

Lavoro subordinato e lavoro autonomo

Alain Supiot ()*

Sommario

1. Premessa. 2. La distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo. 2.1. La posta in gioco della distinzione: casistica e sistematica. 2.2. 1 criteri della distinzione: la tecnica dell'insieme di indici qualificatori. 3. L'avvicinamento del lavoro subordinato e del lavoro autonomo. 3.1. La metamorfosi giuridica del potere. 3.2. L'autonomia nella subordinazione. 3.3. La dipendenza nell'autonomia. 4. L'articolazione del lavoro subordinato e del lavoro autonomo. 4.1. Il dibattito sulle frontiere della subordinazione. 4.1.1. L'ampliamento del campo di applicazione del diritto del lavoro subordinato. 4.1.2. Il restringimento del campo di applicazione del diritto del lavoro. 4.2. Il dibattito sulla « zona grigia » fra subordinazione e autonomia. 4.3. Il dibattito sul futuro del diritto del lavoro.

1. Premessa.

La distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo ha delle profonde radici storiche. Nell'antichità il lavoro dell'uomo libero era considerato solo in rapporto al suo risultato, in altre parole come oggetto concreto (v. Vernant J.-P., 1965, pp. 41-43). Allo stesso modo la *locatio operis faciendi* romana non aveva per oggetto il lavoro, ma piuttosto l'opera eseguita, che apparteneva al proprietario e che assorbiva in sé stessa tutto il valore dell'attività svolta (v. Thomas Y., 1995). Il concetto di lavoro, in quanto valore astratto, si confondeva con quello di schiavitù ed era preso in considerazione soltanto in determinati negozi giuridici dove l'oggetto era lo schiavo (vendita, locazione, usufrutto, affrancamento e patronato). In generale il lavoro a servizio di un altro individuo era ritenuto incompatibile con l'ideale di libertà: l'uomo libero era colui che agiva nel proprio interesse e non per soddisfare i bisogni altrui. La contrapposizione fra lavoratore libero e schiavo corrispondeva allora alla moderna distinzione fra lavoro concreto e lavoro astratto. Il lavoro servile era riducibile ad una semplice quantità, ad un valore misurabile in tempo e denaro, mentre il lavoro dell'uomo libero appariva attraverso le sue opere, che incorporavano le sue qualità e il suo genio. Soltanto con la rivoluzione industriale si sono cominciate a fondere in un'unica categoria astratta le diverse tipologie di lavoro umano. Così come i prodotti, tutti diversi in base al loro uso differente, sono divenuti delle merci comparabili fra loro dal punto di vista del valore, così anche le opere, tutte diverse per qualità richiesta, sono state assorbite da un'unica nozione di lavoro, che consente di misurare e scambiare il lavoro stesso. Nel caso del lavoro, come nel caso dei prodotti, questo movimento di astrazione ha risposto

note

(*) Il presente saggio costituisce una versione ridotta della Relazione presentata dall'A. al 6° Congresso Europeo di Diritto del Lavoro e Sicurezza Sociale, Varsavia, 1,5 settembre 1999. Il saggio è di prossima pubblicazione in lingua francese sulla Rivista *Droit Social*.
Traduzione di Silvia Spattini.

**Lavoro subordinato e
lavoro autonomo**
Alain Supiot

all'esigenza di quantificazione, esigenza caratteristica dell'economia di mercato e che porta sempre a ridurre a dei numeri le diversità degli uomini e delle cose.

Così si spiega il posto acquisito dalla subordinazione nella nostra definizione di contratto di lavoro. L'istituzione di un mercato del lavoro supponeva in effetti di fare del lavoro il possibile oggetto di un contratto. Questo contratto è stato concepito sul modello del contratto di locazione. Ma non poteva trattarsi di una locazione ordinaria, dal momento che il locatario non può venire in possesso della cosa locata: « in contrasto con gli aspetti più somiglianti alla natura della locazione, non c'è la consegna materiale al datore della forza lavoro, data l'impossibilità di dividere questa dal corpo del lavoratore » (Fabre-Magnan M., 1998, p. 119). La soggezione del lavoratore alla volontà del datore di lavoro compensa l'impossibilità di quest'ultimo di venire direttamente in possesso della forza lavoro, della quale ha per contratto acquisito il godimento. La subordinazione rappresenta proprio questa acquisizione (Fabre-Magnan, 1998, p. 119). In questo modo il contratto di lavoro viene a legare il lavoro, in quanto bene separabile dal lavoratore, e la subordinazione, in quanto forma particolare di possesso di questo bene.

