello sforzo di sistemazione -, proponendo il problema stesso della nozioni di diritto del lavoro e del metodo da adottare per la ricerca scientifica nell'ambito di questa materia".

<sup>7</sup> U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, 1995.

<sup>8</sup> M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione*, op. cit.

<sup>9</sup> L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, cit., pag. 231 e segg., parla di un'"ipostasi di un movimento critico ispiratore dei contributi dottrinali pre-barassiani, se non esplicitamente acontrattualistico, quanto meno orientato ad associare gli effetti protettivi al dato della debolezza che si manifesta sul piano del rapporto di lavoro". L'Autrice corregge in parte quanto sostenuto in EAD., *Le origini dottrinali del diritto del lavoro*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1987, pag. 246 e segg., nel quale la stessa si

Si è messo in luce, anzi, che la quasi totalità dei novatori<sup>10</sup> non si discostava dalla considerazione del rapporto tra lavoratore ed imprenditore (o, come più frequentemente si diceva, padrone) in chiave contrattuale anche con riguardo al lavoro operaio nell'industria, che costituiva il centro dell'attenzione delle proposte di innovazione politico-legislativa del diritto<sup>11</sup>.

Infine si è evidenziato come il pensiero barassiano, volto innegabilmente a distinguere l'autonomia dalla subordinazione sulla base della sussistenza dell'eterodirezione, non identificasse tuttavia quest'ultima come chiave d'accesso ad un sistema indifferenziato di tutele<sup>12</sup>: una volta riconosciuta la possibilità che il legislatore intervenisse per evitare le conseguenze più negative dello squilibrio di potere contrattuale delle parti, Barassi

---

riferiva, anche sulla scorta di precedenti ricostruzioni di altri studiosi, ad un unitario, se pur frastagliato, movimento di "novatori", non interamente riconducibile alla pur ambigua nozione di "socialismo giuridico", che si divideva tra i promotori dell'emanazione di un "codice privato sociale" oppure di uno specifico intervento legislativo in materia di contratto di lavoro o ancora di una "legislazione sociale", destinata meramente a introdurre alcune disposizioni di tutela dei soggetti socioeconomicamente svantaggiati senza tuttavia stravolgere i principi civilistici in materia contrattuale. Sul tema del socialismo giuridico, si vedano anche R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile*, op. cit., pag. 43-44 nonché L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, 1979, spec. pag. 39 e segg.

<sup>10</sup> Unica rilevante eccezione L. RATTO, *I problemi del lavoro*, ne *Il contratto di lavoro*, 1, 1904, pag. 8 e segg.; ID., *Contro una legge sul contratto di lavoro*, *ivi*, 2, 1905, pag. 41 e segg.

<sup>11</sup> Interessante riportare in proposito l'opinione di un "novatore" quale G. VADALÀ-PAPALE, *La costruzione giuridica del contratto di lavoro*, Napoli, 1897, pag. 27-29 e 62, citato da L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato*, op. cit., pag. 40. Secondo Vadalà-Papale, "col contratto di lavoro vuolsi regolare la forza lavoro nella sua produzione e nella sua esplicazione". Tale contratto "deve riguardare non solo l'impiego operaio nelle grandi officine industriali ma deve invece regolare tutto l'ordine del lavoro, nei diversi rami che deve essere governato da unicità di criteri giuridici (corsivo mio)", idea che non sembra discostarsi molto dalla pur contestata ricostruzione unitaria del contratto di lavoro da parte di Barassi.

<sup>12</sup> L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, cit., pag. 268 e segg., spec. pag. 274: "la continua e pignola distinzione tra l'ambito della disciplina generale [...] e l'ambito di applicazione delle leggi sociali esclude che si possa far discendere dalla costruzione barassiana quel collegamento automatico tra fattispecie generale *locatio operarum* e leggi speciali protettive, che la critica gli addebita".

escludeva esplicitamente che l'applicazione di un particolare regime protettivo dovesse passare dalla rigida alternativa tra autonomia e subordinazione<sup>13</sup>.

**2. Identificazione del lavoratore subordinato di cui all'articolo 2094 cod. civ. con il lavoratore della grande impresa fordista e "conseguente" crisi della fattispecie alla luce dei mutamenti dei processi produttivi dalla metà degli anni '70 del Novecento.**

La subordinazione e, dopo il codice civile del 1942, l'articolo 2094 che ne dà la definizione, sono investiti da un'altro genere di osservazioni critiche, solo indirettamente legate a quelle sin qui richiamate. Non viene infatti contestata la funzione selettiva svolta in passato dalla subordinazione: quel che si mette in discussione è invece l'idoneità della stessa a porsi quale fattispecie di riferimento della disciplina giuslavoristica nel moderno atteggiarsi del sistema produttivo<sup>14</sup>.

L'articolo 2094, identificando il lavoratore subordinato come colui il quale si obbliga a prestare la propria attività lavorativa "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore", sarebbe "figlio del suo tempo" e cioè indissolubilmente legato al sistema di produzione fordista. L'idoneità selettiva della nozione codicistica di

---

<sup>13</sup> Già a pag. 10-11 della II edizione de *Il contratto di lavoro*, Barassi scriveva: "il punto di vista della legislazione sociale non coincide necessariamente con quello di un'ampia e sintetica ricostruzione giuridica del rapporto complesso di prestazione di lavoro, qualunque essa sia, contro mercede". E si esprimeva favorevolmente nei confronti di alcuni progetti di legge d'oltralpe nei quali si affermava "il concetto che occorre equiparare nel trattamento giuridico al lavoro subordinato (locazione di opere) anche certe forme economicamente elementari di lavoro autonomo (locazione d'opera, appalto) egualmente meritevoli di tutela".

<sup>14</sup> Si vedano innanzitutto gli interventi al convegno di Trento promosso da M. Pedrazzoli, del febbraio 1988, raccolti in *Lavoro subordinato e dintorni*, op. cit., che rappresentano una importantissima fonte di documentazione sullo stato del dibattito dell'epoca. Oltre alle opere citate *passim*, ampie indicazioni bibliografiche in L. CASTELVETRI, *Contratto di lavoro e qualità totale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1998, pag. 431 e segg.; EAD., *Libertà contrattuale e subordinazione*, op. cit., spec. pag. 17-29; L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in *Subordinazione ed autonomia: vecchi e nuovi modelli. Quad. dir. Lav. Rel. Ind.*, 21, 1998, pag. 143 e segg., spec. pag. 177 e segg.

subordinazione sarebbe irrimediabilmente compromessa dal momento in cui – nel sistema produttivo attuale – diviene sempre minore la rilevanza statistica della figura che, dell'articolo 2094, costituirebbe il socialtipo: l'operaio che presta la propria attività in una grande organizzazione produttiva, integrata verticalmente e rigidamente gerarchizzata<sup>15</sup>.

Il legame tra l'articolo 2094 cod. civ. ed il sistema fordista diviene problematico nel momento in cui, a partire dalla seconda metà degli anni '70, i metodi di produzione attraversano una fase di significativo mutamento<sup>16</sup>.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, la necessità di rispondere a situazioni di mercato sempre più variabili ha portato, in alcune strutture aziendali, a trasferire dai vertici manageriali ai segmenti più "bassi" del ciclo produttivo il ruolo di pianificazione dei livelli di produzione, da stabilirsi necessariamente sulla base della domanda di prodotto finale. Alle singole fasi della produzione si è inoltre attribuito un certo margine

---

<sup>15</sup> Si vedano le considerazioni di M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in *Lavoro subordinato e dintorni*, op. cit., pag. 43 e segg., qui pag. 45: "il tramonto del modello organizzativo della fabbrica fordista e della produzione di larga serie, appanna lo stereotipo del lavoro subordinato"; nonché ID., *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1998, I, pag. 311 e segg., ora in *Opere*, a cura di B. Caruso, S. Sciarra, Milano, 2002, vol. I, pag. 221 e segg., spec. pag. 225 e segg. Secondo R. DE LUCA TAMAJO, *Garantismo e mediazione sindacale*, op. cit., pag. 15: "troppo spesso si è finito di ignorare che alcune delle esigenze delle rivendicazioni garantistiche erano mirate alle esigenze di uno specifico settore della classe lavoratrice: l'operaio massa emblemizzato dal metalmeccanico di livello mediobasso della grande impresa industriale". Cfr. anche L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione*, op. cit.; ID., *Fra autonomia e subordinazione*, op. cit.

<sup>16</sup> La bibliografia sul cosiddetto sistema produttivo "postfordista" è amplissima. Un riepilogo dei caratteri di tale sistema oltre che delle teorie organizzativistiche che ne sono il presupposto, in A. SALENTO, *Postfordismo e ideologie giuridiche*, Milano, 2003; K. V. W. STONE, *From widgets to digits*, Cambridge University Press, 2004; EAD., *Flexibilization, globalization and privatization: The three challenges to labor rights in our time*, 2005, disponibile su [www.ssrn.com](http://www.ssrn.com). Si vedano anche i saggi raccolti in *Qualità totale e diritto del lavoro*, a cura di L. Spagnuolo Vigorita, Milano, 1997 ed in *The twenty-first century firm. Changing economic organization in international perspective*, a cura di P. Di Maggio, Princeton University Press, 2001.

di discrezionalità operativa tale da consentire loro di relazionarsi al meglio con gli anelli della catena produttiva ad esse più prossimi<sup>17</sup>. Maggiore rilievo ha inoltre assunto il lavoro di squadra: se infatti i gruppi ed i reparti di lavoro non erano certo assenti nell'impresa fordista, quello che invece mancava era la considerazione dell'attività di ciascun membro del gruppo come elemento essenziale non solo delle azioni, ma anche delle decisioni di cui la squadra, nel moderno sistema produttivo, si fa carico.

In conseguenza dello spostamento verso il basso dei centri di discrezionalità operativa e della maggiore importanza che è venuto ad assumere il lavoro di squadra, i confini tra progettazione ed esecuzione - rigidamente marcati nella logica fordista-taylorista - sono divenuti più labili: la partecipazione ad entrambi momenti da parte di tutti i soggetti del *team* è un modello di organizzazione della produzione molto più diffuso che in passato: la rigida divisione del lavoro e la precisa gerarchia caratteristiche della produzione fordista hanno subito un allentamento, in molte realtà produttive; a questo si è accompagnata l'adozione di modelli di gestione del personale finalizzati all'ottenimento di una maggiore "coinvolgimento" e condivisione da parte dei lavoratori ai risultati ed ai particolari "valori" aziendali della propria impresa<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Si veda, in particolare, A. SALENTO, *Postfordismo e ideologie giuridiche*, op. cit.

<sup>18</sup> F. CAFAGGI, *Reti di imprese, spazi e silenzi regolativi*, in *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali. Nuove sfide per diritto ed economia*, a cura dello stesso Autore, Bologna, 2004, pag. 1 e segg., qui pag. 30, afferma: "accade sempre più spesso che chi prima veniva chiamato ad eseguire compiti da altri definiti, partecipa, invece, in misura sempre maggiore alla progettazione e questa a sua volta, consiste sempre di più in un processo di co-apprendimento". Osserva W. W. POWELL, *The capitalist firm in the twenty-first century: Emerging patterns in Western enterprise*, in *The twenty-first century firm*, op. cit., pag. 33 e segg., qui pag. 58: "il concetto di lavoro ha cambiato il proprio punto focale dai compiti minuti e specifici svolti da singoli individui, costretti da regole e procedure, ad uno sforzo collettivo di team con all'interno distinte professionalità, che lavorano con significativa discrezionalità e che sono giudicati sulla base dei risultati e dei prodotti. Segno distintivo del vecchio sistema era la parcellizzazione dei lavori: caratteristiche principali del secondo sono l'indipendenza e la partecipazione" (traduzione mia). Si vedano anche le attente osservazioni di R. DE LUCA TAMAJO, *La diversificazione della prestazione ai confini e nel cuore del lavoro subordinato*, in *Subordinazione e dintorni*, op. cit., pag. 115 e segg.; Secondo L. CASTELVETRI, *Contratto di lavoro e qualità totale*, op. cit., qui pag. 459, da questo punto di vista, "i nuovi modelli sembrano riproporre

Ulteriori novità di assoluta importanza sono stati lo sviluppo e la diffusione sempre più vasta di nuove tecnologie, che hanno portato ad un'ampia informatizzazione delle aziende e ad un profondo rinnovamento dei metodi della produzione<sup>19</sup>.

Non può essere trascurato, poi, il progressivo aumento di rilevanza sia in termini meramente quantitativi che economici del settore "terziario"<sup>20</sup>, che ha senza dubbio contribuito a diminuire la centralità della produzione di fabbrica, quantomeno in termini di "percezione" sociale.

L'insieme dei mutamenti appena descritti - generalmente riassunti nel termine "postfordismo" - ha avuto, com'è ovvio, un impatto profondo sull'organizzazione del lavoro nelle aziende e sulla relativa riflessione giuridica.

Il cennato allentamento dell'elemento gerarchico e della parcellizzazione del lavoro ha, in un gran numero di situazioni, mutato materialmente il modo di prestare la propria attività lavorativa. Tale allentamento, insieme all'espansione di nuove attività economiche nel settore terziario e alla sempre crescente informatizzazione delle aziende, ha posto enormi sfide concettuali agli schemi giuridico-interpretativi in materia di rapporti di lavoro. In seguito ai descritti mutamenti intervenuti nel sistema produttivo, sono venute all'attenzione degli interpreti modalità e pratiche lavorative che non possono essere facilmente ricondotte nell'ambito dei tipi lavoro autonomo e lavoro

---

in versione postmoderna una sorta di cottimo collettivo". Sui rinnovati metodi di gestione delle risorse umane si veda anche EAD., *Le indagini motivazionali nelle strategie aziendali e nello Statuto dei Lavoratori*, in *Strategie di comunicazione e Statuto dei lavoratori*, a cura di P. Ichino, Milano, 1992; R. CORNO, *Strumenti e tecniche di gestione delle risorse umane*, in *Qualità totale e diritto del lavoro*, op. cit., pag. 11; R. S. SCHULER, S. E., JACKSON, *Human resource management in context*, in *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, a cura di R. Blanpain, The Hague, 2007, pag. 95 e segg.

<sup>19</sup> Ancora fondamentali, sul punto, le considerazioni di F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1985, pag. 203 e segg.; più di recente M. BIAGI, T. TREU, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, pag. 5 e segg.

<sup>20</sup> Uno spunto sul tema in M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre*, op. cit., pag. 46.

subordinato nei loro tradizionali inquadramenti teorici<sup>21</sup>. Esse implicano, infatti, forme di integrazione del lavoro nell'azienda nelle quali il coordinamento esercitato dalle imprese sui propri collaboratori non presenta tutti gli elementi integrativi – soprattutto con riferimento alle prerogative datoriali – della fattispecie astratta lavoro subordinato elaborati dalla interpretazione dottrinale e giurisprudenziale in relazione alla prestazione di attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione fordista della produzione.

La conseguenza è stata una rinnovata riflessione sul concetto di subordinazione: come anticipato, da più parti se ne è sottolineata in particolare la progressiva inidoneità a porsi come fattispecie di riferimento del diritto del lavoro, in particolare nella prospettiva adottata dalla dottrina riepilogata *supra* che lo intende quale complesso di normative animate dalla comune e generale *ratio* di tutela dei prestatori di lavoro.

Sono state elaborate nel tempo diverse proposte non solo di carattere interpretativo<sup>22</sup> tese ad una rimodulazione o comunque ad una diversa distribuzione delle tutele o ad

---

<sup>21</sup> Non è certo casuale che il dibattito sul metodo di qualificazione con riferimento alla dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo sia divenuto centrale nel momento in cui le nuove forme di organizzazione del lavoro si andavano diffondendo. Per tale dibattito si vedano, *ex plurimis*, M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, pag. 63 e segg.; M. DEL CONTE, *Lavoro autonomo e lavoro subordinato: la volontà e gli indici di denotazione*, in *Orient. Giur. Lav.*, 1995, pag. 66 e segg.; F. LUNARDON, *L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1990, pag. 442 e segg.; L. MENGhini, *Subordinazione e dintorni*, op. cit.; L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, pag. 5 e segg. ora in ID., *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Milano, 2004, pag. 39 e segg.; L. NOGLER, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1990, pag. 200 e segg.; ID., *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002, pag. 109 e segg.; M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, pag. 1 e segg.; P. TOSI, *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *Subordinazione ed autonomia: vecchi e nuovi modelli*, op. cit., pag. 33 e segg.

<sup>22</sup> Si vedano le opere citate alla nota 15 cui, *adde*, M. BIAGI, *Il futuro del contratto individuale in Italia*, in *Lav. Dir.*, 1996, pag. 325 e segg.; M. D'ANTONA, *ultt. opp. citt.*; M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione*, op. cit.; ID., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Studi in*



un'estensione delle stesse al di là dell'ambito di applicazione della subordinazione, ma anche in una prospettiva *de jure condendo*<sup>23</sup> fino a prospettare la ridefinizione attraverso la novella del dettato codicistico.

---

onore di Giuseppe Federico Mancini, Milano, 1998; L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Riflessioni sul dibattito in tema di subordinazione ed autonomia*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1997, pag. 952 e segg.

<sup>23</sup> *La disciplina del mercato del lavoro. Proposta per un testo unico*, a cura di G. Ghezzi, Roma, 1996 nel quale si veda, tra gli altri, P. ALLEVA, *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro*, pag. 195 e segg.; M. BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, pag. 257 e segg.; M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *Lav. Dir.*, 1999, 4, pag. 571 e segg.; R. DE LUCA TAMAJO, R. FLAMMIA, M. PERSIANI, *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un approccio sistematico in una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato*, in *Subordinazione ed autonomia: vecchi e nuovi modelli.*, op. cit., pag. 331 e segg.; M. PEDRAZZOLI, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass, Salerno, 22 e 23 maggio 1998, ora anche in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, pag. 509 e segg.; Particolarmente concentrato sulle prospettive di tutela del lavoro autonomo economicamente dipendente, A. PERULLI, *Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e situazione italiana*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2006, pag. 731 e segg.; ID., *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, *ivi*, 2003, pag. 221 e segg.; ID., *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: Legal, social and economic aspects*, Brussels, 2003, spec. pag. 112 e segg.; T. TREU, *Statuto dei lavori e nuova carta dei diritti*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, pag. 193 e segg.; ID., *Proposte di riforma del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2005, pag. 417 e segg. Lo stesso Autore si è fatto di recente promotore dell'adozione nel nostro Paese del c.d. "contratto unico a tutele progressive" modellato sul *Contrat Nouvelles Embauches* in vigore nell'ordinamento francese. Si tratta di una riforma che non si concentra sulla ridefinizione della subordinazione ma sulla mera gradazione delle tutele nel tempo: in questo senso essa ha il pregio di evitare una sovrapposizione, in molti altri contesti presente, tra il piano della fattispecie, che come si sosterrà fra breve, non sembra necessitare di un aggiornamento, ed il piano degli effetti (in specie la normativa lavoristica). Da ultimo si veda il disegno di legge con primo firmatario Pietro ICHINO, "Progetto Semplificazione: gli articoli 2082-2134 sull'impresa e i rapporti individuali di lavoro", che invece propone una riscrittura dell'art. 2094 c.c. oltre che un radicale mutamento della normativa in tema di rapporti di lavoro (disponibile su [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)). Dello stesso Ichino si veda anche *Il Lavoro ed il Mercato*, Milano, 1996.

**3. Critica alla tesi secondo la quale la definizione codicistica di subordinazione sarebbe appiattita sul modello dell'operaio fordista e alla riconduzione della disciplina giuslavoristica ad una unitaria ratio di tutela. Ipotesi di ricerca.**

Le riflessioni critiche e le proposte legislative appena cennate, giustificate dalla congerie di mutamenti che ha subito l'organizzazione del lavoro negli ultimi decenni, muovono da alcuni presupposti che sembrano meritare approfondimento, anche sulla scorta delle obiezioni teoriche che hanno suscitato.

Si è notato, ad esempio, che la regolamentazione dei rapporti di lavoro non è unitariamente ascrivibile ad una esclusiva logica di tutela del prestatore<sup>24</sup>. Sin dai primi interventi legislativi in materia, anzi, sembra si possa affermare che essi siano caratterizzati, in termini generali ed unificanti solo per il comune obiettivo di razionalizzazione dei rapporti di lavoro e di mercato e della relativa disciplina giuridica<sup>25</sup>. Tendenza alla razionalizzazione che, se da una parte può comportare una

---

<sup>24</sup> Si vedano innanzitutto, L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, op. cit., pag. 12-15; EAD., *Libertà contrattuale e subordinazione*, op. cit., dove si parla di "inversione di ragionamento, derivante dall'uso promiscuo delle motivazioni politiche delle leggi e della *ratio* sottesa ad ogni singola disposizione; l'intento protettivo, anziché essere identificato come il contingente (sebbene durevole) favore politico verso certe frazioni della classe lavoratrice (quasi mai le più deboli sul mercato, ovvero quelle dequalificate, disperse, disorganizzate, precarie) è stato riassunto (perché incarnato in disposizioni inderogabili) come la ragione (nel senso di *ratio* sistematica) dell'intero «diritto del lavoro». Talché, da questa ratio ecumenica si trae l'inconsequente deduzione che dove c'è debolezza socio-economica [...] deve esserci applicazione degli effetti del diritto del lavoro", in specie, tramite l'utilizzo della norma inderogabile. Ed ancora: "questa trasposizione dei piani del discorso ha prodotto il seguente dilemma: se il lavoratore subordinato non è più debole [...] il diritto del lavoro (come statuto protettivo) non ha più ragion d'essere; oppure, in alternativa, esso va esteso ben oltre il dato tecnico dell'eterodirezione, a tutta l'area del lavoro debole non tecnicamente subordinato, ma privo di discipline protettive". Più di recente, S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole*, op. cit.; M. NOVELLA, *Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, 2009.

<sup>25</sup> Fondamentale a questo proposito, rimane il contributo di G. VARDARO, *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. Dir.*, 1986, pag. 75 e segg.; nonché ID., *Subordinazione ed evolucionismo*, in

limitazione dei poteri datoriali, dall'altra ha il fondamentale effetto di rendere prevedibile il complesso di diritti ed obblighi dei contraenti<sup>26</sup>. In questo senso, la legislazione lavoristica ricopre innanzitutto un ruolo basilare ai fini della gestione dell'organizzazione produttiva, assolvendo le esigenze di calcolabilità e programmabilità da sempre ritenute essenziali all'esercizio dell'impresa capitalista<sup>27</sup>.

Sembra allora potersi condividere lo scetticismo circa l'esistenza di una generale *ratio* della normativa in materia di rapporti di lavoro nel senso della tutela del "lavoratore", specie se tale termine viene inteso quale modello generale ed astratto di destinatario della protezione legislativa: la componente garantistica delle diverse fonti regolative dei rapporti di lavoro non può, del resto, che essere al più attribuita alla "forza di pressione" di quegli "spezzoni" della forza lavoro dotati, per particolari ragioni storico-politiche, di una maggiore "capacità di condizionamento"<sup>28</sup> del legislatore storico.

---

*Subordinazione e dintorni*, op. cit., pag. 101 e segg., qui pag. 105; si veda anche L. ZAPPALÀ, *Tra diritto ed economia: obiettivi e tecniche della regolazione sociale dei contratti di lavoro a termine*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT - 37/2005. Il tema sarà trattato approfonditamente nel capitolo che segue.

<sup>26</sup> Per un'applicazione di tale considerazione con riferimento alla particolare ipotesi del recesso dai contratti di lavoro in caso di cessazione dell'impresa si veda M. DEL CONTE, *Cessazione dell'impresa e responsabilità del datore di lavoro*, Milano, 2003.

<sup>27</sup> Sulla possibilità di calcolo come strumento essenziale dell'impresa capitalistica, cfr. sin da ora W. SOMBART, *Der moderne Kapitalismus*, München, 1916, trad. it., *Il capitalismo moderno*, Torino, 1967, pag. 198; ID., *Der Bourgeois*, München und Leipzig, 1913, trad. it., *Il Borghese. Lo sviluppo e le fonti dello spirito capitalistico*, Parma, 1994, pag. 98 e segg.; nonché M. WEBER, *Wirtschaftsgeschichte. Abriss der universalen Sozial- und Wirtschaftsgeschichte*, Berlin, 1923, trad. it., *Storia economica. Linee di una storia universale dell'economia e della società*, Roma, 1997, pag. 8 e 162; sulla necessità dell'impresa capitalistica di poter contare su un diritto razionale e "calcolabile", *Ivi*, pag. 196-197; sul contributo che ebbe l'influsso del diritto romano, nelle sue caratteristiche di razionalità, formalità e prevedibilità, nello sviluppo del sistema capitalistico, *Ivi*, pag. 236.

<sup>28</sup> Così L. CASTELVETRI, *Contratto di lavoro e qualità totale*, op. cit., qui pag. 442; scrive M. G. GAROFALO, *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, in *Subordinazione e dintorni*, op. cit., pag. 193 e segg., qui, pag. 194: "il problema è che quel conflitto [industriale], non è per nulla lineare; in alcune zone del fronte, la forza della parte subordinata è maggiore, in altre è minore, in

Tale normativa presenta, anzi, evidenti, quando non prevalenti, caratteri di funzionalità rispetto alle esigenze datoriali<sup>29</sup>: anche qui non già dei “datori di lavoro” generalmente intesi, quanto delle componenti del mondo datoriale maggiormente dotate di ascendente politico.

Né è possibile trascurare che il bilanciamento tra le contrapposte esigenze appena menzionate è stato largamente filtrato attraverso l'intervento dello Stato, non solo in veste di legislatore, ma anche di datore di lavoro di vastissima parte dei lavoratori all'interno del territorio nazionale. Sicché, sembra necessario individuare un terzo parametro di riferimento della *ratio* della regolamentazione lavoristica negli interessi rappresentati politicamente dalle diverse classi dirigenti susseguitesesi nel tempo, non necessariamente coincidenti – in tutto o in parte – con quelli della parte datoriale o della forza lavoro<sup>30</sup>.

---

altre manca del tutto. Ciò spiega la centralità del lavoro operaio nella tradizione del diritto del lavoro: in definitiva il conflitto industriale è incentrato nel lavoro operaio, non nelle collaboratrici familiari. Queste non godono della stessa tutela non perché non la meritino o non ne hanno bisogno, ma perché non sono figure centrali nel conflitto”. Una certa cautela va però mantenuta nella considerazione che il livello di “tutele” sia direttamente proporzionale alla capacità di produrre “conflitto”: in alcuni casi, un alto livello di “tutela” può rispondere ad una mera logica di “fidelizzazione”, come accaduto per lungo tempo con riguardo al pubblico impiego. Cfr. su quest'ultimo punto, fra tutti, F. CARINCI, *Alle origini di una storica distinzione: impiego pubblico-impiego privato*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1974, pag. 1098 e segg. Più di recente P. PASSANITI, *Storia del diritto del lavoro, I, La questione del contratto di lavoro nell'Italia liberale (1865-1920)*, Milano, 2006, spec. pag. 231 e segg.

<sup>29</sup> Si vedano le considerazioni di G. VARDARO, *Subordinazione ed evolucionismo*, op. cit., pag. 108 e quanto sostenuto nel capitolo secondo, spec. par. 6.

<sup>30</sup> Scrive ad esempio L. GAETA, *L'Italia e lo Stato sociale. Dall'Unità alla Seconda guerra mondiale* in G. A. RITTER, *Storia dello Stato sociale*, 1991, trad. it., Roma-Bari, 1996, II ed. 2007, pag. 227 e segg., che la c.d. “legislazione sociale”: “presenta un forte profilo pubblicistico, con il coinvolgimento in prima persona dello Stato e di enti pubblici con forti valenze sottostanti di ordine pubblico”. *Ibidem*, pag. 240-247, per una concisa esposizione delle finalità pubblicistiche che permeano larga parte della legislazione di epoca fascista, dagli obiettivi di carattere demografico a quelli di rafforzamento della famiglia patriarcale con conseguente disincentivo al lavoro delle donne, con l'eccezione del lavoro a domicilio (ma anche di alcuni

Più persuasiva, pertanto, l'opinione di chi ha sostenuto non potersi parlare di "*ratio omogenea al di là del carattere variamente compromissorio tra ragioni delle imprese e ragioni di tutela della persona del lavoratore*"<sup>31</sup>, con l'ulteriore osservazione che tale compromesso è

---

settori produttivi dove venne mantenuto il lavoro femminile in un'ottica di riduzione del costo del lavoro, cfr. S. MUSSO, *Storia del lavoro in Italia dall'Unità ad oggi*, Venezia, 2002, pag. 45). Per una riflessione generale sulle caratteristiche e le finalità sottese alla prima "legislazione sociale", cfr., ampiamente, L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, op. cit., pag. 53-108. *Ivi*, ad esempio, pag. 62: "in linea di principio tutti sembravano condividere l'opportunità di un ruolo protettivo dello Stato verso la classe operaia essenzialmente perché, diversamente, ne avrebbe patito il tenore fisico, intellettuale e morale della società nel suo complesso, con gravi riflessi sullo sviluppo economico, e industriale del Paese, sull'organizzazione sociale e familiare nonché, alla fine sulla potenza militare dello Stato e la sua stessa sicurezza e stabilità". Né si può dire che l'intervento normativo motivato da esigenze e programmi contingenti delle diverse compagini governative sia scomparso in epoca recente; scriveva, ad esempio, a proposito della mediazione statale del conflitto industriale a cavallo tra anni '70 e '80, R. DE LUCA TAMAJO, *Garantismo e mediazione sindacale*, op. cit., pag. 3: "il diffuso intervento dello Stato nelle relazioni industriali resta pur sempre ancorato a principi di mero e casuale trasferimento di costi ed oneri, la cui unica variabile sembra appunto essere rappresentata dall'acquisizione e dalla gestione del consenso politico". Ancora più di recente, si possono menzionare le disposizioni in materia di rapporti di lavoro inserite nelle leggi di promozione della c.d. competitività. L'art. 1 del D.L. 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n. 133, ad esempio, dispone: "*Le disposizioni del presente decreto comprendono le misure necessarie e urgenti per attuare, a decorrere dalla seconda metà dell'esercizio finanziario in corso, un intervento organico diretto a conseguire [...] la crescita del tasso di incremento del PIL rispetto agli andamenti tendenziali per l'esercizio in corso e per il successivo triennio attraverso [...] interventi volti a garantire condizioni di competitività per la semplificazione e l'accelerazione delle procedure amministrative e giurisdizionali incidenti sul potere di acquisto delle famiglie e sul costo della vita e concernenti le attività di impresa nonché per la semplificazione dei rapporti di lavoro tali da determinare effetti positivi in termini di crescita economica e sociale*". Con riferimento all'intervento normativo comunitario, anche per quanto riguarda i rapporti di lavoro, generalmente "di tipo funzionalista, [volto] cioè a creare condizioni ottimali di funzionamento del libero mercato", M. BARBERA, *Dopo Amsterdam. I nuovi confini del diritto sociale comunitario*, Brescia, 2000, qui pag. 33-34.

<sup>31</sup> L. CASTELVETRI, *Contratto di lavoro e qualità totale*, *ult. loc. cit.* Carattere compromissorio che sembra presente sin dalla prima "legislazione sociale". Si pensi ad esempio alla legge in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, introdotta a fronte dello sviluppo della teoria del c.d. "rischio

stato operato da parte di uno Stato che non può essere considerato “parte terza” e disinteressata alla definizione dello stesso.

Va inoltre affrontata la questione dell’idoneità della subordinazione di fronte alle caratteristiche dell’organizzazione del lavoro nel sistema produttivo postfordista. Si è già sottolineato che l’inadeguatezza della stessa – intesa come soggezione al potere direttivo del datore di lavoro – quale criterio selettivo del sistema giuslavoristico di tutele, è stata affermata da più parti in conseguenza dei mutamenti che avrebbero reso l’organizzazione del lavoro<sup>32</sup> sempre meno rispondente al modello fordista sul quale il

---

professionale”, sulla base della quale era possibile addossare sul datore di lavoro la responsabilità per tali infortuni anche in relazione al caso fortuito: “*il nuovo sistema nacque subito con carattere fortemente transattivo*, nel senso di richiedere ad ognuna delle parti un «sacrificio»: all’imprenditore di sopportare il rischio del caso fortuito e della forza maggiore, ma con la possibilità di scaricare tutto sull’ente assicuratore; al lavoratore di ricevere una copertura di gran lunga parziale, estesa però anche agli infortuni «fatali»”. Così L. GAETA, *op. cit.*, pag. 234-235 (corsivo mio). Sul carattere “transattivo” della legge 17 marzo 1898, n. 80, in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro si veda anche L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, *op. cit.*, pag. 95 e segg. In questo senso, mutando la propria impostazione rispetto al passato (cfr., *supra*, nota 5), L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Fra subordinazione e autonomia*, *op. cit.*

<sup>32</sup> Si veda M. D’ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, *op. cit.*, e gli Autori *ivi* citati. Recentemente, anche per la vasta bibliografia e gli ampi riferimenti al dibattito e alla legislazione estera, O. RAZZOLINI, *The need to go beyond the contract: “economic” and “bureaucratic” dependence in personal work relations*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31, 2010, pag. 267 e segg. Il dibattito sui “confini” del diritto del lavoro e sulla rimodulazione delle tutele è particolarmente ampio nei Paesi anglosassoni: esso non verrà tuttavia esaminato in questa sede perché presenta peculiarità sue proprie, legate a doppio filo a caratteristiche giuridiche dei sistemi di *common law* che rendono le relative riflessioni e proposte interpretative non replicabili in un sistema di diritto codificato, se non in un’ottica prettamente comparatistica. Osserva M. MAGNANI, *La categoria contratto di lavoro e la tradizione anglosassone*, in *La nascita del diritto del lavoro. Il «contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent’anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Milano, 2003, pag. 197 e segg., qui pag. 210: “La tensione – non ancora ricomposta – tra i principi di *common law* sul contratto ed il nucleo, relativamente recente, ma via via crescente di regolazione protettiva spiega i toni del dibattito pluridecennale sul contratto di lavoro e quello di oggi in corso sul futuro del contratto di lavoro”. L’Autrice conferma, pertanto, l’opinione qui espressa, secondo la

legislatore del 1942 avrebbe improntato la definizione di prestatore di lavoro subordinato.

Alla luce di quanto osservato sinora, è dubbio che si possa valutare quell'idoneità riferendosi alla subordinazione come semplice discriminine per l'applicazione di una disciplina univocamente garantistica: non parendo possibile ascrivere la normativa lavoristica ad una sola *ratio* coincidente con la tutela di un soggetto socialmente debole, l'obsolescenza di quella normativa e della relativa fattispecie di riferimento non può essere affermata avendo come esclusivo parametro una supposta meritevolezza della tutela dei suoi destinatari.

Il termine di raffronto andrebbe forse ricercato, invece, nella precipua funzione di razionalizzazione delle modalità di prestazione dell'attività lavorativa nell'organizzazione produttiva capitalista e delle corrispondenti prerogative imprenditoriali.

Un insieme di riflessioni ulteriori merita ancora la contestata adeguatezza della definizione della subordinazione di cui all'art. 2094 cod. civ. con riferimento all'organizzazione del lavoro postfordista. Trattandosi di una disposizione promulgata nel 1942, in un contesto economico e produttivo affatto diverso, a cui corrisponderebbero prestazioni di lavoro accentuatamente gerarchiche e parcellizzate, essa mal si concilierebbe con la moderna organizzazione del lavoro, caratterizzata da una minore separazione tra funzione di progettazione e funzione esecutiva e da una conseguente attenuazione dei rapporti gerarchici tra i soggetti impegnati nella produzione.

Tutto da dimostrare, tuttavia, è che tale attenuazione, pur riscontrabile in diverse realtà produttive, abbia avuto carattere generale. In molti casi le modalità di prestazione dell'attività lavorativa non hanno subito drammatici stravolgimenti rispetto a qualche

---

quale la riflessione in corso nel mondo anglosassone risponde a logiche ed esigenze tipiche di quegli ordinamenti. Per un buon esempio del dibattito in parola cfr., *ex multis*, *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, a cura di G. Davidov e B. Langille, Oxford and Portland, Oregon, 2006. Cfr. anche S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The law of the labour market*, New York, 2005.

decennio fa: né la crescita del settore terziario può ritenersi causa di un generale ed univoco mutamento nella gestione dell'organizzazione del lavoro<sup>33</sup>.

Anche nei settori nei quali si sono registrati una certa ricomposizione tra i ruoli di progettazione ed esecuzione e un aumento della discrezionalità operativa dei diversi segmenti del ciclo produttivo, rimane comunque essenziale il ruolo di coordinamento e di guida dei vertici aziendali, che restano in ogni caso investiti della fondamentale funzione di controllo della definizione delle caratteristiche generali dei beni prodotti o dei servizi forniti<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Afferma L. GALLINO, *Intervista*, a cura di V. Parlato, ne *il manifesto*, 25 giugno 2009: “[...] l’industria continua ad essere un settore di grande importanza in tutte le economie sviluppate [...] i modelli di organizzazione dell’industria, messi a punto nell’arco di un secolo dall’industria manifatturiera, sono stati applicati anche ad altri settori. L’agroindustria, la ristorazione rapida, i call center utilizzano modelli di organizzazione del lavoro che sono quelli inventati un secolo fa [...] gran parte del terziario ha adottato modelli organizzativi dell’industria che si fondavano, e in gran parte ancora si fondano, sull’imperativo taylorista: voi lavorate, noi pensiamo”. Ma già A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992, pag. 278-279, osservava “per ciò che concerne lo spazio delle decisioni del singolo lavoratore, l’enfasi sugli aspetti sugli effetti dirompenti delle nuove tecnologie e sui conseguenti mutamenti in senso evolutivo della subordinazione andrebbe realisticamente trattenuta. Nel settore terziario, che notoriamente riveste crescente importanza nel sistema economico, i processi di automazione (nel caso di specie l’Elaborazione elettronica dei dati) da un lato provocano una maggiore integrazione tra i compiti, ma dall’altro ne riducono l’autonomia ed i margini di discrezionalità nella misura in cui l’intero sistema è predeterminato. L’Edp, inoltre, rende sistematica la sorveglianza del lavoro e aumenta l’osservabilità dello stesso”. Sui problemi connessi all’ampliamento della possibilità di porre in essere controlli sull’attività dei lavoratori, dovuto all’adozione di strumenti informatici, si cfr., L. CAIRO, *Internet e posta elettronica in azienda: il potere di controllo del datore di lavoro*, in *Orient. Giur. Lav.*, 2004, pag. 128 e segg.; C. ZOLI, *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l’art. 4, L. n. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, pag. 485 e segg.

<sup>34</sup> Cfr. A. SALENTO, *Postfordismo e ideologie giuridiche*, op. cit., pag. 49.



Una considerevole diminuzione della componente gerarchica all'interno delle imprese è stata negata da parte rilevante degli studiosi di organizzazione aziendale<sup>35</sup>: non sembra dunque potersi parlare di una contraddizione tra fattispecie ed effetti della subordinazione e il sistema postfordista.

Non può inoltre tracciarsi un nesso irrisolvibile tra la definizione di cui all'articolo 2094 cod. civ. ed una prestazione lavorativa diretta e indirizzata in maniera pervasiva attraverso una ininterrotta attività di conformazione e controllo. Se queste modalità esecutive della prestazione hanno di certo avuto, per lungo tempo, caratteri di prevalenza - condizionando larga parte delle elaborazioni interpretative in materia - è anche vero che una parte non trascurabile di dottrina e giurisprudenza non ritiene le stesse come le uniche modalità di adempimento dell'obbligazione di lavorare subordinatamente<sup>36</sup>.

Né è possibile ritenere queste ultime opinioni come mosse unicamente da una esigenza di adeguamento della norma al presupposto mutamento dell'organizzazione del lavoro<sup>37</sup>. Ciò perché non sembra corretto, neppure da un punto di vista storico, ancorare

---

<sup>35</sup> Per un accurato resoconto di tale dibattito, cfr. V. SMITH, *New forms of work organization*, in *Annual Review of Sociology*, Vol. 23, 1997, pag. 315 e segg. Vedi anche G. BONAZZI, *Il tubo di cristallo: modello giapponese e fabbrica integrata alla Fiat auto*, Bologna, 1993.

<sup>36</sup> Si veda L. CASTELVETRI, *Libertà contrattuale e subordinazione*, op. cit., spec. pag. 35 e segg.; M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Milano, 1995, t. II, pag. 1057 e segg.; spec. pag. 1125 e segg. In giurisprudenza, Cass., 26 febbraio 2002, n. 2842, in *Mass. Giur. Lav.*, 2002, pag. 423 e segg., secondo la quale "ai fini della distinzione fra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, assume comunque valore determinante l'accertamento della avvenuta assunzione, da parte del lavoratore, dell'obbligo contrattuale di porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative e di impiegarle con continuità, fedeltà e diligenza, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro e in funzione dei programmi cui è destinata la produzione, per il perseguimento dei fini propri dell'impresa datrice di lavoro"; Cass., 6 Luglio 2001, n. 9167, in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, pag. 1133 e segg.; Corte di Cass., 28 luglio 1995, n. 8260, in *Giust. Civ. (Mass.)*, 1995, pag. 1442.

<sup>37</sup> Cfr., ad esempio, già Cass. 21 giugno 1952, n. 836, in *Riv. Dir. Lav.*, 1952, pag. 465 e segg.: "la subordinazione, nel diritto del lavoro, consiste nell'assoggettamento del prestatore d'opera alle direttive

la definizione codicistica di lavoratore subordinato alla figura dell'“operaio-massa”, emblema dell'organizzazione del lavoro ford-tayloristica, intesa come organizzazione di tipo industriale, rigidamente burocratica e gerarchica oltre che caratterizzata da una spiccata parcellizzazione del lavoro.

Come emerge dall'analisi storico-economica, infatti, il sistema produttivo italiano, al momento dell'entrata in vigore del codice civile era ben lungi dall'essere un sistema a prevalente industrializzazione ed anche nei settori industriali si era ancora lontani da una generale riorganizzazione, in senso fordista, della produzione.

Con questo non si vuol dire che le teorie di Taylor ed i metodi di Ford fossero sconosciuti nel Paese né che non fossero stati applicati nelle imprese italiane pratiche di organizzazione scientifica del lavoro. È anzi noto che alcuni industriali italiani conoscessero direttamente i metodi fordisti anche per aver visitato i relativi stabilimenti statunitensi<sup>38</sup>. Elementi di organizzazione scientifica del lavoro erano stati introdotti sin dall'inizio del '900 in alcune industrie italiane<sup>39</sup>.

Va tuttavia precisato che quei metodi non sfociarono nella c.d. “produzione di massa” – e nella connessa figura del c.d. “operaio-massa” – fino agli anni '50<sup>40</sup>. La stessa

---

dell'impresa, che però non esclude una certa autonomia, iniziativa e discrezionalità nei compiti del dipendente”. Come messo in luce da L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni*, op. cit., spec. pag. 170 e segg. è principalmente dagli anni '80 che la giurisprudenza ha adottato una concezione maggiormente restrittiva del concetto di eterodirezione.

<sup>38</sup> Ad esempio Giovanni Agnelli, cfr. V. CASTRONOVO, *Fiat 1899-1999: un secolo di storia italiana*, Milano, 1999, pag. 74.

<sup>39</sup> Si veda S. MUSSO, *La gestione della forza lavoro sotto il fascismo. Razionalizzazione e contrattazione collettiva nell'industria metallurgica torinese (1910-1940)*, Milano, 1987, spec. pag. 15-38; per la letteratura sindacale cfr. R. RIGOLA, *Manualetto di tecnica sindacale*, Milano, 1920-1927, ristampa, Firenze, 1986, pag. 138 e segg.

<sup>40</sup> Sulla “produzione di massa” e sui connessi temi della riorganizzazione cd. neocapitalistica, cfr. per tutti, F. MOMIGLIANO, *Tendenze e problemi attuali dei lavoratori e dei sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo in Italia*, in *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, a cura dello stesso Autore, Milano, 1962 pag. 63 e segg.; v. inoltre gli scritti contenuti in *Trasformazioni nell'organizzazione aziendale in funzione del progresso tecnologico 1945-1960*, Bologna, 1961; per una particolare opinione espressa nell'ambito della cultura sindacale marxista cfr. B. TRENTIN, *Le dottrine neocapitalistiche e*

“produzione di massa”, e i correlati metodi ford-tayloristici, era anzi manifestamente avversata da larga parte del mondo industriale perché necessitava di forti investimenti in capitale fisso<sup>41</sup>, mentre la gestione fordista del personale prevedeva una politica di alti salari sia al fine di promuovere la domanda interna sia per rendere sostenibile lo sforzo fisico che richiedevano i ritmi di lavoro<sup>42</sup>.

L'organizzazione scientifica del lavoro in Italia, tra gli anni '20 e '30, ebbe per lo più le forme del c.d. “sistema Bedeaux”, un particolare sistema di cottimo lineare, ma “rallentato” poiché parte del rendimento oltre il minimo non veniva pagata al lavoratore ma trattenuta dall'impresa, quale “compenso-partecipazione” da parte dell'operaio alle relative spese organizzative<sup>43</sup>. Il “Bedeaux” permetteva l'aumento dei ritmi ed il contenimento del costo del lavoro senza necessità di rilevanti investimenti<sup>44</sup>; esso venne, almeno nominalmente, abolito alla fine del 1934 per la forte opposizione dei sindacati<sup>45</sup>.

---

*l'ideologia delle forze dominanti nella politica economica italiana*, in AA. VV., *Tendenze del capitalismo italiano*, Roma, 1962, pag. 97 e segg. Sui temi della *job evaluation*, adottata in alcune grandi imprese in seguito alla riorganizzazione produttiva avvenuta a cavallo tra gli anni '50 e '60, cfr. *Job evaluation e ordinamento giuridico italiano*, dibattito ospitato da *Dir. econ.*, 1960, pag. 1203 e segg. tra L. DE LITALA, G. MAZZONI, L. MENGONI, L. RIVA SANSEVERINO, nonché G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, spec. pag. 54 e segg.; U. PROSPERETTI, *Sull'applicazione di un sistema di “job evaluation” nel contratto di lavoro*, in *Foro it.*, 1960, IV, col. 97 e segg.; U. ROMAGNOLI, *La «job evaluation» nell'esperienza giuridica italiana*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1961, pag. 927 e segg.

<sup>41</sup> G. SAPELLI, *Organizzazione «scientifica» del lavoro e innovazione tecnologica durante il fascismo*, in *Italia Contemporanea*, n. 125, 1976, pag. 3 e segg., spec. pag. 13-16; F. FAURI, *Between Government and the Market: “Scientific management” in Italy in the Interwar Years*, in *Deindustrialization and Reindustrialization in 20th century Europe*, a cura di F. Amatori, A. Colli e N. Crepas, Milano, 1999, pag. 99 e segg., spec. pag. 102-107.

<sup>42</sup> Cfr. H. FORD, *My Life and Work*, New York, 1922, trad. it., *Autobiografia*, Milano, 1982, A. GRAMSCI, *Americanismo e Fordismo*, in *Quaderni del Carcere*, Q. 22, ora anche in ID., *Pensare la democrazia. Antologia dai «Quaderni del Carcere»*, a cura di M. Montanari, Torino, 1997, pag. 55 e segg., sulla questione degli “alti salari”, spec. pag. 79 e segg.

<sup>43</sup> Cfr. S. MUSSO, *ult. op. cit.*, pag. 38 e segg.

<sup>44</sup> V. CASTRONOVO, *Storia economica d'Italia*, Torino, 2006, pag. 265; F. FAURI, *ult. op. cit.*, spec. pag. 104

<sup>45</sup> V. CASTRONOVO, *Fiat 1899-1999*, op. cit., pag. 511 e segg.

L'introduzione di nuovi macchinari e di più moderne tecniche di organizzazione scientifica del lavoro rimase limitata durante il Ventennio ad alcune grandi realtà industriali: la maggior parte delle imprese continuò ad utilizzare metodi produttivi tradizionali<sup>46</sup>. Non va poi trascurato che - anche a seguito della politica di deurbanizzazione del regime - ancora nel 1951 il primato occupazionale era ancora detenuto dal settore agricolo<sup>47</sup>.

Alla luce di tali circostanze, si può forse affermare che lo sviluppo del sistema produttivo nel senso dell'organizzazione del lavoro fordista fosse un'aspirazione del legislatore storico; non si può invece ritenere che il codice civile abbia "fotografato", nel 1942, una realtà economica nella quale l'operaio la cui prestazione poco qualificata veniva resa in una grande impresa fordista era la figura di lavoratore assolutamente predominante<sup>48</sup>. Il legislatore, all'art. 2094, ha tipizzato invece una figura ideale di

---

<sup>46</sup> Scrive G. SAPELLI, *ult. op. cit.*, pag. 17-18: il livello di sperimentazione [dei metodi più avanzati] poteva già dirsi ben strutturato [durante il fascismo] ma ancora, nella generalità della situazione industriale, alquanto separato dal momento dell'applicazione e valorizzazione del progetto [...] tra le teorizzazioni stimolanti degli intellettuali della produzione, attuabili soltanto in alcuni grandi complessi e l'effettiva realizzazione su larga scala dell'organizzazione scientifica del lavoro lo iato era dunque profondo ed irrisolvibile".

<sup>47</sup> S. MUSSO, *Storia del lavoro in Italia*, op. cit., pag. 50.

<sup>48</sup> Questione diversa, invece, se la legislazione post-costituzionale abbia avuto come riferimento centrale l'operaio della grande fabbrica impegnato nella "produzione di massa". Sembra potersi sostenere che sebbene tale figura sia stata il centro ed il motore delle rivendicazioni del movimento sindacale, la "centralità operaia" abbia avuto una rilevanza più politica che normativa: non va sottovalutato che larga parte delle rivendicazioni operaie degli anni '60 riguardavano la questione del c.d. "inquadramento unico", e cioè dell'estensione alle qualifiche operaie dei trattamenti normativi riservati agli impiegati a livello contrattualcollettivo e legislativo (come è noto l'art. 98 disp. att. cod. civ. richiamava per i "rapporti di impiego nell'impresa privata", le disposizioni della legge sull'impiego privato concernenti "il trattamento cui ha diritto l'impiegato nei casi d'infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, la durata del periodo feriale, del periodo di preavviso, la misura dell'indennità sostitutiva di questo e l'ammontare dell'indennità di anzianità in caso di cessazione del rapporto"). Osserva L. MARIUCCI, *Subordinazione e itinerari della dottrina*, in *Lavoro subordinato e dintorni*, op. cit., pag. 67 e segg., qui pag. 70:

lavoratore, basata su dati di fatto relativamente omogenei e così generali da ricomprendere sia l'operaio dell'officina primordiale, sia l'impiegato, sia il dirigente sia – in seguito – l'operaio massa.

Lo stesso codice civile, infatti, all'articolo immediatamente successivo al 2094, sancisce inequivocabilmente la riconducibilità al tipo lavoro subordinato di prestazioni direttive o nelle quali risulta comunque fisiologica l'attribuzione al lavoratore subordinato di ampi margini di discrezionalità operativa. Da questo punto di vista, se anche l'organizzazione postfordista del lavoro, nei caratteri ad essa normalmente attribuiti, avesse generale diffusione nel nostro sistema produttivo, non per questo la definizione codicistica di subordinazione verrebbe svuotata di senso.

D'altronde, anche quando si ammettesse che la grande impresa organizzata in senso fordista possa esser stata assunta quale termine di riferimento ideale dell'organizzazione del lavoro tracciata dal legislatore del 1942, la lettera dell'art. 2094 non sembra averne risentito. La nozione di prestazione di lavoro subordinato quale attività eseguita alle "dipendenze e sotto la direzione" di un altro soggetto non può certo considerarsi invenzione degli estensori del codice.

---

"l'operaio fordista [...] emerge come riferimento sociale della nostra legislazione, vale a dire come prototipo del lavoratore occupato a tempo pieno e indeterminato in un'impresa di grandi dimensioni soltanto nel 1970, con lo Statuto dei Lavoratori. Tutta la legislazione sviluppatasi tra il 1948 ed il 1970 riguarda infatti gli interventi in materia di collocamento, apprendistato, lavoro a domicilio, appalti di manodopera, lavoro a termine, oltre che di lavoro femminile. In questa legislazione non c'è il famoso «prototipo»: al contrario domina il lavoratore «marginale» atipico e sottoprotetto". Sulle rivendicazioni concernenti l'inquadramento unico si veda V. FOA, *Sindacati e classe operaia*, in *L'Italia contemporanea (1945-1975)*, a cura di V. Castronovo, Torino, 1976, pag. 253 e segg. Sulle relative conseguenze giuridiche si veda AA.VV., *Inquadramento unico e professionalità*, Milano, 1973; sottolinea, inoltre, la valenza più politico-sindacale che giuridica dell'inquadramento unico, P. TOSI, *Categorie, qualifiche e revisione della legislazione sul rapporto di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pag. 584 e segg.

Essa riprende invece, pur con marginali modifiche, una dizione normativa risalente ad almeno 40 anni prima<sup>49</sup>, pensata per il lavoro manuale, non solo nell'industria, in un'epoca, però, nella quale l'industrializzazione italiana era ancora in una fase iniziale e la attività lavorativa degli operai qualificati nell'industria era caratterizzata da un grado di discrezionalità operativa incomparabile con quello di larghissimi strati di lavoratori, non solo manuali, di epoche successive, inclusa per molti versi quella attuale.

Non può di certo ignorarsi, come già osservato, che la modalità esecutiva della prestazione prevalente da un punto di vista quantitativo e centrale nel dibattito non solo giuridico, ma anche economico e politico, per larga parte del secolo scorso, ha influenzato il modo di intendere la subordinazione da parte degli interpreti<sup>50</sup>.

Ciò detto, sembra comunque necessaria un'analisi della "tenuta" della lettera codicistica nell'attuale sistema produttivo, in specie valorizzando tutti gli elementi letterali della relativa definizione.

In questa prospettiva, particolare attenzione meritano quelle interpretazioni che hanno distinto l'elemento della "dipendenza" da quello della soggezione alla "direzione" del datore di lavoro<sup>51</sup>.

---

<sup>49</sup> Si veda l'art. 1 del progetto di legge della commissione presieduta nel 1901 dall'on. Chimirri, che può leggersi in E. GIANTURCO, *Sul contratto di lavoro*, 1902, ora in *Opere Giuridiche*, Roma, 1947, vol. II, pag. 270 e segg., qui pag. 273: "la presente legge si applica ai lavoratori che prestano servizio, mediante retribuzione nelle imprese agricole, industriale e commerciali *alle dipendenze, o sotto la direzione e sorveglianza di un padrone, o imprenditore*".

<sup>50</sup> Si vedano sul punto le penetranti considerazioni di M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre*, op. cit., pag. 45: "*declina la fabbrica fordista, un modo di organizzazione del lavoro che si collega strettamente ad un'idea di subordinazione che abbiamo profondamente interiorizzato, la subordinazione come continuità e coordinamento spazio-temporale rigido della prestazione, la subordinazione come eterodirezione fondata su elementi di gerarchia e di autocrazia imprenditoriale, l'altra faccia di un modello di organizzazione del lavoro che non è mai stato l'unico ma che era caratterizzante*" (corsivo mio).

<sup>51</sup> Si vedano gli Autori citati alla nota 36, cui, *adde*, recentemente S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole*, op. cit., pag. 15 e segg. In una prospettiva particolare, anche P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, in *Tratt. di Dir. Civile e Commerciale*, già diretto da A. Cicu e F. Messineo e

La valorizzazione di tali elementi sarà effettuata, nel corso del presente lavoro, alla luce di alcuni recenti interventi del legislatore concernenti altre “prestazioni di attività produttiva”<sup>52</sup>, che sembrano contribuire a tracciare confini più distinti alla subordinazione<sup>53</sup>. Quest’ultima sarà distinta dalla “dipendenza”, che si sosterrà costituire un più ampio *genus*, comprendente al suo interno, oltre al lavoro subordinato (per il quale caratteristica discriminante sarà ritenuta l’eterodirezione, come descritta nel prossimo capitolo) anche le collaborazioni coordinate e continuative ricondotte a progetto, programma o fase ai sensi degli art. 61-69 del d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e la subfornitura di attività produttive di cui alla l. del 18 giugno 1998, n. 192.

Nel corso della conduzione della menzionata analisi, si è ritenuto particolarmente utile il confronto con materiali di carattere storico-economico, allo scopo di esaminare gli elementi d’influenza che lo sviluppo dei sistemi produttivi può aver avuto sulla produzione legislativa e sull’elaborazione interpretativa in materia di rapporti di lavoro: in quest’ottica, il riferimento a tali materiali costituirà, almeno nelle intenzioni di chi scrive, elemento essenziale della trattazione.

---

continuato da L. Mengoni, vol. XXVII, t. 2, Milano, 2000, pag. 256 e segg.; ID., *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Milano 2004.

<sup>52</sup> Su tale dizione si richiama l’impostazione teorica di S. LIEBMAN, *op. cit.*

<sup>53</sup> In tale prospettiva, anche F. MARTELLONI, *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, in *Lav. Dir.*, 2006, 2-3, pag. 229 e segg.





CAPITOLO SECONDO

UNA RILETTURA DEGLI ELEMENTI DELLA DIPENDENZA E  
DELL'ETERODIREZIONE ALLA LUCE DELLE LORO ORIGINI STORICHE

SOMMARIO: 1. Il sistema delle corporazioni ed il suo declino. - 2. Le origini della moderna dipendenza: il *putting out system*. - 3. Dipendenza tecnica e "doppia alienità". Irriducibilità della nozione di subordinazione al concetto di dipendenza tecnica e all'"inserimento nell'organizzazione produttiva". - 4. Divisione del lavoro, industrializzazione ed eterodirezione. - 5. Reificazione del lavoro e codificazione borghese. - 6. Legittimazione dei poteri datoriali e obiettivi di razionalizzazione. - 7. Neoistituzionalismo ed eterodirezione: Barassi e Persiani riletti da Pedrazzoli. - 8. *Jus variandi* ed eterodirezione alla luce della novella di cui all'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori. - 9. Attualità della definizione di cui all'art. 2094 cod. civ.: il lavoro subordinato quale strumento principe dell'impresa alla ricerca di flessibilità. - 10. Dipendenza ed eterodirezione: una rilettura nel segno della distinzione.

**1. *Il sistema delle corporazioni ed il suo declino.***

La constatazione che forme ed i metodi di integrazione dell'attività personale nelle strutture produttive siano soggetti ad incessanti mutamenti è tanto ovvia da poter risultare banale. Ricercare le cause e cercare di elaborare un modello interpretativo del susseguirsi di tali mutamenti è invece opera assai più ardua che non può avere pretesa di onnicomprensività, in ragione delle molteplici variabili economiche, sociali, politiche e giuridiche che da sempre influenzano la regolamentazione della prestazione di attività lavorative.

L'evoluzione dei metodi produttivi ha effetti immediati e diretti sull'organizzazione e la disciplina del lavoro e, di conseguenza, sulla vita e l'attività umane, non essendo il lavoro oggetto concreto, separabile come tale dalla persona che il lavoro stesso svolge<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Osservazione, questa, che ricorre nella dottrina giuslavoristica fin dall'opera di P. LOTMAR, *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches*, I, Leipzig, 1902, p. 7. La considerazione è ripresa da L. BARASSI nella seconda edizione de *Il Contratto di Lavoro nel diritto positivo italiano*, I, 1915, II, 1917, qui I, pag. 459, in polemica con F. CARNELUTTI, *Studi sulle energie come oggetto dei rapporti giuridici*, in *Riv. Dir.*

In ogni caso, i mutamenti della struttura d'impresa incidono inevitabilmente sull'organizzazione del lavoro, che della prima costituisce parte integrante<sup>2</sup>. Se tale fenomeno può dirsi costante nella storia delle attività produttive esso ha assunto un rilevanza sociale tale da destare particolare attenzione da parte del legislatore e del pensiero giuridico in seguito all'affermarsi dell'industrializzazione, prima in Inghilterra ed in seguito in Europa Occidentale.

Uno dei corollari fondamentali del processo di industrializzazione in tali aree è stato infatti la definitiva separazione della proprietà dell'organizzazione produttiva dai soggetti che in tale organizzazione prestavano il proprio lavoro, il che ha determinato l'insorgere, in capo a questi ultimi, di interessi strutturalmente configgenti con quelli dei titolari della proprietà aziendale<sup>3</sup>.

---

*Comm.*, 1913, I, pag. 386 e segg. Confronta inoltre, nella dottrina italiana, F. SANTORO-PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Dir. Lav.*, 1948, pag. 273 e segg., ora in *Saggi di Diritto Civile*, II, Napoli, 1961, pag. 1069 e segg.; L. MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *Riv. Soc.*, 1965, pag. 674 e segg., pag. 675. Per un'opinione concordante, espressa da un non giurista, si veda K. POLANY, *The Great Transformation*, 1944, trad. it., *La Grande Trasformazione*, Torino, 2000, pag. 93: "Il lavoro è soltanto un altro nome per un'attività umana che si accompagna alla vita stessa la quale a sua volta non è prodotta per essere venduta ma per ragioni del tutto diverse, né questo tipo di attività può essere distaccato dal resto della vita, essere accumulato o mobilitato". Sulla base di questa considerazione l'Autore nega l'equiparabilità del lavoro a una merce. In merito a quest'ultimo aspetto cfr. la nota 42.

<sup>2</sup> La stretta interrelazione tra metodi produttivi e organizzazione è talmente evidente che tra gli storici dell'economia non si è mancato di notare come quest'ultima sia "alla base della storia della produzione e, per conseguenza, dell'impresa": P. BRAUNSTEIN, *L'organizzazione del lavoro alla fine del Medioevo* in, *Annali di Storia dell'Impresa*, 14/2003, pag. 191 e segg., qui pag. 191.

<sup>3</sup> Sulla nascita del sindacato nel Regno Unito il riferimento fondamentale rimane il classico B. WEBB, S. WEBB, *The history of trade unionism. Revised edition extended to 1920*, London, 1926. La letteratura sulla nascita del fenomeno sindacale è, come è ovvio, sterminata: da ultimo, si confronti S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The law of the labour market*, New York, 2005, spec. pag. 200 e segg. Per un'analisi storico-giuridica dell'azione delle *trade unions* e della giurisprudenza ad esse relativa, nella dottrina italiana cfr. S. LIEBMAN, *Azione sindacale e responsabilità civile delle trade unions nel diritto inglese*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1976, pag. 495 e segg. Per la nascita del sindacato in Italia cfr., per tutti, I. BARBADORO, *Storia del sindacalismo italiano, dalla nascita al fascismo*, Firenze, 1973.

Anche nel sistema preindustriale, ovviamente, non tutti i soggetti che svolgevano un'attività di lavoro erano anche titolari della organizzazione nella quale essa veniva resa: ciò accadeva non soltanto nel caso esemplare del lavoro agricolo, ma anche nel settore manifatturiero<sup>4</sup>. Proprio in quest'ultimo, però, la regolamentazione dei mestieri da parte delle corporazioni e lo svolgimento dell'attività lavorativa all'interno della bottega sotto la sorveglianza del maestro determinavano almeno due differenze fondamentali rispetto all'organizzazione del lavoro di tipo capitalistico.

Innanzitutto, l'apprendista che lavorava diretto ed istruito dal maestro non aveva con quest'ultimo una sistema di interessi inconciliabile: suo scopo era appunto "apprendere" per poter diventare a propria volta maestro ed assumere la direzione di una propria struttura produttiva. Prospettiva, questa, pur incerta e di lungo periodo ma di gran lunga differente da quella del lavoratore che, in seguito al maturare dei fenomeni di accumulazione capitalistica, percepisce come sempre più irrealizzabile la possibilità di predisporre e dirigere un proprio apparato economico, una volta acquisite le conoscenze professionali a ciò necessarie. È questa percezione a determinare lo sviluppo di una coscienza dell'alterità di interessi tra il lavoratore ed il proprietario della struttura produttiva che contribuisce alla nascita dei primi soggetti sindacali<sup>5</sup>.

Questi ultimi proprio in quanto portatori collettivi di istanze conflittuali nei confronti dei soggetti che controllano e dirigono la stessa struttura produttiva si differenziano rispetto alle corporazioni dell'*Ancien Regime*, che riunivano, invece, tutti i soggetti che

---

<sup>4</sup> Scrive C. M. CIPOLLA, *Storia economica dell'Europa pre-industriale*, Bologna, III ed. riveduta, 1980, pag. 80: "la figura del salariato non era infrequente, né in agricoltura, né nel settore manifatturiero, né nel settore dei servizi. Ma non era preponderante come nel mondo odierno". Circa la manifattura, "tutti i testi di storia ripetono a iosa che prima della Rivoluzione Industriale la figura quantitativamente predominante era quella dell'artigiano. L'unità artigianale però era ben lungi dall'essere una unità stereotipa. Vi erano numerosi casi di artigiani che lavoravano con l'aiuto di un garzone. Vi erano botteghe con più artigiani uniti in società. E vi erano unità artigianali ancora più complesse in cui l'artigiano aveva sotto di sé al proprio servizio sia lavoratori salariati sia garzoni".

<sup>5</sup> Si veda, sul punto, W. ABENDROTH, *Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung*, Frankfurt am Main, 1965, trad. it., *Storia sociale del movimento operaio europeo*, Torino, 1971, pag. 13.

partecipavano all'attività produttiva. La "bottega" precapitalistica raccoglieva, infatti, nella medesima rigida gerarchia tutti i soggetti produttori, dal maestro all'apprendista passando per l'operaio specializzato non ancora maestro: si trattava quindi di una gerarchia di tipo "lineare" nella quale l'apprendista – come detto – poteva aspirare a diventare maestro<sup>6</sup>.

Le corporazioni assumevano su di loro il compito di monopolizzare il lavoro nei rapporti con l'esterno e di regolare lo stesso tra propri membri, praticando la cosiddetta "politica del livello di sostentamento", ripartendo cioè equamente le occasioni di lavoro tra i diversi maestri.

Su questi ultimi incombeva il divieto di lavorare per estranei alla corporazione o associarsi con essi ma anche di lavorare per altri maestri, nonché – in certi casi – anche il divieto di superare un certo livello di capitale al fine di evitare una "proletarizzazione" *ante litteram* tra i maestri stessi<sup>7</sup>. Particolarmente rigorosa, poi, era la disciplina dell'apprendistato, soprattutto per quanto riguarda il limite numerico di apprendisti per

---

<sup>6</sup> In questo senso, S. A. MARGLIN, *A che servono i padroni? Origini e funzioni della gerarchia nella produzione capitalistica*, in *A che servono i padroni. Le alternative storiche dell'industrializzazione*, a cura di D. Landes, trad. it., Torino, 1987, pag. 13 e segg.

<sup>7</sup> Cfr. M. WEBER, *Wirtschaftsgeschichte. Abriss der universalen Sozial- und Wirtschaftsgeschichte*, Berlin, 1923, trad. it., *Storia economica. Linee di una storia universale dell'economia e della società*, Roma, 1997, pag. 104: "la politica interna della corporazione si sforzava con tutti i mezzi di creare uguali opportunità per i suoi membri come era il caso della suddivisione della terra coltivata in sezioni per i contadini. Per realizzare questa eguaglianza bisognava evitare che si sviluppasse la forza del capitale, soprattutto ponendo vincoli all'aumento diseguale di capitale presso i singoli maestri, e la conseguente differenziazione tra di loro, un maestro non doveva superare l'altro. A tale scopo veniva regolamentato il processo lavorativo: nessun maestro doveva lavorare in modo diverso da quello tramandato; la corporazione controllava la qualità delle merci; controllava e regolamentava il numero di lavoratori e apprendisti concessi". Sul principio del "sostanziale equalitarismo" dei membri della corporazione cfr. anche D. DEGRASSI, *Organizzazioni di mestiere, corpi professionali e istituzioni alla fine del medioevo nell'Italia centro settentrionale*, in *Le regole dei mestieri e delle professioni. Secoli XV-XIX*, a cura di M. Meriggi e A. Pastore, Milano, 2000., pag. 17 e segg., spec. pag. 23 e segg.

ciascun maestro, la durata della loro formazione e l'esame da superare per potersi considerare tale formazione compiuta<sup>8</sup>.

Nel descrivere, pur per brevi cenni, le caratteristiche del sistema corporativo, tuttavia, bisogna evitare di tracciarne una rappresentazione edulcorata.

Innanzitutto, i rapporti che legavano l'apprendista al maestro erano per lo più di tipo autoritario: il primo accettava di non ricevere alcuna remunerazione per le prestazioni svolte e anzi – spesso – corrispondeva al maestro un compenso, assoggettandosi inoltre all'esercizio da parte di costui di prerogative analoghe a quelle del *pater familias*, delle quali rimane qualche traccia sin nell'odierna codificazione penale<sup>9</sup>. In cambio del dovere di assistenza imposto al maestro, l'apprendista era inoltre legato da penetranti obblighi di fedeltà nei confronti di quest'ultimo.

Sin dal tardo Medioevo inoltre, le corporazioni iniziarono ad erigere barriere sempre più elevate all'accesso alla posizione di maestro, una volta completato l'apprendistato<sup>10</sup>. In

---

<sup>8</sup> In Inghilterra, lo *Statute of Artificers* del 1563 generalizzò, ad esempio, la durata dell'apprendistato a sette anni. Sull'apprendistato in Inghilterra, cfr. S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The law of the labour market*, op. cit., pag. 44 e segg. In generale, anche per ulteriori riferimenti bibliografici, si veda U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, 1995, pag. 26 e segg.

<sup>9</sup> Si pensi agli artt. 571 e 572 Cod. Pen. che puniscono l'"abuso dei mezzi di correzione o di disciplina" e i "maltrattamenti in famiglia" anche commessi ai danni di chi si trovi "affidato" al reo "per l'esercizio di una professione o di un'arte". Sottolineano M. MERIGGI, A. PASTORE, *Introduzione*, in *Le regole dei mestieri e delle professioni*, op. cit., pag. 7 e segg., qui pag. 11: "la visione patriarcale dei rapporti tra maestri e apprendisti presenta crepe vistose quando si scorrono i registri della giustizia criminale: negli archivi delle città europee si sono accumulati dossier corposi aperti per casi di maltrattamenti, denutrizione, oltraggi ecc. che indicano come la disciplina di bottega poteva tradursi nella pratica di abusi e violenze del padrone contro i lavoratori in età adolescenziale se non addirittura infantile".

<sup>10</sup> Cfr. D. DEGRASSI, *Organizzazioni di mestiere, corpi professionali e istituzioni alla fine del medioevo nell'Italia centro settentrionale*, op. cit., mentre tra la metà del XII e la metà del XIII secolo, in Italia, l'acquisizione del grado di maestro fosse quasi automatica al termine dell'apprendistato, successivamente "il rallentamento della crescita e la saturazione del mercato resero sempre più difficoltosa la possibilità di un passaggio in tempi brevi dal rango di apprendista a quello di maestro di bottega. I tempi del tirocinio tesero così ad allungarsi, non solo per la difficoltà che gli apprendisti incontravano nel metter su bottega per proprio

particolare veniva richiesto il pagamento di pesanti contributi d'ammissione o la proprietà di un minimo capitale o la realizzazione di un "capolavoro" o "capo d'opera", per la quale tale capitale era spesso, comunque, essenziale.

Si determinava così la formazione di un ceto di lavoranti salariati, alle dipendenze dei maestri, ai quali era inoltre vietato di lavorare e vivere in proprio e addirittura di sposarsi prima di avere accesso alla posizione di maestro<sup>11</sup>.

Non va trascurato, inoltre, che le diverse arti non erano tra loro equiordinate: in particolare, in alcune aree geografiche, le gilde dei mercanti hanno mantenuto per lungo tempo una forte posizione di supremazia nei confronti delle corporazioni artigiane<sup>12</sup>. Queste ultime inoltre - anche laddove la soggezione ai ceti mercantili era meno intensa - erano spesso in competizione tra loro per chi dovesse commerciare il prodotto finito, quando questo fosse il risultato dell'attività di più artigiani, membri di distinte corporazioni con prevalenza - generalmente - di quella che, occupandosi dell'ultima fase di lavorazione, aveva più diretto accesso al mercato<sup>13</sup>.

La questione dell'accesso al mercato - in un sistema che almeno teoricamente era fondato sull'idea di garantire le medesime opportunità di lavoro a tutti i membri dell'arte - era comprensibilmente al centro delle dispute non solo tra le diverse corporazioni ma anche all'interno delle stesse.

È stato ad esempio messo in luce che la maggior parte delle denunce agli organismi corporativi era volta a lamentare la violazione da parte di un altro artigiano dei limiti di attività imposti dallo statuto dell'arte, invadendo così la porzione di mercato riservata al

---

conto, ma soprattutto per effetto delle misure che le organizzazioni di mestiere assumevano per limitare l'accesso dei propri membri qualificati".

<sup>11</sup> Si veda M. WEBER, *Storia economica*, op. cit., pag. 106-107. Cfr. anche D. LANDES, *A cosa servono davvero i padroni*, in *A che servono i padroni*, op. cit., pag. 80 e segg., spec. pag. 91-92.

<sup>12</sup> Sul punto cfr., tra tutti, F. GALGANO, *Lex Mercatoria*, Bologna, 2001, pag. 29 e segg.

<sup>13</sup> Cfr. M. WEBER, op. cit., pag. 113 e segg. e, specialmente, G. UNWIN, *Industrial Organization in the Sixteenth and Seventeenth Centuries*, I. ed., Clarendon 1904, rist. London, 1957, qui pag. 96.

querelante<sup>14</sup>. Minore attenzione veniva invece riservata a fenomeni di progressiva “proletarizzazione” all’interno delle differenti arti.

Già nel tardo Medioevo, diviene frequente ad esempio l’acquisto e la messa a disposizione di materie prime da parte di un maestro ad altri compagni (o lavoratori che avevano completato l’apprendistato ma non ancora divenuti maestri) con conseguente lavorazione e rivendita del prodotto finito al primo, permettendogli di acquisire rapporti esclusivi con la clientela e di sviluppare progressivamente le conoscenze necessarie, soprattutto in termini di opportunità di mercato, a diventare commerciante-imprenditore.

Una volta raggiunta una dimensione produttiva adeguata, gran parte di questi cessava l’esercizio diretto dell’arte, demandando ai compagni ed ai lavoranti loro sottoposti l’esecuzione dell’attività produttiva e riservando a sé l’attività di organizzazione del lavoro altrui, soprattutto attraverso rudimentali pratiche di specializzazione e divisione del lavoro<sup>15</sup>.

La lotta delle corporazioni contro queste pratiche ebbe fortune alterne e differenti secondo il periodo storico e le diverse aree geografiche.

Si può comunque affermare che il sistema corporativo, a partire dal XIII secolo, subì una progressiva erosione determinata da fattori differenti e per molti versi eterogenei.

L’apposizione di barriere sempre crescenti all’acquisizione del titolo di maestro una volta completato l’apprendistato determinò la nascita di un ceto di lavoranti specializzati che – non potendo esercitare direttamente l’arte – rendevano più facile lo sviluppo di strutture protocapitalistiche dirette da commercianti-imprenditori<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> G. LUZZATO, *Corporazione (storia)*, in *Enc. Dir.*, 1962, *ad vocem*, qui pag. 674.

<sup>15</sup> Cfr. soprattutto D. LANDES, *A cosa servono davvero i padroni*, op. cit., spec. pag. 90 e segg. ed *ivi* ampli riferimenti bibliografici. Vedi, inoltre, *infra* nel testo.

<sup>16</sup> Cfr. M. WEBER, *ult. loc. cit.*

Inoltre, nelle stesse città, dove pure era particolarmente accentuata la possibilità di controllo da parte delle corporazioni, una serie rilevante di opere e lavori era effettuata attraverso l'utilizzo di lavoratori salariati al di fuori del sistema corporativo<sup>17</sup>.

Il grado di "resistenza" di quest'ultimo fu diverso nelle differenti aree geografiche anche in conseguenza di fattori politici ed istituzionali.

Nell'area germanica ad esempio, il frazionamento statale permetteva la conservazione di un rilevante potere in capo alle istituzioni cittadine. Esse- e tra loro le corporazioni - mantennero una posizione di dominio nei confronti delle campagne circostanti, impedendo che vi si verificassero fenomeni di aggiramento della disciplina corporativa tramite l'abusivo esercizio dei mestieri regolamentati<sup>18</sup>.

## 2. *Le origini della moderna dipendenza: il putting out system.*

Il controllo delle istituzioni corporative sulla campagna fece sì che, in Germania, le prime forme capitalistiche si siano sviluppate in misura maggiore attraverso i descritti fenomeni di proletarizzazione dei lavoratori specializzati che non tramite il cosiddetto *Verlagssystem*, contrariamente a quanto accadde dalla fine del Medioevo in Inghilterra.

Qui, la presenza ed il rafforzamento di istituzioni nazionali impedì che le città conservassero un'influenza rilevante sul contado. Le corporazioni non riuscirono quindi a contrastare efficacemente le pratiche di quei mercanti che creavano proprie reti di

---

<sup>17</sup> Osserva P. BRAUNSTEIN, *L'organizzazione del lavoro alla fine del Medioevo*, op. cit., pag. 196: "la storia del Medioevo è stata spesso ridotta a una storia dei mestieri organizzati, se non delle corporazioni. È prevalsa a lungo una lettura riduttiva in tante opere di sintesi, che non tiene conto del fatto che *il sistema corporativo non si è imposto dappertutto, in tutti i settori della produzione e a tutti i lavoratori*: i lavoratori liberi da ogni tutela hanno al contrario costituito la maggioranza!" (corsivo mio).

<sup>18</sup> Cfr. ancora M. WEBER, *op. cit.*, 117 e segg.



approvvigionamento affidando commesse agli artigiani e ai lavoratori a domicilio, reclutati soprattutto tra la popolazione rurale (*putting out system*)<sup>19</sup>.

Questa rudimentale organizzazione produttiva portava in sé alcuni degli elementi che avrebbero caratterizzato il moderno sistema economico.

Il regolare affidamento delle commesse agli stessi lavoratori a domicilio fu spesso accompagnato dalla locazione degli strumenti di lavoro e da anticipazioni del pagamento dei salari che determinavano il più delle volte un forte indebitamento nei confronti dei mercanti. Fu tale indebitamento – insieme alla conoscenza ed al contatto con la clientela e, quindi, con il mercato – ad accrescere in capo a questi ultimi il potere di controllare e dirigere la propria rete produttiva. Si rese così possibile l'introduzione su larga scala di metodi di divisione del lavoro etero-organizzata, le cui conseguenze – come verrà ora evidenziato – furono notevoli anche dal punto di vista giuridico.

L'affidamento ripetuto delle stesse fasi di produzione ai medesimi lavoratori contribuiva alla specializzazione di questi ultimi ed al conseguente miglioramento dell'efficienza della produzione. Divisione e specializzazione riservavano poi al mercante-imprenditore la capacità di coordinare il processo produttivo, fornendo istruzioni sulle caratteristiche dei singoli risultati parziali.

Inizì pertanto a delinearci un prototipo di struttura gerarchica nella quale la dipendenza dei lavoratori assunse caratteristiche tecniche e non solamente economiche.

L'indebitamento dei lavoratori nei confronti dei mercanti amplificava la capacità di questi di gestire autocraticamente la propria rete ponendosi al vertice della organizzazione produttiva ed intrattenendo in esclusiva i rapporti col mercato<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Cfr. G. TREVELYAN, *British History in the Nineteenth Century*, 1922, trad. it., *Storia dell'Inghilterra nel secolo XIX*, Torino, 1945, pag. 23 e segg. Scrive D. LANDES, *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present*, Cambridge, 1969, trad. it., *Prometeo liberato. La rivoluzione industriale in Europa dal 1750 ai giorni nostri*, Torino, 2000, pag. 60: "l'industria tessile inglese costruì la sua fortuna, nel tardo Medioevo e all'inizio dell'era moderna, sulla manifattura rurale [...] si calcola che già nel 1400 oltre metà della produzione di tessuti di lana aveva origine nel contado. Questa tendenza persistette: a metà del XVIII secolo la parte di gran lunga maggiore della manifattura laniera inglese si basava sul lavoro a domicilio".

La dipendenza del soggetto che lavora dal finanziamento altrui era poi caratteristica di un altro fenomeno alla base dello sviluppo capitalistico: la società *pecunia-opera*<sup>21</sup>.

Quest'ultima, e la società in accomandita sono state prese in considerazione da Werner SOMBART come modelli da cui si sono poi sviluppati i moderni rapporti tra capitale e lavoro<sup>22</sup>.

Secondo lo studioso tedesco, il socio che conferiva il capitale riusciva ad impadronirsi della "tecnica", estromettendo il socio accomandatario dalla gestione dell'organizzazione produttiva e dirigendone unilateralmente la prestazione. Quel che non è chiaro, nella teoria di Sombart, è in che modo il socio accomandante potesse appropriarsi della direzione del lavoro dal momento in cui non partecipava in prima persona all'attività lavorativa<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> Afferma S. A. MARGLIN, *A che servono i padroni?*, op. cit., pag. 30: "Sul piano legale gli anticipi sul salario vincolavano l'operaio al padrone, mentre la specializzazione della sua attività, ridotta ad una minuscola parte del tutto, gli impediva di contravvenire al divieto legale di lavorare per altri (fino all'estinzione del debito) limitando agli intermediari gli sbocchi della sua produzione, un «mercato» assai più ristretto di quello del prodotto finito". La rilevanza della questione dell'indebitamento è sottolineata da storici di diversa ideologia, tra i liberali, ad esempio, D. LANDES, *Prometeo liberato*, op. cit., pag. 58-59 "una volta preso nell'ingranaggio dei debiti - con il prodotto finito ipotecato in anticipo presso il debitore - l'artigiano di rado recuperava la propria indipendenza; il lavoro gli bastava a mantenersi, non più, e di fatto, se non formalmente, egli era un proletario che vendeva non già la merce ma il suo lavoro". Per i marxisti, M. DOBB, *Il capitalismo*, in *Studies in the development of capitalism*, 1946, trad. it., *Problemi di storia del capitalismo*, Roma, 1980, pag. 17 e segg., qui pag. 34 che sottolinea come nella fase di transizione al capitalismo, "l'artigiano, indebitato, e fronteggiato dal monopolio dei mercanti all'ingrosso, aveva perso buona parte della sua indipendenza, e assunto in certa misura una posizione subordinata rispetto al mercante, possessore di capitali". Tra i non marxisti, M. WEBER, *Storia economica*, op. cit., pag. 92.

<sup>21</sup> In merito alla quale è imprescindibile il riferimento a U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1967, sul punto, spec. pag. 133 e segg.

<sup>22</sup> *Der moderne Kapitalismus*, München, 1916, trad. it., *Il capitalismo moderno*, Torino, 1967, pag. 377 e segg.