È sotto questa forma che sono sopravvissuti i legami, già visibili nel diritto romano, da una parte fra il lavoro servile (subordinato) e il lavoro astratto (bene di scambio) e dall'altra parte fra il lavoro libero (indipendente) e il lavoro concreto (l'opera). Il grande giurista Pothier scriveva ancora nel XVIII secolo che « soltanto i servizi ignobili e misurabili in denaro sono suscettibili di un contratto di locazione, come quello dei servitori, dei manovali, dei artigiani ecc. Coloro ai quali la loro eccellenza o dignità impediscono di potersi valutare in denaro non ne sono suscettibili » (citato da Camerlynck, 1982, p. 5). Anche dopo la rivoluzione industriale certe professioni ritenevano che la speciale qualità dei servizi da loro resi era incompatibile con la condizione di lavoratore dipendente. Questo fu il caso, per molto tempo, delle professioni dette liberali — eredi delle « arti liberali » — che rifiutavano con il contratto di lavoro non soltanto l'idea di subordinazione, ma anche quella di servizio commerciale. È in questo modo che nel nostro vocabolario è nata la distinzione fra il salario, che è il prezzo del lavoro che si acquista e si vende sul mercato, e l'onorario, che ricompensa la prestazione d'opera, del resto inestimabile, dell'uomo d'arte. Nel contratto di lavoro è il valore del lavoro astratto (l'ammontare del salario) che si trova al centro del rapporto giuridico, mentre il risultato concreto del lavoro è relegato all'esterno della sfera dello scambio e rimane unica responsabilità del datore di lavoro dall'inizio alla fine dell'esecuzione del contratto. Al contrario, nell'esercizio di una professione liberale, sono la particolare natura della prestazione resa e la responsabilità del professionista che configurano il rapporto giuridico, mentre il valore commerciale di questa prestazione è lasciata ai margini di questo rapporto.

I continui posti nei confronti del contratto di lavoro hanno ceduto uno dopo l'altro e non esiste quasi più nessuna professione che non si adatti oggi al lavoro subordinato. La distinzione fra le « professioni subordinate » e le « professioni indipendenti » ha lasciato posto, all'interno di ciascuna professione, alla coesistenza fra la subordinazione e l'autonomia. E ciò che è vero per il lavoro, lo è anche per i suoi prodotti: « Questi, che per la loro particolare qualità sembravano dover essere collocati *in toto o* in parte « al di fuori del commercio » (opere d'ingegno, prodotti delle biotecnologie, ecc.), subiscono l'attrazione del regime giuridico delle merci.

Ma questo cambiamento non è mai giunto a cancellare interamente la dimensione concreta e qualitativa del lavoro e dei suoi prodotti. Non soltanto essa continua a manifestarsi giuridicamente, per quello che può apparire, come una superstite, non soltanto la crescita continua del lavoro subordinato rispetto al lavoro autonomo sembra aver trovato i suoi limiti negli anni Ottanta, ma ancora certi valori legati all'autonomia sono risorti proprio all'interno del contratto di lavoro, che ha -potuto estendere la sua influenza soltanto facendoli propri. A sua volta il modello salariale ha proiettato la sua ombra sul regime giuridico del lavoro autonomo, così da rendere la distinzione fra l'uno e l'altro più sfuggente che mai. La contrapposizione fra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo rimane una *summa divisio* del diritto del lavoro in Europa (*infra* 2). Nello stesso tempo però bisogna tenere conto di un movimento che mira all'avvicinamento del regime giuridico dell'autonomia e della subordinazione (*infra* 3). Cosa che dovrebbe incentivare a pensare le relazioni fra queste in termini di articolazione e non più di contrapposizione (*infra* 4).