<sup>23</sup> Osserva G. VARDARO, *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. Dir.*, 1986, pag. 75 e segg., qui nota 84, pag. 132: "è questo uno dei punti più oscuri della ricostruzione di Sombart: come, cioè, si sia costruita la maggiore «professionalità» del socio anticipatore. Sombart sembra escludere che

Una visione alternativa potrebbe essere basata sul rovesciamento dell'assunto secondo il quale la dipendenza del prestatore di lavoro sarebbe nata come tecnica e non come economica: nel *putting out system*, nella società *pecunia-opera*, nella società in accomandita come nei rapporti di mezzadria<sup>24</sup>, l'anticipazione del capitale e l'indebitamento del lavoratore hanno contribuito in maniera rilevante a consolidare la posizione di supremazia dell'altra parte.

Si realizza da qui, progressivamente, il cambiamento della natura dei rapporti contrattuali tra le parti da contratti associativi a contratti di scambio<sup>25</sup>, ma non solo: si manifesta anche quel mutamento della funzione sociale della proprietà da funzione di godimento a funzione gestoria che rappresenta uno degli elementi giuridici fondamentali nel passaggio al capitalismo<sup>26</sup>.

L'assoluta rilevanza dell'investimento del soggetto "anticipatore" e del corrispondente indebitamento dei lavoratori è dimostrata, del resto, dall'adozione, in più giurisdizioni, di strumenti giuridici a garanzia del credito nei confronti di questi ultimi<sup>27</sup>.

---

essa sia la conseguenza di un semplice fenomeno di arricchimento, ma non riesce a fornire alcuna indicazione «obiettiva», e finisce col far leva su quegli aspetti «soggettivistici», in cui sintetizzerà il cd. «spirito di iniziativa economica».

<sup>24</sup> Anch'essi presi in considerazione da S. A. MARGLIN, *A che servono i padroni?*, op. cit., pag. 32.

<sup>25</sup> In questo senso G. VARDARO, op. cit., pag. 87.

<sup>26</sup> È quanto messo in luce da K. RENNER, *Die Rechtsinstitute des Privatrechts und ihre soziale Funktion: ein Beitrag zur Kritik des bürgerlichen Rechts*, Wien, 1929, trad. it., *Gli istituti del diritto privato e la loro funzione giuridica: un contributo alla critica del diritto civile*, Bologna, 1981.

<sup>27</sup> Si può citare, per il Regno Unito, il *Cloth Manufacturing Act* del 1766 che rendeva punibile penalmente l'abbandono del lavoro prima del termine pattuito. B. VENEZIANI, *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla Rivoluzione Industriale al 1945*, in *Giorn. Dir. Lav., Rel. Ind.*, I, 1996, pag. 23 e segg., qui pag. 33-35, riporta dell'introduzione, nell'Italia e nella Francia della seconda metà del Settecento, di istituti quali la necessità del possesso del "benservito" o di un "congedo o permesso scritto che dimostrasse l'adempimento di tutti i loro [dei lavoratori, N.d.A.] obblighi" al fine di poter essere assunti. In Francia, nel 1781, nacque il "libretto di lavoro" perché "assolvesse due compiti: uno esterno al rapporto, e cioè di controllo di polizia, e l'altro interno, di garanzia della fedeltà del lavoratore". Il libretto di lavoro fu poi adottato in Belgio, Paesi Bassi e Italia. Istituti simili si introdussero in Prussia e Danimarca. Con il Code

Sembra quindi di potersi sostenere che i rapporti tra capitale e lavoro nella fase di transizione verso il sistema capitalista siano stati, in un primo momento, di dipendenza economica e che in gran parte attraverso quest'ultima si sia potuto assicurare quel controllo della produzione in capo al soggetto che aveva disponibilità di capitale ed accesso diretto al mercato: solo una volta acquisito tale controllo i rapporti divennero più marcatamente di dipendenza tecnica.

### ***3. Dipendenza tecnica e "doppia alienità". Irriducibilità della nozione di subordinazione al concetto di dipendenza tecnica e all'"inserimento nell'organizzazione produttiva".***

Fino a questo momento, il termine "dipendenza" è stata utilizzato per indicare uno stato di inferiorità socioeconomica del lavoratore indebitato o comunque legato dal bisogno di anticipazione del salario (*dipendenza economica*) oppure per indicare la situazione del lavoratore che – estromesso dalla gestione complessiva del processo produttivo – sia tenuto ad attenersi alle istruzioni ricevute in merito alle caratteristiche tecniche del risultato del proprio lavoro (*dipendenza tecnica*).

È da verificare la possibilità di delineare un concetto di dipendenza che, pur prescindendo dalla considerazione della condizione socioeconomica del singolo lavoratore, mutevole di caso in caso e quindi scarsamente rappresentabile dal punto di vista giuridico, non ignori tuttavia il legame che sembra potersi tracciare tra realtà socioeconomica e dipendenza tecnica.

---

Civil venne sancito il principio secondo il quale "Le maître est cru sur son affirmation pour la quotité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue et pour les à comptes donnés pour l'année courante" (art. 1781). Similmente, ai *servants* britannici era precluso testimoniare a propria difesa nei procedimenti relativi al "neglect of work" v. S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The law of the labour market*, op. cit., pag. 64. Del resto, anche ai sensi del vigente codice civile italiano il diritto "dei prestatori di lavoro, per le retribuzioni corrisposte a periodi non superiori al mese" si prescrive nel brevissimo termine di un anno, salvo il caso del giuramento o della confessione del datore di lavoro (art. 2955).

A questo fine si può proseguire il riferimento agli studi di storia economica relativi alla preistoria dell'organizzazione del lavoro capitalista. Si è visto che la posizione sovraordinata del mercante-imprenditore rispetto alla propria rete di lavoratori a domicilio venne agevolata dall'utilizzazione della leva dell'indebitamento.

Ciò non toglie che la posizione di supremazia e controllo del mercante sull'organizzazione produttiva si consolidò attraverso l'abile utilizzo della divisione del lavoro<sup>28</sup>. Ciascuno dei lavoratori a domicilio contribuiva ad una parte del prodotto finito

---

<sup>28</sup> È la nota ricostruzione di S. A. MARGLIN, *A che servono i padroni?*, op. cit., pag. 23, che afferma "nell'epoca precedente la comparsa delle macchine più costose, soltanto separando le mansioni assegnate a ciascuno operaio il capitalista riusciva a garantirsi di rimanere indispensabile al processo di produzione in quanto integratore delle diverse operazioni in un prodotto del quale esisteva un vasto mercato; e la specializzazione degli operatori in mansioni distribuite a livello di sottoprodotto fu il marchio di fabbrica del sistema a domicilio". Nell'opinione dell'Autore sarebbe erronea la teoria di A. SMITH, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, London, 1776, trad. it., *La ricchezza delle nazioni*, Roma, 1995, secondo la quale la divisione del lavoro in età protocapitalista si sarebbe sviluppata sol perché tecnologicamente superiore. La tesi verrà analizzata criticamente da D. LANDES, *A cosa servono davvero i padroni*, op. cit., pag. 80-90, che metterà in luce alcuni aspetti sottovalutati da Marglin, primo tra tutti l'importanza fondamentale dell'opera di intermediazione e commercializzazione effettuata dai mercanti, confermando tuttavia l'assoluta rilevanza della loro attività di specializzazione dei lavori. La teoria di Marglin "andrebbe rovesciata: in un'epoca pre-meccanica, la capacità dei «capitalisti» (mercanti-manifatturieri) di parcellizzare la produzione in tanti compiti semplici da distribuire agli operai con diversi gradi di specializzazione ed esperienza - e dunque retribuiti in misura diversa - fu di fatto la loro mansione essenziale". Landes evidenzia poi come la divisione del lavoro rendesse possibile l'impiego di manodopera non qualificata (includendo donne e bambini) sia per una questione di minori costi sia perché era più semplice "inculcarle le abitudini e le prestazioni desiderate". La divisione del lavoro non nasce di certo al momento della transizione al capitalismo, cfr., ad esempio, K. POLANY, *The Great Transformation*, pag. 73 e segg. e pag. 346. Tuttavia, l'etero-organizzazione della specializzazione del lavoro acquisì, come osservato anche nel testo, importanza del tutto peculiare in questa fase. La centralità della divisione del lavoro nel processo di produzione è stata sottolineata, dopo Smith, da K. MARX, *Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie*, Hamburg, 1867, trad. it., *Il Capitale. Critica dell'economia politica*, Roma, 2006, pag. 224-247 e prima ancora da C. BABBAGE, *On the Economy of Machinery and Manufactures*, London, 1832.

col risultato che nessuno di essi poneva direttamente in essere un bene “commerciabile” autonomamente: la divisione del lavoro aveva come fondamentale conseguenza l’esclusione dei lavoratori dall’accesso diretto al mercato dal lato dell’offerta, la loro prestazione essendo strutturalmente destinata all’incorporazione in una struttura economica più ampia, rispetto alla quale gli stessi non avevano possibilità di ingerirsi<sup>29</sup>. Quest’ultima immagine richiama la definizione di subordinazione “in senso stretto” adottata dalla Corte Costituzionale italiana, che ricorre quando siano presenti “l’alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l’alienità dell’organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce”<sup>30</sup>.

Pare pertanto potersi tracciare un forte legame tra la “dipendenza tecnica” come sopra delineata e la cosiddetta doppia alienità. La necessità di combinare il risultato della propria attività nell’ambito di una più vasta struttura produttiva al fine dell’ottenimento di un prodotto maggiormente commerciabile implica la necessità di attenersi alle istruzioni ed agli standard stabiliti da chi è posto al vertice di quella struttura. In questo modo descritta, la “dipendenza tecnica” sembra essere l’altra faccia della doppia alienità: la divisione del lavoro e la impossibilità o estrema difficoltà di accesso al mercato tramite la propria singola prestazione lavorativa hanno avuto, come normale conseguenza, l’assoggettamento all’altrui potere organizzativo e la conseguente alienità del risultato complessivo della produzione.

Nel leggere le parole della Corte non può trascurarsi che la sentenza dalla quale esse sono tratte verteva sulla legittimità costituzionale della mancata estensione della copertura del Fondo di Garanzia del TFR ai soci di cooperativa. La Corte definiva la

---

<sup>29</sup> Confronta le citazioni riportate alla nota 34.

<sup>30</sup> Corte Cost., sent. 5 febbraio 1996, n. 30 riportata in appendice a L. MENGONI, *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Milano, 2004, pag. 149. Estensore della sentenza è infatti lo stesso Mengoni, che riprende nel testo della stessa alcune considerazioni da lui espresse in *Contratto di lavoro e impresa*, ora in *Il contratto di lavoro*, op. cit., pag. 3 e segg.; op. cit., spec. pag. 31-34. Vedi, comunque, già U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, op. cit.

distinzione tra questi ultimi e i lavoratori subordinati tralasciando evidentemente l'elemento comune tra le due figure tipologiche, l'eterodirezione e concentrandosi sull'elemento discretivo della doppia alienità.

Se, pertanto, ove questa ricorra assieme all'eterodirezione si è in presenza di lavoro subordinato, essa, da sola, non integra tutti gli elementi della fattispecie di cui all'art. 2094 cod. civ.<sup>31</sup>

Si è appena sostenuto che doppia alienità e dipendenza in senso tecnico siano concetti tra loro correlati: ritenere essi soli sufficienti ad integrare la subordinazione significherebbe eliminare dalla fattispecie l'eterodirezione, andando contro il dettato codicistico che affianca alla dipendenza la soggezione alle direttive del datore di lavoro. Far coincidere l'intera area della doppia alienità con la subordinazione, inoltre, porterebbe quest'ultima a ricomprendere non solo vaste aree del lavoro autonomo, ma anche le imprese alle quali si applica la disciplina della subfornitura industriale, le quali operano - come si osserverà nel prossimo capitolo - in condizioni di "dipendenza tecnica".

Verrebbe infine sostanzialmente replicato quell'appiattimento della nozione di subordinazione al semplice "inserimento nell'organizzazione produttiva" che sembra avere in passato fortemente contribuito alla "tendenza espansiva" del diritto del lavoro<sup>32</sup>.

Nella descrizione degli elementi costitutivi del lavoro subordinato non potrà pertanto prescindere dall'analisi dell'eterodirezione che, come si osserverà nel corso della trattazione, si pone quale effettivo elemento di discriminazione, nell'ambito dell'area delle

---

<sup>31</sup> *Contra*, M. ROCCELLA, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 65/2008, spec. pag. 33. e segg.

<sup>32</sup> Cfr. L. CASTELVETRI, *Perché discutere (ancora) di alternativa tra contratto e rapporto di lavoro?*, in *Dir. Rel. Ind.*, pag. 2002, 3, pag. 467 e segg., che sottolinea tra l'altro come la valorizzazione di questo elemento non si accompagni ad una dichiarata adesione, da parte della giurisprudenza, ad opzioni a-contrattualistiche. V. anche L. MENGHINI, *Subordinazione e dintorni: itinerari nella giurisprudenza*, in *Subordinazione ed autonomia: vecchi e nuovi modelli. Quad. dir. Lav. Rel. Ind.*, 21, 1998, pag. 143 e segg.

attività produttive “dipendenti”, della prestazione lavorativa svolta in regime di subordinazione.

#### 4. *Divisione del lavoro, industrializzazione ed eterodirezione.*

Nel procedere all’analisi dell’eterodirezione si tratterà innanzitutto un’interpretazione di carattere storico-economico delle origini della stessa nell’ambito della produzione capitalistica, come si è tentato di fare con riguardo alla dipendenza, partendo dal descritto fenomeno del *putting out system*.

L’utilizzo dei lavoratori a domicilio non era privo di inconvenienti: il diffuso furto delle materie prime e dei semilavorati e la difficoltà di imporre un uniforme ed efficiente ritmo di lavoro vennero contrastati tramite specifici interventi del legislatore<sup>33</sup> ma soprattutto attraverso la concentrazione delle lavorazioni in luoghi di pertinenza dei mercanti-imprenditori.

Il passaggio su larga scala ad unità di lavoro accentrato avviene nell’Inghilterra del XVIII secolo non solo per una necessità tecnologica ma al fine di rendere più agevole e incisivo il controllo sull’attività lavorativa<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Cfr. S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The law of the labour market*, op. cit., pag. 63-64: “a questo punto [nel XVIII e XIX secolo, N.d.A.], i mercanti e gli intermediari che davano lavori a domicilio conservavano la proprietà dei beni e dei prodotti in ogni parte del processo; queste leggi misero a loro disposizione strumenti legali fortemente funzionali all’esercizio della disciplina nei confronti della manodopera rurale, che questi ingaggiavano per lo più sotto forma di lavoro nominalmente autonomo. Precedenti in termini esistono sin dal Diciassettesimo secolo; ancora una volta il ritmo col quale queste riforme si susseguirono si intensificò dopo la metà del Diciottesimo secolo. Ai sensi di diverse leggi adottate nel 1740, 1749, 1777 e 1792, per i lavoratori impegnati nella manifattura di vari beni divenne punibile con la reclusione la distrazione e la vendita di materiali affidati loro o il trattenerli per un periodo superiore a ventuno giorni dal completamento del lavoro pattuito” (traduzione mia).

<sup>34</sup> Una buona rappresentazione di questo fenomeno può trovarsi nuovamente nella dialettica tra S. A. MARGLIN, *A che servono i padroni?*, op. cit., pag. 33 e segg. e D. LANDES, *A che servono davvero i padroni*, op. cit., pag. 98 e segg. Il primo ritiene la concentrazione motivata esclusivamente da esigenze di



Solo più avanti – e solo in alcuni settori produttivi<sup>35</sup> – verranno introdotti dei macchinari talmente grandi e bisognevoli di così tanta energia da rendere impossibile la dispersione dei luoghi di lavoro<sup>36</sup>.

La meccanizzazione costituisce un momento indispensabile per la compiuta transizione al sistema capitalistico e, come verrà approfondito in seguito, non è priva di conseguenze rilevanti dal punto di vista giuridico: non è un caso che tanta attenzione

---

intensificazione della disciplina, il secondo mette in luce anche l'aspetto della meccanizzazione, pur costituendo le esigenze di sorveglianza una ragione rilevante del mutamento. Altrove, comunque, Landes osserva che "i fabbricanti di tessili introdussero gli attrezzi per la filatura automatica ed il telaio meccanico in modo spasmodico, in gran parte come reazione agli scioperi, alle minacce di sciopero e ad altre minacce all'autorità imprenditoriale" (*Prometeo Liberato*, op. cit., pag. 153). Il cambiamento, in ogni caso, avvenne ovviamente in maniera graduale e le prime generazioni di salariati assoggettati alle nuove condizioni di lavoro dovettero essere reclutate attraverso l'invio degli orfani da parte delle *parrishes* e l'inasprimento del sistema delle *Poor Laws* secondo il criterio della "less eligibility" del lavoro nelle *workhouses* rispetto al lavoro libero. Cfr. D. LANDES, *ult. op. cit.*, pag. 105, S. A. MARGLIN, *ult. op. cit.*, pag. 47. Si veda anche. K. POLANY, *La Grande Trasformazione*, op. cit., spec. pag. 111-130 che attribuisce agli effetti della riforma delle *Poor Laws* del 1834 la nascita del primo "mercato del lavoro" in Inghilterra.

<sup>35</sup> Nei settori dove non era necessario un grosso investimento in capitale fisso il lavoro a domicilio sopravvivrà più a lungo e in alcuni casi arriverà fino ai giorni nostri. Osserva D. LANDES, *Prometeo Liberato*, op. cit., pag. 158: "il sistema del lavoro a domicilio si dimostrò più tenace del prevedibile. Si mantenne a lungo in settori nei quali i progressi tecnici dell'attrezzatura meccanica erano ancora modesti (come nella tessitura), o in cui l'artigiano casalingo poteva costruirsi rudimentali attrezzi meccanici (come nella fabbricazione dei chiodi o in altre lavorazioni meccaniche leggere), e spesso sopravvisse in simbiosi con la fabbrica: molti imprenditori trovavano conveniente installare solo quel tanto di macchinari sufficienti a soddisfare una domanda preventivata cautamente come normale, ricorrendo a una riserva di manodopera sparsa supplementare in tempi di prosperità". Atteggiamento, questo, che non sembra distante da quanto accade in Italia ancora oggi: si veda, sul punto, L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, 1979. Sempre con riferimento all'Italia, sottolinea la permanenza di lavoro autonomo e lavoro a domicilio anche dopo la diffusione della grande industria, A. COVA, *Lavoro a Milano nei primi del Novecento*, in *La nascita del diritto del lavoro. Il «contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Milano, 2003, pag. 25 e segg., spec. pagg. 33 e segg., cui si rinvia anche per ulteriori informazioni bibliografiche.

<sup>36</sup> D. LANDES, *ult. op. cit.*, 127 e segg.

venga riservata ad essa da parte di uno studioso dalla profonda formazione giuridica come Max WEBER<sup>37</sup>.

Secondo Weber l'introduzione delle macchine è fondamentale per il passaggio completo al nuovo sistema economico perché impone all'imprenditore il calcolo del capitale, costringendo lo stesso all'avvio di pratiche di razionalizzazione dell'organizzazione produttiva<sup>38</sup>.

Meccanizzazione e razionalizzazione diedero l'avvio ad un processo di trasformazione della prestazione di lavoro di enorme impatto dal punto di vista economico-giuridico: non solo il lavoro alla macchina era maggiormente controllabile da parte dei vertici aziendali ma, inoltre, la tensione verso la calcolabilità diede la spinta verso una progressiva crescita di importanza dell'aspetto temporale del lavoro.

Quest'ultimo iniziava a caratterizzarsi più come messa a disposizione di una generica attività distribuita nel tempo più che come prestazione di uno specifico risultato produttivo<sup>39</sup>. In questo modo, l'attività lavorativa diveniva più funzionale alle necessità

---

<sup>37</sup> Il primo lavoro scientifico di Weber è infatti la tesi per il dottorato in giurisprudenza, *Die römische Agrargeschichte in ihrer Bedeutung für das Staat- und Privatrecht*, Stuttgart, 1891, trad. it. *Storia agraria romana. Dal punto di vista del diritto pubblico e privato*, Milano, 1967.

<sup>38</sup> Weber, ad esempio, critica la distinzione di K. MARX, *Il capitale*, op. cit., spec. pag. 224 e segg., tra fabbrica e manifattura, come "casuistica": "fabbrica è piuttosto un'officina con lavoro libero e capitale fisso. [...] La cosa decisiva è che l'imprenditore deve lavorare con capitale fisso perché in questo modo non si può sottrarre al calcolo del capitale. Fabbrica, in questo senso significa organizzazione del processo produttivo, cioè organizzazione di lavoro specializzato e coordinato all'interno delle officine con l'utilizzo di capitale fisso e contemporaneo calcolo del capitale" (*Storia Economica*, op. cit., pag. 129-130).

<sup>39</sup> Sul tema, G. VARDARO, *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, op. cit., pag. 90 e, ampiamente, *passim*, osservava: "il processo produttivo, proprio per le caratteristiche di razionalità e calcolabilità [...], si configura come una «attività», la cui caratteristica fondamentale è, non tanto quella di svolgersi in un luogo spazialmente delimitato, quanto quella di avere necessariamente una «durata temporale»". Emblematiche, a questo proposito le considerazioni di K. MARX, *op. cit.*, pag. 134, 137 e 146: "il valore di ogni merce è determinato dalla quantità del lavoro materializzato nel suo valore d'uso, dal tempo di lavoro necessario per la produzione di essa". "Determinate quantità di prodotto, fissate in base alla esperienza, non rappresentano ormai altro che determinate quantità di lavoro, masse determinate di

di continuo mutamento ed innovazione che costituiscono requisiti essenziali dell'impresa capitalistica<sup>40</sup>.

La cessione del lavoro manuale come "tempo" <sup>41</sup> esaltava la possibilità del creditore dello stesso di indirizzare l'attività lavorativa all'assolvimento delle mutevoli esigenze della propria organizzazione produttiva. La maggiore importanza che l'elemento della

lavoro cristallizzato. Ormai sono solo materializzazioni di un'ora, due ore, un giorno di lavoro sociale". "L'operaio aggiunge valore al materiale mediante il suo lavoro, non in quanto si tratti di lavoro di filatura o lavoro di falegnameria, ma in quanto si tratti di lavoro astratto, sociale in genere; egli aggiunge una determinata grandezza di valore, non perché il suo lavoro abbia un particolare contenuto utile, ma perché dura un tempo determinato".

<sup>40</sup> Su questo aspetto, oltre alla già citata opera di W. SOMBART, *Il capitalismo moderno*, op. cit., nonché ID., *Der Bourgeois*, München und Leipzig, 1913, trad. it., *Il Borghese. Lo sviluppo e le fonti dello spirito capitalistico*, Parma, 1994, rimane fondamentale il riferimento alle teorie di J. A. SCHUMPETER, una *summa* delle quali si trova nei saggi contenuti in ID., *L'imprenditore e la storia dell'impresa. Scritti 1927-1949*, Torino, 1993.

<sup>41</sup> Si pone l'accento qui sul lavoro manuale non in quanto ciò non fosse vero anche per l'attività intellettuale e di direzione ma perché, in riferimento alle stesse, il fenomeno è riscontrabile già da molto prima. I lavoratori non manuali erano tradizionalmente assunti per periodi di durata più lunga rispetto ai lavoratori manuali e venivano retribuiti "a tempo". Scrive, ad esempio, P. BRAUNSTEIN, *L'organizzazione del lavoro alla fine del Medioevo*, op. cit., pag. 198: "per quanto riguarda il personale di controllo, di gestione, di direzione il salario non è giornaliero, ma mensile: il vantaggio deve essere visto non tanto nel livello di remunerazione - anche se questa viene calcolata su base aurea e non su moneta nera - quanto nella sicurezza dell'occupazione". Al momento della meccanizzazione dell'attività produttiva nell'Europa Continentale era frequente l'importazione di macchinari e attrezzature dal Regno Unito e l'ingaggio di operai specializzati britannici al fine di addestrare le maestranze locali. Scrive D. LANDES, *Prometeo Liberato*, op. cit., pag. 196: "alcuni di questi immigrati erano esempi precoci di quello che oggi chiameremmo dirigenti industriali, combinando capacità tecniche e amministrative [...] Tuttavia per lo più si trattava di semplici soprastanti o artigiani qualificati. [...] Questi tecnici erano per lo più utilizzati in mansioni in cui erano loro a stabilire il ritmo; spesso erano pagati a tempo" anziché in considerazione dei risultati. Da un punto di vista giuridico, osservava, G. GIUGNI, *Le categorie dei prestatori di lavoro: panorama comparativo*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1966, pag. 843 e segg., qui pag. 855: "criteri discriminativi, talvolta ritenuti di qualche peso nel passato, ma quasi sempre rigettati dalla dottrina, sono quelli del *periodo di computo della retribuzione e della sede del lavoro*: criteri certamente semplicistici, ma che hanno il merito di identificare con immediatezza *caratteristiche tipiche e tradizionali del rapporto impiegatizio*" (corsivo mio).

durata veniva ad assumere rispetto all'elemento del risultato implicava allora un'amplificazione del potere datoriale di conformare e quindi, in sostanza, dirigere l'attività lavorativa.

## 5. *Reificazione del lavoro e codificazione borghese.*

Le caratteristiche di astrattezza e "durata" del lavoro si coniugavano perfettamente con la rappresentazione dello stesso come merce – o comunque come "cosa in sé" – in linea con la maggior parte del pensiero economico e giuridico delle prime età del capitalismo<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Basti citare, R. T.TROPLONG, *Le droit civil expliqué suivant l'ordre des articles du code. De l'échange et du louage*, Paris, 1840, trad. it., *Il diritto civile spiegato secondo l'ordine degli articoli del codice civile. Della permuta e della locazione*, Napoli, 1847, pag. 102: "Seguendo questa idea, che il lavoro è un capitale produttivo, devesi addimandare locatore l'operaio che lo somministra ricevendone un salario, e l'altra parte che lo paga, affittavolo o conduttore". La considerazione astratta e reificata del lavoro è presente già in A. SMITH, *La ricchezza delle nazioni*, op. cit., spec. pag. 82 e segg. e, soprattutto, in K. MARX, *Il Capitale*, op. cit., spec. pag. 23 e segg. Si veda sul punto, L. MENGONI, *L'evoluzione del pensiero di Lodovico Barassi dalla prima alla seconda edizione del «Contratto di lavoro»*, in ID., *Il contratto di lavoro*, op. cit., pag. 199 e segg., ma già ID., *L'oggetto dell'obbligazione*, in *Jus*, 1952, pag. 179 e segg.; A. SUPLOT, *Critique du droit du travail*, Paris, 1994, trad. it., *Critica del Diritto del Lavoro*, Roma, 1997, pag. 49 e segg. Cfr. anche M. V. BALLESTRERO, *Le "energie da lavoro" tra soggetto e oggetto*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 99/2010*; L. GAETA, *Lodovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, in *La nascita del diritto del lavoro*, op. cit., pag. 159 e segg., spec. pag. 171-174; R. SCOGNAMIGLIO, *Contratto di lavoro e locazione d'opere, ivi*, pag. 93 e segg. Il primo atto normativo a rimuovere il lavoro dal novero delle merci, al fine di escludere l'applicabilità della disciplina antitrust all'attività sindacale è stato il *Clayton Act* statunitense nel 1914, che afferma per la prima volta il principio: "*labour is not a commodity nor article of commerce*", poi ripreso nel 1944, da parte dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, all'interno della dalla Dichiarazione di Filadelfia. Sulla attuale tendenza alla "ri-mercificazione del lavoro" nell'Europa contemporanea cfr. T. PAPADOPOULOS, *The Recommodification of European Labour: Theoretical and Empirical Explorations*, in *The European Research Institute (ERI) Working Papers*, University of Bath, 2005.

La concezione del lavoro come merce liberamente scambiabile rispondeva pertanto non solo all'ideale di individualismo proprietario che permeerà la codificazione napoleonica<sup>43</sup>, ma anche alla realtà dei rapporti economici in evoluzione.

La configurazione dell'obbligo di prestare l'attività lavorativa secondo il canone locativo e la bipartizione tra *locatio operis* e *locatio operarum* assumono allora un preciso significato di politica del diritto.

È stato sottolineato da Luigi MENGONI che il riferimento allo schema della locazione nel pensiero e nella codificazione liberale parte da presupposti di fondo radicalmente differenti rispetto alla concezione che sottostà alla *locatio hominis* (*servi*) della tradizione romanistica.

Secondo Mengoni, se in tale istituto si avvertiva l'idea tipica del mondo classico per la quale colui che mette al servizio di altri la propria attività si "affitta" in misura poco diversa da quella con cui il padrone dello schiavo "affitta" quest'ultimo, degradando in fin dei conti la propria persona ad uno stato semi-servile, nella concezione liberale la prospettiva si ribalta completamente. Il prestare lavoro al servizio di un altro soggetto perdeva la connotazione negativa che caratterizzava la posizione del "conductor di sé stesso" nel pensiero romanistico; anzi, per coloro che di nulla disponevano tranne che della propria forza lavoro, l'obbligazione lavorativa risultava essere l'unico strumento di partecipazione alla vita economica e sociale in un sistema politico e giuridico incardinato sulla proprietà.

Lavorare all'altrui servizio in un rapporto di eguaglianza formale con il proprio datore di lavoro, diveniva il principale, se non l'unico strumento di autodeterminazione del "proletario", che sarebbe rimasto altrimenti escluso da una società composta, nel pensiero giuridico allora predominante, da proprietari.

Essenziale diventa allora la costruzione contrattualistica dello scambio tra lavoro e retribuzione: la moderna *locatio* si manifesta come strumento di autoregolamentazione degli interessi privati ed espressione di libertà ed autonomia individuale<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Confronta, per tutti, G. TARELLO, *Le idee della codificazione*, in *Il diritto privato nella società moderna*, a cura di S. Rodotà, Bologna, 1971, pag. 31 e segg.

Nondimeno, accanto a questi elementi di affermazione della dignità della persona del lavoratore, la scarsa regolamentazione dei rapporti di lavoro contenuta nel *Code Civil* – ma anche del Codice Civile italiano del 1865 – si caratterizzava principalmente per la propria funzionalità agli interessi della emergente classe borghese.

Innanzitutto la proprietà e la messa a disposizione della “merce-lavoro” rimanevano sotto-ordinate rispetto a quelle di altri beni: basti pensare alla disposizione che – figlia di una concezione sminuente del lavoro risalente al pensiero romanistico – in assenza di diversa specificazione contrattuale, equiparava la quota di utili spettanti al socio d’opera a quella del socio che aveva conferito la minor quota di capitale<sup>45</sup>.

In secondo luogo, l’eguaglianza formale dei contraenti veniva contraddetta dalla legislazione di polizia relativa al libretto di lavoro e da altre disposizioni contenute negli stessi codici civili, quali quelle – già citate sopra<sup>46</sup> – che presumevano vere le dichiarazioni del datore di lavoro in materia di pagamento dei compensi.

Lo stesso contrasto al lavoro servile – perseguito tra l’altro attraverso il divieto di rapporti di lavoro a tempo indeterminato<sup>47</sup> – era rispondente alla logica capitalistica dal

---

<sup>44</sup> L. MENGONI, *Contratto di lavoro e impresa*, op. cit., pag. 6-7; ma v. già, ID., *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, op. cit., 674-675. Ampli riferimenti sul rapporto tra lavoro e proprietà nella codificazione in P. PASSANITI, *Storia del diritto del lavoro. I. La questione del contratto di lavoro nell’Italia liberale*, Milano, 2006, pag. 28-35. Sulla riconduzione dei rapporti di lavoro allo schema locativo, oltre ai lavori di Mengoni appena citati, cfr. per tutti, L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, Milano, 1994, pag. 259 e segg.; F. M. DE ROBERTIS, G. GHEZZI, *Lezioni di storia del diritto del lavoro*, Bari, 1967; P. PASSANITI, *ult. op. cit.*, pag. 35 e segg.; L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Napoli, 1967, spec. pag. 45 e segg.; B. VENEZIANI, *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell’opera di L. Barassi*, in *La nascita del diritto del lavoro*, op. cit., pag. 381 e segg.

<sup>45</sup> Art. 1853 Code Civil; Art. 1717 Cod. Civ. (1865). Si veda sul punto la ricostruzione storica di U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, op. cit., pag. 3-78.

<sup>46</sup> Cfr. nota 27.

<sup>47</sup> Art. 1780 Code Civil; Art. 1628 Cod. Civ. (1865).

momento in cui permetteva di addossare interamente sui lavoratori il rischio dell'inabilità al lavoro dovuta a malattia o vecchiaia<sup>48</sup>.

È stato infine da tempo messo in luce che il riferimento codicistico alla *locatio* e specialmente la distinzione tra *locatio operis* e *locatio operarum* non si giustificasse sulla base del richiamo alle forme della tradizione romanistica: si trattava invece della definitiva sanzione della piena liceità della prestazione di attività lavorativa al di fuori del sistema corporativo<sup>49</sup>. Si è visto come tale sistema avesse subito già da molto tempo

---

<sup>48</sup> Secondo M. WEBER, *Storia economica*, op. cit., pag. 130, il lavoro libero "significava risparmio di capitale, in quanto veniva meno il fabbisogno di capitale necessario per acquistare schiavi e l'onere dell'esistenza veniva scaricato sul lavoratore, mentre la morte dello schiavo significava una perdita di schiavi per il signore. Infine consentiva di eliminare la preoccupazione per la riproduzione degli schiavi. Significava poi possibilità di *divisione razionale del lavoro*, che richiede solo una conformità tecnica allo scopo e che benché vi fossero dei precedenti, venne elevata a principio solo con la concentrazione del lavoro nell'officina; significava infine *possibilità di un calcolo esatto*, che a sua volta poteva essere creata *solo con la combinazione di officina e lavoro libero*" (corsivo mio). Mette in guardia dal considerare il contrasto al lavoro non libero esclusivamente un omaggio al principio di uguaglianza, A. SUPLOT, *Critique du droit du travail*, pag. 45 (ma v. anche pag. 83-84), che ricorda come la schiavitù nelle colonie venne reintrodotta dalla Francia napoleonica dopo una breve parentesi di abrogazione rivoluzionaria.

<sup>49</sup> V., tra i romanisti, L. AMIRANTE, *Locazione (dir. rom.) in Noviss. Dig. It., 1963, ad vocem*. Cfr. L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, op. cit., pag. 67 e segg. che critica "la formazione di (pretesi) dogmi a fattori estranei alle esigenze della stessa costruzione dogmatica" muovendo implicitamente una critica a Barassi ed al suo ripetuto riferimento al diritto romano. È stato tuttavia messo in luce come lo stesso Barassi riconoscesse espressamente l'imprecisione del riferimento alla tradizione cfr. L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, op. cit., pag. 262-263. Il riferimento di Barassi alla tradizione romanistica non sembra pertanto rispecchiare un pedissequo (né tanto meno fraudolento) adattamento al contenuto del diritto romano, ma un richiamo emulativo alle forme ordinatrici dello stesso. Atteggiamento, questo, che è condiviso da gran parte del pensiero giuridico dell'epoca che dall'"età delle rivoluzioni e delle codificazioni romanistica-borghesi in Francia, Italia, Germania, sino alla civilistica tedesca (che si chiamò «Pandettistica» in onore appunto del diritto romano), e agli anni intorno alla prima guerra mondiale. La centralità del diritto antico vi veniva giustificata ricorrendo a un nuovo discorso, che potremmo definire del «tempo classico». L'esperienza romana non veniva più descritta come razionalità rivelata di un diritto naturale fissato per l'eternità, ma come l'esito storico di un metodo di lavoro senza

prima della sua formale abolizione una sostanziale erosione dovuta a fenomeni quali la proletarizzazione degli artigiani e lo sviluppo del lavoro a domicilio nelle campagne; né va sottovalutato che nelle stesse città molte attività lavorative erano sottratte al controllo delle corporazioni<sup>50</sup>.

Il *Code Civil* dava pertanto veste giuridica dal punto di vista dei rapporti interprivatistici all'abolizione di queste ultime riconoscendo legittimità alle nascenti forme di scambio tra lavoro e retribuzione di tipo capitalistico.

## 6. *Legittimazione dei poteri datoriali e obiettivi di razionalizzazione.*

Libero dalle regolamentazioni corporative, il lavoro può davvero essere assimilato ad una merce, specie dal momento in cui – si è visto – le esigenze imprenditoriali di calcolabilità e razionalizzazione inducono a dar maggior rilievo all'elemento temporale della prestazione rispetto a quello del risultato.

Il riferimento alla durata come parametro dell'adempimento, che si fa strada anche nell'evoluzione dei sistemi di cottimo<sup>51</sup>, rende il lavoro "misurabile" e contribuisce alla

---

eguali, che conteneva dentro di sé il segreto del diritto, e che la scienza moderna non avrebbe potuto se non imitare". Così, A. SCHIAVONE, *Ius. L'invenzione del diritto in Occidente*, Torino, 2006, pag. 15-16.

<sup>50</sup> Confronta l'opinione di P. BRAUNSTEIN, *L'organizzazione del lavoro alla fine del Medioevo*, op. cit., riportata alla nota 17. Lo stesso M. WEBER, *ult. op. cit.*, pag. 128 riferisce che "parte considerevole di Parigi era fuori dall'ambito delle corporazioni".

<sup>51</sup> Come evidenziato da G. GIUGNI, *Organizzazione dell'impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. Trim. Dir. Lav.*, 1968, pag. 1 e segg., spec. pag. 38-42. Ovviamente, il processo non fu giuridicamente "fluidico": sulla qualificazione del cottimo e sulla ripartizione della responsabilità tra creditori e debitori della prestazione la dottrina manifestò per lungo tempo, come messo in luce da Giugni, incertezze ed incongruenze. Sul punto anche B. VENEZIANI, *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di L. Barassi*, op. cit., pag. 440 e segg.



sua configurazione quale entità astratta e pertanto inevitabilmente suscettibile di direzione e conformazione nel tempo<sup>52</sup>.

Vengono pertanto nuovamente in risalto due caratteristiche essenziali dei rapporti di lavoro nell'ambito dell'impresa capitalistica, quello della durata e quello della astrattezza della prestazione che, come già osservato sopra, accentua il potere di conformazione e direzione del datore della stessa ed insieme il potere di organizzazione complessivo della struttura produttiva nella quale essa viene resa<sup>53</sup>.

A tale fenomeno corrisponde un aumento della soggezione del debitore: la cessione del lavoro, sempre più intesa non come alienazione di uno specifico risultato ma come messa a disposizione di una attività di volta in volta determinabile da parte del datore di lavoro, dà vita ad una sorta di "dominio" di questi sulla persona stessa del lavoratore e formalizza l'esistenza di pregnanti elementi di autorità nella struttura del rapporto obbligatorio<sup>54</sup>.

Emergono a questo punto alcuni dei nodi cruciali della moderna riflessione giuridica sul lavoro, la cui rilevanza è amplificata dalla contraddittorietà dei nuovi caratteri della prestazione dell'attività lavorativa nei confronti di alcuni postulati fondamentali del diritto liberale.

---

<sup>52</sup>Cfr. A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992, pag. 46- 47: "il vuoto normativo che seguì alla soppressione delle organizzazioni professionali corporative si risolse quindi col riconoscimento al soggetto contrattualmente più forte, l'imprenditore, di un potere unilaterale" espressione diretta "delle esigenze di razionalizzazione della nascente impresa capitalistica".

<sup>53</sup> Osserva G. VARDARO, *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, op. cit., pag. 92: "affermare che quello temporale costituisce il fondamentale strumento di determinazione giuridica della prestazione equivale a riconoscere che, col contratto di lavoro, il lavoratore cede ad altri non solo una specifica prestazione, ma proprio perché quest'ultima è contrassegnata dalle caratteristiche di astrattezza e strumentalità innanzi menzionate, anche la gestione del proprio tempo di lavoro" (corsivo dell'Autore).

<sup>54</sup> In questo senso, A. SUPLOT, *Critica del diritto del lavoro*, op. cit., pag. 66.

Si pone, ad esempio, il problema di conciliare l'affermazione della dignità della persona ed il ripudio di una concezione patrimonialistica del corpo umano con la assimilazione del lavoro alla merce<sup>55</sup>.

Si tratta, soprattutto, di fare i conti con l'esistenza – nell'ambito di un sistema fondato sull'eguaglianza formale – di rapporti interprivatistici caratterizzati da una strutturale disuguaglianza delle parti.

Tale disuguaglianza travalica la dimensione puramente economica, nel momento in cui si riconosce che uno dei soggetti coinvolti disponga della prerogativa di dirigere la attività lavorativa altrui sulla base degli interessi che egli stesso si prefigge<sup>56</sup>.

È inevitabile, allora, che il pensiero giuridico si concentri innanzitutto sulla fonte giuridica di tale prerogativa e dei connessi poteri di gestione dell'organizzazione produttiva<sup>57</sup>.

---

<sup>55</sup> Sebbene, osserva A. SUPIOT, *ult. op. cit.*, pag. 62, l'idea che "il corpo non [possa] essere una cosa in commercio e che il diritto dell'uomo sul proprio corpo [sia] necessariamente di natura extra patrimoniale" sia "oggi profondamente ancorata nelle coscienze" ciò "non è sempre evidente e il rapporto dell'uomo col proprio corpo ha potuto essere analizzato come un diritto reale, diritto di proprietà o usufrutto". Sul punto rimane fondamentale la ricostruzione storico-interpretativa di L. MENGONI, *L'oggetto dell'obbligazione*, op. cit. Confronta anche, più di recente, M.V. BALLESTRERO, *Le "energie da lavoro" tra soggetto e oggetto*, op. cit.; M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1999, pag. 399 e segg.

<sup>56</sup> Ciò nel momento in cui la soggezione dei lavoratori alla direzione e al controllo del datore di lavoro trascende il dato fattuale e si manifesta all'interno delle zone di debito e credito delle parti, configurando un "potere legale" (*auctoritas*) e non un mero "potere condizionante" (*potestas*). Sul punto il riferimento obbligato è M. WEBER, *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen, 1922, trad. it., *Economia e società*, Milano, 1981, pag. 215 e segg. Cfr. R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976, spec. pag. 55-57, che sottolinea come la soggezione all'altrui potere direttivo e organizzativo sia, per il lavoratore subordinato, un dato "istituzionalizzato nell'ordinamento".

<sup>57</sup> Si veda sul punto L. MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, op. cit., che evidenzia come la rilevanza del fenomeno organizzativo nell'ambito del contratto di lavoro non sia stata espressamente presa in considerazione nella dottrina contrattualistica tradizionale, trovando invece compiuta teorizzazione, nel nostro Paese, solo successivamente all'introduzione del nuovo codice civile.

Diviene parimenti centrale la riconduzione dei poteri datoriali a parametri di razionalità in modo da farne rientrare l'esercizio nell'ambito di una logica descrivibile in termini giuridici.

“Civilizzazione” e “razionalizzazione” dell'agire imprenditoriale sono pertanto – fin dal XIX secolo – alla base della riflessione dei giuristi che si occupano di lavoro.

Ciò non implica tuttavia che l'attività di tali giuristi si sia rivolta fin da subito alla limitazione dei poteri del datore di lavoro in un'ottica di tutela del lavoratore: nel momento in cui ci si occupa della loro razionalizzazione si riconosce automaticamente l'esistenza degli stessi poteri<sup>58</sup>.

Si manifestano qui, invece, i segnali di quella “ambivalenza” che può essere ritenuta la cifra distintiva del diritto del lavoro: ricondurre l'“autorità” e la “gerarchia” proprie dell'impresa capitalistica all'interno della logica giuridica significa operare per una legittimazione di quegli elementi che altrimenti striderebbero contro il principio dell'eguaglianza formale<sup>59</sup>. Ed inoltre, come osservato anche nel capitolo precedente, ciò

---

Come verrà evidenziato più avanti nel testo, nell'opera di Barassi sembrano tuttavia presenti alcuni passaggi che lasciano intravedere temi tipici della riflessione sull'impresa come organizzazione, dai quali però, anche per lo stato di avanzamento del pensiero giuridico del tempo, non emerge una riflessione compiuta sullo stesso fenomeno organizzativo.

<sup>58</sup> Come nota G. VARDARO, *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, op. cit., pag. 84 “i principi del diritto del lavoro vengono inizialmente formulati per esaltare e non per limitare il potere del moderno *Unternehmer*. Essi si configurano, infatti, come strumenti che contribuiscono a legittimare il nuovo ruolo, che quest'ultimo è chiamato a svolgere nella società moderna: di «organizzatore» dei «fattori della produzione», fra i quali è stato definitivamente assunto il «fattore- lavoro»”.

<sup>59</sup> Sulla strutturale “antinomia” che si manifesta “là dove il diritto delle obbligazioni postula l'autonomia individuale [e] il diritto del lavoro organizza la sottomissione della volontà” rendendo inevitabile che lo stesso diritto del lavoro abbia “come prima ragione di essere [...] «civilizzare» il potere datoriale dotandolo di un quadro giuridico d'esercizio” cfr. A. SUPLOT, *Critica del diritto del lavoro*, op. cit., pag. 121-138. L. MENGONI, *I poteri dell'imprenditore*, in *Diritto e Valori*, 1985 (ma lo scritto è del 1975), pag. 387 e segg., qui pag. 390, osserva che, a differenza di quanto avvenuto durante la prima fase di industrializzazione, in seguito all'adozione dei metodi tayloristici di organizzazione scientifica del lavoro, sia venuta meno la capacità della tecnica razionale di “mantenere il potere organizzativo del datore di lavoro entro i limiti

rende “programmabili” e “calcolabili” le modalità di esercizio dei poteri imprenditoriali, aumentandone la funzionalità rispetto alla razionalizzazione complessiva dell’organizzazione produttiva e fornendo quindi un contributo essenziale all’agire capitalistico.

Sembra pertanto trovare conferma la critica alla concezione del “diritto del lavoro” come complesso di regolamentazioni dotato di un’unica *ratio* protettiva<sup>60</sup>: quel che emerge pare invece – sin dalle origini – proprio la sua naturale caratteristica di compromesso tra affermazione e rafforzamento delle esigenze imprenditoriali da un lato e salvaguardia della posizione del cittadino lavoratore all’interno della società liberale.

## 7. *Neoistituzionalismo ed eterodirezione: Barassi e Persiani riletta da Pedrazzoli.*

---

della discrezionalità tecnica [...] La razionalità tecnico-organizzativa tende perciò a trasformare il lavoratore in automa, docile ingranaggio dell’organizzazione”. La reazione dell’ordinamento, secondo l’Autore, si è manifestata principalmente con lo Statuto dei Lavoratori, attraverso “l’adozione di norme “che si propongono «di contribuire a creare un clima di rispetto della dignità e della libertà umana nei luoghi di lavoro, riconducendo l’esercizio dei poteri direttivo e disciplinare dell’imprenditore nel loro giusto alveo e cioè in una stratta finalizzazione allo svolgimento delle attività produttive»”. Dopo aver citato la relazione ministeriale allo Statuto, Mengoni osserva come obiettivo della legge fosse “ricondurre il potere organizzativo entro i limiti segnati dall’oggetto e dalla causa del contratto e a tale scopo [definire] i valori di dignità del lavoratore che non possono essere coinvolti nel rapporto di subordinazione o possono esserlo solo nella misura stranamente indispensabile e con adeguate garanzie, assicurando un assetto più equilibrato degli interessi contrapposti tra le parti, e quindi più coerente con la logica egualitaria del contratto.” Anche con riguardo a quello che si ritiene il punto più alto della legislazione “garantistica” si conferma pertanto il ruolo di mediazione che la normativa lavoristica svolge tra esigenze organizzative e gerarchiche del datore di lavoro ed eguaglianza formale dei contraenti, tramite la riconduzione delle prerogative datoriali nei confini giuridici tracciati a livello contrattuale. Per un giudizio meno drastico sulle conseguenze – sulla persona e la professionalità dei lavoratori – dell’introduzione dei metodi di organizzazione scientifica del lavoro cfr. G. BERTA, *Lavoro industriale e organizzazione di fabbrica*, in *Annali di Storia dell’Impresa*, 14/2003, pag. 201 e segg.

<sup>60</sup> Cfr. capitolo precedente.

Come altri ha messo in evidenza, gli obiettivi di razionalizzazione sono stati condivisi sin dall'inizio e indipendentemente dall'adesione alla prospettiva istituzionalistica o contrattualistica<sup>61</sup>: altrettanto diffusa sembra l'attenzione rivolta dagli interpreti alla questione della astrattezza e della durata della prestazione del lavoratore.

Per quanto riguarda la dottrina italiana, già nel 1905 Enrico REDENTI osservava che:

“oggetto del contratto di lavoro [sia] per l'una parte (l'industriale) l'obbligazione a impiegare l'altra a prestare un determinato servizio nella sua azienda coll'obbligazione di retribuirnela secondo una determinata ragione – per l'altra parte (l'operaio), l'obbligazione a prestare il detto servizio. Ma tale servizio non è un fatto suscettibile di prestazione unica e semplice, sì bene consta di un complesso di fatti («lavoro»), vari, *estesi nel tempo* e discontinui. Il servizio pertanto non può esser determinato e definito nel contratto, se non per via di determinazioni almeno in parte astratte. Dal contratto di lavoro deriva pertanto una obbligazione “complessa e generica, che si risolve in obbligazioni singole e specifiche a prestazioni determinate, ora per ora, minuto per minuto a cominciare dal momento in cui le parti si apprestano, di fatto, a iniziare il servizio”<sup>62</sup>.

Ma la stessa questione emerge a ben vedere anche nell'opera di Ludovico BARASSI, nel momento in cui questi, nel trattare della subordinazione, pone l'accento sul potere di conformazione della prestazione del creditore della stessa,

“cui spetta di indirizzare quello spiegamento di attività [del lavoratore] in quella direzione che permette il *raggiungimento* dello scopo che si propone”<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> Cfr. sempre G. VARDARO, *ult. loc. cit.*

<sup>62</sup> E. REDENTI, *Massimario della giurisprudenza dei probiviri*, Roma, 1906, pag. 71 (corsivo mio).

<sup>63</sup> L. BARASSI, *Il Contratto di Lavoro nel diritto positivo italiano*, op. cit., II ed., I, pag. 599. Sull'evoluzione della ricostruzione interpretativa barassiana tra la prima e la seconda edizione de “*Il Contratto di Lavoro*”, cfr. L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, op. cit., spec. pag. 331-350; L. MENGONI, *L'evoluzione del pensiero di Lodovico Barassi dalla prima alla seconda edizione del «Contratto di lavoro»*, op. cit.; M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in *La nascita del diritto del lavoro*, op. cit., pag. 349 e segg.

Fondamentale, a questo proposito l'osservazione secondo la quale:

“questo rapporto di subordinazione implica un *unilaterale affermazione della volontà del creditore del lavoro*, una affermazione signorile, imperativa che non ha bisogno di incontrare sul suo cammino un attuale consenso del lavoratore, perché questi già nel contratto si è impegnato a sottostare senz'altro a quei comandi”<sup>64</sup>.

Il rilievo posto sulla non necessità del consenso del lavoratore in relazione alle determinazioni del creditore della prestazione ha portato Marcello PEDRAZZOLI ad avanzare un suggestivo accostamento delle posizioni di Barassi alla teoria dei costi di transazione di Ronald COASE<sup>65</sup>. Come è noto, tale teoria spiega la predisposizione di un complesso organizzativo ai fini dello svolgimento di un'attività economica con la necessità di ridurre i costi del ricorso a soggetti esterni e, quindi, al mercato.

L'attività di negoziazione e contrattazione con i terzi, infatti, è dispendiosa (i c.d. costi di transazione); per questo, secondo Coase, nasce l'impresa: per dotarsi di un'organizzazione stabile che eviti che per tutte le esigenze da soddisfare nell'esercizio di un'attività economica si debba ricorrere al mercato (quello che Coase chiama “il meccanismo dei prezzi”).

---

<sup>64</sup> L. BARASSI, *op. cit.*, I, pag. 698.

<sup>65</sup> M. PEDRAZZOLI, *ult. op. cit.*, ma già in *ID.*, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *Subordinazione ed autonomia: vecchi e nuovi modelli. Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 21, 1998, pag. 9 e segg., spec. pag. 15-16. Il riferimento è soprattutto alle teorie espresse in R. H. COASE, *The nature of the firm*, in *Economica*, Vol. 4, 1937, n. 16, pag. 386 e segg.; *ID.*, *The problem of social costs*, in *Journal of Law and Economics*, Vol. 3., 1960, pag. 1 e segg. Le teorie di Coase, per il ruolo che in esse ricopre l'analisi del meccanismo dei prezzi (v. avanti nel testo) all'interno delle organizzazioni (e non solo all'esterno, quindi, sul mercato) vengono in economia definite neoistituzionaliste. Come rimarcato da S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, 4, il neoistituzionalismo americano non ha nulla a che vedere con l'istituzionalismo giuridico continentale. Cfr. anche la nota 73 del capitolo 3.

Attraverso l'organizzazione, l'imprenditore può ottenere parte rilevante di quanto necessario allo svolgimento della propria attività riducendo il bisogno di contrattare con i terzi dovendosi procurare il loro consenso.

Dotandosi di una struttura organizzata – infatti – lo stesso imprenditore diviene titolare anche di relazioni “gerarchiche”: non dovrà pertanto negoziare ogni singolo aspetto delle prestazioni di cui necessita la propria impresa.

Coase cita la relazione “gerarchica” per eccellenza tra i diversi “fattori della produzione”: il contratto di lavoro. Sulla base di questo, il fattore lavoro

“in cambio di un certo compenso (fisso o variabile), acconsente ad obbedire alle direttive dell'imprenditore *entro certi limiti*. L'essenza del contratto è che lo stesso dovrebbe precisare esclusivamente i limiti dei poteri dell'imprenditore, entro tali limiti egli può pertanto dirigere gli altri fattori della produzione”<sup>66</sup>

Nell'argomentazione sia di Coase che di Barassi assumono importanza fondamentale, accanto al potere di direzione unilaterale del datore di lavoro, la questione dei limiti a questo potere stabiliti nel contratto. Il giurista italiano, ad esempio osserva che “manifestazioni tipiche” della “unilaterale affermazione della volontà del datore del lavoro” sono “«gli ordini di servizio», i divieti, i contrordini, le assegnazioni a lavori diversi *entro i limiti contrattuali*”<sup>67</sup>.

Il potere direttivo, pertanto, è da ricondursi nell'ambito dello schema contrattuale: la subordinazione non deriva da una particolare situazione socioeconomica del datore, il che sarebbe inaccettabile in sistema di diritto liberale<sup>68</sup>, ma

<sup>66</sup> I passi di Coase riportati nel testo sono tratti da *The nature of the firm*, op. cit.; la traduzione è mia.

<sup>67</sup> L. BARASSI, *ult. loc. cit.* (corsivo mio).

<sup>68</sup> Nel capitolo precedente si è ricordato che la ricostruzione del rapporto di lavoro in chiave contrattuale era condivisa da tutti gli interpreti dell'epoca con l'eccezione di L. RATO, *I problemi del lavoro*, ne *Il contratto di lavoro*, 1, 1904 pag. 8; ID., *Contro una legge sul contratto di lavoro*, *ivi*, 2, 1905, pag. 41 e segg. Molto tempo dopo, scriverà F. SANTORO-PASSARELLI, *Lineamenti attuali del diritto del lavoro in Italia*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1953, I, pag. 3 e segg., ora in *Saggi di Diritto Civile*, op. cit., pag. 1077 e segg., qui pag. 1080-1081:

“ha per substrato la volontà delle parti, cioè ha base contrattuale; essendo uno stato liberamente voluto dal lavoratore, non è che un particolare atteggiamento del suo *status libertatis*”<sup>69</sup>.

---

“il principio della contrattualità del rapporto di lavoro significa anzitutto che la nostra civiltà non può e non deve conoscere se non il lavoro liberamente accettato”. Sulla questione della contrattualità del rapporto di lavoro si vedano, *ex plurimis*, L. MENGONI, *Contratto di lavoro e impresa*, op. cit.; per una diversa impostazione, da sempre portata avanti da R. SCOGNAMIGLIO, cfr. da ultimo, dello stesso, *La natura non contrattuale del lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, I, 2007, pag. 379 e segg. ma v. già ID., *Considerazioni sull'oggetto del diritto del lavoro*, in *Studi in memoria di L. Barassi*, a cura di V. Carullo, Milano, 1966, pag. 821 e segg. Per un riepilogo del dibattito nel dopoguerra cfr. S. LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Milano, 1993, spec. pag. 87 e segg. Più di recente, L. CASTELVETRI, *Libertà contrattuale e subordinazione*, Milano, 2001 e P. ICHINO, *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano: dalla Liberazione alla legge sui licenziamenti*, in *Il Diritto del Lavoro nell'Italia repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla Liberazione al nuovo secolo*, a cura dello stesso Autore, Milano, 2008, pag. 4 e segg.

<sup>69</sup> L. BARASSI, op. cit., I, pag. 622-623. Osserva P. PASSANITI, *Storia del diritto del lavoro*, op. cit.: “nell'impostazione barassiana vi è, a livello iniziale, la volontà di interpretare il disagio della cultura giuridica rispetto al contratto di lavoro. Un contratto in cui la disuguaglianza economica, insita nel rapporto, crea un insanabile attrito con quello dell'uguaglianza giuridica alla base dei principi dell'autonomia privata. [...] Il giurista civilista può anche sopportare un contingente intervento statale, finalizzato a porre dei limiti all'agire individuale, ma non può tollerare invece uno Stato che condizioni la dialettica contrattuale, inquinando la purezza del consenso liberamente espresso. [...] I temi del lavoro industriale impongono al giurista di coniugare la richiesta di autorità insita nell'organizzazione di impresa capitalistica, con il principio di libertà. La subordinazione tecnico-funzionale, elevata da Barassi a criterio di lettura della fattispecie, in fondo, non è altro che l'autorità trapiantata nel regime della contrattualità”. La scelta di privilegiare il dato tecnico funzionale, come osservato nel primo capitolo, provocherà all'Autore da un lato accuse di conservatorismo dall'altro la contestazione di aver dato il via ad un sostanziale “strabismo” del diritto del lavoro, includendo nella sua sfera protettiva persone soggette ad eterodirezione ma non bisognose di tutela da un punto di vista socioeconomico. Si è già evidenziato nel primo capitolo che Barassi non intendesse porre l'eterodirezione quale elemento di discriminazione al fine dell'applicazione di una legislazione protettiva. Non va neanche sottovalutato che una ricostruzione del contratto di lavoro basata sulle caratteristiche socioeconomiche del prestatore avrebbe posto, al di là delle questioni sistematiche, il problema di definire il soggetto destinatario della



Il vincolo di subordinazione, quindi, non riguarda la persona del lavoratore ma deve trovare limiti nella “tecnica attuazione del lavoro”<sup>70</sup>, limiti segnati anche implicitamente – con l’ausilio del riferimento agli “usi ed equità”<sup>71</sup> – dal contratto.

---

legislazione stessa, posto che, nell’ambito del lavoro “industriale” o di quello che potrebbe chiamarsi “proletariato”, è sempre stata presente un’irriducibile differenziazione che avrebbe reso impossibile una *reductio ad unum* funzionale alla costruzione di una categoria di lavoratore bisognoso di protezione perché economicamente debole (ammesso e non concesso che le *leggi sociali* dell’epoca si proponessero esclusivamente di tutelare il prestatore di lavoro, v. ancora capitolo primo). All’epoca di Barassi, poi, la polarizzazione tra lavoratori specializzati e non specializzati, il trattamento riservato a donne e fanciulli, la sopravvivenza della piccola e piccolissima impresa accanto alla grande rendevano il *lavoro industriale* un’insieme dal contenuto disomogeneo e dai confini quanto mai indistinti cfr. A. COVA, *Lavoro a Milano nei primi del Novecento*, op. cit.: lo “strabismo” si sarebbe probabilmente riproposto. Va poi tenuto conto che, sempre nell’epoca in cui Barassi scriveva, parte delle aziende italiane stavano vivendo il passaggio alla II rivoluzione industriale, con la conseguente adozione di modelli organizzativi caratterizzati da un’estesa gerarchia manageriale (cfr. F. AMATORI, *La grande impresa moderna: una lettura tradizionale e i suoi critici*, in *Annali di Storia dell’Impresa*, 14/2003, pag. 177 e segg.; L. ZANGARI, *Storia d’Italia e storia dell’industria*, in *Storia economica d’Italia*, *Annali*, 15, *L’Industria*, Torino, 1999, pag. 11 e segg. In generale, sul punto, si cfr. A.J. CHANDLER JR., *The visibile hand: the managerial revolution in American business*, Cambridge (Mass.) and London, 1977, trad. it., *La mano visibile: la rivoluzione manageriale nell’economia americana*, Milano, 1981): anche nell’ambito del lavoro intellettuale si rafforzavano pertanto i dati di subordinazione tecnico-funzionale, fornendo ulteriori argomenti alla ricostruzione unitaria del contratto di lavoro proposta dall’Autore. Le differenziazioni nell’ambito del “lavoro operaio” sono un fenomeno generale nell’ambito dell’organizzazione del lavoro industriale cfr. E. J. HOBBSAWM, *L’aristocrazia operaia nella Gran Bretagna del XIX secolo e Tendenze del movimento operaio britannico dopo il 1850*, entrambi in *Labouring men. Studies in the History of Labour*, London, 1964, trad. it., *Studi di storia del movimento operaio. Classi lavoratrici e rivoluzione industriale nell’Inghilterra del XIX secolo*, Torino, 1972, pag. 317 e segg. e pag. 369 segg.

<sup>70</sup> L. BARASSI, op. cit., I, pag. 474. Sul difficoltoso contenimento dell’esercizio delle prerogative datoriali nell’ambito della discrezionalità tecnica in seguito all’introduzione dei metodi di organizzazione scientifica del lavoro cfr., però, le considerazioni di L. Mengoni riportate alla nota 59.

<sup>71</sup> Sul ruolo fondamentale che il richiamo alla buona fede, agli usi e all’equità, contenuto negli art. 1124 e 1135 cod. civ. (1865), ricopre nell’opera di Barassi e del pensiero giuridico a lui coevo, cfr. L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, op. cit., spec. pag. 201 e segg. nonché 254 e segg.

Il potere di direzione datoriale, contenuto nei limiti fissati contrattualmente, trova evidente ragion d'essere nell'impossibilità - nei rapporti di durata prolungata nel tempo, quale normalmente il rapporto di lavoro, anche all'epoca in cui scrive Barassi<sup>72</sup> - di prevedere in anticipo tutte le necessità future del creditore.

Tornando a citare Coase:

“in ragione delle difficoltà di previsione degli accadimenti futuri, più lunga sarà la durata dei contratti di fornitura di beni o servizi, meno sarà possibile e, difatti, desiderabile per l'acquirente la specificazione di quanto sarà dovuto dall'altra parte. [...] Pertanto, il servizio che verrà fornito verrà espresso in termini generali, i relativi dettagli essendo rimessi a data futura”.

Ancora una volta,

“la sola cosa indicata nel contratto saranno i limiti della prestazione del soggetto che fornisce il bene o il servizio”<sup>73</sup>.

Emerge più chiaramente, a questo punto la connessione fra genericità originaria della prestazione, potere di direzione e tempo di lavoro: nella prospettiva contrattuale che esclude il legame tra subordinazione e condizione personale del lavoratore, la subordinazione inizia e finisce nell'esecuzione del contratto ed è quindi racchiusa in quelle frazioni di tempo nelle quali il lavoratore presta la propria opera: il potere direttivo trova pertanto un primo limite nella durata della giornata lavorativa, definita contrattualmente anche in maniera implicita.

Una volta che, come osservato sopra, l'evoluzione dei metodi di produzione porta a valorizzare a scapito dello specifico risultato di volta in volta ottenibile la disponibilità

---

<sup>72</sup> Già E. REDENTI, *Il contratto di lavoro nella giurisprudenza dei probiviri*, in *Riv. Dir. Comm.*, I, 1905, pag. 356 e segg., qui pagg. 360, osservava: “il tipo comune del rapporto di servizio è il rapporto a tempo indeterminato, in cui la retribuzione si commisura alla durata del lavoro” (corsivo mio).

<sup>73</sup> Traduzione mia, corsivo mio.

distribuita nel tempo a farsi indicare – nei limiti del contratto – un risultato da perseguire in base ai contingenti interessi di chi dirige il lavoro, si rafforza

“l’affermazione di una nozione del tempo come «durata»” che “assomma in sé due funzioni tra loro diverse, ancorché funzionalmente collegate: una funzione di determinazione (giuridica ed economica) della prestazione lavorativa, ed una funzione di «controllo» sull’adempimento di quest’ultima”.

Ed inoltre,

“il tempo, inteso come durata consente [...] di recuperare la nozione della «subordinazione» all’area della fattispecie ( e non solo a quella degli effetti)”<sup>74</sup>.

Quest’ultima affermazione consente di confutare una delle principali critiche rivolte alla costruzione della fattispecie subordinazione sulla base del criterio dell’eterodirezione mosse da Luciano SPAGNUOLO VIGORITA.

Come è noto, infatti, quest’ultimo contesta alla ricostruzione barassiana proprio l’aver ricondotto la subordinazione al piano della fattispecie, laddove la “completa mancanza di disciplina” del codice previgente avrebbe dovuto imporre di confinare la stessa esclusivamente entro il piano degli effetti<sup>75</sup>.

Quanto finora osservato sembra smentire la validità di tale critica. È infatti la necessità di procurarsi una prestazione suscettibile di conformazione successiva che conduce alla

---

<sup>74</sup> Sono tutte osservazioni di G. VARDARO, *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, op. cit., pag. 91-92.

<sup>75</sup> L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, pag. 92, l’assenza di disciplina “rende estremamente sfuggente la stessa nozione codicistica di *locatio operarum*: l’obbligare la propria opera all’altrui servizio, infatti, non può avere la capacità di individuare una categoria negoziale, poiché la nozione dello stare a servizio altrui non è di per sé giuridica, e presuppone identificato appunto il contratto produttivo di quell’eventuale effetto”.

stipulazione di un contratto di lavoro subordinato: la subordinazione è la ragion d'essere del contratto non un suo mero effetto.

La stessa subordinazione appare allora direttamente riconducibile allo schema causale, una considerazione al momento della stesura di entrambe le edizioni del "Contratto di Lavoro" è ancora preclusa a Barassi perché presuppone una nozione della causa del contratto differente e successiva rispetto alla sua.

Non stupisce, infatti, che secondo l'Autore il contratto di lavoro si caratterizzi per lo scambio di "una promessa di lavoro contro una promessa di retribuzione"<sup>76</sup> e quindi tra obbligo di lavorare subordinatamente e obbligo retributivo: Barassi adotta una concezione della causa di tipo subiettivo in linea con la prevalente dottrina dell'epoca.

La nozione di causa come funzione economico-sociale del contratto è ancora al di là dall'affermarsi, il che impedisce una compiuta analisi dell'interesse tipico che il negozio – in questo caso il contratto di lavoro subordinato – è destinato a soddisfare<sup>77</sup>.

Adottando questa diversa nozione di causa<sup>78</sup>, Mattia PERSIANI potrà molto più tardi affermare che "l'ordinamento assegna al contratto di lavoro la funzione caratteristica di determinare l'esistenza dell'organizzazione di lavoro"<sup>79</sup>.

---

<sup>76</sup> L. BARASSI, *Il Contratto di Lavoro nel diritto positivo italiano*, op. cit., II ed., I, pag. 467

<sup>77</sup> Per una ricostruzione diacronica della teoria della causa cfr., per tutti, M. GIORGIANNI, *Causa (dir. priv.)*, in *Enc. Dir.*, 1960, ad vocem ed ivi ampli riferimenti bibliografici. Va però osservato che la tipicità della funzione del contratto di lavoro subordinato pare emergere nell'opera di Barassi quando lo stesso afferma che la distinzione tra i due tipi di locazione si fonda "specialmente nell'atteggiamento sociale ed economico del rapporto di lavoro" (I, pag. 611). Ed inoltre lo stesso Barassi (qui, I, pag. 615) si rende conto del rischio che la sua ricostruzione appaia viziata da un'inversione dell'ordine logico tra schema contrattuale ed effetti, quando, immaginando un'ipotetica accusa del Lotmar, relativa ad "una specie di *ysteron proteron*" da lui compiuto, afferma che non si tratta di dar rilievo al potere direttivo in sé, quanto alla "volontà diretta ad assegnare all'una anziché all'altra parte la gestione di lavoro, quindi anche la direzione (cioè la subordinazione del lavoratore) o l'autonomia di quest'ultimo Si risale dunque proprio all'atto creativo degli effetti giuridici".

<sup>78</sup> Coonestata in vigore del nuovo Codice Civile, come è noto, anche dalla relativa *Relazione al Re*. Persiani si riferisce in particolare alla dottrina di E. BETTI, *Teoria generale del negozio giuridico*, Torino, 1955, spec. pag. 177. Cfr. M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, spec. pag. 43-57.

L'impostazione teorica di Persiani può sicuramente essere indicata tra le più influenti ricostruzioni della subordinazione dell'intero dopoguerra ed ha ispirato un nutrito dibattito dottrinale che in questa sede è impossibile ripercorrere<sup>80</sup>. Quel che ai fini del presente lavoro non si può fare a meno di considerare è l'accento posto dall'Autore sul fatto che

“l'interesse che ha determinato il datore di lavoro alla stipulazione del contratto in vista del quale è sorta l'obbligazione di lavorare [è] solo inizialmente soddisfatto da quell'adempimento di quest'ultima consistente nel fatto che il lavoratore si sia recato sul luogo di lavoro ed ivi abbia atteso le direttive per l'esecuzione del lavoro. Questo comportamento del lavoratore, però, non è l'unico previsto nel contratto e solo eccezionalmente è idoneo a soddisfare l'interesse del datore di lavoro. La regola piuttosto è che al lavoratore sia affidato uno dei compiti corrispondenti alle mansioni di assunzione”.

La qual cosa, secondo Persiani,

“avviene con l'esercizio del potere direttivo” che “consente al datore di lavoro di scegliere, o meglio di individuare, in relazione a quelle che in quel momento sono le sue esigenze, e nell'ambito delle attività contrattualmente previste, quella che il lavoratore deve eseguire”.<sup>81</sup>

Viene pertanto nuovamente in evidenza una caratteristica essenziale del potere direttivo del datore di lavoro, quella di permettere l'individuazione, nel corso dell'esecuzione del

---

<sup>79</sup> *Ibidem*, pag. 45.

<sup>80</sup> Ad iniziare dall'adesione all'edizione provvisoria di *Contratto di lavoro e organizzazione* da parte di L. MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, op. cit. Si vedano poi le precisazioni teoriche di S. LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, op. cit., spec. pag. 150 e segg. e F. LISO, *La mobilità del lavoro in azienda. Il quadro legale*, Milano, 1982, spec. pag. 52 e segg. Più di recente cfr. L. CASTELVETRI, *Libertà contrattuale e subordinazione*, op. cit.; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2001. Per una critica A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, op. cit., nonché U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 5/2003*.

<sup>81</sup> M. PERSIANI, *ult. op. cit.*, pag. 191.

contratto, dell'attività dovuta dal debitore, senza bisogno di incontrare il consenso dello stesso.

Si è già messo in luce come questa caratteristica sia di vitale importanza nell'ambito della produzione capitalistica<sup>82</sup>, tanto da essere stata indicata come essenziale elemento della subordinazione dagli interpreti in diversi ordinamenti<sup>83</sup>.

#### **8. Jus variandi ed eterodirezione alla luce della novella di cui all'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori.**

Accanto all'aspetto evidenziato in chiusura del paragrafo precedente, un'altra caratteristica del lavoro subordinato può dirsi comune a livello comparatistico: lo *jus variandi* del datore di lavoro.

Lo *jus variandi*, per riferirsi ad una definizione ormai classica di Gino GIUGNI, costituisce un'"ipotesi di variazione unilaterale della prestazione ad opera del creditore" di natura eccezionale "rispetto al principio generale della determinazione oggettiva del contratto,

---

<sup>82</sup> A prescindere dal sistema politico-istituzionale nel quale i metodi di produzione capitalistica vengano adottati e, quindi, indipendentemente dalla titolarità dei mezzi di produzione, cfr. L. MENGONI, *Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa*, in *Riv. Soc.*, 1958, pag. 689 e segg. Sulla sostanziale adozione dei metodi tayloristici nelle economie socialiste, cfr. la riflessione di Vittorio Foa, riportata da G. BOCCA, *Togliatti*, Bari - Roma, 1973, pag. 464-465 che rivede completamente le opinioni espresse in V. FOA, *Stacanoismo e taylorismo, due opposti*, in *Rinascita*, 1, 1953, pag. 52 e segg., intervenendo nell'ampio dibattito sul tema, riportato anche nei numeri precedenti della rivista.

<sup>83</sup> Nella dottrina tedesca si vedano gli Autori citati da G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, pag. 104, nt. 4, oltre a E. JACOBI, *Grundlehren des Arbeitsrechts*, Leipzig 1927, pag. 55 e segg.; A. NIKISCH, *Die Grundformen des Arbeitsvertrags und der Anstellungsvertrag*, Berlin, 1926, spec. pag. 115 e segg. Per la dottrina francese, P. DURAND, R. JOUSSAUD, *Traité de droit du travail*, Paris, 1947, pag. 430; A. SUPLOT, *Critica al diritto del lavoro*, cit., pag. 133, secondo il quale "il vincolo di subordinazione è anzitutto incompatibile con l'esigenza di una determinazione precisa dell'obbligazione del salariato". Tuttavia, sulla necessità di evitare il riferimento all'obbligazione di lavoro subordinato quale obbligazione "generica" in senso tecnico, v. più avanti nel testo.

qual è desumibile dagli art. 1322 e 1346 cod. civ., e, prima che da questi, dallo stesso concetto giuridico di contratto”<sup>84</sup>.

Va da subito ricordato che lo stesso Giugni, già prima della riforma dell’articolo 2103 del codice civile, avesse osservato come “l’imprecisa determinazione della volontà contrattuale in ordine alla prestazione di lavoro” rendesse il confine tra esercizio del potere direttivo e dello *jus variandi* difficile da tracciare<sup>85</sup>.

Ciò nondimeno, in quel contesto normativo la distinzione tra i due poteri acquisiva notevole rilevanza giuridica nel momento in cui l’esercizio del secondo era possibile in ragione dell’esistenza di “esigenze dell’impresa” e purché non comportasse “un mutamento sostanziale nella posizione” del lavoratore.

La dottrina del dopoguerra, come è noto, aveva in via maggioritaria ritenuto che il concetto di interesse dell’impresa, contenuto in diverse disposizioni codicistiche, andasse ricondotto – caduto il regime corporativo – a quello di interesse dell’imprenditore<sup>86</sup>. Tuttavia il divieto di modifica unilaterale della posizione sostanziale del lavoratore vincolava lo *jus variandi* al rispetto di diverse condizioni, prima fra tutte la temporaneità del mutamento di mansioni<sup>87</sup>.

---

<sup>84</sup> Così, G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, op. cit., pag. 229-230.

<sup>85</sup> *Ibidem*.

<sup>86</sup> Confronta, *ex plurimis*, G. GIUGNI, *ult. op. cit.*, pag. 288-326; L. MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, op. cit.; G. MINERVINI, *Contro la funzionalizzazione dell’impresa privata*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1958, pag. 631 e segg. Per l’opinione contraria, M. F. RABAGLIETTI, *La subordinazione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1958. pag. 168 e, in una prospettiva affatto diversa, U. NATOLI, *Sui limiti legali e convenzionali delle facoltà di recesso ad nutum dell’imprenditore*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1955, I, pag 285 e segg. Per una ricostruzione del dibattito cfr. L. CASTELVETRI, *Libertà contrattuale e subordinazione*, op. cit.; e P. ICHINO, *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano: dalla Liberazione alla legge sui licenziamenti*, op. cit.

<sup>87</sup> Cfr. G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, op. cit., pag. 332 e pag. 377; L. RIVA SANSEVERINO, *Il lavoro nell’impresa*, Torino, 1960, pag. 251; per la giurisprudenza, assestata sul principio della temporaneità della modifica unilaterale dopo un primo periodo di ambiguità, cfr. F. TRAVERSA, *Il mutamento di mansioni nel rapporto di lavoro subordinato*, in *Dir. econ.*, 1958, pag. 1095 e segg.

L'articolo 13 Stat. Lav., eliminato il riferimento alle esigenze dell'impresa, ormai obsoleto nel nuovo quadro costituzionale, introduceva il concetto di equivalenza delle mansioni quale nuovo limite generale, oltre al divieto di patti contrari a quanto previsto dalla legge.

La nuova disposizione pur avendo un aspetto innegabilmente garantista nell'esclusione di modifiche consensuali peggiorative<sup>88</sup>, eliminato il riferimento alla "posizione sostanziale" del lavoratore, rimuoveva il requisito della temporaneità della variazione delle mansioni, rendendone di fatto possibile l'unilaterale mutamento in via definitiva.

Se pertanto il nuovo articolo 2013, da un lato, vieta il demansionamento ottenuto anche pattiziamente, dall'altro amplia la possibilità di modificare la prestazione dovuta senza necessità di procurarsi, o eventualmente dimostrare in giudizio, il consenso del lavoratore.

Da questo punto di vista, la novella del 1970 rende il confine tra esercizio del potere direttivo e *jus variandi* molto più sfumato, permettendo di fatto di ricondurre quest'ultimo nell'ambito dell'eterodirezione del datore di lavoro<sup>89</sup>.

Lo *jus variandi* costituisce un'ipotesi eccezionale nell'ambito del diritto dei contratti, anche se non rappresenta un *unicum* al suo interno, essendo previsto anche in relazione

---

<sup>88</sup> Ottenute in passato anche per *facta concludentia*, cfr. G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, op. cit., pag. 394-400.

<sup>89</sup> Secondo U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, op. cit., pag. 7, l'articolo 2103, "indipendentemente dalla sua «famigerata» novella statutaria, si è alla fine rivelato assai meno garantista di quanto si temesse". A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, op. cit., pag. 31, osserva che la concezione "dinamica" dell'equivalenza professionale affermata tra gli interpreti in relazione al testo vigente dell'art. 2103 "consente l'assegnazione del lavoratore a mansioni diverse da quelle di assunzione e a queste ultime solo potenzialmente equivalenti, trasformando in tal modo l'esercizio dello *jus variandi* in esercizio di un potere direttivo notevolmente ampliato" (corsivo mio). Sul concetto di professionalità dinamica si veda F. BIANCHI D'URSO, *La mobilità orizzontale e l'equivalenza delle mansioni*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1987, pag. 117 e segg. In giurisprudenza cfr. Cass., 1 Settembre 2000, n. 11457, in *Not. Giur. Lav.*, 2001, pag. 38 e segg.



al contratto di appalto (art. 1661 cod. civ.) ed al contratto di trasporto (art. 1685 cod. civ.)<sup>90</sup>.

Se questo permette di confermarne la piena compatibilità con lo schema contrattuale, è altresì vero che, quello che in tutte e tre le ipotesi di *jus variandi* citate implica una “compr[essione] della sfera di libertà”<sup>91</sup> della parte che lo subisce, nel contratto di lavoro subordinato comporta delle conseguenze affatto peculiari, dovute alla caratteristiche tipiche dell’obbligazione lavorativa.

L’esercizio dello *jus variandi* in questo ultimo caso, infatti, influisce inevitabilmente sulla persona del debitore in maniera affatto diversa e molto più “invasiva” rispetto all’appalto ed al trasporto.

Le conseguenze di quell’esercizio nell’appalto sono infatti mediate dall’esistenza dell’organizzazione di mezzi che si frappone tra disposizioni unilaterali del committente e persona dell’appaltatore, anche quando questi sia una persona fisica.

Nel caso del trasporto, l’organizzazione di mezzi può anche essere molto ridotta o addirittura mancare, ciò nonostante la prestazione contrattuale viene eseguita normalmente in un lasso di tempo breve e pertanto il “contrordine” non sembra avere effetti sulla persona del debitore equiparabili a quanto può accadere ai sensi dell’art. 2103, che ammette mutamenti della prestazione contrattuale duraturi nel tempo o addirittura, come appena osservato, definitivi.

La dottrina civilistica non ha inoltre mancato di sottolineare che

“il mittente può [...] pretendere dalla controparte di ottemperare alle nuove istruzioni ricevute, per una misura determinabile non in maniera standardizzata ma con riferimento alla dimensione imprenditoriale del vettore [...] non si può [...] pretendere un grosso sacrificio del

<sup>90</sup> Oltre che dall’art. 118 del T.U.B. e dall’art. 33, D. Lgs. 6 settembre 2005, n. 205 che costituiscono tuttavia ipotesi affatto diverse da quelle trattate nel testo.

<sup>91</sup> G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, op. cit., pag. 238.

vettore, magari di piccole dimensioni, che potrebbe vedere scombinata la propria, programmata attività” a causa del “contrordine”<sup>92</sup>.

Queste considerazioni, riferite tra l’altro alla circostanza normale del vettore che svolga un’attività imprenditoriale, e quindi organizzata – per la quale sarebbero sovrapponibili le considerazioni svolte poc’anzi in relazione al contratto di appalto – paiono valere *a fortiori* nel caso in cui il debitore non disponga di un’organizzazione imprenditoriale: in questo caso le modalità di esercizio dello *jus variandi* dovranno necessariamente limitarsi a mutamenti minimi.

L’ampiezza del potere del creditore di modificare unilateralmente la prestazione nel contratto di lavoro subordinato sembra pertanto non avere equivalenti nel campo delle obbligazioni eseguite personalmente dal debitore: non comparabile nel caso del vettore sprovvisto di un’organizzazione imprenditoriale, assente nel contratto d’opera e negli altri contratti di lavoro autonomo, quali ad esempio il mandato e l’agenzia.

La possibilità del creditore di dare istruzioni durante l’esecuzione del contratto in questi ultimi casi è pertanto del tutto diversa e molto meno significativa rispetto all’eterodirezione del datore di lavoro, all’interno della quale, come osservato sopra, dopo la novella dell’art. 2103, sembra potersi far rientrare anche il mutamento di mansioni.

#### **9. Attualità della definizione di cui all’art. 2094 cod. civ.: il lavoro subordinato quale strumento principe dell’impresa alla ricerca di flessibilità.**

Alla luce delle considerazioni sin qui svolte, si rende evidente, innanzitutto, un’indiscussa funzionalità della subordinazione rispetto alle esigenze di flessibilità delle organizzazioni produttive.

---

<sup>92</sup> S. BUSTI, *Contratto di trasporto terrestre*, in *Tratt. di Dir. Civile e Commerciale*, già diretto da A. Cicu, F. Messineo e L. Mengoni e continuato da P. Schlesinger, Milano, 2007, vol. XXVI, t. 1, pag. 769 e segg., qui pag. 772.

Non ci si riferisce qui alla flessibilità “numerica” o “dell’occupazione”, cioè alla possibilità “di far variare in più o in meno la quantità di forza lavoro utilizzata [...] in relazione stretta con il proprio ciclo produttivo”<sup>93</sup>, che non è influenzata dalla definizione di lavoro subordinato ma semmai dalle tutele previste in caso di recesso per motivi oggettivi e dalla possibilità di stipulare contratti di lavoro temporanei.