2. La distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo.

La distinzione fra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo non ha assunto in tutti i paesi la stessa rilevanza e lo stesso significato, anche se obbedisce a dei criteri molto simili.

2.1. La posta in gioco della distinzione: casistica e sistematica.

È soltanto nel momento e nella misura in cui il lavoro subordinato e il lavoro autonomo assumono delle regole differenti che il problema della loro distinzione acquista un significato giuridico. Fino a che i rapporti di lavoro hanno rilevato ai fini del diritto comune dei contratti, dove anche le regole speciali sono applicabili a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro (così come gli usi professionali), non è stata quasi mai prestata attenzione alla distinzione fra la prestazione di servizi e la prestazione d'opera (v. Morin, 1998, 125 e ss.). Ovunque in seguito l'emergenza di avere regole adatte al lavoro subordinato ha obbligato a distinguere quest'ultimo dal lavoro non subordinato.

Ma questo problema è stato posto in modo differente, a seconda che il diritto del lavoro sia stato concepito come branca del diritto, fortemente unificata e sistematizzata, oppure al contrario come la sedimentazione di disposizioni eterogenee e non eventi conseguentemente lo stesso campo d'applicazione.

Dove per esempio, come in Germania, prevaleva una cultura giuridica romano-germanica, dove una forte tradizione universitaria spingeva alla teorizzazione del diritto e dove il diritto del lavoro si è sviluppato principalmente sotto una forma legale, la nozione di lavoro subordinato è stata presto sistematizzata ed è servita in seguito ad unificare il campo d'applicazione del diritto del lavoro. Questo sforzo di sistematizzazione ha attribuito al concetto di lavoro subordinato una funzione centrale nella stessa struttura del diritto del lavoro: il contratto di lavoro non è soltanto l'oggetto di questa o quella disposizione derivante dal diritto del lavoro, è anche un criterio di delimitazione del campo di applicazione di questo diritto. Il contratto di lavoro opera allora come una chiave che permette d'accedere ad un unico edificio giuridico.

Dove invece, come in Gran Bretagna, prevaleva una cultura del *common law*, dove non esisteva una dottrina universitaria influente e dove il diritto del lavoro si è sviluppato principalmente in forma di convenzioni collettive, l'individuazione del concetto di lavoro subordinato è diventata oggetto di un approccio più *casistico* che sistematico. All'interno del diritto del lavoro, sopravvive allora la tendenza preindustriale che consiste nel rapportare il diritto applicabile alla diversità dei compiti o delle professioni (come osservava Otto Kahn-Freund, lo spirito medievale di una organizzazione fondata sui mestieri è ancora presente in un tale sistema: « the guild spirit is present », egli scriveva in *Labour and the law*, Londra, Stevens, 11 ed., 56). Invece di adottare una definizione univoca (coerente e comprensiva) di contratto di lavoro, la giurisprudenza ne ha ristretto e complicato i contorni.

Nel pensiero sistematico, il contratto di lavoro è un concetto allo stesso tempo unico e unificante, mentre all'interno di un pensiero *casistico*, questo contratto sarà concepito come una « realtà » varia e difficilmente comprensibile. In altre parole, nella prima concezione il contratto di lavoro assume una funzione di unificazione dello « status » dei lavoratori subordinati, mentre nella seconda riflette la diversità degli « *status* » attribuibili a questi lavoratori. La contrapposizione fra la sistematica e la casistica spiega i suoi effetti su due piani: quello dell'unità dei concetti di contratto di lavoro e di lavoratore subordinato e quello dell'unificazione dello « *status* » del lavoratore subordinato.

Non si può attribuire a ciascun paese europeo uno o l'altro dei due metodi (sistematico e *casistico*) di definizione del concetto di lavoro subordinato, dal momento in cui si ritrovano entrambi all'opera in ciascun diritto nazionale. Ciascuno di questi diritti ha intrapreso un certo sforzo di sistematizzazione del concetto di contratto di lavoro subordinato, continuando a ricorrere ad un approccio *casistico*. Ma è possibile in compenso individuarne uno dominante, sistematico o *casistico*, nel tentativo di definizione di lavoratore subordinato da parte di ciascun diritto nazionale.