Il riferimento va invece alla flessibilità “funzionale”: cioè la capacità di adeguare rapidamente la propria organizzazione produttiva in ragione delle contingenti esigenze di mercato<sup>94</sup>.

Questo tipo di flessibilità, da sempre necessaria nell’esercizio dell’attività imprenditoriale, diventa addirittura imprescindibile alla luce delle caratteristiche del sistema produttivo postfordista, nel quale è essenziale rispondere con rapidità alle fluttuanti domande di mercato secondo la logica del c.d. *just-in-time*<sup>95</sup>.

L’eterodirezione tipica del contratto di lavoro subordinato, consentendo al datore di lavoro di conformare e modificare unilateralmente la prestazione in maniera preclusa dal ricorso a qualunque altro contratto, sembra pertanto insostituibile al fine di procurarsi la flessibilità funzionale; a ciò devono aggiungersi il potere di controllo ed il potere disciplinare che consentono di assicurare la correttezza dell’esecuzione delle direttive datoriali e la loro effettività in maniera ancora una volta esclusiva rispetto a quanto consenta il ricorso ad altre figure contrattuali.

---

<sup>93</sup> L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, 2007, pag. 5.

<sup>94</sup> Sottolineano la centralità della flessibilità funzionale così intesa, tra tutti, M. J. PIORE, C. SABEL, *The second industrial divide: possibilities for prosperità*, New York, 1984, trad. it., *Le due vie dello sviluppo industriale*, Torino, 1987. Ulteriori richiami in L. ZAPPALÀ, *Tra diritto ed economia: obiettivi e tecniche della regolazione sociale dei contratti di lavoro a termine*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .INT - 37/2005, anche per una critica – supportata da una vasta letteratura nell’ambito delle scienze manageriali – della flessibilità “numerica”, menzionata nel testo.

<sup>95</sup> Cfr., sul punto, L. GALLINO, *op. cit.*, 27 e segg. nonché A. SALENTO, *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d’impresa e diritto del lavoro*, Milano, 2003. pag. 48 e segg. Vedi inoltre il paragrafo 2 del primo capitolo.

L'adozione di modelli di risorse umane di tipo più partecipativo non sembra implicare una definitiva rinuncia da parte dei datori di lavoro a quella facoltà di "unilaterale affermazione della [propria] volontà" enfatizzata da Barassi e Coase: vero forse che con lo Statuto dei Lavoratori, entrato a "pieno regime" nel momento in cui iniziava la fase "postfordista", vi sia stata, in alcune realtà, la "riduzione dell'imprenditore allo stato laicale"<sup>96</sup> ma questo - che tra l'altro era uno dei precisi scopi dello Statuto - non comporta un'abdicazione spontanea alle possibilità di esercizio delle prerogative datoriali tale da rendere obsoleta la definizione di cui all'art. 2094 cod. civ.<sup>97</sup>.

#### 10. *Dipendenza ed eterodirezione: una rilettura nel segno della distinzione.*

Nelle pagine che precedono si è proposta una lettura che distingue nettamente<sup>98</sup> il requisito della "dipendenza", inteso come "dipendenza tecnica" legata al concetto di

---

<sup>96</sup> È il giudizio di G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, Bologna, 1984, pag. 171 citato non senza qualche rimostranza stilistica da L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pag. 5 e segg., ora in ID., *Il contratto di lavoro*, op. cit., pag. 39 e segg., pag. 41. Cfr. anche la nota 59.

<sup>97</sup> Sottolinea F. AMATORI, *La grande impresa moderna: una lettura tradizionale e i suoi critici*, op. cit., pag. 188 come il modello di impresa "in grado di coniugare accentrato decisionale e flessibilità operativa" sia "ancora di gran lunga il più diffuso e vantaggioso nei risultati economici". Nel 1986, quando la fase postfordista era già da tempo iniziata, D. LANDES, *A che servono davvero i padroni*, op. cit., pag. 120 sosteneva "possiamo tentare di migliorare l'assetto ereditato: aumentare la partecipazione dei lavoratori alle decisioni gestionali, diversificare i compiti e avvicinare le mansioni. Ma non riusciremo ad abolire la gerarchia della responsabilità e dell'autorità, indipendentemente dalla dimensione dell'impresa".

<sup>98</sup> In linea con gli sviluppi più recenti della dottrina giuslavoristica che hanno contestato l'impostazione tradizionale che riteneva la dizione "alle dipendenze e sotto la direzione", di cui all'art. 2094 cod. civ., un'endiadi. Cfr. L. CASTELVETRI, *Libertà contrattuale e subordinazione*, op. cit., pag. 29 e segg.; M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Milano, 1995, t. II, pag. 1057 e segg.; S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole*, op. cit.; P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, in *Tratt. di Dir. Civile e Commerciale*, già diretto da A. Cicu e F. Messineo e continuato da L. Mengoni, vol. XXVII, t. 2, Milano, 2000, spec. pag. 264 e segg. Per l'opinione contraria,

doppia alienità rispetto all'organizzazione ed al risultato produttivo, da quello dell'"eterodirezione", di cui si è proposta un'interpretazione che enfatizza il potere unilaterale – accentuato dalla novella di cui all'art 13 Stat. Lav. – di conformazione e modificazione della prestazione lavorativa, nel limite dell'equivalenza delle mansioni<sup>99</sup>. Va tuttavia precisato che, nel proporre questa nozione di eterodirezione, non ci si intende richiamare a quella dottrina che interpreta l'obbligazione lavorativa come obbligazione generica in senso tecnico. È stato sottolineato, tra gli altri, da Luigi Mengoni che:

“la frequente definizione dell'obbligazione di lavoro come obbligazione generica (limitatamente, nei limiti cioè di un certo tipo di mansioni) generica non è esatta [...] le

---

cfr., tra gli altri, G. MAZZONI, *Manuale di diritto del lavoro*, Milano, 1988, pag. 233 e segg.; M.F. RABAGLIETTI, *La subordinazione nel rapporto di lavoro*, op. cit., pag. 80.

<sup>99</sup> Cfr. L. CASTELVETRI, *Libertà contrattuale e subordinazione*, op. cit., pag. 35-37, la quale argomenta convincentemente che l'espressione “sotto la direzione dell'imprenditore” che va valorizzata “come dato diverso dalla dipendenza, si riferisce alla facoltà del datore di lavoro di impartire direttive di conformazione e specificazione della prestazione, cui corrisponde l'obbligo del lavoratore di adeguarsi ad esse” insieme al dato della collaborazione, cui corrisponde “non tanto l'elemento della pura e semplice soggezione all'autorità altrui, bensì quello della messa a disposizione della specifica professionalità del lavoratore, assunta al servizio (ovvero alle dipendenze) delle disposizioni coordinatrici dell'imprenditore. [...] A prescindere dall'intensità frequenza e genericità con cui si esprimono le due anzidette posizioni soggettive [...] non è dubbio che essere caratterizzino sempre le prerogative datoriali verso qualsiasi lavoratore subordinato, anche a livello dirigenziale, anche dislocato fuori e lontano dall'impresa, anche collegato all'azienda solo da strumenti telematici”. Nella ricostruzione dell'Autrice emerge quindi una distinzione tra l'eterodirezione e la dipendenza definita anche come “dato causale che esprime il diritto dell'imprenditore di impartire e l'obbligo del lavoratore di osservare le disposizioni destinate a coordinare la prestazione alla realtà organizzativa”. Nozione, questa, che sembra compatibile con quella di “dipendenza tecnica” connessa alla doppia alienità proposta nel testo. Nel prossimo capitolo si cercherà di dimostrare come questo elemento non costituisca caratteristica esclusiva del contratto di lavoro subordinato, essendo il potere di impartire tali disposizioni, previsto espressamente dalla legge in relazione ad una fattispecie di lavoro autonomo e ad un contratto c.d. di impresa, pur con modalità (specialmente temporali) di esercizio del tutto differenti.

prestazioni di lavoro descritte nella qualifica contrattuale del lavoratore non sono di per sé fungibili, bensì ciascuna è individuata da proprie caratteristiche: il creditore può esigere discrezionalmente l'una o l'altra perché nel contratto si è convenuto di considerarle tutte idonee in pari grado a soddisfare il medesimo interesse; d'altro lato non è escluso neppure nel contratto d'opera che l'attività del prestatore d'opera sia determinata solo in funzione della sua professione, mentre il committente si riserva di specificare successivamente il compito al quale il debitore dovrà applicare la sua tecnica professionale<sup>100</sup>.

L'impostazione criticata da Mengoni<sup>101</sup> spiega il potere di conformazione del creditore sulla base del riferimento all'oggetto del contratto. Si è già evidenziato, tuttavia, come la soggezione al potere direttivo, quale elemento essenziale della subordinazione, vada riferito al momento della causa contrattuale, permettendo questo la realizzazione dell'interesse tipico che il contratto stesso è destinato a soddisfare e rispondendo quindi a quella strutturale esigenza di "incompletezza" che caratterizza le relazioni interne alle organizzazioni produttive<sup>102</sup>.

Giova comunque sottolineare che nel quadro normativo attuale il legislatore è intervenuto - allo scopo di contrastare pratiche elusive della disciplina della subordinazione - limitando fortemente la possibilità di convenire prestazioni d'opera dal contenuto non specificatamente individuato, precludendo l'esercizio del potere conformativo durante l'esecuzione del contratto.

La restrizione della facoltà di modifica unilaterale della prestazione da parte del creditore è stata addirittura introdotta, sempre in chiave di contrasto agli abusi del committente, in relazione ad un'ipotesi nella quale il debitore ha natura inevitabilmente imprenditoriale.

---

<sup>100</sup> L. MENGONI, *Contratto di lavoro e impresa*, op. cit., pag. 28, ma già M. PERSIANI, *op. cit.*, pag. 176-183.

<sup>101</sup> Il quale si riferisce soprattutto a E. JACOBI, *Grundlehren des Arbeitsrechts*, op. cit., loc. cit.

<sup>102</sup> Cfr. oltre alle citazioni di Coase riportate sopra, le osservazioni di K. LEWELLYN, *What price contract? An essay in perspective*, in *Yale Law Journal*, Vol. 40, 1931, pag. 704 e segg. e il paragrafo 4 del capitolo 3, con i relativi riferimenti bibliografici.

Questi interventi paiono confermare la peculiarità delle prerogative riservate dall'ordinamento al datore di lavoro ed è per questo che nel prossimo capitolo si tratterà approfonditamente della figura del lavoro a progetto e della disciplina in tema di subfornitura industriale, introdotta dalla legge n. 192 del 18 giugno 1998.





CAPITOLO TERZO  
 SUBFORNITURA E LAVORO A PROGETTO: DIPENDENZA, AFFINITÀ DELLE  
 TECNICHE DI TUTELA E CONTRASTO LEGISLATIVO  
 ALL'“INCOMPLETEZZA” CONTRATTUALE

SOMMARIO: 1. Subfornitura e contratto di lavoro a progetto: un'ipotesi di lettura congiunta nel segno della dipendenza tecnica e della “trasparenza” qualificata. – 2. L'art. 69, comma 1, d. lgs. 276 del 2003, come presunzione “apparente” giustificata da esigenze sistematiche. – 3. Limiti all'ingerenza dell'impresa committente sull'organizzazione produttiva del subfornitore e divieto di interposizione. – 4. Contratti relazionali, subfornitura e contratti di lavoro con un termine finale: una possibile interpretazione nel senso del contrasto legislativo all'“incompletezza” contrattuale. – 5. Autonomia del subfornitore – da verificarsi anche già in sede di predisposizione del regolamento contrattuale – e disciplina giuslavoristica del decentramento produttivo.

**1. Subfornitura e contratto di lavoro a progetto: un'ipotesi di lettura congiunta nel segno della dipendenza tecnica e della “trasparenza” qualificata.**

La legge 18 giugno 1998, n. 192 impone all'interprete di confrontarsi da un punto di vista sistematico, innanzitutto, con uno dei temi classici della riflessione giuslavoristica: l'interposizione di manodopera<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> La bibliografia sull'interposizione di manodopera è sterminata. Sulla disciplina di cui alla legge 23 ottobre 1960, n. 1369 cfr. *ex plurimis*, M. T. CARINCI, *La fornitura di lavoro altrui. Commento all'articolo 2127, in Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Milano, 2000; R. DE LUCA TAMAJO, *Le esternalizzazioni tra cessioni di ramo d'azienda e rapporti di fornitura, in I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, a cura di R. De Luca Tamajo, Napoli, 2002, pag. 9 e segg.; ID., *Metamorfosi dell'impresa e nuova disciplina dell'interposizione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, I, pag. 167 e segg.; P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, in *Tratt. di Dir. Civile e Commerciale*, già diretto da A. Cicu e F. Messineo e continuato da L. Mengoni, vol. XXVII, t. 2, Milano, 2000, pag. 379 e segg.; O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, 1979; F. SCARPELLI, *Interposizione ed appalto nel settore dei servizi informatici*, in *Nuove tecnologie e rapporti tra imprese. Profili giuslavoristici degli appalti di opere e di servizi*, a cura di O.

“Con il contratto di subfornitura – secondo l’art. 1 della legge – un imprenditore si impegna a effettuare per conto di una impresa committente lavorazioni su prodotti semilavorati o su materie prime forniti dalla committente medesima, o si impegna a fornire all’impresa prodotti o servizi destinati ad essere incorporati o comunque ad essere utilizzati nell’ambito dell’attività economica del committente o nella produzione di un bene complesso [...]”<sup>2</sup>.

La legge prospetta quindi una rilevante integrazione (“incorporazione”) dell’attività di un’impresa nel ciclo produttivo di un’altra impresa, integrazione che ricorda l’articolo 3 della legge 1369 del 1960 nella parte in cui si riferiva agli appalti “da eseguirsi nell’interno delle aziende”<sup>3</sup>.

Com’è noto, dopo una prima lettura in senso “topografico” della locuzione “nell’interno”, era prevalsa un’interpretazione di tipo “funzionalistico” della stessa:

---

Mazzotta, Milano, 1990, pag 64 e segg. Sulla disciplina vigente si veda M. T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d’azienda e di ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell’impresa*, Torino, 2008; L. CORAZZA, *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .IT - 93/2009; EAD., “Contractual integration” e rapporti di lavoro, Padova, 2004; M. DEL CONTE, *Rimodulazione degli assetti produttivi tra libertà di organizzazione dell’impresa e tutele dei lavoratori*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2006, pag. 311 e segg.; R. DEL PUNTA, *Le molte vite del divieto di interposizione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2008, I, pag. 129 e segg.

<sup>2</sup> Sulla legge 192/1998 cfr., oltre alla bibliografia citata *passim*, G. ALPA, R. LECCESE, *La Subfornitura*, in *Trattato di Diritto Privato*, diretto da P. Rescigno, 11, Torino, 2000; R. CASO, R. PARDOLESI, *La nuova disciplina del contratto di subfornitura (industriale): scampolo di fine millennio o prodromo dei tempi migliori?*, in *Riv. Dir. Priv.*, 1998, pag. 712 e segg.; G. IUDICA, *La disciplina della subfornitura nelle attività produttive*, in *Contratti*, 1998, pag. 409 e segg.; R. MASSARI, *La nozione legislativa di subfornitura e il mancato esperimento del tentativo di conciliazione*, in *Giur. Comm.*, 2007, 6, II, pag. 1271 e segg.; F. PROSPERI, *Il contratto di subfornitura e l’abuso di dipendenza economica. Profili ricostruttivi e sistematici*, Napoli, 2002; M. SALA CHIRI, *Subfornitura ed appalto di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, pag. 219 e segg.

<sup>3</sup> Sul tema, si veda M. T. CARINCI, *La fornitura di lavoro altrui*, op. cit., pag. 491 e segg. e la bibliografia *ivi* citata.

appalti c.d. “interni” erano quelli relativi “allo svolgimento di compiti inerenti al ciclo produttivo dell'impresa appaltatrice”<sup>4</sup>.

Tra quella “inerenza al ciclo produttivo” e l’integrazione “nell’ambito dell'attività economica del committente” di cui all’art. 1, l. 192/1998, sembra potersi rinvenire una forte contiguità concettuale, il che potrebbe portare ad interrogarsi sulla effettiva obsolescenza, più volte conclamata, della legge 1369<sup>5</sup>. Se della medesima legge era da tempo prevalsa un’interpretazione tale da avvicinarne la portata ad una disposizione – quella sulla subfornitura – simbolo della modernità della disgregazione verticale postfordista, l’eliminazione dell’obbligo solidale di committente ed appaltatore di corrispondere ai lavoratori impiegati da quest’ultimo un trattamento non inferiore a quello spettante ai lavoratori del committente sembra più il frutto di una precisa scelta di politica legislativa che della necessità di adattare il sistema delle tutele nei fenomeni di decentramento alla modernità dei sistemi di produzione.

Significativa è poi la menzione della possibilità che i prodotti o servizi dell’impresa subfornitrice siano “destinati ad essere incorporati o comunque ad essere utilizzati [...] nella produzione di un bene complesso” da parte dell’impresa committente. La legge si riferisce qui espressamente alla produzione di un risultato “parziale”, destinato ad una successiva integrazione in un bene articolato e, nella stragrande maggioranza dei casi, di

---

<sup>4</sup> Per una recente riaffermazione del criterio “topografico”, vedi Cass. 26 giugno 1998, n. 6437, in *Mass. Giur. Lav.*, 1998, 847; Fra le più recenti sentenze che fanno ricorso all’assolutamente maggioritario criterio “funzionalistico”, cfr. Cass. 19 marzo 2008, n. 7384, in *Guida al Diritto*, 2008, 20, pag. 53 e segg.; Cass. 3 maggio 2004, n. 8350, in *Banca Dati De Jure*, Giuffrè; Cass. 17 novembre 2003, n. 17400, *ibidem*. In dottrina oltre a M. T. CARINCI, *ult. loc. cit.*; cfr. L. CORAZZA, *Appalti «interni» all’azienda: inadeguatezza del criterio topografico alla luce delle tecniche di esternalizzazione dell’impresa*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1998, pag. 854 e segg.; M. SALA CHIRI, *op. cit.*

<sup>5</sup> Sui rapporti tra l’art. 1 della l. 192 del 1998 e la legge 1369 del 1960, cfr. M. SALA CHIRI, *op. cit.*, e la bibliografia *ivi* citata. In seguito all’entrata in vigore della legge sulla subfornitura c’era chi addirittura ipotizzava un’abrogazione implicita della legge del 1960: cfr. G. NICOLINI, *Subfornitura e attività produttive*, Milano 1999, pag. 156. *Contra*, M. BIAGI, *Disciplina della subfornitura e rapporti di lavoro*, in *Guida al lavoro*, 1999, 8, pag. 14 e segg., qui pag. 15; F. PROSPERI, *op. cit.*, pag. 61 e, implicitamente, M. SALA CHIRI, *op. cit.*

più facile commerciabilità rispetto al bene “semplice” prodotto dal subfornitore. Questa integrazione è sottratta all’iniziativa del subfornitore, sia nella fase successiva all’esecuzione che nella fase “progettuale”: l’incorporazione dei relativi prodotti e servizi nell’ambito dell’attività economica del committente o nella produzione di un bene complesso avviene, sempre secondo l’art. 1 della legge, “in conformità a progetti esecutivi, conoscenze tecniche e tecnologiche, modelli o prototipi forniti dall’impresa committente”<sup>6</sup>.

Sulla base di questo presupposto, parte della dottrina civilistica ha sottolineato che la legge disegna il subfornitore non tanto come un soggetto che “orbita attorno ad un committente in una situazione di tangibile dipendenza economica”, ché, altrimenti, “il fascio di rapporti da scrutinare sarebbe vistosamente più allargato”: il subfornitore è piuttosto un imprenditore

*“dimezzato, perché eterodiretto sul versante dell’impegno progettuale e, quindi, sostanzialmente inglobato in un’attività produttiva che, per la parte di sua stretta competenza, è sprovvista di individualità (se si preferisce, della possibilità di sbocco sul mercato) e nel complesso, non gli pertiene”<sup>7</sup>.*

La descrizione dell’impresa subfornitrice in questi termini apre le porte a un concetto quasi “sminuito” di imprenditore, la cui “attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi” sembra qui destinata a non avere uno

<sup>6</sup> Sulla “dipendenza tecnica” del subfornitore si veda la bibliografia citata alla nota 50.

<sup>7</sup> Così, R. CASO, R. PARDOLESI, *op. cit.*, pag. 727. Secondo i due Autori (qui pag. 722) sebbene il paradigma della l. 192/1998 sia quello della protezione del contraente debole, la realtà cui essa si riferisce “non può essere appiattita [...] su una sola delle sue anime, quella [...] della subfornitura di basso profilo. Infatti, non è detto che l’impresa subfornitrice sia di piccole o medie dimensioni come *non è detto che la stessa abbia scarso potere contrattuale*”. Maggiore rilievo alla situazione di dipendenza economica del subfornitore è dato da F. PROSPERI, *op. cit.*, pag. 45 e segg. Grande importanza dà al compimento, da parte del subfornitore, di investimenti specifici di difficile riconversione in caso di interruzione del rapporto di subfornitura, R. MASSARI, *La nozione legislativa di subfornitura e il mancato esperimento del tentativo di conciliazione*, *op. cit.*

sbocco sul mercato se non per il tramite di un'organizzazione altrui, avvicinando molto la figura del subfornitore a quella del lavoratore a domicilio "tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente (art. 1, l. 18 dicembre 1973, n. 877)"<sup>8</sup>.

L'attività del lavoratore a domicilio è destinata all'integrazione nell'organizzazione produttiva dell'imprenditore in vista della realizzazione di un risultato che può incorporarsi in un diverso e "maggiore" bene complesso ma anche costituire il prodotto completo oggetto dell'attività dell'impresa datrice di lavoro: il prodotto dell'attività lavorativa potrebbe quindi, almeno teoricamente, consentire un accesso diretto al mercato, che sembrerebbe invece precluso al subfornitore<sup>9</sup>.

Questi, inoltre, a differenza del lavoratore a domicilio, potrebbe addirittura eseguire la propria attività nei locali dell'impresa committente ed essere quindi soggetto (almeno potenzialmente) ad un coordinamento spazio-temporale da parte di quest'ultima.

Il contratto di subfornitura sembra potere essere accostato allora, più che al lavoro a domicilio, alle collaborazioni coordinate e continuative, ed in particolare al lavoro a progetto<sup>10</sup>. Ciò, in particolare, dal momento in cui la legge 192/1998 prevede la necessità

---

<sup>8</sup> Sulla disciplina del lavoro a domicilio si vedano, tra tutti, l'ancora fondamentale L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, 1979 e L. NOGLER, *Lavoro a domicilio*, in *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Milano, 2000 che sottolinea la "parziale (pardon parzialissima) sovrapposibilità" della legge sulla subfornitura alla legge 877/1973. In senso differente, definendo la legge il subfornitore quale "imprenditore", F. PROSPERI, *op. cit.*, spec. pag. 64 e segg.

<sup>9</sup> Sul punto si veda, *infra*, il par. 5.

<sup>10</sup> Sul tema cfr., *ex plurimis*, L. CASTELVETRI, *La definizione di lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, Padova, 2005, II, pag. 1291 e segg.; N. DI LEO, *Lavoro a progetto. Interpretazione teleologica delle norme e rassegna commentata di giurisprudenza e prassi amministrativa*, Milano, 2008; F. MARTELLONI, *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, in *Lav. Dir.*, 2006, 2-3, pag. 229 e segg., anche per l'ampia bibliografia *ivi* citata; M. NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, *op. cit.*, pag. 1343 e segg.; M. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni*

che il subfornitore si obblighi a realizzare il proprio prodotto o servizio in conformità a “progetti esecutivi [...], modelli o prototipi *forniti dall’impresa committente*”.

L’utilizzazione del verbo “fornire” non è casuale: non conta che tali elementi siano stati sviluppati direttamente dall’impresa committente, “*quel che conta* – si è detto ancora – è *l’irrelevanza dell’apporto del subfornitore*”<sup>11</sup>; è esclusa quindi la partecipazione del subfornitore all’attività di elaborazione degli stessi.

Non appare peregrino, allora, il richiamo all’art. 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nella parte in cui prevede che “i progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso siano *determinati dal committente*”.

La determinazione del progetto da parte del committente è uno degli strumenti attraverso il quale il *risultato della prestazione* del lavoratore a progetto viene integrato nell’organizzazione produttiva del committente: con la precisazione che questa integrazione non può intendersi come la tradizionale *Eingliederung in den Betrieb*<sup>12</sup>, e neanche quale atteggiarsi della prestazione lavorativa ad essere elemento costitutivo dell’organizzazione di lavoro datoriale, in quanto destinata ad essere conformata e coordinata unilateralmente dallo stesso datore di lavoro, in funzione del

---

*coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in Id. (coordinatore), *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, 2004, pag. 684 e segg.; A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Lav. Dir.*, 2004, 1, pag. 87 e segg.; G. PROIA, *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi.*, op. cit., pag. 1387 e segg.; G. SANTORO-PASSARELLI, *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, 1, pag. 95 e segg.; ID., *Opinioni sul lavoro a progetto*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, pag. 396 e segg.

<sup>11</sup> R. CASO, R. PARDOLESI, *op. cit.*, pag. 728 (corsivo mio).

<sup>12</sup> Su tale elemento, e sulle teorie organicistiche ad esso correlate, cfr., tra tutti, S. MAGRINI, *Lavoro, Contratto Individuale*, in *Enc. Dir.*, 1973, *ad vocem*, qui pag. 375; G. F. MANCINI, *Leggendo l’“Arbeitsrecht” di Arthur Nikisch*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1957, pag. 313 e segg.; L. MENGONI, *Contratto di lavoro e impresa*, ora in ID., *Il contratto di lavoro*, a cura di Mario Napoli, Milano, 2004, pag. 1 e segg., qui pag. 13 e segg.; M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione*, Milano, 1985, spec. pag. 74 e segg.; L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Gli usi aziendali*, Napoli, 1965, spec. pag. 21 e segg.

raggiungimento del risultato produttivo da questi di volta in volta individuato (*rectius* individuabile)<sup>13</sup>.

Il rapporto tra lavoratore a progetto e committente – come quello tra subfornitore e committente – sembra invece corrispondere a quel concetto di “dipendenza tecnica” che si è tentato di delineare nel capitolo precedente. La possibilità del creditore della prestazione di specificare *unilateralmente* i modi di integrazione dell’attività debitoria, e quindi gli *standard* che la controparte dovrà rispettare nell’adempimento dell’obbligazione, pare collegarsi direttamente alla normale necessità di incorporazione del risultato di quella stessa attività nell’ambito di un’organizzazione più ampia, al fine della realizzazione di un risultato *complesso* di maggiore commerciabilità. In questa prospettiva, allora, la legge prevede che sia necessariamente il titolare di quest’ultima organizzazione a *determinare* progetto, programma, fase o a *fornire* “i progetti esecutivi, ecc.”, ponendo in capo allo stesso un potere di coordinamento del debitore funzionale all’integrazione del contributo produttivo di questi nell’ambito della propria attività economica.

Diviene pertanto essenziale distinguere quel coordinamento dal potere direttivo del datore di lavoro, anch’esso sicuramente funzionale all’integrazione del risultato della prestazione del debitore<sup>14</sup> nella propria organizzazione aziendale, ma con una

---

<sup>13</sup> Si veda, sul punto, quanto sostenuto nel capitolo secondo.

<sup>14</sup> È noto che la dottrina giuslavoristica italiana rifiuta la distinzione tra obbligazioni di mezzi e obbligazioni di risultato, e la conseguente qualificazione dell’obbligazione di lavoro subordinato come obbligazione di mezzi, cfr., per tutti, G. F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957; L. MENGONI, *L’oggetto della obbligazione*, in *Jus*, 1952, pag. 179 e segg.; ID., *Obbligazioni di risultato e obbligazioni di mezzi*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1954, pag. 191 e segg.; ID., *Responsabilità contrattuale (diritto vigente)*, in *Enc. Dir.*, Milano 1988, *ad vocem*; M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, pag. 114 e segg., che osserva: “l’obbligazione consiste nel dovere di tenere il comportamento necessario alla produzione del risultato atteso dal creditore. [...] Il comportamento obbligatorio si qualifica e si determina in funzione del risultato dovuto e questo, a sua volta, in funzione del comportamento che lo deve realizzare, di modo che l’uno non può essere inteso senza l’altro. Tanto il

fondamentale differenza: caratteristica principale dell'eterodirezione – come si è evidenziato nel capitolo precedente – è quella di consentire al datore di lavoro di conformare e variare l'attività debitoria nel corso dell'esecuzione della prestazione; il legislatore, con il decreto legislativo 276 del 2003 e la legge 192 del 1998, confina invece espressamente il potere di coordinamento del committente nella fase genetica del contratto.

Ed infatti, il progetto di cui al citato art. 61, d. lgs. 276/2003 ha la precipua funzione di individuare una volta per tutte il risultato "in funzione" del quale il collaboratore a progetto deve eseguire la propria prestazione, sottraendo al committente il potere di variazione unilaterale della stessa prestazione e del progetto di cui essa è "funzione".

Si tratta quindi di un elemento fondamentale ai fini della distinzione tra eterodirezione e coordinamento, con precisa funzione di trasparenza e di parametro di verifica dell'adempimento dell'obbligazione del lavoratore a progetto<sup>15</sup>.

---

comportamento quanto il risultato sono oggetto dell'obbligazione e cioè costituiscono la materia del vincolo obbligatorio."

<sup>15</sup> In questo senso, si è significativamente affermato in giurisprudenza che il requisito del progetto obbliga le parti "a ben focalizzare ex ante il preciso contenuto del contratto, in modo da permettere al collaboratore di conoscere sin dall'inizio in modo dettagliato quale sia l'incarico affidatogli e operare con autonomia reale, non potendo, invece, gli stipulanti lasciare l'oggetto della prestazione generico e indeterminato, con il rischio che, poi, nell'esecuzione, per la mancata definizione dei compiti del lavoratore, gli sia domandato semplicemente di «mettere a disposizione» le proprie energie e gli siano impartiti ordini": Trib. Milano, 21 giugno 2008, in *Orient. Giur. Lav.*, 2008, 4, pag. 859 e segg. con nota adesiva sul punto di F. MARTELLONI, *La duplice finalità antielusiva del progetto nel "nuovo" lavoro coordinato*. Si veda anche ID., *Il valore sistematico*, op. cit., pag. 364 e segg.; M. NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto*, op. cit.; spec. pag. 1347 e segg.; G. PROIA, *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, op. cit., spec. pag. 1408 e segg.; S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, relazione alle Giornate di Studio Aidlass, Parma, 4-5 giugno 2010, *Il diritto del lavoro nel sistema privatistico*, reperibile sul sito [www.aidlass.it](http://www.aidlass.it), qui pag. 17 e segg.; Per una generale distinzione tra coordinamento ed eterodirezione basata sul criterio della determinazione ex ante della prestazione nel primo caso e nella possibilità di specificare e modificare durante l'esecuzione del rapporto il contenuto e le modalità esecutive della stessa nel secondo caso, cfr. M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e*



Stessa funzione di trasparenza contrassegna il comma 5 dell'art. 2, l. 192/1998, ai sensi del quale "nel contratto di subfornitura devono essere specificati *i requisiti specifici del bene o del servizio* richiesti dal committente, *mediante precise indicazioni* che consentano l'individuazione delle caratteristiche costruttive e funzionali, o anche attraverso *il richiamo a norme tecniche che, quando non siano di uso comune* per il subfornitore o non siano oggetto di norme di legge o regolamentari, *debbono essere allegate in copia*".

Pare pertanto trattarsi di una funzione di trasparenza *qualificata*, conseguenza della predisposizione unilaterale da parte del committente, del "progetto specifico, programma di lavoro o fase di esso" nel d. lgs. 276/2003 e dei "progetti esecutivi, conoscenze tecniche e tecnologiche, modelli o prototipi" di cui alla l. 192/1998.

In questo senso gli obblighi previsti dalle due disposizioni ora citate sembrano potersi inscrivere alla categoria dei "doveri di avviso e chiarimento (*Anzeige e Aufklärung*)", la cui caratteristica è "l'aver per oggetto una circostanza che può influire sulla realizzazione della causa del rapporto, o che inerisce alla stessa validità del titolo costitutivo di esso"<sup>16</sup>.

Una volta che gli elementi appena richiamati siano stati individuati dal creditore, essi andranno adeguatamente comunicati all'altro contraente allo scopo di definire consensualmente la prestazione richiesta, impedendo che questa assuma un carattere di astrattezza tale da poter essere conformata in maniera unilaterale dallo stesso creditore nel corso dell'esecuzione del contratto.

I due menzionati obblighi di specificazione sembrano quindi distinguersi nettamente dagli obblighi imposti dall'art. 96 disp. att. cod. civ. e dal d. lgs. 26 maggio 1997, n. 152 che possono inquadrarsi tra i "doveri di informazione (*Auskunft*)", nei quali "il fatto di

---

*coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in AA. VV., *Contratto e lavoro subordinato*, Padova, 2000, spec. pag. 112-113; ID., *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione ed autonomia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, 1, pag. 1 e segg., spec. pag. 22 e segg. Si veda anche D. DE FEO, *Potere direttivo e coordinamento: la (spesso sottile) linea di demarcazione tra subordinazione ed autonomia ed i nuovi modelli contrattuali*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, pag. 647 e segg., qui. pag. 655 e segg.

<sup>16</sup> Così G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, pag. 158 e segg.

cui viene fornita notizia non è una circostanza atta a influire sulla realizzazione della causa del rapporto<sup>17</sup> ciò perché - nel contratto di lavoro subordinato - rimane comunque riservato al creditore il diritto di specificare e conformare la prestazione nella fase esecutiva del contratto, oltre che di variarla nei limiti fissati dall'art. 2103 cod. civ.

Rimarcata quindi la netta distinzione del lavoro subordinato dal lavoro a progetto e dal contratto di subfornitura<sup>18</sup>, emerge invece un chiaro parallelismo tra questi ultimi sia nella definizione legislativa degli stessi che nelle relative tecniche di tutela.

In particolare, trattandosi di due contratti nei quali il coordinamento spazio-temporale con l'impresa committente si presenta come fisiologico (*naturalia negotii* per il primo contratto, perfettamente lecito per il secondo) e la cui esecuzione è normalmente destinata a prolungarsi nel tempo<sup>19</sup>, risulta essenziale la specifica determinazione consensuale *ex ante* della prestazione dovuta al fine di evitare che il coordinamento necessario a integrare il risultato della prestazione nell'organizzazione imprenditoriale del committente si configuri invece come elemento tipico di altra fattispecie, lecita - quale il lavoro subordinato - o illecita, quale l'appalto di manodopera<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> *Ibidem*; sulle disposizioni citate si veda anche, L. CASTELVETRI, *Libertà contrattuale e subordinazione*, Milano, 2001, pag. 45 e segg.

<sup>18</sup> La distinzione tra lavoro a progetto e subfornitura sembra invece essere rimessa al classico criterio di discrezione tra prestatore d'opera e imprenditore non piccolo: la dimensione dell'organizzazione produttiva, che non dovrà esser tale da far venir meno il carattere prevalentemente personale della prestazione del lavoratore a progetto. Non sarà necessario invece che l'organizzazione produttiva del subfornitore sia quantitativamente contenuta, posto che non è necessario - anche se frequente - che il subfornitore sia anche piccolo imprenditore. Sul controverso tema della distinzione tra contraente d'opera e piccolo imprenditore si rimanda all'ampia bibliografia dottrinale e giurisprudenziale raccolta in O. RAZZOLINI, *Commento all'art. 2222*, in *Codice Civile Commentato*, a cura di G. Alpa e V. Mariconda, Milano, II ed., 2009, 3, pag. 749 e segg. Ritiene che "la differenza fondamentale con l'appalto [stia] nell'inesistenza, nel lavoro a progetto, dell'organizzazione imprenditoriale, elemento necessario per la configurazione di un contratto d'appalto", M. NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto*, op. cit., pag. 1349.

<sup>19</sup> Cfr., *infra*, par. 4.

<sup>20</sup> Vedi *infra*, paragrafo 3.

2. *L'art. 69, comma 1, d. lgs. 276 del 2003, come presunzione "apparente" giustificata da esigenze sistematiche.*

Sulla base delle considerazioni appena svolte, alcune delle particolari tecniche di tutela previste in relazione ai due istituti ora in esame sembrano poter trovare una collocazione di sistema, tale da permettere di avanzare un'ipotesi di lettura che ne giustifichi la indubbia drasticità.

Ci si riferisce in primo luogo al controverso comma 1 dell'art. 69, d. lgs. 276/2003 – oggetto sin da prima della sua entrata in vigore di un complesso dibattito interpretativo<sup>21</sup> – secondo il quale “i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto”<sup>22</sup>. Come è noto, considerevole parte degli interpreti ritiene che la disposizione introduca una presunzione relativa di subordinazione<sup>23</sup>, anche al fine di salvaguardarne la legittimità costituzionale, che sarebbe in dubbio qualora la disposizione stessa dovesse interpretarsi nel senso di impedire un accertamento, nei fatti, che nel caso di specie il

---

<sup>21</sup> Per un'accurata descrizione del quale si rinvia, *ex plurimis*, a P. PICCIARIELLO, *La presunzione di lavoro a progetto ancora alla ricerca di un'identità credibile*, in *Orient. Giur. Lav.*, 2009, 3, pag. 602 e segg.; O. RAZZOLINI, *Brevi note sull'interpretazione dell'art. 69, comma 1 d. lgs. n. 276 del 2003*, *ivi*, 2008, 3, pag. 573 e segg.

<sup>22</sup> La giurisprudenza sottolinea, in ogni caso, la necessaria specificità del progetto: si veda, *ex multis*, Trib. Milano, 12 ottobre 2007, in *Diritto e Lavoro*, 2008, pag. 145 e segg.; Trib. Piacenza, 15 febbraio 2006, in *Lav. Giur.*, 2006, pag. 885 e segg.; Trib. Torino, 5 aprile 2005, in *Orient. Giur. Lav.*, 2005, pag. 235 e segg.

<sup>23</sup> L. CASTELVETRI, *La definizione di lavoro a progetto*, *op. cit.*, pag. 1309 e segg.; M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi.*, *op. cit.*, pag. 1454 e segg. In giurisprudenza, tra le altre, Trib. Torino, 13 aprile 2007, in *Foro it.*, 2008, I, col. 1003 e segg.; Trib. Bologna, 6 febbraio 2007, in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, pag. 805 e segg.; Trib. Pavia, 13 febbraio 2007, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2007, pag. 433 e segg.; Trib. Ravenna 24 novembre 2005, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, pag. 329 e segg.; Trib. Torino, 5 aprile 2005, *cit.*

rapporto di collaborazione si sia svolto in regime di autonomia, pur mancando l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso<sup>24</sup>.

A questo orientamento, suffragato anche da una nota circolare ministeriale<sup>25</sup>, se ne è affiancato da subito un altro, volto ad un'interpretazione più restrittiva del comma in esame e maggiormente in linea con il tenore letterale dello stesso<sup>26</sup>: in caso di mancata individuazione di uno specifico progetto, programma, fase, il giudice dovrebbe procedere alla riqualificazione della collaborazione quale contratto di lavoro subordinato, senza che sia possibile un'indagine fattuale volta ad accertare l'effettivo carattere autonomo del contratto di lavoro tra le parti. Tale orientamento risulta maggioritario nella giurisprudenza più recente<sup>27</sup>, che giustifica l'interpretazione restrittiva dal punto di vista sostanziale e processuale<sup>28</sup>, spingendosi talvolta ad individuare una funzione di sanzione nell'art. 69, comma 1<sup>29</sup>.

È stato giustificatamente osservato che l'interpretazione nel senso della presunzione assoluta configurerebbe la disposizione come una sorta di *fictio iuris*, così

---

<sup>24</sup> Così, ad esempio Trib. Torino, 5 aprile 2005, cit. che si richiama alla nota giurisprudenza costituzionale in materia di "indisponibilità del tipo lavoro subordinato" (Corte Cost. 29 marzo 1993, n. 12., in *Foro it.*, 1993, I, col. 2432 e segg.; Corte Cost., 23-31 marzo 1994, 1994, n. 155, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, pag. 297 e segg.); ma vedi, *infra*, nota 31.

<sup>25</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare 8 gennaio 2004, n. 1.

<sup>26</sup> M. NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto*, op. cit., pag. 1351; G. SANTORO-PASSARELLI, *Opinioni sul lavoro a progetto*, op. cit., pag. 396 e segg.

<sup>27</sup> Trib. Milano, 12 gennaio 2010, in *Orient. giur. lav.*, 2009, 3; Trib. Pisa, 21 luglio 2008, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, pag. 908 e segg., Trib. Milano, 21 giugno 2008, cit.; App. Firenze, 29 gennaio 2008, in *Mass. Giur. Lav.*, 2008, pag. 758 e segg.; Trib. Milano, 1 febbraio 2008, in *Orient. giur. lav.*, 2008, I, pag. 306 e segg.; Trib. Roma, 5 giugno 2007, in *Foro it.*, 2008, I, col. 1002 e segg.; Trib. Milano 2 febbraio 2007 e 5 febbraio 2007, in *Giur. Lav.*, 2007, pag. 30 e segg.

<sup>28</sup> Trib. Milano, 21 giugno 2008, cit.

<sup>29</sup> Così Trib. Milano, 20 ottobre 2006, in *Orient. Giur. Lav.*, 2007, 2, pag. 432 e segg.; Trib. Milano, 2 febbraio 2007. In dottrina, L. DE ANGELIS, *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, in *Lav. giur.*, 2004, pag. 247 e segg.

contraddicendo quel generale movimento dottrinale e giurisprudenziale volto progressivamente a favore della presunzione *iuris tantum*<sup>30</sup>.

Pur non sottovalutando tale richiamo – che sembra cogliere maggiormente nel segno rispetto alle opinioni che denunciano l’illegittimità costituzionale della disposizione interpretata come presunzione assoluta<sup>31</sup> – non si condivide, specie in relazione alla norma in esame, l’equiparazione della presunzione *iuris et de iure* alla *fictio*.

Va infatti richiamata quell’opinione dottrinale secondo la quale queste due tecniche legislative si distinguono perché

“se vi è presunzione, il legislatore attribuisce ad un fatto le conseguenze giuridiche di un altro fatto *perché*, secondo l’esperienza, il primo è indice del secondo, laddove, se vi è finzione, il legislatore attribuisce a un fatto le conseguenze di un altro *malgrado che*, secondo l’esperienza, i due fatti non abbiano nulla in comune, talché la presunzione è riconoscimento di equivalenza naturale di due ordini di fatti, laddove la finzione è attribuzione di equivalenza giuridica”<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> P. PICCIARIELLO, *La presunzione di lavoro a progetto*, op. cit.; sul punto si veda V. ANDRIOLI, *Presunzione*, (*dir. civ. e dir. proc. civ.*), in *Novissimo Digesto Italiano*, Torino, 1967, *ad vocem*.

<sup>31</sup> Non sembra potersi condividere, in particolare, il ricordato richiamo svolto da Trib. Torino, 5 aprile 2005, cit., alle sentenze in tema di “indisponibilità del tipo”: come è noto si tratta di pronunce relative alla possibilità delle parti e del legislatore di escludere l’accertamento nei fatti del carattere subordinato di un contratto di lavoro e la conseguente applicazione della disciplina – costituzionalmente obbligata – relativa al lavoro subordinato. Il medesimo vincolo costituzionale non sembra poter essere configurato per il legislatore in caso di estensione di tale disciplina a fattispecie di confine tra lavoro autonomo e subordinato, come del resto accade con il lavoro sportivo (si veda sul punto R. SCOGNAMIGLIO, *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, I, pag. 95 e segg., spec. pag. 101 e segg.). Né può dirsi violata la funzione giurisdizionale, impedendo di fatto la norma al giudice l’accertamento del carattere autonomo della prestazione: la funzione giurisdizionale è comunque soggetta alla legge ai sensi dell’art. 101 della Costituzione.

<sup>32</sup> A. DE CUPIS, *Sulla distinzione tra presunzioni legali assolute e finzioni giuridiche*, in *Giust. Civile*, 1982, II, pag. 230 e segg. (corsivo dell’Autore). L’Autore concorda con la distinzione proposta da F. CARNELUTTI, *Sistema di diritto processuale civile*, I, Padova, 1936, pag. 816 e propone, tra gli altri, quale esempio di presunzione assoluta, la presunzione di concepimento durante il matrimonio, di cui all’art. 232 cod. civ. e, come esempio di *fictio*, l’art. 1359 cod. civ. che parifica all’avveramento della condizione contrattuale il fatto che

Pertanto

*“le presunzioni legali assolute hanno il proprio fondamento ed il proprio riscontro nella normale realtà, e solamente a volte contrastano colla realtà del caso concreto [...]”* mentre *“le finzioni giuridiche in senso stretto intese, non marginalmente ma pienamente contrastano colla realtà, uguagliando un fatto astrattamente previsto ad altro sempre diverso”*<sup>33</sup>.

Alla luce di questo insegnamento dottrinale e di quanto osservato *supra* non sembra poter ricondurre l’art. 69, comma 1, nella sua lettura più rigorosa, ad una *fictio iuris*. L’individuazione di un progetto, programma di lavoro o fase di esso assolve la fondamentale funzione di specificare *ex ante* i caratteri della prestazione lavorativa<sup>34</sup> che – una volta individuati – non potranno essere modificati unilateralmente dalle parti, permettendo così di distinguere il coordinamento del lavoro a progetto dall’eterodirezione del lavoro subordinato.

---

la stessa sia mancata per causa imputabile alla parte che aveva interesse contrario all’avveramento. Contrario alla distinzione, invece, F. MESSINEO, *Manuale di diritto civile e commerciale*, I, Milano, 9° ed., 1957, pag. 653.

<sup>33</sup> A. DE CUPIS, *op. cit.*, pag. 230 (corsivo mio).

<sup>34</sup> Sembra controverso se il progetto, il programma o la fase debbano specificare il contenuto di tale prestazione, o se questi fungano da mero parametro di riferimento della stessa, come tali estrinseci all’oggetto contrattuale. La lettura delle disposizioni normative non consente di individuare una soluzione univoca. In favore della prima ipotesi è il dettato dell’art. 67, d. lgs. 276/2003, secondo il quale “i contratti di lavoro [a progetto] si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che *ne costituisce l’oggetto*”. In favore della seconda, invece, gioca la necessità che tali elementi siano “*determinati dal committente*”, configurandosi così gli stessi come sottratti al consenso del collaboratore, il quale esprime tale consenso con riferimento alla sola prestazione *funzionalizzata* alla realizzazione del progetto (o programma o fase). In ogni caso, comunque, sembra indubitabile che questi elementi abbiano lo scopo di circoscrivere l’area dell’adempimento del lavoratore, precludendo al committente di conformare o variare unilateralmente la prestazione dello stesso in senso non coerente con le finalità del progetto, programma o fase, specificate una volta per tutte al momento della conclusione del contratto.

La disposizione in esame, andrebbe quindi interpretata come una sorta di “presunzione apparente”, categoria già nota alla dottrina giuslavoristica<sup>35</sup>, dietro la quale traspare un principio generale mutuato dall’esperienza: quello secondo il quale chi lavora per un lasso di tempo apprezzabile in favore di un altro soggetto, rimettendo così l’individuazione delle caratteristiche della prestazione al potere conformativo e di specificazione del creditore della stessa nella fase esecutiva del contratto è da considerarsi lavoratore subordinato<sup>36</sup>.

Non si tratta pertanto di uno stravolgimento della realtà, ma dell’acquisizione nell’ordinamento di una massima d’esperienza tramutata in norma imperativa al fine di dare effettività al dichiarato intento antielusivo della disciplina sul lavoro a progetto. Non sembra perciò potersi parlare di *fictio iuris*, quanto di una presunzione assoluta, strumento di tecnica legislativo distinto – secondo le convincenti argomentazioni della dottrina appena citata – dalla *fictio*, e sottratto dai dubbi di compatibilità di quest’ultima con un ordinamento giuridico moderno<sup>37</sup>.

La corretta individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, insieme alla specificazione *ex ante* nel contratto di lavoro a progetto delle forme di coordinamento del lavoratore al committente risulta fondamentale a garantire l’autonomia del primo, coerentemente con la necessità di fornire un parametro di valutazione dell’adempimento di questi “in funzione del risultato”<sup>38</sup>.

---

<sup>35</sup> Si veda U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1967, pag. 19, che cita F. RAMPONI, *La teoria generale delle presunzioni nel diritto civile italiano*, Torino, 1890, pag. 20 e segg.

<sup>36</sup> Cfr. quanto sostenuto nel capitolo precedente con riferimento all’eterodirezione.

<sup>37</sup> Afferma, infatti, sempre A. DE CUPIS, *ult. loc. cit.*: “mentre non sono da muoversi obiezioni alla categoria delle *presunzioni legali assolute, basate sulla normale realtà e solo marginalmente contrastanti colla realtà del caso concreto*, obiezioni sono da muoversi alla categoria delle *finzioni giuridiche, in senso stretto intese, dacché esse operano in pieno contrasto con la realtà*” (corsivo mio). Sul punto si veda anche S. PUGLIATTI, *Finzione*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1968, *ad vocem*.

<sup>38</sup> Deve pertanto condividersi l’opinione di M. NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto*, op. cit., pag. 1351, secondo il quale: “è improprio parlare di sanzione, o, se si vuole questa è la sanzione non tanto della mancanza di progetto, quanto del divieto di instaurare rapporti atipici, come dice la rubrica dell’art. 69. La

Si conferma così la fondamentale funzione assegnata dal legislatore al progetto in chiave antielusiva: imponendo la specificazione contrattuale del contenuto della prestazione e delle forme di coordinamento tra debitore e creditore della stessa si impedisce a quest'ultimo di conformare e dirigere unilateralmente tale prestazione in corso di esecuzione, prerogativa principe del datore di lavoro.

### 3. *Limiti all'ingerenza dell'impresa committente sull'organizzazione produttiva del subfornitore e divieto di interposizione.*

Come anticipato in precedenza, l'analisi della legge 192 del 1998 sembra permettere l'individuazione, al suo interno, di tecniche di tutela simili a quelle ora descritte in favore del lavoratore a progetto, al fine di salvaguardare una pur minima autonomia organizzativa in capo al subfornitore.

In particolare, con riferimento a quest'ultimo, il necessario rispetto delle caratteristiche progettuali e tecniche dei prodotti e servizi individuate dall'impresa committente comporterebbe – qualora questa potesse unilateralmente mutare tali caratteristiche in corso di esecuzione del contratto – un'ingerenza nell'organizzazione produttiva altrui tale da determinare il verificarsi di ipotesi interpositorie.

Va a questo punto sottolineato che esiste un contrasto interpretativo circa la “portata tipologica” della legge 192 del 1998. L'opinione dottrinale maggioritaria ritiene che tale legge non abbia introdotto un nuovo tipo contrattuale, “quanto piuttosto un complesso di disposizioni applicabili ad un insieme di contratti, quali la vendita, l'appalto, la somministrazione e il contratto d'opera, tutti non di rado caratterizzati dall'elemento della dipendenza tecnologica del soggetto che rende la prestazione caratteristica”<sup>39</sup>.

---

mancanza di progetto dimostra in via inequivocabile che la prestazione continuativa di opere e servizi altro non è che lavoro [inserito strutturalmente] nell'impresa, cioè lavoro subordinato”. Vedi anche F. MARTELLONI, *La duplice finalità antielusiva del progetto nel “nuovo” lavoro coordinato*, op. cit., pag. 873 e segg.

<sup>39</sup> Così D. RUBINO, G. IUDICA, *Dell'Appalto*, in *Commentario del Codice Civile Scialoja-Branca*, a cura di F. Galgano, Bologna-Roma, IV ed., 2007, pag. 84 e segg. Cfr. G. DE NOVA, *Introduzione*, in G. DE NOVA, A.



Non manca tuttavia chi ritiene che il contratto di subfornitura debba essere considerato un nuovo contratto tipico. Ciò anche sulla scorta del fatto che sarebbero ricomprese in tale fattispecie anche “ipotesi di controllo diretto ed integrale sull’esecuzione dei lavori da parte dell’impresa committente, che non potrebbero essere ricondotte all’appalto se non nella modalità atipica del c.d. appalto «a regia»”<sup>40</sup>.

La prospettata analogia della subfornitura con tale modalità di appalto, insieme ad altre opinioni che assimilano il subfornitore ad un “qualcosa di simile ad un *nudus minister*”<sup>41</sup> del committente non può non richiamare l’attenzione del giuslavorista.

In giurisprudenza si parla, infatti, di “appalti a regia” – al fine di individuare i confini della responsabilità contrattuale ed extracontrattuale delle parti contraenti – in quelle ipotesi nelle quali “l’esecuzione dei lavori [risulta] completamente sottratta all’autonomia propria dell’appaltatore, il quale si [pone] come mero esecutore di ordini del committente in una posizione non dissimile da quella di un lavoratore dipendente”<sup>42</sup>, ed ancora qualora l’appaltatore “sia tenuto per contratto ad eseguire le istruzioni ricevute senza alcuna iniziativa o vaglio critico, perdendo perciò stesso ogni

---

CHIESA, F. DELFINI, D. MAFFEIS, A. SALVADÈ, *La Subfornitura*, Milano, 1998, pag 5; G. IUDICA, *La disciplina della fornitura nelle attività produttive*, op. cit., pag. 412; M. SALA CHIRI, op. cit., pag. 221; in giurisprudenza cfr. Trib. Torre Annunziata, 30 marzo 2007, in *Giur. Civ.*, 11, 2007, pag. 2900 e segg.; Trib. Monza, 1 marzo 2004 in *Giur. milanese*, 2004, pag. 362 e segg. *Contra*, A. DE NICOLA, L. COLOMBO, *La subfornitura nelle attività produttive*, Milano, 1998, pag. 13 e segg. Di schema negoziale riconducibile, pur con qualche differenza, all’appalto, parlano G. ALPA, R. LECCESE, op. cit., pag. 196 e segg.

<sup>40</sup> Così F. PROSPERI, op. cit., pag. 88; per la tesi della subfornitura quale nuovo contratto tipico v. anche V. FRANCESCHELLI, *La subfornitura: un nuovo contratto commerciale*, in *Subfornitura*, a cura dello stesso Autore, Milano, 1999, qui pag. 14; C. BERTI, *Subcontratto, subfornitura e decentramento produttivo tra imprese*, Milano, 2000, pag. 79 e segg.

<sup>41</sup> In questi termini, V. FRANCESCHELLI, op. cit., pag. 12.

<sup>42</sup> Così, Cass., 11 febbraio 2005, n. 4631 in *Riv. giur. edil.*, 2005, 4, pag. 1171 e segg. Il termine “dipendente” va qui inteso, ovviamente, quale sinonimo di “subordinato”.

*autonomia* ed agendo in tal modo come *nudus minister* del committente per modo che il rapporto degrada da appalto a lavoro subordinato<sup>43</sup>.

È del tutto evidente, pertanto, che un'assimilazione della subfornitura all'ipotesi degli appalti "a regia" si porrebbe in netto contrasto con le disposizioni che regolano il decentramento produttivo dal lato giuslavoristico.

La "degradazione" del subfornitore - quale *nudus minister* - a lavoratore subordinato dell'impresa committente non potrebbe che considerarsi illecita qualora questi impiegasse lavoratori in regime di subordinazione: l'ipotesi di lavoratori subordinati ad un altro lavoratore subordinato non è in alcun modo compatibile con la disciplina di cui al d. lgs. 276 del 2003; in questo modo l'impresa committente si troverebbe nella posizione di dirigere le prestazioni di quei soggetti attraverso l'esercizio dei poteri datoriali sul proprio lavoratore subordinato. Si verterebbe in un'ipotesi di somministrazione del lavoro esercitata da un soggetto non abilitato a tale attività, configurandosi così un'indubbia fattispecie di somministrazione irregolare.

Va poi sottolineato che l'illiceità di una tale operazione economica non verrebbe meno per il sol fatto che il contratto riservi al soggetto a cui sono affidati i lavori un'autonomia organizzativa, venuta poi meno nella fase esecutiva.

Questa notazione, tipica della giurisprudenza e della dottrina civilistica<sup>44</sup>, può valere solo a confermare in capo a chi esegue i lavori la responsabilità per le difformità e i vizi dell'opera di cui all'art. 1667 cod. civ., ma non certo ad escludere la violazione della disciplina sulla somministrazione di lavoro. È stato, infatti, precisato in giurisprudenza che l'interposizione di manodopera "non resta esclusa dal fatto che l'appalto sia stato

---

<sup>43</sup> Cass., 31 marzo 1987, in *Banca Dati De Jure*, Giuffrè.

<sup>44</sup> Afferma, ad esempio, Cass. 26 luglio 1999, n. 8075, in *Studium Juris*, 1999, pag. 1288 e segg., che "la responsabilità del committente può essere considerata «esclusiva» solo quando l'ingerenza sua e/o del direttore dei lavori da lui nominato, che sia *espressamente prevista in contratto*, abbiano rigidamente vincolato l'organizzazione e conduzione dei lavori da parte dell'appaltatore sì da neutralizzarne completamente l'autonomia decisionale e da relegarlo nella posizione d'un *nudus minister*". In dottrina si veda D. RUBINO, G. IUDICA, *op. cit.*, pag. 165.

conferito al titolare di un'effettiva organizzazione imprenditoriale, dotata di capitali, macchine e attrezzature, e neppure dalla stipulazione di un contratto le cui clausole contemplino l'organizzazione e gestione autonoma dell'appaltatore, *potendo verificarsi nella fase esecutiva*, anche relativamente ad un solo segmento del complessivo servizio appaltato, la messa a disposizione del committente di uno o più dipendenti<sup>45</sup>.

Sembra pertanto che, a prescindere dalla soluzione data al quesito sull'esistenza di un contratto tipo di subfornitura o invece di una disciplina trasversale a più contratti, il subfornitore debba comunque mantenere quel minimo di autonomia organizzativa necessario ad escludere il verificarsi di fattispecie interpositorie: la disciplina della subfornitura, insomma, non rappresenta una deroga a quanto disposto dagli artt. 20-29 del d. lgs. 276 del 2003<sup>46</sup>.

Giova ricordare a questo proposito che il riferimento all'"appalto e al subappalto" di cui all'art. 1 della l. 1369/1960 era, pacificamente, un riferimento atecnico, non riconducibile alla nozione codicistica di appalto ma volto a sanzionare qualunque fenomeno di fornitura di manodopera, indipendentemente dalle caratteristiche causali del negozio tra interponente ed interposto<sup>47</sup>.

In dottrina ed in giurisprudenza si è sottolineata la sostanziale continuità della disciplina attuale con quella previgente<sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> Così Cass. 22 agosto 2003, n. 12363, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, pag. 48; e segg. ma v. già Cass., Ss. Uu., 21 marzo 1997, n. 2517, in *Orient. giur. lav.*, 1997, pag. 1036 e segg.

<sup>46</sup> L'applicabilità della legge 1369/1960 alle fattispecie di subfornitura è stata affermata da Trib. Pisa, 20 luglio 2009, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, II, pag. 1 e segg.

<sup>47</sup> Osserva P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, op. cit., pag. 421 che l'illecito poteva assumere la forma dell'appalto di servizi, ma "anche forme diverse, quale ad esempio quella del *contratto di lavoro tra interponente ed interposto*, sia esso subordinato (caso già contemplato dall'art. 2127 c.c.) oppure autonomo, a cottimo o in economia, oppure quello dell'agenzia o della somministrazione di semilavorati di fatto prodotti con macchinari e *know how* dell'acquirente".

<sup>48</sup> Per la permanenza del generale divieto di interposizione, in giurisprudenza, cfr. Trib. Roma, 7 marzo 2007, in *Riv. Giur. Lav.*, 2008, pag. 182 e soprattutto Cass. Ss. Uu., 26 ottobre 2006, n. 22910, in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, pag. 1011 e segg. con nota adesiva di M. T. CARINCI, *L'unicità del datore di lavoro – quale parte del*

Del resto, anche nel quadro normativo attuale, nel quale il legislatore ha stabilito delle disposizioni sanzionatorie differenti per le fattispecie di somministrazione, appalto e distacco irregolari, la disposizione di cui all'art. 29, comma 3-bis, vieta "il contratto di appalto [...] stipulato in violazione di quanto disposto al comma 1", e cioè in assenza di un'organizzazione di mezzi (pur "dematerializzata"<sup>49</sup>) e dell'assunzione del rischio di impresa.

---

*contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse – è regola generale nell'ordinamento giuslavoristico; v. anche P. ICHINO, Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco, in Il nuovo mercato del lavoro, op. cit., pag. 258 e segg.; F. SCARPELLI, Art. 27, Somministrazione irregolare, in La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, Commentario al d. lgs. 10 settembre 2003., n. 276, a cura di E. Gragnoli e A. Perulli, Padova, 2004, pag. 409 e segg. Anche la giurisprudenza penale si è espressa per la continuità normativa tra le due discipline, ritenute omogenee, essendosi così verificata una cd. "abrogatio sine abolitione" dell'illecito penale di cui agli art. 1 e 2, l. 1369/1960, cfr., ex multis, Cass. pen., sez III, 25 novembre 2004, n. 861, in Riv. Pen., 2005, pag. 710 e segg.; Cass. pen., sez. III, 6 aprile 2005 in Foro it., 2005, col. 577 e segg. Contra, I. ALVINO, Il confine fra appalto e interposizione nel d.lgs. 276 del 2003, in Lav. Giur., 2005, 11, pag. 1046 e segg.; L. CORAZZA, La nuova nozione di appalto, op. cit., pag. 11; R. ROMEL, L'elisir di lunga vita del divieto di interposizione, in Riv. Dir. Lav., 2005, I, pag. 726 e segg.; ID., Il contratto di somministrazione di lavoro, in Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind., 2006, pag. 403 e segg., qui pag. 435; in alcune pronunce giurisprudenziali, l'affermazione del venir meno del divieto di interposizione rappresenta un inciso che non rileva ai fini della soluzione del caso concreto, cfr. Cass. 15 febbraio 2008, n. 3861 in Banca Dati De Jure; Cass. 13 novembre 2007, n. 23569 in Guida al diritto, 2008, 1, 38; Cass. 18 agosto 2004, n. 16146 in Foro it., 2004, I, col. 2994 e segg.; molto più significativa – anche se, per le ragioni esposte nel testo, si propende per la permanenza nell'ordinamento del generale divieto di interposizione – è l'affermazione per la quale il divieto di cui all'art. 1 della legge 1369 del 1960 "non può ritenersi parte integrante dell'ordine pubblico [internazionale], perché non coinvolge principi fondamentali dell'ordinamento, come dimostra del resto l'avvenuta abrogazione della legge del 1960 ad opera del d. lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e successive modifiche, con cui è stata introdotta una diversa disciplina in materia di somministrazione di lavoro". Un'accurata ricostruzione del dibattito si trova in L. CORAZZA, ult. op. cit., pag. 7 e segg.*

<sup>49</sup> Ci si riferisce ovviamente al comma 1 dell'art. 29, secondo il quale l'organizzazione dei mezzi da parte dell'appaltatore "può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto". La disposizione recepisce, come è noto, gli orientamenti giurisprudenziali relativi

È evidente che tale disposizione si riferisce a ciò che “appalto” non è, sanzionando qualunque ipotesi nella quale si realizzi la messa a disposizione di manodopera altrui dietro lo schermo di una fittizia organizzazione imprenditoriale: ipotizzare altrimenti significherebbe prevedere l’applicazione del divieto di cui all’art. 29, comma 3, solo nei casi in cui le parti abbiano impropriamente qualificato il contratto come contratto d’appalto, rendendo la disposizione in oggetto eludibile semplicemente evitando di dare tale qualificazione.

Inoltre, se è vero che il legislatore ha diviso le disposizioni concernenti la somministrazione, l’appalto ed il distacco irregolari, è anche vero che, ai sensi dell’art. 18 del d. lgs. 276/2003, “nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all’articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all’articolo 30, comma 1, l’*utilizzatore* e il *somministratore* sono puniti” con la stessa pena prevista per l’ipotesi della somministrazione irregolare. Il legislatore parifica sia dal punto di vista lessicale – utilizzando il termine “*somministratore*” per riferirsi anche all’appaltatore ed al distaccante irregolari – sia dal punto di vista della disciplina sanzionatoria, qualunque

---

specialmente all’interpretazione dell’art. 1, comma 3, della l. 1369 del 1960, volti a valorizzare, soprattutto nei settori produttivi c.d. *labour intensive*, l’effettivo esercizio dell’attività organizzativa da parte dell’appaltatore, rispetto alla predisposizione da parte sua di un’organizzazione di mezzi materiali. Si confronti, *ex plurimis*, Cass. 21 agosto 2004, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2005, pag. 837 e segg.; Cass. 19 novembre 2003, n. 17574, in *Banca Dati De Jure*, Giuffrè e la notissima Cass. Ss. Uu. 10 ottobre 1990, n. 10183 in *Foro it.*, 1992, I, col. 524 e segg., con nota adesiva di F. SCARPELLI, *Interposizione ed appalti di servizi informatici: un interessante «obiter dictum» della Cassazione sul ruolo del «know how» di impresa*. In dottrina, sul tema della “dematerializzazione” dell’attività imprenditoriale, sia nel previgente che nel nuovo assetto normativo, cfr. tra gli altri ID., *Interposizione ed appalto nel settore dei servizi informatici*; op. cit.; I. ALVINO, *Il confine tra appalto e interposizione*, op. cit.; L. CALCATERRA, *Il divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro: problemi applicativi e prospettive di riforma*, in *I processi di esternalizzazione.*, op. cit., pag. 127 e segg.; spec. pag. 156 segg.; M. T. CARINCI, *La fornitura di lavoro altrui*, op. cit., pag. 85 e segg.; L. CORAZZA, “*Contractual integration*” e rapporti di lavoro, op. cit., spec. pag. 30 e segg.; R. DE LUCA TAMAJO, *Le esternalizzazioni tra cessioni di ramo d’azienda e rapporti di fornitura*, op. cit., pag. 43 e segg.; ID., *Metamorfosi dell’impresa e nuova disciplina dell’interposizione*, op. cit., pag. 175 e segg.

ipotesi di somministrazione irregolare di lavoro, ribadendo così l'esistenza di un generale divieto di fornitura di mera manodopera, pur oggetto di significanti eccezioni. Sembra quindi potersi condividere l'opinione di chi ritiene che, anche nel mutato assetto normativo, non sia venuto meno il generale divieto di interposizione.

È allora indispensabile, al fine di escludere fenomeni di "interposizione illecita", cui ancora si riferisce il legislatore all'art. 84 d. lgs 276/2003, che la gestione del rischio d'impresa e l'autonomia organizzativa – pur nelle forme di cui all'art. 29 del decreto 276 del 2003 – caratterizzino tutte le ipotesi di subfornitura, indipendentemente dal fatto che la stessa costituisca un tipo contrattuale autonomo o un mera modalità esecutiva di differenti figure negoziali, cui si ricollega una determinata disciplina di legge.

A ben vedere, inoltre, la negazione di una pur minima autonomia organizzativa del subfornitore e la conseguente assimilazione, esplicita o implicita, della subfornitura all'appalto "a regia" desta perplessità anche da un punto di vista strettamente civilistico. In quest'ultimo schema contrattuale, infatti, viene meno la responsabilità del *nudus minister* per le difformità ed i vizi dell'opera, come in generale avviene nelle ipotesi di lavoro eterodiretto<sup>50</sup>.

Ai sensi dell'art. 5. co1, della legge 192/1998, invece, "il subfornitore ha la responsabilità del funzionamento e della qualità della parte o dell'assemblaggio da lui prodotti o del servizio fornito secondo le prescrizioni contrattuali e a regola d'arte". La responsabilità del subfornitore assume rilievo centrale nella disciplina della subfornitura, tanto che il comma 3 dell'art. 5 sancisce la nullità di ogni patto volto ad escludere tal responsabilità. La responsabilità del subfornitore non troverebbe giustificazione laddove allo stesso non spettasse un minimo di autonomia organizzativa nella fase esecutiva del contratto e quest'ultima fosse rimessa all'eterodirezione del committente<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> Già nel diritto romano, infatti, "*opus quidem ex lege dicta non videri factum, sed quoniam ex voluntate locatoris permutatum esset, redemptori absolvi debere*" (Labeone in D.19.2.60.3). Si veda L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Napoli, 1967, spec. pag. 9 e 59 e segg.; G. GIUGNI, *Organizzazione dell'impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. Trim. Dir. Lav.*, 1968, pag. 1 e segg., spec. pag. 45 e segg.

Non sembra pertanto potersi condividere l'affermazione giurisprudenziale secondo la quale la dipendenza tecnica del subfornitore<sup>52</sup>, conseguente alla fornitura da parte del committente dei "progetti esecutivi, conoscenze tecniche e tecnologiche, modelli o prototipi", comporti "il controllo diretto ed integrale sull'esecuzione dei lavori da parte dell'impresa committente"<sup>53</sup>.

La fornitura di tali indicazioni tecniche non fa venir meno la necessaria autonomia organizzativa del subfornitore nell'esecuzione del contratto.

Del resto è ipotesi frequente che l'appaltatore esegua l'*opus* in conformità a un progetto fornito dal committente, ipotesi da ritenersi senza dubbio lecita qualora il primo mantenga la propria autonomia organizzativa nella fase esecutiva del contratto.

Né sembra potersi concordare con l'affermazione della stessa giurisprudenza ora citata secondo la quale il subfornitore sarebbe "privo di autonoma capacità valutativa in ordine alla congruità" di tali indicazioni non potendo, pertanto, a differenza dell'appaltatore, "opporre le eventuali necessarie obiezioni di ordine tecnico" qualora si avvedesse che il loro rispetto porterebbe ad un risultato produttivo difettoso. In questo caso egli - come l'appaltatore cui l'appaltante abbia fornito un progetto inadeguato -

<sup>51</sup> Rilievo simile in R. MASSARI, *op. cit.*, 1280.

<sup>52</sup> Sul tema della "dipendenza tecnica" o "tecnologica" del subfornitore o della corrispondente "superiorità tecnologica" del committente, cfr. G. ALPA, R. LECESE, *op. cit.*, pag. 195; F. PROSPERI, *op. cit.*, pag. 36 e segg. sottolinea che "non sussistono ragioni per ritenere che i tre diversi aspetti in cui deve manifestarsi la conformità richiesta all'opera del subfornitore debbano essere necessariamente compresenti". Tra i primi provvedimenti giurisdizionali sul tema cfr. Trib. Taranto, (ordd.), 28 settembre 1999 e 13 ottobre 1999; Trib. Torino, 19 novembre 1999 (ord.), in *Foro it.*, 2000, I, col. 624 e segg. e la nota di A. PALMIERI, *La minorità tecnologica quale presupposto essenziale per l'applicazione degli strumenti di protezione della legge sulla subfornitura*, e di M. GRANIERI, *Qualche ulteriore considerazione sulla dipendenza progettuale-tecnologica del subfornitore*. Più di recente, Trib. Catania, 9 luglio 2009 (ord.), in *Foro it.*, 2009, I, 2813; Trib. Civitavecchia, 5 aprile 2006, in *Giur. Comm.*, 2007, 6, II, pag. 1269 e segg. e, anche per gli ampi riferimenti bibliografici in materia, la relativa nota di R. MASSARI, *La nozione legislativa di subfornitura*, *op. cit.*, spec. pag. 1278 e segg. Si veda inoltre A. P. SCARSO, *Il contraente «debole»*, Torino, 2006, spec. pag. 193 e segg.

<sup>53</sup> Così Trib. Catania, 9 luglio 2009 (ord.), che riprende letteralmente le considerazioni di F. PROSPERI, richiamate *supra*.

sarebbe tenuto ad avvisare il committente e solo laddove lo stesso committente insistesse perché le indicazioni siano rispettate senza modifiche il primo sarebbe liberato da responsabilità nei confronti della controparte<sup>54</sup>.

Se il subfornitore, pur accorgendosi di vizi delle indicazioni tecniche, non potesse segnalare gli stessi al committente, non si vede come potrebbe rimanere responsabile ai sensi del citato art. 5, comma 1, della legge 192 del 1998. Semmai si potrebbe sostenere che, data la strutturale subalternità tecnica del subfornitore, particolarmente attenuata dovrà ritenersi la relativa responsabilità qualora il vizio delle indicazioni tecniche fosse riconoscibile dal subfornitore e ciononostante lo stesso non se ne sia avveduto.

Alla luce di quanto osservato sinora, è necessario precisare entro quali limiti possa dispiegarsi la dipendenza tecnica del subfornitore senza che venga violato il divieto di somministrazione irregolare di manodopera.

Sembra fondamentale, a tal fine, la disposizione di cui all'art. 6, comma 1 della legge 192/1998 che sancisce la nullità del "patto tra subfornitore e committente che riservi ad uno di essi la facoltà di modificare unilateralmente una o più clausole del contratto di subfornitura". Deve condividersi a questo proposito l'opinione di chi ritiene che, alla luce di tale previsione, le modifiche "apportate, nel corso di esecuzione del rapporto, su richiesta del committente" di cui all'art. 3, comma 5, della legge, debbano fondarsi sul consenso delle parti, essendo impossibile configurare uno *jus variandi* del committente in tal senso<sup>55</sup>.

La legge 192, pertanto, riserva al subfornitore una tutela rafforzata al fine di evitare l'ingerenza del committente nella fase esecutiva del contratto, posta a rischio dall'integrazione del risultato produttivo del subfornitore nell'ambito dell'attività produttiva del committente o nella produzione, da parte di quest'ultimo, di un bene

---

<sup>54</sup> In questo senso, relativamente all'ipotesi di fornitura del progetto da parte dell'appaltante, D. RUBINO, G. IUDICA, *op. cit.*, pag. 168 e segg.

<sup>55</sup> F. PROSPERI, *op. cit.*, pag. 163, fatti salvi, come rileva lo stesso Autore, "gli accordi contrattuali che consentano al committente di precisare, con preavviso ed entro termini e limiti contrattualmente prefissati, le quantità da produrre ed i tempi di esecuzione della fornitura (art. 6, comma 1)".



complesso: una volta che si sia formato il consenso sui prodotti o servizi – individuati e descritti in maniera specifica, ai sensi del citato art. 2, comma 5, della legge – la realizzazione di questi dovrà avvenire nel rispetto dei “progetti esecutivi, conoscenze tecniche e tecnologiche, modelli o prototipi” forniti dal committente ma a questi sarà precluso ordinare variazioni o mere modifiche durante la fase esecutiva del contratto: la possibilità del committente di ingerirsi in questa fase è minore rispetto alle ipotesi di normale appalto<sup>56</sup>.

Il divieto di cui all’art. 6 è pertanto essenziale, come si ribadirà anche in seguito, al fine di salvaguardare l’indispensabile organizzazione autonoma dell’esecuzione della prestazione da parte del subfornitore.

---

<sup>56</sup> Ed infatti, la disciplina codicistica dell’appalto prevede la possibilità di controllo nella fase esecutiva (art. 1662 cod. civ.) e la possibilità di apportare variazioni al progetto, nei limiti del sesto del prezzo complessivo convenuto (art. 1661 cod. civ.). È inoltre possibile che l’appaltante, anche tramite un direttore dei lavori, impartisca istruzioni all’appaltatore durante la fase esecutiva; tale possibilità incontra tuttavia dei limiti indispensabili a salvaguardare l’autonomia organizzativa dell’appaltatore: il committente, a parità di risultati conseguibili tramite l’utilizzo di diversi procedimenti di produzione non potrà imporre all’appaltatore la scelta di quale procedimento adoperare; né potranno essere imposti “sistemi diversi da quelli che corrispondono agli usi del luogo in cui l’opera viene eseguita”, se il contratto non dispone altrimenti e se gli usi consentono la realizzazione dell’*opus* a regola d’arte; l’appaltatore potrà rifiutarsi di eseguire istruzioni che, comportando gravi difetti (anche estetici) dell’opera, “comprometterebbero la sua reputazione professionale” e sarà inoltre tenuto a non dar seguito ad istruzioni che comportino la violazione di diritti assoluti dei terzi o dell’ordine pubblico o di norme imperative. Resta fermo, comunque, che “una limitata ingerenza del committente è ammissibile solo nel campo strettamente tecnico (progettazione ed esecuzione dei lavori, tipo e qualità dei materiali), non in quello dell’organizzazione dell’impresa appaltatrice, della sua gestione economico-finanziaria e dei suoi rapporti col personale” Così D. RUBINO, G. IUDICA, *op. cit.*, pag. 167 e pag. 184 e segg.; cfr, anche C. GIANNATTASIO, *L’Appalto*, in *Tratt. di Dir. Civile e Commerciale*, già diretto da A. Cicu e F. Messineo, Milano, 1967, I, vol. XXIV, t. 2, pag. 150.

4. *Contratti relazionali, subfornitura e contratti di lavoro con un termine finale: una possibile interpretazione nel senso del contrasto legislativo all'“incompletezza” contrattuale.*

Le considerazioni svolte nei paragrafi precedenti permettono di proporre una possibile chiave di lettura delle tecniche di tutela in caso di prestazione di attività produttiva<sup>57</sup>.

Sembra necessario, a tale proposito, fare un riferimento alla figura dei cosiddetti contratti relazionali<sup>58</sup>: si tratta, come ha evidenziato anche la dottrina giuslavoristica italiana<sup>59</sup>, di contratti che, per il loro perdurare nel tempo, rimangono caratterizzati da un certo grado di incompletezza dovuto all'impossibilità – rappresentata dalla teoria giuseconomica come necessità di fare altrimenti fronte a costi di transazione proibitivi<sup>60</sup> – di negoziare una volta per tutte le caratteristiche e la quantità di prestazioni che dovranno essere effettuate nella fase esecutiva del contratto.

Trattandosi di contratti volti a porre in essere una “cooperazione” duratura nel tempo essi descrivono solitamente con precisione gli obiettivi e gli scopi da raggiungere tramite tale cooperazione e regole generali riguardo, ad esempio, la rinegoziazione del prezzo

---

<sup>57</sup> Si richiama qui volutamente l'impostazione teorica tracciata sul tema da S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole*, op. cit.

<sup>58</sup> Si veda sul punto, I. R. MACNEIL, *Contracts: Adjustment of long-term economic relations under classical, neoclassical, and relational contract law*, in *Northwestern University Law Review*, Vol. 72, 1978, n. 6, pag. 854 e segg.; ID., *The new social contract*, New Haven, 1980; e la raccolta di saggi contenuta nel numero monografico della *Northwestern University Law Review*, Vol. 94, spring 2000, che contiene alcune precisazioni dello stesso MacNeil alla luce del dibattito teorico successivo ai suoi primi interventi sul tema, *Relational contract theory: Challenges and queries*, *ivi*, pag. 877 e segg. Cfr. anche C. J. GOETZ, R. E. SCOTT, *Principles of relational contracts*, in *Virginia Law Review*, Vol. 67, 1981, No. 6, pag. 1089 e segg.; U. MUEHLBERGER, *Hierarchies, relational contracts and new forms of outsourcing*, 2005, disponibile su [www.ssrn.com](http://www.ssrn.com).

<sup>59</sup> Si deve a L. CORAZZA, *“Contractual integration” e rapporti di lavoro*, op. cit., una compiuta analisi della teoria dei *relational contracts* ai fini del dibattito giuslavoristico italiano.

<sup>60</sup> Cfr. il paragrafo 7 del capitolo precedente.

ed il recesso, e sono, invece, flessibili nella regolamentazione di dettaglio, come ad esempio quella relativa alla quantità specifica dell'oggetto (beni o servizi) da fornire<sup>61</sup>.

Caratteristiche simili sono tipiche anche dei contratti di durata. Anche essi, infatti, sono spesso regolati da dichiarazioni di specificazione del dato quantitativo dell'oggetto della prestazione (si pensi all'art. 1560 cod. civ. in materia di somministrazione) che hanno una funzione appunto di mera specificazione dell'oggetto di un obbligo già insorto e che perciò sono definibili come "dichiarazioni non negoziali di volontà"<sup>62</sup>.

Tuttavia non è possibile far coincidere la categoria dei contratti relazionali con quella dei contratti di durata. Ed infatti i contratti di durata si caratterizzano per il fatto che il valore della prestazione (o del complesso di prestazioni, per quanto riguarda i contratti

---

<sup>61</sup> Cfr. P. IAMICELI, *Le reti di imprese: modelli contrattuali di coordinamento*, in *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali. Nuove sfide per diritto ed economia*, a cura di F. Cafaggi, Bologna, 2004, pag. 125 e segg., qui pag. 136.

<sup>62</sup> V. PANUCCIO, *Le dichiarazioni non negoziali di volontà*, Milano, 1960. A questo proposito, è interessante riportare, in quanto ben si adattano a descrivere anche situazioni tipiche che possono verificarsi nell'esecuzione dei contratti relazionali, le osservazioni di A. FALZEA, *Efficacia giuridica*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1965, *ad vocem*, qui pag. 496-497: "Tutte le situazioni giuridiche, per la natura medesima dei valori pratici che il diritto assume nella propria sfera, hanno un certo grado di genericità, destinato a risolversi al momento della loro attuazione. Ma, talvolta, la impossibilità di prevedere in anticipo gli atteggiamenti che l'interesse giuridico verrà ad assumere nel corso della sua esistenza prima di giungere alla completa realizzazione, impone una definizione più accentuatamente generica della situazione giuridica, che valga a consentirle una maggiore capacità di adeguarsi alle circostanze che sull'interesse influiranno in concreto. Di qui la necessità perché l'interesse sia soddisfatto e la situazione giuridica compiutamente realizzata, di fatti ulteriori i quali, in funzione della specificazione dell'uno, producano una corrispondente determinazione dell'altra. Essi si inseriscono tra il fatto che ha prodotto la costituzione della situazione giuridica e quello che la attua, svolgendo così un ruolo di mediazione e di integrazione. Il tipo di efficacia che corrisponde a codesto ruolo non può ovviamente entrare nel quadro dell'efficacia costitutiva; per ipotesi la situazione giuridica rimane quella che era; il passaggio dal piano generico a quello specifico non fa altro che svolgerne il contenuto entro l'ambito dei suoi confini originari".

ad esecuzione periodiche) e la soddisfazione dell'interesse del creditore dipendono direttamente dal tempo entro il quale la prestazione stessa viene protratta<sup>63</sup>.

Altrettanto non può dirsi dell'appalto – tipico esempio di contratto relazionale – nel quale il decorso del tempo è una necessità operativa per la realizzazione dell'*opus*, e tuttavia il soddisfacimento dell'interesse del creditore non avviene in funzione diretta della quantità di tempo nel quale si protrae la prestazione, che, anzi, prima si realizza in quanto prima l'*opus* sia portato a termine. Per questo l'appalto è stato definito un *contratto ad esecuzione prolungata*<sup>64</sup>, in quanto nella stragrande maggioranza dei casi l'interesse del creditore non si può realizzare immediatamente perché è necessario un certo lasso di tempo per realizzare l'oggetto dell'obbligazione – ed in questo differenziandosi l'appalto dai contratti ad esecuzione istantanea – ma nemmeno si può iscrivere tale contratto tra i rapporti obbligatori di durata, perché il citato decorso del tempo non è funzione diretta della soddisfazione dell'interesse del creditore, ma solo una necessità pratica.