Nei sistemi nordici e di *common law*, l'approccio *casistico* è stato dominante. Così per esempio la Danimarca è uno dei paesi dove la concettualizzazione della nozione di contratto di lavoro è rimasta a lungo la più debole. Fino a poco tempo fa, nessuna regolamentazione complessiva era in effetti legata al riconoscimento di una tale qualificazione. Il diritto del

Lavoro subordinato e lavoro autonomo
Alain Supiot

lavoro danese non è costituito da un insieme sistematico di norme, per accedere alle quali il contratto di lavoro dovrebbe esserne la chiave, ma si compone essenzialmente di una pluralità di blocchi normativi autonomi, ciascuno dei quali possiede delle sue particolari condizioni d'accesso. Questo spiega perché non esistono degli interventi del passato da parte dei giuristi danesi sul concetto di lavoratore subordinato. La loro attenzione è stata attirata dalla casistica, relativa alla **definizione** delle categorie di lavoratori, derivanti da questa o quella particolare disposizione, piuttosto che dalla nozione stessa di contratto di lavoro. Tuttavia questa situazione si è evoluta sotto l'influenza del diritto comunitario, la cui trasposizione ha attribuito una maggiore rilevanza pratica a questo problema di definizione generale.

In compenso nella maggior parte dei paesi di cultura cosiddetta « romano-germanica » (che sarebbe meglio chiamare romano-canonica) i concetti di contratto di lavoro e di lavoratore subordinato sono stati oggetto di una definizione sistematica, dal momento che esse determinavano l'applicazione dell'insieme del diritto del lavoro. Questa definizione unica può risultare direttamente da una disposizione legale come in Olanda, Portogallo, Italia e Spagna, oppure può avere anche un'origine giurisprudenziale come in Francia, Belgio, Germania. Nella maggior parte dei paesi la definizione di lavoratore subordinato si può dedurre da quella di contratto di lavoro, ma può essere vero anche il contrario. Così per esempio l'articolo 2094 del codice civile italiano definisce il lavoratore subordinato come « colui che si obbliga, mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore ». La dottrina e la giurisprudenza ne deducono la corrispondente definizione di contratto di lavoro. In Spagna lo statuto dei lavoratori è applicabile ai « lavoratori che offrono volontariamente i loro servizi in cambio di un corrispettivo, all'interno di un'organizzazione e sotto la direzione di un'altra persona fisica o giuridica, chiamata datore di lavoro ». Ma in questi paesi dove domina l'approccio sistematico, la casistica riappare, lo vedremo, ai margini del diritto del lavoro attraverso delle specie ibride di lavoratori, come i **parasubordinati** italiani, le **arbeitnehmerähnliche Personen** tedesche oppure i « gestori » di fondi di commercio del diritto francese, che sono qualificati come lavoratori subordinati nel loro rapporto con il loro fornitore e dei lavoratori autonomi nei loro rapporti con i terzi.

Questo spiega perché il diritto comunitario è dovuto spesso ricorrere alla nozione di « rapporto di lavoro », e non soltanto a quella di contratto di lavoro, per definire il campo di applicazione di alcune norme. L'impiego di questa espressione mira principalmente a estendere il campo di applicazione delle disposizioni sociali al di là dei limiti entro i quali una definizione casistica può rinchiudere la nozione di lavoro subordinato nell'ambito di un determinato diritto nazionale.

Ma il paradosso sta nel fatto che il diritto comunitario stesso si caratterizza per un approccio di tipo **casistico**, nel senso che non esiste un'unica definizione delle nozioni di lavoratore subordinato, di contratto di lavoro oppure di rapporto di lavoro. La Corte di Lussemburgo ha inteso imporre una definizione unitaria della nozione di lavoratore, in quanto se questo termine « dovesse derivare dal diritto interno, ciascuno stato avrebbe allora la possibilità (...) d'eliminare a suo piacimento dalle tutele del trattato certe categorie di persone » (1). L'analisi comparativa e comunitaria conduce quindi a liberarsi dell'idea che la distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo avesse mai acquisito un valore assoluto. La diversità delle forme del lavoro concreto non ha mai smesso di manifestarsi sotto forma di una diversità di qualificazione e della possibilità che uno stesso lavoratore si veda trattato per certi aspetti come un lavoratore subordinato e per altri come un autonomo.