Proprio perché tale necessità è meramente pratica e non giuridica, però, il carattere di contratto ad esecuzione prolungata non è indefettibile (è naturale, ma non necessario) nell'appalto, essendo così configurabili nella pratica contratti d'appalto di servizi quali contratti ad esecuzione periodica o continuativa, oltre che astrattamente ipotizzabili appalti dove la realizzazione dell'*opus* è così poco complessa da potersi definire istantanea<sup>65</sup>.

---

<sup>63</sup> Imprescindibile il riferimento a G. OPPO, *I contratti di durata*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1943, I, pag. 143 e segg., ed *ivi*, 1944, I, pag. 18 e segg. ora in *Scritti giudici*, III, Padova, 1992, pag. 201 e segg.

<sup>64</sup> D. RUBINO, G. IUDICA, *Dell'appalto*, op. cit., pag. 198 e segg.; C. GIANNATTASIO, *op cit.*, pag. 14.; si veda inoltre M. NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto*, op. cit., pag. 1348. In giurisprudenza, Trib. Bari, 13 luglio 2006 (ord.), in *Foro it.*, 2006, I, col. 2934.

<sup>65</sup> D. RUBINO, G. IUDICA, *ult. loc. cit.* La distinzione tra contratti di durata e contratti a esecuzione prolungata sembra assumere rilievo anche in termini di qualificazione. Come è noto, l'opinione che ravvisa nella durata una caratteristica essenziale del contratto di lavoro subordinato è ricorrente in dottrina, cfr. R. CORRADO, *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, Torino, 1956, pag. 134 e segg.; E. GHERA, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*, Bari, 1993, pag. 39, citato da P. PASSANITI, *Storia del diritto del lavoro*,

Caratteristica essenziale di alcuni contratti relazionali è pertanto il loro protrarsi nel tempo, senza che abbia importanza che ciò sia conseguenza di una mera necessità pratica o, invece, funzione diretta del soddisfacimento dell'interesse delle parti: si deve allora escludere che i contratti relazionali coincidano necessariamente con i contratti di durata<sup>66</sup>.

Nel trattare dei contratti relazionali va poi specificato che il loro carattere di incompletezza e flessibilità, oltre a manifestarsi tramite il posticipare al momento

---

op. cit., pag. 197. *Contra* L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, op. cit. Nel capitolo precedente si è evidenziata l'importanza che la caratteristica della durata ha assunto nell'evoluzione dei metodi di organizzazione delle attività produttive. Si tratta ora di verificare se questa caratteristica possa assumere rilievo qualificativo. A questo proposito, P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, op. cit., pag. 287 ha osservato: "tutte le prestazioni di lavoro assoggettate pienamente al vincolo dell'eterodirezione hanno [...] il carattere della continuità (nel senso precisato, della illimitata divisibilità giuridica *ratione temporis*). Ne consegue che dall'eventuale carattere non continuativo della prestazione lavorativa può dedursi senz'altro il suo non assoggettamento ad eterodirezione. Non è però altrettanto vero l'inverso: sappiamo infatti che non necessariamente la prestazione a carattere continuativo è assoggettata ad eterodirezione". Secondo Ichino, pertanto, l'elemento della durata ha portata qualificante solo "in negativo" nel senso che se essa manca, andrà esclusa la presenza dell'eterodirezione. Ciò potrebbe autorizzare a ritenere configurabile, nell'ambito di un contratto di lavoro a progetto, un obbligo di durata. Nel corso del secondo capitolo, tuttavia, è emersa l'esistenza di uno stretto legame tra durata, *gestione del tempo* di lavoro ed astrattezza della prestazione. Si è osservato come l'elemento della durata si sia dimostrato funzionale alla possibilità del creditore di conformare e dirigere la prestazione lavorativa. Questa circostanza dovrebbe indurre ad una certa cautela nel ritenere il lavoro a progetto compatibile con un'obbligazione di durata e quindi con la continuità in senso tecnico della prestazione: sembra difficile immaginare un contratto, stipulato ai sensi degli art. 61 e segg., d. lgs. 276/2003, che si caratterizzi per specificità del progetto e individuazione di forme di coordinamento temporali della prestazione del lavoratore tali da non "pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa" nel momento in cui questi assuma un obbligo di continua disponibilità nei confronti del committente. La possibilità di configurare una prestazione illimitatamente divisibile nel tempo sembra inoltre incompatibile con la "gestione" della stessa "in funzione del risultato [...] indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa". Il lavoro a progetto sembra pertanto doversi inquadrare tra i contratti ad esecuzione prolungata.

<sup>66</sup> In questo senso anche L. CORAZZA, *"Contractual integration" e rapporti di lavoro*, op. cit., pag. 81, nota 34.

dell'esecuzione la specificazione dell'entità quantitativa della prestazione, viene spesso realizzato anche lasciando al futuro la risoluzione delle eventuali controversie.

Ma proprio perché la risoluzione delle controversie avviene in un momento successivo rispetto alla conclusione nel contratto, si profila la possibilità che elementi extragiuridici intervengano a regolare lo svolgimento del rapporto tra le parti.

Tali elementi extragiuridici possono essere, ad esempio, la reputazione e, soprattutto, le posizioni di mercato delle parti<sup>67</sup>.

Quanto a queste ultime, un ruolo fondamentale rivestono i cosiddetti "investimenti specifici" (o "idiosincratici"): quegli investimenti, cioè, che presuppongono una relazione con la controparte stabile e duratura, stante la loro difficile (spesso impossibile) riconversione. Questo tipo di difficoltà incentiva fortemente chi ha effettuato tali investimenti a mantenere la relazione nel tempo, esponendosi - specie in caso di monocommittenza - al rischio di comportamenti opportunistici della controparte<sup>68</sup>: qualora infatti essa ponesse fine al rapporto negoziale, la parte che ha compiuto investimenti specifici, o che si trovi comunque in una condizione di squilibrio contrattuale, potrebbe essere esposta a gravi pregiudizi. Quest'ultima allora, potrebbe essere indotta ad accettare un mutamento dell'assetto negoziale a proprio svantaggio o rinunciare all'esercizio di propri diritti, pur di non veder cessare il rapporto negoziale.

La categoria dei contratti relazionali è tradizionalmente utilizzata al fine di analizzare i rapporti commerciali fra imprese.

---

<sup>67</sup> *Ibidem*, pag. 84.

<sup>68</sup> *Ibidem*, pag. 85 e segg.; sul punto si veda l'ormai classico B. KLEIN, R. G. CRAWFORD, A. A., *Vertical integration, appropriable rents and the competitive contracting process*, in *Journal of Law and Economics*, Vol. 21, 1978., n. 2, pag. 297 e segg.; sottolinea l'importanza degli investimenti specifici anche a fini selettivi rispetto all'applicazione della l. 192/1998, R. MASSARI, *La nozione legislativa di subfornitura*, op. cit., spec. pag. 1278 e segg. Ulteriori richiami bibliografici, tra l'altro, nella nota di G. COLANGELO a Trib. Roma, 5 novembre 2003 (ord.), e Trib. Taranto, 17 settembre 2003 (ord.), in *Foro it.*, 2003, I, pag. 3440; in giurisprudenza, si veda Trib. Aquila, 13 dicembre 2002 (ord.), in *Foro it.*, 2003, I, col. 1275, spec. col. 1278.

Più di recente si è proposto un utilizzo di questo modello teorico anche in relazione ai rapporti tra imprese e lavoratori<sup>69</sup>. In particolare, si è avanzata una possibile spiegazione dell'altrimenti contraddittorio ricorso ad alcuni contratti di lavoro di natura temporanea alla dichiarata ricerca di flessibilità dell'organizzazione produttiva, pur essendo tali contratti caratterizzati – come verrà messo in evidenza in seguito – da un minor grado di flessibilità, soprattutto funzionale<sup>70</sup>: cioè, come si è visto nel capitolo precedente, la capacità dell'impresa di modificare tempestivamente i compiti del proprio personale e la struttura del processo produttivo per far fronte alle proprie contingenti esigenze produttive<sup>71</sup>.

Richiamata in breve la teoria dei contratti relazionali, si tratta ora di proporre un'applicazione della stessa con riguardo agli argomenti sin qui trattati.

Alla luce di quanto osservato nei paragrafi precedenti, può dirsi che le discipline legali del lavoro a progetto e della subfornitura presentino significativi elementi di contrasto al rischio di un'eccessiva incompletezza del negozio, uscendo da una mera prospettiva di tutela della parte solo economicamente debole.

In questo senso, si tenta di ricondurre a razionalità l'accentuato carattere relazionale di tali contratti, dato dal loro perdurare nel tempo, dalla forte integrazione del risultato produttivo della prestazione in più ampie organizzazioni di impresa, dal frequente carattere di monocommittenza e dalla possibile realizzazione di investimenti specifici di una delle parti.

Uno dei principali modi di realizzare questa razionalizzazione è, appunto, l'imposizione di obblighi di specificazione *ex ante* del contenuto e delle caratteristiche della

---

<sup>69</sup> F. MARTELLONI, *La duplice finalità antielusiva del progetto*, op. cit., pag. 874-875; U. MUEHLBERGER, S. BERTOLINI, *The organizational governance of work relationships between employment and self-employment*, in *Socio-Economic Review*, Vol. 6, 2008, n. 3, pag. 449 e segg.; A. PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, I, pag. 221 e segg., pag. 226-227; O. RAZZOLINI, *Brevi note sull'interpretazione dell'art. 69*, op. cit.

<sup>70</sup> Sul punto rinvia a V. DE STEFANO, *Smuggling-in flexibility: temporary work contracts and the "implicit threat" mechanism. Reflections on a new European path*, WD ILO, 4/2009, disponibile su <http://labordoc.ilo.org>

<sup>71</sup> Cfr. capitolo secondo, paragrafo 9.

prestazione, al fine di contrastare eventuali comportamenti opportunistici dei contraenti resi possibili dall'incompletezza del regolamento negoziale.

La necessità che il "progetto, programma di lavoro o fase di esso" siano specifici e che nel contratto siano precisate per iscritto "le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente" nonché la prescrizione di cui al comma 5, art. 2, l. 192/1998, che obbliga le parti a specificare "*i requisiti specifici del bene o del servizio richiesti dal committente, mediante precise indicazioni [...]*" e il divieto di clausole che consentano ad una delle parti "la facoltà di modificare unilateralmente una o più clausole del contratto di subfornitura (art. 6, co. 1)", sembrano riconducibili alla medesima logica di specificazione necessaria, al fine di impedire la possibilità, specialmente per il committente, di variare unilateralmente la prestazione stessa.

In questo senso, le tutele in esame rafforzano la distinzione tra produzione interna ed esternalizzazione<sup>72</sup> o, se si preferisce, tra gerarchia e mercato: laddove si scelga quest'ultimo viene sancita e tutelata la necessaria consensualità della variazione della prestazione<sup>73</sup>. Si conferma cioè la centralità della produzione diretta e del quasi

---

<sup>72</sup> In questo senso, M. NAPOLI, *Riflessioni sul contratto a progetto*, op. cit., pag. 1350.

<sup>73</sup> Sull'alternativa tra gerarchia e mercato devono nuovamente richiamarsi le considerazioni di R. H. COASE, *The nature of the firm*, in *Economica*, Vol. 4, 1937, n. 16, pag. 386 e segg.; ID., *The problem of social costs*, in *Journal of Law and Economics*, Vol. 3., 1960, pag. 1 e segg., nonché quelle di O. E. WILLIAMSON, *The economics of organizations: The transaction cost approach*, in *American Journal of Sociology*, No. 87 (November), 1981, pag. 548 e segg.; ID., *The modern corporation: Origins, evolutions, attributes*, in *Journal of Economic Literature*, No. 19 (December), 1981, pag. 1537 e segg.; ID., *The economic institutions of capitalism*, New York, 1985, da tempo note nel dibattito giuslavoristico italiano grazie ai richiami ad esse svolti da P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, op. cit., spec. pag. 379 e segg.; ID., *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Milano 2004, pag. 6 e segg. In particolare, Williamson descrive l'alternativa tra produzione diretta ed esternalizzata come un *trade off* tra i costi di transazione necessari a procurarsi sul mercato i diversi apporti produttivi necessari all'impresa ed a procurarsi il consenso della controparte necessario a rinegoziare i contenuti di un regolamento contrattuale per far fronte ad eventuali mutamenti necessari alla propria organizzazione produttiva ed i costi di organizzazione necessari a gestire internamente la produzione, eliminando la necessità di procurarsi tale consenso tramite l'utilizzo di contratti di tipo "gerarchico", di cui il contratto di lavoro subordinato rappresenta l'ipotesi più tipica.



corrispondente ricorso al lavoro subordinato quali strumenti di acquisizione di flessibilità funzionale.

Il contrasto all'“incompletezza” negoziale può essere rinvenuto anche nelle discipline del contratto di lavoro a tempo determinato e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. In queste ipotesi – come nel caso del contratto a progetto, necessariamente temporaneo – la stessa incompletezza è rappresentata dalla possibilità delle parti di rinnovare o prorogare il contratto, che può essere fonte di comportamenti opportunistici del committente/datore di lavoro e, nel caso del lavoro somministrato, anche dell'utilizzatore.

La legge prevede allora la necessità di riportare la stipulazione di tali contratti ad un'esigenza “di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”. Identificando specificatamente e per iscritto nel contratto tale esigenza<sup>74</sup>, il datore di lavoro e

---

Come si è visto nel capitolo precedente, M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status*. L. Barassi e il suo dopo, in *La nascita del diritto del lavoro. Il «contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Milano, 2003, pag. 349 e segg., spec. pag. 356 e segg. ha recentemente messo in luce come la caratteristica fondamentale del contratto di lavoro subordinato di mettere il datore di lavoro nella condizione di conformare ed, eventualmente, variare la prestazione del lavoratore senza la necessità del relativo consenso fosse stata evidenziata, anni prima di Coase, da L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, II. ed., 1915, pag. 698 e segg. e ribadita poi in una diversa chiave di lettura da M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit. La dottrina più avvertita ha messo in luce che, attraverso i contratti relazionali si possa pervenire ad “un modello di organizzazione ibrido, a metà strada tra mercato e gerarchia” che permette la realizzazione di sistemi di “contractual integration”, cioè di “modelli di organizzazione che consentono di sostituire ad un sistema di produzione basato sull'integrazione verticale una rete di rapporti contrattuali tra imprese distinte” (così, L. CORAZZA, “Contractual integration” e rapporti di lavoro, op. cit., spec. pag. 102-106.). Vedi anche M. L. RUIZ, *Mercato o contratto?*, 2001, disponibile su <http://www1.unipv.it/websiep/wp/058.pdf>. Da ultimo cfr. R. J. GILSON, C. F. SABEL, R. E. SCOTT, *Contracting for Innovation: Vertical Disintegration and Interfirm Collaboration*, in *Columbia Law Review*, Vol. 109, 2009, pag. 431 e segg.

<sup>74</sup> Sulla necessaria specificità della esigenza giustificatrice del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato, *ex plurimis*, App. Potenza, 20 gennaio 2008, *Il Merito*, 2008, 10, pag. 32 e segg.; Trib. Milano, 9 ottobre 2006, in *Orient. Giur. Lav.*, pag. 851 e segg.; in relazione alla somministrazione di lavoro, Trib.

l'utilizzatore funzionalizzano<sup>75</sup> la propria eterodirezione, limitandola fortemente: la conformazione delle prestazioni sarà possibile solo se coerente con le esigenze giustificatrici specificate contrattualmente, pena la violazione della legge e la costituzione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il lavoratore<sup>76</sup>. Ed inoltre, l'imposizione del divieto di inferiorità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato e somministrati non rende certo il ricorso a tali figure più economico, dal punto di vista del costo diretto del lavoro, di quello al lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le discipline che regolano i citati contratti di lavoro, autonomi o subordinati, con un termine finale, pongono pertanto un forte limite alla flessibilità del rapporto di lavoro. Si tratta però di tecniche di tutela il cui grado di effettività è messo fortemente a rischio soprattutto nell'immediato svolgersi della fase esecutiva del contratto. L'utilizzo spesso improprio di questi rapporti di lavoro può comportare che i lavoratori siano restii a far

---

Milano 29 gennaio 2009, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, II, pag. 23 e segg.; Trib. Milano, 4 luglio 2007, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2007, 4, pag. 1089 e segg.; Trib. Milano, 10 Aprile 2007, in *Dir. Prat. Lav.*, 34, 2007, pag. 2091 e segg.; Trib. Milano, 9 Dicembre 2006, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2007, 1, pag. 126 (s.m.).

<sup>75</sup> Di "instaurazione di un vincolo teleologico fra interesse dell'imprenditore e obbligazione lavorativa" parla S. LIEBMAN, *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole*, op. cit., pag. 18. Ma vedi già A. MORONE, *Flessibilità organizzativa e autonomia contrattuale*, Milano, s.d. (ma 2008). Cfr. anche S. CIUCCIOVINO, *Il contratto a tempo determinato: la prima stagione applicativa del d.lgs. N. 368 del 2001*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 115, 2007, pag. 455 e segg., qui pag. 461.

<sup>76</sup> Con riferimento alla somministrazione di lavoro, Trib. Ascoli Piceno, 24 giugno 2008, in *Banca Dati De Jure*, Giuffrè, ha statuito che "la diversità delle mansioni svolte rispetto a quelle previste dal contratto di somministrazione integra l'ipotesi di somministrazione di lavoro[...] al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli art. 20 e 21, comma 1, lett. c), e a norma dell'art. 27 d.lg. n. 276/2003 legittima la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato - stante la nullità con il contratto stipulato, del termine ivi apposto - con l'utilizzatore con effetto dall'inizio della somministrazione"; per il contratto di lavoro a tempo determinato si veda T. Milano, 10 giugno 2008, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2008, pag. 1203 e segg., secondo la quale: "consentire che il lavoratore assunto a termine venga utilizzato per ragioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione significherebbe vanificare il contenuto dell'art. 1 d.lg. 6 settembre 2001 n. 368".

valere i propri diritti, e quindi anche quello al compimento della prestazione specificata nel progetto o delle mansioni coerenti con le causali giustificatrici indicate in contratto, per timore che il committente/datore di lavoro non rinnovi o proroghi il contratto alla scadenza del termine: situazione aggravata nel nostro ordinamento dalle notorie carenze del sistema di ammortizzatori sociali.

Un utilizzo opportunistico di questi contratti potrebbe mettere in condizione di usufruire di flessibilità “extragiuridica”, perché al di fuori delle ipotesi predisposte per garantire la flessibilità – soprattutto funzionale – delle organizzazioni produttive.

La facoltà di convenire un diritto di recesso *ad nutum* nel contratto a progetto e la possibilità di reiterati rinnovi e proroghe di questo e dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato (la cui temporaneità si accompagna nella stragrande maggioranza dei casi alla temporaneità del contratto di lavoro subordinato tra lavoratore ed agenzia di somministrazione) aprono la porta a fenomeni di abuso tali da poter vanificare le tutele legali apprestate dall’ordinamento nei confronti dei lavoratori, essendo la durata complessiva della relazione contrattuale sostanzialmente rimessa, alla prova dei fatti, all’arbitrio della controparte<sup>77</sup>.

Dal punto di vista dell’effettività, maggiore attenzione sembra esser stata prestata dal legislatore nei casi di contratti “asimmetrici” tra imprese: in particolare tramite il divieto di abuso di dipendenza economica (art. 9, l.192/1998)<sup>78</sup>, specie nelle forme tipiche del “rifiuto di vendere o nel rifiuto di comprare, [della] *imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose* o discriminatorie, [della] *interruzione arbitraria delle relazioni*

---

<sup>77</sup> Si rinvia sempre a V. DE STEFANO, *Smuggling-in flexibility: temporary work contracts and the “implicit threat” mechanism.*, op. cit., spec. pag. 14 e segg.

<sup>78</sup> Per la bibliografia su tale tema si veda, da ultimo, G. AGRIFOGLIO, *Abuso di dipendenza economica e l’asimmetria nei contratti di impresa*, in *Contratto e impresa*, 2008, pag. 1331 e segg.; P. FABBIO, *Abuso di dipendenza economica*, in corso di pubblicazione in *Trattato di Diritto Privato*, diretto da P. Rescigno, Torino. Cfr. anche F. PROSPERI, *Il contratto di subfornitura e l’abuso di dipendenza economica.*, spec. pag. 267 e segg.; A. P. SCARSO, *Il contraente «debole»*, op. cit., spec. pag. 196 e segg.

*commerciali in atto*". Quest'ultima ipotesi non sembra poter esser limitata al solo recesso<sup>79</sup> ma, alla luce di quanto osservato sinora, potrebbe essere intesa quale divieto di qualunque interruzione dei rapporti commerciali, anche nella forma del mancato rinnovo o proroga di rapporti contrattuali a tempo determinato, specie nel caso in cui la controparte abbia affrontato rilevanti investimenti specifici<sup>80</sup>.

L'imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose, potrebbe inoltre essere ravvisata nell'imposizione di mutamenti delle caratteristiche tecniche dei prodotti e servizi specificate in contratto ai sensi dell'art. 2, comma 5, al fine di evitare una sostanziale elusione del divieto di variazione unilaterale di cui all'art. 6, comma 1 della legge.

Soprattutto in caso di lavoro a progetto e di somministrazione di lavoro a tempo determinato, non soggette per il momento a discipline legislative volte ad evitare la abusiva reiterazione di tali rapporti, i rischi derivanti da tale reiterazione sono molto significativi<sup>81</sup>. Né è pensabile un'applicazione analogica dell'art. 9, l. 192/1998 in tali

---

<sup>79</sup> In questo senso, F. PROSPERI, *op. cit.*, pag. 287 e segg.

<sup>80</sup> Emblematico è, in questa prospettiva, l'art. 3 della legge 129 del 2004 che, proprio a tutela dell'affiliato nel contratto di franchising, stabilisce che: "qualora il contratto sia a tempo indeterminato l'affiliante dovrà comunque garantire una durata minima sufficiente all'ammortamento dell'investimento e comunque non inferiore a tre anni". Limiti al recesso dal contratto a tempo indeterminato e obblighi di preavviso in caso di mancato rinnovo del contratto a tempo determinato sono previsti anche dal Regolamento CE n. 1400/2002 (e dal precedente regolamento CE n. 1475/1995), in tema di distribuzione automobilistica integrata.

<sup>81</sup> Come è noto, gli art. 4 e 5 del d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368, impongono limiti al rinnovo ed alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato, in attuazione dell'obbligo disposto dalla Direttiva 1999/70/CE di predisporre misure di "prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato": deve però osservarsi che il limite complessivo di 36 mesi introdotto dall'art. 5, co. 4-bis, del citato decreto legislativo non sembra idoneo a prevenire i possibili abusi descritti nel testo. L'art. 22, d. lgs. 276/2003, esclude che la disciplina in tema di limiti al rinnovo dei contratti a termine si applichi al contratto di somministrazione: sul punto, però, si segnala che la recente Direttiva 104/2008/CE in tema di "contratto di lavoro tramite agenzia" prevede l'obbligo degli

casi: lavoratori a progetto e lavoratori somministrati ne sono esclusi perché, a prescindere da quale posizione si assuma nel dibattito sul controverso ambito applicativo dell'art. 9<sup>82</sup>, la lettera della norma è chiara nel senso che lo stesso si applichi solo ai rapporti tra imprese. Quanto alla possibile applicazione a favore del somministratore di lavoro, è altamente improbabile che un'agenzia di somministrazione possa essere economicamente dipendente di un proprio cliente utilizzatore.

5. *Autonomia del subfornitore - da verificarsi anche già in sede di predisposizione del regolamento contrattuale - e disciplina giuslavoristica del decentramento produttivo.*

Per concludere queste considerazioni ritornando ad occuparci del tema dei rapporti tra disciplina della subfornitura e divieto di interposizione, è necessario affrontare, da ultimo, alcune ulteriori questioni interpretative relative all'ineliminabile autonomia organizzativa dell'impresa subfornitrice nell'esecuzione della prestazione.

Ed infatti, se pure si è contraddistinto il rapporto tra questa ed il committente come di "dipendenza tecnica", essendo la prima vincolata al rispetto degli standard tecnici forniti unilateralmente dal secondo, in capo al subfornitore dovrà comunque permanere un pur minimo livello di autonomia durante l'esecuzione del contratto. Ciò in modo da

---

Stati Membri di prevedere misure atte a "prevenire missioni successive con lo scopo di eludere le disposizioni" della Direttiva stessa.

<sup>82</sup> La giurisprudenza è infatti divisa sulla possibilità di applicare l'art. 9 anche a rapporti tra imprese non soggette alla disciplina sulla subfornitura: in senso positivo, da ultimo Trib. Catania, 9 luglio 2009 (ord.), cit., T. Trieste, 20 settembre 2006 (ord.), in *Giur. It.*, 2007, luglio, pag. 1737 e segg.; Trib. Isernia, 12 aprile 2006, *Giur. Merito*, 2006, 10, pag. 2149 e segg.; Trib. Bari, 22 ottobre 2004 (ord.), in *Danno e responsabilità*, 7, 2005, pag. 750 e segg.; Trib. Catania, 5 gennaio 2004 (ord.), in *Foro it.*, 2004, I, col. 262 e segg.; *contra* Trib. Taranto, *ibidem*; Trib. Bari, *ivi*, 2002, I, col. 3208; asserisce l'applicabilità della disciplina sull'abuso di dipendenza economica ai soli contratti che realizzano un'integrazione verticale tra differenti imprese, Trib. Roma, 5 febbraio 2008, in *Foro it.*, 2008, I, col. 2326. L'orientamento dottrinale maggioritario è per l'estensione dell'applicazione dell'art. 9: si vedano i richiami in R. MASSARI, *op. cit.*

impedire che lo stesso contratto venga ad assumere le forme dell'appalto a regia, facendo degradare la posizione del subfornitore da "dipendenza tecnica" a "subordinazione", situazione, quest'ultima, incompatibile con la disciplina in materia di somministrazione di manodopera. L'organizzazione imprenditoriale del subfornitore, pertanto, pur integrata nell'ambito di una più vasta ed altrui attività economica, dovrà comunque distinguersi da quest'ultima, conservando una propria identità.

Ci si deve riferire, a questo punto, a quell'orientamento interpretativo che ravvisa l'autonomia organizzativa solo qualora sussista "una reale organizzazione della prestazione stessa finalizzata ad un *risultato produttivo autonomo*" rispetto a quello dell'impresa committente<sup>83</sup>.

Perché possa escludersi un'interposizione illecita è necessario, quindi, che tra l'organizzazione del committente ed i lavoratori dell'appaltatore sussista un effettivo "diaframma" rappresentato dall'organizzazione produttiva di quest'ultimo, anche nelle forme "dematerializzate" di cui all'art. 29, d. lgs. 276/2003.

Non basterà tuttavia che l'appaltatore sia staticamente dotato di un complesso di beni e rapporti organizzati, sarà invece indispensabile che questi – e quindi, alla luce di quanto osservato sopra, anche il subfornitore – gestisca dinamicamente la propria organizzazione al fine di conseguire un risultato produttivo autonomo rispetto a quello dell'impresa committente.

---

<sup>83</sup> In particolare, si afferma che: "il divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro [...] opera tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore/datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo". Cfr., da ultimo, Cass. 17 febbraio 2010, n. 3681 in *Banca Dati De Jure*, Giuffrè; Cass. 9 marzo 2009, n. 5648, in *Dir. Rel. Ind.*, 2009, pag. 735 e segg.; Trib. Pisa, 10 luglio 2009, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, pag. 1 e segg., qui pag. 6-7; Trib. Pisa, 20 luglio 2009, cit., qui pag. 12-13; Cass. 19 luglio 2007, n. 16016 in *Banca Dati De Jure*, Giuffrè.

È quindi da verificare cosa debba intendersi per “autonomia del risultato produttivo”; a tal fine pare utile fare riferimento ad un altro istituto fondamentale per l’analisi dei fenomeni di decentramento produttivo: il trasferimento di ramo d’azienda.

Perché esista l’autonomia funzionale del ramo d’azienda è infatti necessario, si è affermato in giurisprudenza, che lo stesso si configuri come “un’organizzazione quale legame funzionale che renda le attività dei lavoratori interagenti e *capaci di tradursi in beni o servizi determinati*”<sup>84</sup>.

Sembra allora potersi condividere quell’opinione dottrinale che ravvisa un legame tra la disciplina giuslavoristica degli appalti e il trasferimento di ramo d’azienda<sup>85</sup>, né sembra improprio il congiunto esame delle due fattispecie ai fini dell’analisi dell’istituto della subfornitura posto che frequente è l’ipotesi che il trasferimento di ramo d’azienda funga da preludio alla stipulazione di un successivo contratto di subfornitura tra cedente e cessionario; in particolare, l’elemento comune tra le due discipline ora citate sembra essere la necessaria sussistenza di un’organizzazione di beni e rapporti giuridici finalizzata alla realizzazione di un risultato produttivo autonomo, da quello dell’impresa committente nel caso dell’appalto, e da quello dell’azienda cessionaria nell’ipotesi di cui all’art. 2112, comma 5, cod. civ.

Lo stesso Autore appena citato afferma che l’autonomia funzionale del ramo d’azienda “può essere ravvisata nella capacità di tale [ramo] di produrre in modo *autosufficiente* un risultato che viene utilizzato all’interno dell’azienda per la realizzazione del prodotto o servizio finale, *ma che all’esterno, cioè nel mercato, è anche suscettibile di valutazione economica considerato in sé stesso*”<sup>86</sup>.

---

<sup>84</sup> Cass. 8 giugno 2009, n. 13171, in *Il civilista*, 2010, 1, pag. 81 e segg. Accentuano la rilevanza dell’elemento organizzativo nella configurazione del ramo d’azienda, da ultime, Cass., 9 ottobre 2009, n. 21481 in *Banca Dati De Jure*, Giuffrè; Cass., 1 febbraio 2008, n. 2489 in *Giust. civ. Mass.*, 2008, 2, 149; Cass. 8 agosto 2007, n. 17434, *ivi*, 2007, 7-8

<sup>85</sup> A. MARESCA, *L’oggetto del trasferimento: azienda e ramo d’azienda*, in *Trasferimento d’azienda e rapporto di lavoro*, volume tematico di *Dialoghi tra dottrina e giurisprudenza. Quad. Dir. Lav.*, 2004, 2, pag. 87 e segg.

<sup>86</sup> *Ibidem*, pag 98.

Risulta pertanto delicatissimo il problema di configurare questa autonomia *sul mercato* nel caso della subfornitura, dove i prodotti o servizi realizzati dal subfornitore sono “destinati ad essere incorporati o comunque ad essere utilizzati nell’ambito dell’attività economica del committente o nella produzione di un bene complesso”, specialmente se si richiama nuovamente quell’opinione espressa da alcuni commentatori della legge 192/1998 secondo la quale l’attività dell’impresa subfornitrice sia da considerarsi “*sprovista di individualità (o se si preferisce, di uno sbocco sul mercato)*”<sup>87</sup>.

Sembra quindi necessario fornire un’interpretazione che concili i principi relativi all’interposizione di manodopera con la disciplina di cui alla legge n. 192/1998.

Ad avviso di chi scrive non potrà farsi riferimento al criterio della frode alla legge<sup>88</sup>: non potranno cioè considerarsi fattispecie interpositorie illecite esclusivamente quelle nelle quali il contratto di subfornitura sia volto ad eludere la normativa lavoristica<sup>89</sup>.

Ciò innanzitutto perché sarebbe difficile definire l’elusione in un contesto normativo che non prevede più il diritto dei lavoratori coinvolti nei fenomeni di decentramento “ad alta integrazione” alla non inferiorità di trattamento rispetto ai dipendenti dell’impresa committente. In secondo luogo, perché il legislatore ha definito e disciplinato separatamente i fenomeni di somministrazione di lavoro fraudolenta dai fenomeni di

---

<sup>87</sup> È la già richiamata notazione di R. CASO, R. PARDOLESI, *op. cit.*, pag. 727; sottolinea più volte l’assenza di accesso diretto al mercato del subfornitore, R. MASSARI, *op. cit.*, spec. pag., 1272, 1274 e 1283. La questione si fa solo più delicata quando ci si trovi di fronte a situazioni nelle quali il subfornitore agisca in una situazione di monocommittenza, posto che secondo la giurisprudenza non conta – per escludere l’illiceità dell’appalto – che l’appaltatore sia meramente titolare di una più vasta organizzazione imprenditoriale, tale da consentirgli di stipulare contemporaneamente contratti d’appalto con una pluralità di committenti: ciò che rileva è invece che il singolo contratto di appalto sia volto all’effettiva produzione, da parte dell’appaltatore, di un risultato produttivo autonomo da quello dell’impresa committente; cfr. Cass. 15 febbraio 2008, n. 3861 in *Banca Dati De Jure*, Giuffrè; Cass. 18 agosto 2004, n. 16146 in *Foro it.*, 2004, I, col. 2994 e segg.; Cass. 12 marzo 1996, n. 2014, in *Dir. Prat. Lav.*, 1996, 34, pag. 2460 e segg.

<sup>88</sup> In questo senso, F. PROSPERI, *op. cit.*, pag. 62.

<sup>89</sup> Dottrina e giurisprudenza assolutamente maggioritarie da tempo escludono la rilevanza dell’elemento fraudolento perché si realizzi una interposizione illecita: si veda la bibliografia citata in P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, pag. 415 e segg.



somministrazione irregolare, configurando quest'ultima come illecita anche in assenza di uno specifico intento di frode.

Una possibile proposta interpretativa potrebbe essere allora quella di verificare l'autonomia del subfornitore non solo nella fase di esecuzione del contratto, ma anche nel momento genetico dello stesso. La stessa legge 192/1998 ha particolare cura di tale momento genetico, prevedendo in proposito una nutrita serie di norme imperative e di ipotesi di nullità.

Il rigoroso rispetto di quelle disposizioni normative dovrebbe aver rilievo anche con riguardo alla valutazione della liceità del contratto di subfornitura ai sensi della disciplina relativa all'interposizione di manodopera.

In questa prospettiva, dovrà pertanto evitarsi che il rapporto di "dipendenza tecnica" tra le parti, dovuto all'unilaterale "fornitura" (per usare la terminologia adottata dal legislatore), da parte del committente "dei progetti esecutivi, conoscenze tecniche e tecnologiche, modelli o prototipi", in conformità dei quali andrà eseguita la prestazione del subfornitore, possa presentare i caratteri della subordinazione; andrà pertanto prevenuta la possibilità del committente di esercitare i poteri che caratterizzano l'eterodirezione del datore di lavoro.

Dovrà allora valorizzarsi la adeguata specificazione contrattuale dei beni o servizi da produrre che, insieme al divieto di variazione unilaterale delle caratteristiche degli stessi, sembra indispensabile affinché attraverso la subfornitura non si realizzino operazioni economiche pericolosamente simili ai vecchi contratti di *Meistervertrug* o di cottimo collettivo<sup>90</sup>.

Dovrà poi essere possibile, già in sede di predisposizione del regolamento contrattuale, la determinazione di un risultato produttivo con caratteristiche tali da poter essere "individuato" rispetto a quello dell'impresa del committente, anche se - comunque - destinato all'integrazione nell'attività economica della stessa o in un bene più articolato.

---

<sup>90</sup> Si veda sul punto, G. GIUGNI, *Organizzazione dell'impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, op. cit.; O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, op. cit., spec. pag. 19 e segg.

Andrà infine verificata la presenza di un quantomeno potenziale “sbocco sul mercato”: dovrà in questo senso considerarsi “la possibilità di reperire sul mercato alternative soddisfacenti”, di cui all’art. 9 della legge, in caso di interruzione del contratto di subfornitura.

A tal fine, laddove siano stati effettuati investimenti specifici da parte del subfornitore, che rendano particolarmente elevati i costi di riconversione, assumerà particolare rilievo la disposizione di cui all’articolo 6, comma secondo, della legge 192, che impone nei contratti ad esecuzione continuata e periodica il necessario rispetto di un congruo preavviso.

Laddove le menzionate disposizioni imperative siano violate, sia nella fase genetica che nella fase esecutiva del contratto, particolarmente meticolosa dovrà essere l’analisi circa la sussistenza di una residua autonomia organizzativa dello stesso, tale da escludere il verificarsi di fenomeni interpositori.

Ci si rende conto che una simile interpretazione è semplicemente volta ad evitare tali fenomeni e non scongiura certo tutti i rischi di possibile pregiudizio per i lavoratori dell’impresa subfornitrice, derivanti dalla subalternità di questa all’impresa committente<sup>91</sup>.

Per affrontare tali rischi, sarebbe forse da ripensare l’eliminazione del divieto di inferiorità di trattamento previsto dall’abrogata l. 1369/1960, ripristinando lo stesso – ovviamente in sede legislativa, essendo impossibile raggiungere tale risultato in via interpretativa – nei fenomeni di decentramento integrato, di cui la subfornitura costituisce un’ipotesi fondamentale.

---

<sup>91</sup> Per una compiuta riflessione sul punto, anche in termini di tecniche di tutela, cfr. L. CORAZZA, *“Contractual integration” e rapporti di lavoro*, op. cit.

## CONCLUSIONI

*Dipendenza e subordinazione come rapporto tra genere e specie. Argine alla "tendenza espansiva" del diritto del lavoro e contrasto a fenomeni elusivi.*

Quanto osservato nell'ultimo capitolo permette di tracciare le conclusioni del presente lavoro provando a ricomporre il discorso interrotto alla fine del capitolo secondo. Si era allora proposta una distinzione tra dipendenza ed eterodirezione. La prima di esse, guardandola dalla prospettiva del creditore, corrisponde alla possibilità di impartire ai propri collaboratori disposizioni finalizzate all'integrazione del risultato della loro prestazione nell'ambito della propria più vasta organizzazione.

Questa prerogativa, si è sostenuto nelle pagine precedenti, è riconosciuta sia al datore di lavoro che al committente nei confronti dei propri collaboratori a progetto e dell'impresa subfornitrice ed è conseguenza del dato tipico della "parzialità" del risultato conseguito attraverso l'esecuzione della prestazione debitoria, normalmente bisognoso di essere incorporato nel risultato di un'organizzazione più complessa per consentire pieno accesso al mercato. La possibilità del titolare di questa organizzazione più complessa di predisporre unilateralmente le linee direttive alle quali i propri collaboratori dovranno attenersi sembra pertanto trovare spiegazione in quella normale necessità di incorporazione.

In questa prospettiva, la dipendenza si manifesta come dipendenza tecnica, legata, come argomentato nel capitolo secondo, al concetto di "doppia alienità" dell'organizzazione complessa e del suo risultato.

Questa caratteristica non pare allora essere esclusiva del contratto di lavoro subordinato: secondo la nozione di dipendenza tecnica qui proposta, come osservato nel capitolo precedente, è possibile intendere come "dipendenti" anche lavoratore a progetto e subfornitore, i quali vedono la propria attività integrata nell'ambito di una più ampia organizzazione altrui che "media" tra loro ed il mercato: il risultato complessivo "commerciabile" sarà pertanto di esclusiva pertinenza del committente.

L'eterodirezione, invece, è stata descritta come facoltà del creditore di conformare la prestazione e modificarla unilateralmente nel corso della sua esecuzione; come è emerso nell'analisi che ha preceduto, il legislatore sembra aver voluto escludere espressamente tale facoltà nel caso del lavoro a progetto e della subfornitura.

Nel campo delle attività produttive "dipendenti", pertanto, si è voluto confinare quella compressione della "sfera di libertà del debitore", costituita dalla possibilità di modifica unilaterale della prestazione, in capo a quel creditore i cui poteri sono maggiormente regolamentati in quell'ottica di razionalizzazione che da sempre – si è visto nei capitoli precedenti – caratterizza la disciplina giuslavoristica.

In questo senso, l'eterodirezione si conferma come "chiave d'accesso" a tale disciplina, i cui caratteri, come è emerso nel corso della trattazione, non possono essere intesi come meramente protettivi se si considera l'amplia serie di prerogative che l'ordinamento riserva esclusivamente al datore di lavoro<sup>1</sup>.

Alla luce delle osservazioni compiute nel corso della trattazione sembra pertanto confermata l'idoneità della nozione di subordinazione di cui all'articolo 2094 cod. civ. anche nell'odierno atteggiarsi dei rapporti produttivi.

Si sono messi in luce gli elementi di flessibilità funzionale che caratterizzano il contratto di lavoro subordinato all'interno del nostro ordinamento e la centralità che tali elementi continuano a ricoprire nell'ambito della moderna impresa capitalistica.

Si è poi proposta una lettura della definizione codicistica che distingue nettamente l'elemento della dipendenza da quello dell'eterodirezione: si è pertanto negato che il lavoro subordinato corrisponda a tutta l'area delle prestazioni destinate ad una rilevante incorporazione nell'ambito di un'organizzazione produttiva più complessa, caratteristica questa che sembra comune ad un *genus* di dipendenza tecnica che si estende al di là della subordinazione e della stessa area della prestazione

---

<sup>1</sup> Questa funzione assunta dall'eterodirezione sembra trovare ulteriore conferma, ad esempio, nella legge 3 aprile 2001, n. 142 che ha esteso l'applicazione della quasi totalità della normativa lavoristica al socio di società cooperativa, lavoratore eterodiretto ma non "dipendente", nel senso sopra specificato, perché titolare – pur indirettamente – dell'organizzazione produttiva e del suo risultato.

prevalentemente personale, ricomprendendo anche la subfornitura di attività produttive.

Questa distinzione sembra, tra l'altro, idonea a contenere la "tendenza espansiva" del diritto del lavoro, negando l'idoneità discriminante all'elemento dell'"inserimento nell'organizzazione produttiva" i cui contorni interpretativi vaghi e mutevoli, come osservato nel secondo capitolo<sup>2</sup>, hanno probabilmente agevolato tale tendenza.

Nel contempo, escludendo la facoltà del committente di conformare o modificare unilateralmente la prestazione del lavoratore a progetto nonché la possibilità di predisposizione di "progetti" generici, la ricostruzione interpretativa qui proposta sembra essere in linea con quella tendenza legislativa di contrasto all'incompletezza contrattuale che si è identificata sopra, anche in una prospettiva di ostacolo a pratiche elusive della disciplina del lavoro subordinato.

---

<sup>2</sup> Cfr. spec. paragrafo 3.



## BIBLIOGRAFIA

- AA. VV., *Trasformazioni nell'organizzazione aziendale in funzione del progresso tecnologico 1945-1960*, Bologna, 1961
- AA. VV., *Tendenze del capitalismo italiano*, Roma, 1962
- AA. VV., *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, a cura di F. Momigliano, Milano, 1962
- AA. VV., *Studi in memoria di L. Barassi*, a cura di V. Carullo, Milano, 1966
- AA. VV., *Il diritto privato nella società moderna*, a cura di S. Rodotà, Bologna, 1971
- AA. VV., *Inquadramento unico e professionalità*, Milano, 1973
- AA. VV., *L'Italia contemporanea (1945-1975)*, a cura di V. Castronovo, Torino, 1976
- AA. VV., *Subordinazione e dintorni. Comparazioni e prospettive*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, 1989
- AA. VV., *Nuove tecnologie e rapporti tra imprese. Profili giuslavoristici degli appalti di opere e di servizi*, a cura di O. Mazzotta, Milano, 1990
- AA. VV., *Strategie di comunicazione e Statuto dei lavoratori*, a cura di P. Ichino, Milano, 1992
- AA. VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Milano, 1995
- AA. VV., *La disciplina del mercato del lavoro. Proposta per un testo unico*, a cura di G. Ghezzi, Roma, 1996
- AA. VV., *Qualità totale e diritto del lavoro*, a cura di L. Spagnuolo Vigorita, Milano, 1997
- AA. VV., *Studi in onore di Giuseppe Federico Mancini*, Milano, 1998

- AA. VV., *Subordinazione ed autonomia: vecchi e nuovi modelli. Quad. dir. Lav. Rel. Ind.*, 21, 1998
- AA. VV., *Deindustrialization and Reindustrialization in 20th century Europe*, a cura di F. Amatori, A. Colli e N. Crepas, Milano, 1999
- AA. VV., *Storia economica d'Italia, Annali, 15, L'Industria*, Torino, 1999
- AA. VV., *Subfornitura*, a cura di V. Franceschelli, Milano, 1999
- AA. VV., *Contratto e lavoro subordinato*, Padova, 2000
- AA. VV., *Northwestern University Law Review*, Vol. 94, spring 2000, numero monografico
- AA. VV., *Le regole dei mestieri e delle professioni. Secoli XV-XIX*, a cura di M. Meriggi e A. Pastore, Milano, 2000
- AA. VV., *The twenty-first century firm. Changing economic organization in international perspective*, a cura di P. Di Maggio, Princeton University Press, 2001
- AA. VV., *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, a cura di R. De Luca Tamajo, Napoli, 2002
- AA. VV., *La nascita del diritto del lavoro. Il «contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Milano, 2003
- AA. VV., *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da M. Pedrazzoli, Bologna, 2004
- AA. VV., *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, Commentario al d. lgs. 10 settembre 2003., n. 276*, a cura di E. Gragnoli e A. Perulli, Padova, 2004
- AA. VV., *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali. Nuove sfide per diritto ed economia*, a cura di F. Cafaggi, Bologna, 2004
- AA. VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, Padova, 2005



AA. VV., *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, a cura di R. Blanpain, The Hague, 2007

AA. VV., *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, a cura di G. Davidov e B. Langille, Oxford and Portland, Oregon, 2006

AA. VV., *Il Diritto del Lavoro nell'Italia repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla Liberazione al nuovo secolo*, a cura di P. Ichino, Milano, 2008

AA. VV., *Codice Civile Commentato*, a cura di G. Alpa e V. Mariconda, Milano, II ed., 2009, 3, pag. 749 e segg.

ABENDROTH W., *Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung*, Frankfurt am Main, 1965, trad. it., *Storia sociale del movimento operaio europeo*, Torino, 1971

AGRIFOGLIO G., *Abuso di dipendenza economica e l'asimmetria nei contratti di impresa*, in *Contratto e impresa*, 2008, pag. 1331 e segg.

ALLEVA P., *Ridefinizione della fattispecie di contratto di lavoro*, in *La disciplina del mercato del lavoro. Proposta per un testo unico*, a cura di G. Ghezzi, Roma, 1996, pag. 195 e segg.

ALPA G., LECCESE R., *La Subfornitura*, in *Trattato di Diritto Privato*, diretto da P. Rescigno, 11, Torino, 2000

ALVINO I., *Il confine fra appalto e interposizione nel d.lgs. 276 del 2003*, in *Lav. Giur.*, 2005, 11, pag. 1046 e segg.

AMATORI F., *La grande impresa moderna: una lettura tradizionale e i suoi critici*, in *Annali di Storia dell'Impresa*, 14/2003, pag. 177 e segg.

ANDRIOLI V., *Presunzione*, (*dir. civ. e dir. proc. civ.*), in *Novissimo Digesto Italiano*, Torino, 1967, *ad vocem*

BABBAGE C., *On the Economy of Machinery and Manufactures*, London, 1832

BALZARINI G., *La tutela del contraente più debole nel diritto del lavoro*, Padova, 1965

- BALLESTRERO M. V., *Le "energie da lavoro" tra soggetto e oggetto*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 99/2010*
- BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I ed., Milano, 1901; II ed., "interamente rifatta", 1915-1917
- BARBADORO I., *Storia del sindacalismo italiano, dalla nascita al fascismo*, Firenze, 1973
- BARBERA M., *Dopo Amsterdam. I nuovi confini del diritto sociale comunitario*, Brescia, 2000
- BERTA G., *Lavoro industriale e organizzazione di fabbrica*, in *Annali di Storia dell'Impresa*, 14/2003, pag. 201 e segg.
- BERTI C., *Subcontratto, subfornitura e decentramento produttivo tra imprese*, Milano, 2000
- BETTI E., *Teoria generale del negozio giuridico*, Torino, 1955
- BIAGI M., *Il futuro del contratto individuale in Italia*, in *Lav. Dir.*, 1996, pag. 325 e segg.
- ID., *Disciplina della subfornitura e rapporti di lavoro*, in *Guida al lavoro*, 1999, 8, pag. 14 e segg.
- ID., *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, pag. 257 e segg.
- BIAGI M., TIRABOSCHI M., *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *Lav. Dir.*, 1999, 4, pag. 571 e segg.
- BIAGI M., TREU T., *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, pag. 5 e segg.
- BIANCHI D'URSO F., *La mobilità orizzontale e l'equivalenza delle mansioni*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1987, pag. 117 e segg.
- BONAZZI G., *Il tubo di cristallo: modello giapponese e fabbrica integrata alla Fiat auto*, Bologna, 1993

BRAUNSTEIN P., *L'organizzazione del lavoro alla fine del Medioevo* in, *Annali di Storia dell'Impresa*, 14/2003, pag. 191 e segg.

BUSTI S., *Contratto di trasporto terrestre*, in *Tratt. di Dir. Civile e Commerciale*, già diretto da A. Cicu, F. Messineo e L. Mengoni e continuato da P. Schlesinger, Milano, 2007, vol. XXVI, t. 1, pag. 769 e segg.

CAFAGGI F., *Reti di imprese, spazi e silenzi regolativi*, in *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali. Nuove sfide per diritto ed economia*, a cura dello stesso Autore, Bologna, 2004, pag. 1 e segg.

CAIRO L., *Internet e posta elettronica in azienda: il potere di controllo del datore di lavoro*, in *Orient. Giur. Lav.*, 2004, pag. 128 e segg.

CALCATERRA L., *Il divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro: problemi applicativi e prospettive di riforma*, in *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, a cura di R. De Luca Tamajo, Napoli, 2002, pag. 127 e segg.

CARABELLI U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 5/2003*

CARINCI F., *Alle origini di una storica distinzione: impiego pubblico-impiego privato*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1974, pag. 1098 e segg.

ID., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1985, pag. 203 e segg.

CARINCI M. T., *La fornitura di lavoro altrui. Commento all'articolo 2127*, in *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Milano, 2000

EAD., *L'unicità del datore di lavoro – quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse – è regola generale nell'ordinamento giuslavoristico*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, pag. 1011 e segg.

EAD., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, Torino, 2008

CARNELUTTI F., *Studi sulle energie come oggetto dei rapporti giuridici*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1913, I, pag. 386 e segg.

ID., *Sistema di diritto processuale civile*, I, Padova, 1936

CASO R., PARDOLESI R., *La nuova disciplina del contratto di subfornitura (industriale): scampolo di fine millennio o prodromo dei tempi migliori?*, in *Riv. Dir. Priv.*, 1998, pag. 712 e segg.

CASTELVETRI L., *Le origini dottrinali del diritto del lavoro*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1987, pag. 246 e segg.

EAD., *Le indagini motivazionali nelle strategie aziendali e nello Statuto dei Lavoratori*, in *Strategie di comunicazione e Statuto dei lavoratori*, a cura di P. Ichino, Milano, 1992

EAD., *Il diritto del lavoro delle origini*, Milano, 1994

EAD., *Contratto di lavoro e qualità totale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1998, pag. 431 e segg.

EAD., *Libertà contrattuale e subordinazione*, Milano, 2001

EAD., *Perché discutere (ancora) di alternativa tra contratto e rapporto di lavoro?*, in *Dir. Rel. Ind.*, pag. 2002, 3, pag. 467 e segg.

EAD., *La definizione di lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, Padova, 2005, II, pag. 1291 e segg.

CASTRONOVO V., *Fiat 1899-1999: un secolo di storia italiana*, Milano, 1999

ID., *Storia economica d'Italia*, Torino, 2006

CESSARI A., *Il favor verso il prestatore di lavoro subordinato*, Milano, 1966

ID., *Nuovi profili del favor verso il lavoratore*, in A. CESSARI, R. DE LUCA TAMAJO, *Dal garantismo al controllo*, Milano, 1982, pag. 97 e segg.

CHANDLER A. J. JR., *The visibile hand: the managerial revolution in American business*, Cambridge (Mass.) and London, 1977, trad. it., *La mano visibile: la rivoluzione manageriale nell'economia americana*, Milano, 1981

CIPOLLA C. M., *Storia economica dell'Europa pre-industriale*, Bologna, III ed. riveduta, 1980

CIUCCIOVINO S., *Il contratto a tempo determinato: la prima stagione applicativa del d.lgs. N. 368 del 2001*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 115, 2007, pag. 455 e segg.

COASE R. H., *The nature of the firm*, in *Economica*, Vol. 4, 1937, n. 386, pag. 386 e segg.

ID., *The problem of social costs*, in *Journal of Law and Economics*, Vol. 3., 1960, pag. 1 e segg.

CORAZZA L., *Appalti «interni» all'azienda: inadeguatezza del criterio topografico alla luce delle tecniche di esternalizzazione dell'impresa*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1998, pag. 854 e segg.;

EAD., *“Contractual integration” e rapporti di lavoro*, Padova, 2004

EAD., *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” .IT - 93/2009*

CORNO R., *Strumenti e tecniche di gestione delle risorse umane*, in *Qualità totale e diritto del lavoro*, a cura di L. Spagnuolo Vigorita, Milano, 1997, pag. 11 e segg.

COVA A., *Lavoro a Milano nei primi del Novecento*, in *La nascita del diritto del lavoro. Il «contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Milano, 2003, pag. 25 e segg.

D'ANTONA M., *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in *Subordinazione e dintorni. Comparazioni e prospettive*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, 1989, pag. pag. 43 e segg.

ID., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, pag. 63 e segg.

ID., *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1998, I, pag. 311 e segg., ora in *Opere*, a cura di B. Caruso, S. Sciarra, Milano, 2002, vol. I, pag. 221 e segg.

DEAKIN S., WILKINSON F., *The law of the labour market*, New York, 2005.

DEGRASSI D., *Organizzazioni di mestiere, corpi professionali e istituzioni alla fine del medioevo nell'Italia centro settentrionale*, in *Le regole dei mestieri e delle professioni. Secoli XV-XIX*, a cura di M. Meriggi e A. Pastore, Milano, 2000., pag. 17 e segg.

DE ANGELIS L., *La morte apparente delle collaborazioni coordinate e continuative*, in *Lav. giur.*, 2004, pag. 247 e segg.

DE CUPIS A., *Sulla distinzione tra presunzioni legali assolute e finzioni giuridiche*, in *Giust. Civile*, 1982, II, pag. 230 e segg.

DE FEO D., *Potere direttivo e coordinamento: la (spesso sottile) linea di demarcazione tra subordinazione ed autonomia ed i nuovi modelli contrattuali*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, pag. 647 e segg.

DE LITALA L., MAZZONI G., MENGONI L., RIVA SANSEVERINO L., *Job evaluation e ordinamento giuridico italiano*, dibattito ospitato da *Dir. econ.*, 1960, pag. 1203 e segg.

DE LUCA TAMAJO R., *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, 1976

ID., *Garantismo e mediazione sindacale* in A. CESSARI, R. DE LUCA TAMAJO, *Dal garantismo al controllo*, Milano, 1982, pag. 1 e segg.

ID., *La diversificazione della prestazione ai confini e nel cuore del lavoro subordinato*, in *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, 1989, pag. 115 e segg.

ID., *Le esternalizzazioni tra cessioni di ramo d'azienda e rapporti di fornitura*, in *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, a cura di R. De Luca Tamajo, Napoli, 2002, pag. 9 e segg.

ID., *Metamorfosi dell'impresa e nuova disciplina dell'interposizione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, I, pag. 167 e segg.

DE LUCA TAMAJO R., FLAMMIA R., PERSIANI M., *La crisi della nozione di subordinazione e della sua idoneità selettiva dei trattamenti garantistici. Prime proposte per un approccio sistematico in*

*una prospettiva di valorizzazione di un tertium genus: il lavoro coordinato, in Subordinazione ed autonomia: vecchi e nuovi modelli. Quad. Dir. Lav. Rel. Ind., 21, 1998, pag. 331 e segg.*

DE NICOLA A., COLOMBO L., *La subfornitura nelle attività produttive*, Milano, 1998

DE NOVA G., *Introduzione*, in G. DE NOVA, A. CHIESA, F. DELFINI, D. MAFFEIS, A. SALVADÈ, *La Subfornitura*, Milano, 1998, pag. 5 e segg.

DE ROBERTIS F. M., GHEZZI G., *Lezioni di storia del diritto del lavoro*, Bari, 1967

DE STEFANO V., *Smuggling-in flexibility: temporary work contracts and the "implicit threat" mechanism. Reflections on a new European path*, WD ILO, 4/2009, disponibile su <http://labordoc.ilo.org>

DEL CONTE M., *Lavoro autonomo e lavoro subordinato: la volontà e gli indici di denotazione*, in *Orient. Giur. Lav.*, 1995, pag. 66 e segg.

ID., *Cessazione dell'impresa e responsabilità del datore di lavoro*, Milano, 2003

ID., *Rimodulazione degli assetti produttivi tra libertà di organizzazione dell'impresa e tutele dei lavoratori*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2006, pag. 311 e segg.

DEL PUNTA R., *Le molte vite del divieto di interposizione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2008, I, pag. 129 e segg.

DI LEO N., *Lavoro a progetto. Interpretazione teleologica delle norme e rassegna commentata di giurisprudenza e prassi amministrativa*, Milano, 2008

DOBB M., *Il capitalismo*, in ID., *Studies in the development of capitalism*, 1946, trad. it., *Problemi di storia del capitalismo*, Roma, 1980, pag. 17 e segg.

DURAND P., JOUSSAUD R., *Traité de droit du travail*, Paris, 1947

FALZEA A., *Efficacia giuridica*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1965, *ad vocem*

FAURI F., *Between Government and the Market: "Scientific management" in Italy in the Interwar Years*, in *Deindustrialization and Reindustrialization in 20th century Europe*, a cura di F. Amatori, A. Colli e N. Crepas, Milano, 1999, pag. 99 e segg.

FABBIO P., *Abuso di dipendenza economica*, in corso di pubblicazione in *Trattato di Diritto Privato*, diretto da P. Rescigno, Torino

FOA V., *Stacanoismo e taylorismo, due opposti*, in *Rinascita*, 1, 1953, pag. 52 e segg.

ID., *Sindacati e classe operaia*, in *L'Italia contemporanea (1945-1975)*, a cura di V. Castronovo, Torino, 1976, pag. 253 e segg.

FORD H., *My Life and Work*, New York, 1922, trad. it., *Autobiografia*, Milano, 1982

FRANCESCHELLI V., *La subfornitura: un nuovo contratto commerciale*, in *Subfornitura*, a cura dello stesso Autore, Milano, 1999, pag. 12 e segg.

GAETA L., *Lodovico Barassi, Philipp Lotmar e la cultura giuridica tedesca*, in *La nascita del diritto del lavoro. Il «contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Milano, 2003, pag. 197 e segg.

ID., *L'Italia e lo Stato sociale. Dall'Unità alla Seconda guerra mondiale* in G. A. RITTER G. A., *Storia dello Stato sociale*, 1991, trad. it., Roma-Bari, 1996, II ed. 2007, pag. 227 e segg.

GALGANO F., *Lex Mercatoria*, Bologna, 2001

GALLINO L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, 2007

GAROFALO M. G., *Complessità del modo di produzione e possibilità di governo attraverso il diritto del lavoro*, in *Subordinazione e dintorni. Comparazioni e prospettive*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, 1989, pag. 193 e segg.,

GHERA E., *La subordinazione tra tradizione e nuove proposte*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1986, pag. 637 e segg.

ID., *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*, Bari, 1993

GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, Bologna, 1984

GIANNATTASIO C., *L'Appalto*, in *Tratt. di Dir. Civile e Commerciale*, già diretto da A. Cicu e F. Messineo, Milano, 1967, I, vol. XXIV, t. 2



GIANTURCO E., *Sul contratto di lavoro*, 1902, ora in *Opere Giuridiche*, Roma, 1947, vol. II, pag. 270 e segg.

GILSON R. J., SABEL C. F., SCOTT R. E., *Contracting for Innovation: Vertical Disintegration and Interfirm Collaboration*, in *Columbia Law Review*, Vol. 109, 2009, pag. 431 e segg.

GIORGIANNI M., *Causa (dir. priv.)*, in *Enc. Dir.*, 1960, *ad vocem*

GIUGNI G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963

ID., *Le categorie dei prestatori di lavoro: panorama comparativo*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1966, pag. 843 e segg.

ID., *Organizzazione dell'impresa ed evoluzione dei rapporti giuridici. La retribuzione a cottimo*, in *Riv. Trim. Dir. Lav.*, 1968, pag. 1 e segg.

GOETZ C. J., SCOTT R. E., *Principles of relational contracts*, in *Virginia Law Review*, Vol. 67, 1981, No. 6, pag. 1089 e segg

GRAMSCI A., *Americanismo e Fordismo*, in *Quaderni del Carcere*, Q. 22, ora anche in ID., *Pensare la democrazia. Antologia dai «Quaderni del Carcere»*, a cura di M. Montanari, Torino, 1997, pag. 55 e segg.

GRANDI M., *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1999, pag. 399 e segg.

GRANIERI M., *Qualche ulteriore considerazione sulla dipendenza progettual-tecnologica del subfornitore* in *Foro it.*, 2000, I, col. 624 e segg.

HOBBSAWM E. J., *L'aristocrazia operaia nella Gran Bretagna del XIX secolo*, in *Labouring men. Studies in the History of Labour*, London, 1964, trad. it., *Studi di storia del movimento operaio. Classi lavoratrici e rivoluzione industriale nell'Inghilterra del XIX secolo*, Torino, 1972, pag. 317 e segg.

ID., *Tendenze del movimento operaio britannico dopo il 1850*, in *Labouring men. Studies in the History of Labour*, London, 1964, trad. it., *Studi di storia del movimento operaio. Classi lavoratrici e rivoluzione industriale nell'Inghilterra del XIX secolo*, Torino, 1972, pag. 369 segg.

IAMICELI P., *Le reti di imprese: modelli contrattuali di coordinamento*, in *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali. Nuove sfide per diritto ed economia*, a cura di F. Cafaggi, Bologna, 2004, pag. 125 e segg.

ICHINO P., *Il Lavoro ed il Mercato*, Milano, 1996.

ID., *Il contratto di lavoro, I*, in *Tratt. di Dir. Civile e Commerciale*, già diretto da A. Cicu e F. Messineo e continuato da L. Mengoni, vol. XXVII, t. 2, Milano, 2000

ID., *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da M. Pedrazzoli, Bologna, 2004, pag. 258 e segg.

ID., *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Milano 2004

ID., *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano: dalla Liberazione alla legge sui licenziamenti*, in *Il Diritto del Lavoro nell'Italia repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla Liberazione al nuovo secolo*, a cura dello stesso Autore, Milano, 2008, pag. 4 e segg.

IUDICA G., *La disciplina della subfornitura nelle attività produttive*, in *Contratti*, 1998, pag. 409 e segg.

JACOBI E., *Grundlehren des Arbeitsrechts*, Leipzig 1927

KLEIN B., CRAWFORD R. G., ALCHIAN A. A., *Vertical integration, appropriable rents and the competitive contracting process*, in *Journal of Law and Economics*, Vol. 21, 1978., n. 2, pag. 297 e segg.

LANDES D., *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present*, Cambridge, 1969, trad. it., *Prometeo liberato. La rivoluzione industriale in Europa dal 1750 ai giorni nostri*, Torino, 2000

ID., *A cosa servono davvero i padroni*, in *A che servono i padroni. Le alternative storiche dell'industrializzazione*, a cura dello stesso Autore, trad. it., Torino, 1987, pag. 80 e segg.

LIEBMAN S., *Azione sindacale e responsabilità civile delle trade unions nel diritto inglese*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1976, pag. 495 e segg.

ID., *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Milano, 1993

ID., *Prestazione di attività produttiva e protezione del contraente debole fra sistema giuridico e suggestioni dell'economia*, relazione alle Giornate di Studio Aidlass, Parma, 4-5 giugno 2010, *Il diritto del lavoro nel sistema privatistico*, reperibile sul sito [www.aidlass.it](http://www.aidlass.it) ora in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 4, 2010, pag. 571 e segg.

LISO F., *La mobilità del lavoro in azienda. Il quadro legale*, Milano, 1982

LLEWELLYN K., *What price contract? An essay in perspective*, in *Yale Law Journal*, Vol. 40, 1931, pag. 704 e segg.

LOTMAR P., *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches*, I, Leipzig, 1902

LUNARDON F., *L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1990, pag. 442 e segg.

LUZZATO G., *Corporazione (storia)*, in *Enc. Dir.*, 1962, *ad vocem*

MACNEIL I. R., *Contracts: Adjustment of long-term economic relations under classical, neoclassical, and relational contract law*, in *Northwestern University Law Review*, Vol. 72, 1978, n. 6, pag. 854 e segg.

ID., *The new social contract*, New Haven, 1980

ID., *Relational contract theory: Challenges and queries* in *Northwestern University Law Review*, Vol. 94, spring 2000, pag. 877 e segg.

MAGNANI M., *La categoria contratto di lavoro e la tradizione anglosassone*, in *La nascita del diritto del lavoro. Il «contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Milano, 2003, pag. 197 e segg.

MAGRINI S., *Lavoro, Contratto Individuale*, in *Enc. Dir.*, 1973, *ad vocem*

MANCINI G. F., *Leggendo l'«Arbeitsrecht» di Arthur Nikisch*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1957, pag. 313 e segg.

ID., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957

MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2001

MARESCA A., *L'oggetto del trasferimento: azienda e ramo d'azienda*, in *Trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*, volume tematico di *Dialoghi tra dottrina e giurisprudenza. Quad. Dir. Lav.*, 2004, 2, pag. 87 e segg.

MARGLIN S. A., *A che servono i padroni? Origini e funzioni della gerarchia nella produzione capitalistica*, in *A che servono i padroni. Le alternative storiche dell'industrializzazione*, a cura di D. Landes, trad. it., Torino, 1987, pag. 13 e segg.

MARIUCCI L., *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, 1979

ID., *Subordinazione e itinerari della dottrina*, in *Lavoro subordinato e dintorni Comparazioni e prospettive*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, 1989, pag. 67 e segg.

MARTELLONI F., *Il valore sistematico del lavoro a progetto*, in *Lav. Dir.*, 2006, 2-3, pag. 229 e segg.

ID., *La duplice finalità antielusiva del progetto nel "nuovo" lavoro coordinato*, in *Orient. Giur. Lav.*, 2008, 4, pag. 859 e segg.

MARX K., *Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie*, Hamburg, 1867, trad. it., *Il Capitale. Critica dell'economia politica*, Roma, 2006

MASSARI R., *La nozione legislativa di subfornitura e il mancato esperimento del tentativo di conciliazione*, in *Giur. Comm.*, 2007, 6, II, pag. 1271 e segg.

MAZZONI G., *Manuale di diritto del lavoro*, Milano, 1988

MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, 1979

MENGHINI L., *Subordinazione e dintorni: itinerari della giurisprudenza*, in *Subordinazione ed autonomia: vecchi e nuovi modelli. Quad. dir. Lav. Rel. Ind.*, 21, 1998, pag. 143 e segg.

MENGONI L., *L'oggetto dell'obbligazione*, in *Jus*, 1952, pag. 179 e segg.

ID., *Obbligazioni di risultato e obbligazioni di mezzi*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1954, pag. 191 segg.

ID., *Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa*, in *Riv. Soc.*, 1958, pag. 689 e segg.

ID., *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *Riv. Soc.*, 1965, pag. 674 e segg.

ID., *I Poteri dell'imprenditore*, in *Diritto e Valori*, 1985 (ma lo scritto è del 1975), pag. 387 e segg.

ID., *Responsabilità contrattuale (diritto vigente)*, in *Enc. Dir.*, Milano 1988, *ad vocem*

ID., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, pag. 5 e segg., ora in ID., *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Milano, 2004, pag. 39 e segg.

ID., *Contratto di lavoro e impresa*, ora in ID., *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Milano, 2004, pag. 3 e segg.

ID., *L'evoluzione del pensiero di Lodovico Barassi dalla prima alla seconda edizione del «Contratto di lavoro»*, in ID., *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Milano, 2004, pag. 199 e segg.

MERIGGI M., PASTORE A., *Introduzione*, in *Le regole dei mestieri e delle professioni*, a cura degli stessi Autori, Milano, 2000, pag. 7 e segg.

MESSINEO F., *Manuale di diritto civile e commerciale*, I, Milano, 9° ed., 1957

MINERVINI G., *Contro la funzionalizzazione dell'impresa privata*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1958, pag. 631 e segg.

MOMIGLIANO F., *Tendenze e problemi attuali dei lavoratori e dei sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo in Italia*, in *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, a cura dello stesso Autore, Milano, 1962, pag. 63 e segg.

MORONE A., *Flessibilità organizzativa e autonomia contrattuale*, Milano, s.d. (ma 2008)

MUEHLBERGER U., *Hierarchies, relational contracts and new forms of outsourcing*. 2005, disponibile su [www.ssrn.com](http://www.ssrn.com)

MUEHLBERGER U., BERTOLINI S., *The organizational governance of work relationships between employment and self-employment*, in *Socio-Economic Review*, Vol. 6, 2008, n. 3, pag. 449 e segg.

MUSSO S., *La gestione della forza lavoro sotto il fascismo. Razionalizzazione e contrattazione collettiva nell'industria metallurgica torinese (1910-1940)*, Milano, 1987

ID., *Storia del lavoro in Italia dall'Unità ad oggi*, Venezia, 2002

NAPOLI M., *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Milano, 1995, t. II, pag. 1057 e segg.

ID., *Riflessioni sul contratto a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, Padova, 2005, II, pag. 1343 e segg.

NATOLI U., *Sui limiti legali e convenzionali delle facoltà di recesso ad nutum dell'imprenditore*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1955, I, pag. 285 e segg.

NICOLINI G., *Subfornitura e attività produttive*, Milano 1999

NIKISCH A., *Die Grundformen des Arbeitsvertrags und der Anstellungsvertrag*, Berlin, 1926

NOGLER L., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1990, pag. 200 e segg.

ID., *Lavoro a domicilio*, in *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Milano, 2000

ID., *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002, pag. 109 e segg.

NOVELLA M., *Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, 2009

OPPO G., *I contratti di durata*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1943, I, pag. 143 e segg., ed *ivi*, 1944, I, pag. 18 e segg. ora in *Scritti giudici*, III, Padova, 1992, pag. 201 e segg.

PALMIERI A., *La minorità tecnologica quale presupposto essenziale per l'applicazione degli strumenti di protezione della legge sulla subfornitura* in *Foro it.*, 2000, I. col. 624 e segg.

PANUCCIO V., *Le dichiarazioni non negoziali di volontà*, Milano, 1960

PAPADOPOULOS T., *The Recommodification of European Labour: Theoretical and Empirical Explorations*, in *The European Research Institute (ERI) Working Papers*, University of Bath, 2005

PASSANITI P., *Storia del diritto del lavoro, I, La questione del contratto di lavoro nell'Italia liberale (1865-1920)*, Milano, 2006

PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Milano, 1985

ID., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Studi in onore di Giuseppe Federico Mancini*, Milano, 1998

ID., *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass, Salerno, 22 e 23 maggio 1998, ora anche in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, pag. 509 e segg.

ID., *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *Subordinazione ed autonomia: vecchi e nuovi modelli. Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 21, 1998, pag. 9 e segg.

ID., *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. L. Barassi e il suo dopo*, in *La nascita del diritto del lavoro. Il «contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Milano, 2003

ID., *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, coordinato dallo stesso Autore, *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, 2004, pag. 684 e segg.

PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966

ID., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in AA. VV., *Contratto e lavoro subordinato*, Padova, 2000

ID., *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, pag. 1 e segg.

PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992

ID., *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, pag. 221 e segg.

ID., *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: Legal, social and economic aspects*, Brussels, 2003

ID., *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Lav. Dir.*, 2004, 1, pag. 87 e segg.

ID., *Lavori atipici e parasubordinazione tra diritto europeo e situazione italiana*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2006, pag. 731 e segg.

PICCIARIELLO P., *La presunzione di lavoro a progetto ancora alla ricerca di un'identità credibile*, in *Orient. Giur. Lav.*, 2009, 3, pag. 602 e segg.

PIORE M. J., SABEL C., *The second industrial divide: possibilities for prosperity*, New York, 1984, trad. it., *Le due vie dello sviluppo industriale*, Torino, 1987

POLANY K., *The Great Transformation*, 1944, trad. it., *La Grande Trasformazione*, Torino, 2000

POWELL W. W., *The capitalist firm in the twenty-first century: Emerging patterns in Western enterprise in The twenty-first century firm. Changing economic organization in international perspective*, a cura di P. Di Maggio, Princeton University Press, 2001

PROIA G., *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, Padova, 2005, II, pag. 1387 e segg.

PROSPERETTI U., *Sull'applicazione di un sistema di "job evaluation" nel contratto di lavoro*, in *Foro it.*, 1960, IV, col. 97 e segg.

PROSPERI F., *Il contratto di subfornitura e l'abuso di dipendenza economica. Profili ricostruttivi e sistematici*, Napoli, 2002

RABAGLIETTI M. F., *La subordinazione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1958



- RAMPONI F., *La teoria generale delle presunzioni nel diritto civile italiano*, Torino, 1890
- RATTO L., *I problemi del lavoro*, ne *Il contratto di lavoro*, 1, 1904, pag. 8 e segg.;
- ID., *Contro una legge sul contratto di lavoro*, ne *Il contratto di lavoro*, 2, 1905, pag. 41 e segg.
- RAZZOLINI O., *Brevi note sull'interpretazione dell'art. 69, comma 1 d. lgs. n. 276 del 2003*, *ivi*, 2008, 3, pag. 573 e segg.
- EAD., *Commento all'art. 2222*, in *Codice Civile Commentato*, a cura di G. Alpa e V. Mariconda, Milano, II ed., 2009, 3, pag. 749 e segg.
- EAD., *The need to go beyond the contract: "economic" and "bureaucratic" dependence in personal work relations*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31, 2010, pag. 267 e segg.
- REDENTI E., *Il contratto di lavoro nella giurisprudenza dei probiviri*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1905, I, pag. 356 e segg.
- ID., *Massimario della giurisprudenza dei probiviri*, Roma, 1906
- RENNER K., *Die Rechtsinstitute des Privatrechts und ihre soziale Funktion: ein Beitrag zur Kritik des bürgerlichen Rechts*, Wien, 1929, trad. it., *Gli istituti del diritto privato e la loro funzione giuridica: un contributo alla critica del diritto civile*, Bologna, 1981
- RIVA SANSEVERINO L., *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1960
- ROCCELLA M., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 65/2008*
- ROMAGNOLI U., *La «job evaluation» nell'esperienza giuridica italiana*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1961, pag. 927 e segg.
- ID., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1967
- ID., *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, 1995
- ROMEI R., *L'elisir di lunga vita del divieto di interposizione*, in *Riv. Dir. Lav.*, 2005, I, pag. 726 e segg.

ID., *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006, pag. 403 e segg.

RUBINO D., IUDICA G., *Dell'Appalto*, in *Commentario del Codice Civile Scialoja-Branca*, a cura di F. Galgano, Bologna-Roma, IV ed., 2007

RUIZ M. L., *Mercato o contratto?*, 2001, disponibile su <http://www.1.unipv.it/websiep/wp/058.pdf>

SALA CHIRI M., *Subfornitura ed appalto di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, pag. 219 e segg.

SALENTO A., *Postfordismo e ideologie giuridiche*, Milano, 2003

SANTORO-PASSARELLI F., *Spirito del diritto del lavoro*, in *Dir. Lav.*, 1948, pag. 273 e segg., ora in *Saggi di Diritto Civile*, II, Napoli, 1961, pag. 1069 e segg.

ID., *Lineamenti attuali del diritto del lavoro in Italia*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1953, I, pag. 3 e segg., ora in *Saggi di Diritto Civile*, II, Napoli, 1961, pag. 1077 e segg.

SANTORO-PASSARELLI G., *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, 1, pag. 95 e segg.

ID., *Opinioni sul lavoro a progetto*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, pag. 396 e segg.

SAPPELLI G., *Organizzazione « scientifica » del lavoro e innovazione tecnologica durante il fascismo*, in *Italia Contemporanea*, n. 125, 1976, pag. 3 e segg.

SCARPELLI F., *Interposizione ed appalto nel settore dei servizi informatici*, in *Nuove tecnologie e rapporti tra imprese. Profili giuslavoristici degli appalti di opere e di servizi*, a cura di O. Mazzotta, Milano, 1990, pag 64 e segg.

ID., *Interposizione ed appalti di servizi informatici: un interessante «obiter dictum» della Cassazione sul ruolo del «know how» di impresa*, in *Foro it.*, 1992, I, col. 524 e segg.

ID., *Art. 27, Somministrazione irregolare*, in *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, *Commentario al d. lgs. 10 settembre 2003.*, n. 276, a cura di E. Gragnoli e A. Perulli, Padova, 2004, pag. 409 e segg.

SCARSO A. P., *Il contraente «debole»*, Torino, 2006

SCHIAVONE A., *Ius. L'invenzione del diritto in Occidente*, Torino, 2006

SCHULER R. S., JACKSON S. E., *Human resource management in context*, in *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, a cura di R. Blanpain, L'Aia, 2007, pag. 95 e segg.

SCHUMPETER J. A., *L'imprenditore e la storia dell'impresa. Scritti 1927-1949*, Torino, 1993

SCOGNAMIGLIO R., *Considerazioni sull'oggetto del diritto del lavoro*, in *Studi in memoria di L. Barassi*, a cura di V. Carullo, Milano, 1966, pag. 821 e segg.

ID., *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, I, pag. 95 e segg.

ID., *Contratto di lavoro e locazione d'opere*, in *La nascita del diritto del lavoro. Il «contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Milano, 2003, pag. 93 e segg.

ID., *La natura non contrattuale del lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, I, 2007, pag. 379 e segg.

SMITH A., *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, London, 1776, trad. it., *La ricchezza delle nazioni*, Roma, 1995

SMITH V., *New forms of work organization*, in *Annual Review of Sociology*, Vol. 23, 1997, pag. 315 e segg.

SMURAGLIA C., *Il comportamento concludente nel rapporto di lavoro*, Milano, 1963

SOMBART W., *Der Bourgeois, München und Leipzig*, 1913, trad. it., *Il Borghese. Lo sviluppo e le fonti dello spirito capitalistico*, Parma, 1994

ID., *Der moderne Kapitalismus, München*, 1916, trad. it., *Il capitalismo moderno*, Torino, 1967

SPAGNUOLO VIGORITA L., *Gli usi aziendali*, Napoli, 1965

ID., *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico-critici*, Napoli, 1967

ID., *Riflessioni in tema di continuità, impresa, rapporto di lavoro*, in *Studi in onore di Francesco Santoro-Passarelli*, Napoli, 1972, pag. 1025 e segg.

ID., *Le apparenti contraddizioni del nostro ordinamento in tema di subordinazione*, in *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, 1989, pag. 93 e segg.

ID., *Riflessioni sul dibattito in tema di subordinazione ed autonomia*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1997, pag. 952 e segg.

ID., *Fra subordinazione e autonomia*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, pag. 369 e segg.

STONE K. V. W., *From widgets to digits*, Cambridge University Press, 2004

EAD., *Flexibilization, globalization and privatization: The three challenges to labor rights in our time*, 2005, disponibile su [www.ssrn.com](http://www.ssrn.com)

SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, Paris, 1994, trad. it., *Critica del Diritto del Lavoro*, Roma, 1997

TARELLO G., *Le idee della codificazione*, in *Il diritto privato nella società moderna*, a cura di S. Rodotà, Bologna, 1971, pag. 31 e segg.

TIRABOSCHI M., *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi.*, *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, Padova, 2005, II, pag. 1454 e segg.

TOSI P., *Categorie, qualifiche e revisione della legislazione sul rapporto di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pag. 584 e segg.

ID., *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *Subordinazione ed autonomia: vecchi e nuovi modelli. Quad. dir. Lav. Rel. Ind.*, 21, 1998, pag. 33 e segg.

TRAVERSA F., *Il mutamento di mansioni nel rapporto di lavoro subordinato*, in *Dir. econ.*, 1958, pag. 1095 e segg.

TRENTIN B., *Le dottrine neocapitalistiche e l'ideologia delle forze dominanti nella politica economica italiana*, in AA. VV., *Tendenze del capitalismo italiano*, Roma, 1962, pag. 97 e segg.

TREU T., *Statuto dei lavori e nuova carta dei diritti*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, pag. 193 e segg.

ID., *Proposte di riforma del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2005, pag. 417 e segg.

TREVELYAN G., *British History in the Nineteenth Century*, 1922, trad. it., *Storia dell'Inghilterra nel secolo XIX*, Torino, 1945, pag. 23 e segg.

TROPLONG R. T., *Le droit civil expliqué suivant l'ordre des articles du code. De l'échange et du louage*, Paris, 1840, trad. it., *Il diritto civile spiegato secondo l'ordine degli articoli del codice civile. Della permuta e della locazione*, Napoli, 1847

UNWIN G., *Industrial Organization in the Sixteenth and Seventeenth Centuries*, I. ed., Clarendon 1904, rist. London, 1957

VADALÀ-PAPALE G., *La costruzione giuridica del contratto di lavoro*, Napoli, 1897

VARDARO G., *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. Dir.*, 1986, pag. 75 e segg.

ID., *Subordinazione ed evolucionismo*, in *Subordinazione e dintorni, Comparazioni e prospettive*, a cura di M. Pedrazzoli, Bologna, 1989, pag. 101 e segg.

VENEZIANI B., *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla Rivoluzione Industriale al 1945*, in *Giorn. Dir. Lav., Rel. Ind.*, I, 1996, pag. 23 e segg.

ID., *Contratto di lavoro, potere di controllo e subordinazione nell'opera di L. Barassi*, in *La nascita del diritto del lavoro. Il «contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, a cura di M. Napoli, Milano, 2003, pag. 381 e segg.

WEBB B., WEBB S., *The history of trade unionism. Revised edition extended to 1920*, London, 1926

WEBER M., *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen, 1922

ID., *Wirtschaftsgeschichte. Abriss der universalen Sozial- und Wirtschaftsgeschichte*, Berlin, 1923, trad. it., *Storia economica. Linee di una storia universale dell'economia e della società*, Roma, 1997

WILLIAMSON O. E., *The economics of organizations: The transaction cost approach*, in *American Journal of Sociology*, No. 87 (November), 1981, pag. 548 e segg.

ID., *The modern corporation: Origins, evolutions, attributes*, in *Journal of Economic Literature*, No. 19 (December), 1981, pag. 1537 e segg.

ID., *The economic institutions of capitalism*, New York, 1985

ZANGARI L., *Storia d'Italia e storia dell'industria*, in *Storia economica d'Italia, Annali, 15, L'Industria*, Torino, 1999, pag. 11 e segg.

ZAPPALÀ L., *Tra diritto ed economia: obiettivi e tecniche della regolazione sociale dei contratti di lavoro a termine*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT - 37/2005

ZOLI C., *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l'art. 4, L. n. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, pag. 485 e segg.