2.2. 1 criteri della distinzione: la tecnica dell'insieme di indici qualificatori.

La caratteristica comune a tutti i diritti dei paesi europei è l'identificazione del lavoro subordinato con il lavoro dipendente. Certamente non è la sola caratteristica del contratto

note

(1) Corte di Giustizia Europea, 19 marzo 1964, Rec. 349. Questa riflessione della Corte di Giustizia, secondo la quale esiste un legame stretto fra l'esistenza o la mancanza di una definizione comunitaria di lavoratore subordinato da una parte, e l'effettività o meno del diritto sociale comunitario dall'altra, ha una portata generale e potrebbe essere trasferita anche ad altri campi. L'esperienza della giurisprudenza relativa alla libertà di circolazione mostra a che punto una definizione comunitaria di rapporto di lavoro subordinato sia uno strumento potente di attuazione del Trattato e del diritto che ne deriva.

di lavoro, che si definisce anche per l'onerosità e l'impegno personale del lavoratore, ma è la sola che consenta di distinguere il lavoratore subordinato dal professionista autonomo. Questa questione è stata per molto tempo dominata dalla contrapposizione fra due tesi. La prima, cosiddetta della **dipendenza economica**, prende in considerazione una definizione funzionale di subordinazione, in altre parole essa mira ad adattare il campo di applicazione del diritto del lavoro alle categorie economicamente più deboli. In questa prospettiva, il criterio principale sarebbe quello del livello e dell'origine delle risorse del lavoratore: se queste risorse dipendono quasi esclusivamente da colui che trae profitto dal suo lavoro, allora occorrerebbe un salario. Questo criterio della dipendenza economica è stato discusso in molti paesi europei, ma non è quello che è stato poi utilizzato per caratterizzare il contratto di lavoro. Temendo la sua imprecisione, gli è stato preferito un criterio di ordine giuridico, quello della **subordinazione tecnico-funzionale** del lavoratore alle direttive del datore di lavoro. È quindi la soggezione del lavoratore al potere del datore di lavoro che è stata ovunque ritenuta il criterio principale d'individuazione del contratto di lavoro.

La caratterizzazione del contratto di lavoro non deve quindi essere ricercata nella coppia « profitto/dipendenza economica », ma nella coppia « potere/subordinazione ». Alla prospettiva funzionale e induttiva d'aggiustamento del concetto di contratto di lavoro ai bisogni di tutela, è preferita una prospettiva formale e deduttiva, che basa la qualificazione del contratto sulla costante della soggezione di una parte alle direttive dell'altra. La sola domanda da porsi è allora se il lavoratore riceva degli ordini nell'ambito dello svolgimento del suo stesso lavoro. Così per esempio in Italia, l'articolo 2094 del codice civile definisce il lavoratore subordinato in base al fatto che egli lavori « alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore », mentre l'articolo 2222 definisce la prestazione di lavoro autonomo attraverso l'assenza di un legame di subordinazione (« senza vincolo di subordinazione »). Il codice polacco del lavoro definisce il lavoratore subordinato come colui che si obbliga a lavorare « per il profitto del datore di lavoro e sotto la sua direzione » (v. Codice polacco del lavoro, art. 22, §1).

Il posto così attribuito alla subordinazione non è inerente all'idea di contratto di lavoro. Proprio perché è concepibile che una persona lavori per un'altra senza essere soggetta ai suoi ordini, che la tesi della dipendenza economica ha potuto essere difesa e continua ad influenzare la dottrina e la giurisprudenza (v. *infra* par. 111). Il successo del criterio della subordinazione non dipende dunque dalla natura intrinseca del contratto di lavoro, ma dalla difficoltà tecnica di assicurarsi diversamente il godimento da parte del datore di lavoro della forza lavoro della controparte contrattuale (cfr. Fabre-Magnan, 1998).

Ma le carenze di questo criterio sono diventate presto evidenti. Esse si manifestano su due piani. Da una parte sul piano della tecnica giuridica: malgrado la sua apparente semplicità, l'idea di subordinazione non è sufficiente a caratterizzare la situazione dei lavoratori qualificati, che godono nello svolgimento del loro lavoro di un'autonomia oggettiva, dovuta alla loro competenza professionale. Da questo deriva che il potere direttivo non si eserciti più sul cuore della prestazione stessa, ma soltanto sulla periferia, sulle condizioni di esecuzione di questa prestazione. Il legame di subordinazione si definisce allora in un modo più ampio e diventa più difficile evidenziarlo. La carenza del criterio di subordinazione si manifesta d'altra parte **sul piano sociale**: il concetto di subordinazione conduce — è l'argomentazione principale dei suoi oppositori — ad escludere dal campo di applicazione del diritto del lavoro dei lavoratori che necessitano tuttavia — obiettivamente e soggettivamente — di tutela.

Queste carenze, che talvolta si sommano, spiegano la nascita in diversi paesi europei della **tecnica dell'insieme di indici qualificatori**, che per il giudice consiste nel procedere ad una valutazione d'insieme del rapporto di lavoro che deve qualificare (tipo di remunerazione, proprietà dei mezzi di produzione, organizzazione dell'orario di lavoro, tipo e intensità dei controlli esercitati ecc.) e ricercare se esiste un numero sufficiente d'indici di un rapporto subordinato. La caratteristica di questa tecnica è che ciascuno di questi indici non può essere considerato da solo determinante.

Per esempio in Gran Bretagna il **contract of employment** è definito legalmente come un « contratto di servizio o di apprendistato, implicito o esplicito, scritto o orale » (Trade Unions and Labour Relations Act, 1974, s. 30; EPCA, 1978, s. 153; cfr. Deakin, Morris, 1998, 149 e ss.). La giurisprudenza ha perciò sempre definito il contratto di servizio per contrapposizione con il contratto per servizi. E il criterio di distinzione è stato di nuovo ricercato nel potere direttivo esercitato dal datore di lavoro sullo svolgimento stesso del lavoro. La nozione tradizionalmente impiegata a questo proposito è quella del controllo (**control test**).

Lavoro subordinato e
lavoro autonomo
Alain Supiot

Secondo questo criterio, il contratto di lavoro è quello per il quale il datore di lavoro può prescrivere non soltanto che lavoro deve essere fatto, ma anche il modo in cui deve essere svolto. Ma il *control test* non è adatto al caso dei lavoratori qualificati, la cui competenza eccede quella del datore di lavoro. Così la giurisprudenza ricorre alla tecnica dell'insieme di indici (*mixed test*). Dopo aver analizzato il grado di controllo esercitato sul lavoratore, il giudice verifica se le clausole contrattuali sono coerenti (*consistent*) con la nozione di «*contract of service*» e segnatamente se l'interessato possa essere considerato come lavoratore in proprio. In questo metodo, tutto dipende dal peso relativo attribuito ad una incoerenza (*inconsistency*) puntuale, che questa analisi avrebbe rivelato. L'origine principale di incoerenza che possa essere rilevata in materia è il fatto che il lavoratore si comporta in certi casi come un imprenditore, cosa che spinge il giudice a vederci un lavoratore operante per proprio conto («*in business on his own account*»), in altre parole un lavoratore autonomo. Questo ha portato per esempio a negare la qualità di lavoratore subordinato a degli autotrasportatori, che lavoravano per incarico conferito di volta in volta (v. **Ready Mixed Concrete (SE) Ltd. Ministero delle Pensioni, 1968**).

Questa tecnica è utilizzata universalmente, ma la lista degli indici ritenuti pertinenti varia da un sistema giuridico ad un altro. Sul piano comparativo si evidenzia un inconveniente che rileva solo sul piano del diritto interno e che residua nell'incertezza inerente a questa tecnica: la parte preponderante che questa tecnica attribuisce al potere di valutazione del giudice impedisce la definizione di soluzioni precise nel caso di professioni per le quali il legame di subordinazione è molto variabile e difficile da definire. La tecnica dell'insieme di indici attribuisce al giudice un ampio orizzonte dove spostare i confini del lavoro subordinato in funzione dell'idea che egli si crea dei bisogni di protezione di questa o quella categoria di lavoratori.

Le considerazioni sulla sicurezza sociale hanno sempre pesato molto sul modo in cui ciascun giudice nazionale ha fatto uso di questo orizzonte. Dove il lavoro subordinato è la condizione per l'accesso ad un alto livello di sicurezza sociale, il pensiero della protezione del lavoratore ha prevalso sul problema della sua qualificazione giuridica e il giudice ha avuto la tendenza ad ampliare i confini del lavoro subordinato. Dove invece la sicurezza sociale è maggiormente legata allo status di cittadino piuttosto che all'identità professionale, è più facile per il giudice applicare una definizione restrittiva di lavoro subordinato. Dal momento in cui il livello di protezione sociale dei lavoratori autonomi rispetto ai rischi sociali si avvicina a quello dei lavoratori subordinati, il giudice tenderà invece ad adottare una definizione più esigente degli indici della subordinazione.

3. L'avvicinamento del lavoro subordinato e del lavoro autonomo.

3.1. La metamorfosi giuridica del potere.

Si potrebbe senza dubbio far risalire alla fine degli anni sessanta, e ai disordini sociali che hanno segnato questo periodo, l'inizio di una metamorfosi delle forme giuridiche dell'esercizio del potere. Nell'impresa come nella famiglia o nella sfera pubblica, il modello di autorità è entrato in crisi, aprendo la via non sicuramente ad una scomparsa dei rapporti di potere, ma alla loro profonda trasformazione.

Nel diritto pubblico e nel diritto di famiglia, questa metamorfosi si è manifestata in due modi principali.

In primo luogo attraverso **un arretramento del potere discrezionale a vantaggio del potere funzionale**. Questo arretramento si è tradotto in un aumento dei controlli esercitati su coloro che detengono il potere: controlli *a priori*, con lo sviluppo degli obblighi di motivazione; e controlli *a posteriori* con l'accrescimento del ruolo del giudice (e qualcuno ha parlato di giudicizzazione della società). Il tempo è compiuto dal governo, unico giudice del bene dei cittadini oppure dal padre di famiglia, unico giudice dell'interesse del bambino. Le riforme del diritto di famiglia sono venute ad abolire ciò che il diritto civile indicava come la patria potestà, per sostituirvi un modello di autorità parentale assoggettata all'interesse del bambino. Il controllo dei pubblici poteri attraverso il giudice (amministrativo, costituzionale o comunitario) si è accresciuto, come il campo degli obblighi di motivazione (certi dicono di trasparenza) che pesano su questi.

In secondo luogo attraverso un **arretramento del potere a vantaggio di una distribuzione dei poteri**. Il vecchio principio di uguaglianza e il nuovo principio di sussidiarietà si sono qui

ricongiunti per mettere in discussione tutte le forme di organizzazione piramidale del potere. Nel diritto di famiglia l'uguaglianza fra uomo e donna ha portato ad una **suddivisione** dell'autorità parentale, mentre l'abbassamento della maggiore età e l'emergere dei « diritti del bambino » tendono a **limitare** questa autorità. Nel diritto pubblico, l'idea della ripartizione orizzontale dei poteri ha ceduto il passo a quella della loro redistribuzione verticale, attraverso la comunitarizzazione e la regionalizzazione, mentre qua e là si era proclamato un rafforzamento dei diritti d'espressione e d'iniziativa dei cittadini (diritti economici, ma anche politici attraverso i referendum di iniziativa popolare o la liberalizzazione dei media, come le radio « libere »).

Evidentemente lo specchio del diritto dovrebbe essere girato per farsi un'idea esatta dei cambiamenti che sono realmente sopravvenuti. Non esiste una sola delle trasformazioni qui evocate che non abbia il suo rovescio. L'autonomia civile dei giovani ha avuto un miglioramento, ma la loro autonomia economica ha subito un arretramento a causa della disoccupazione o del prolungamento degli studi, che protrae la loro dipendenza economica rispetto ai genitori. Il potere del politico è diminuito, ma spesso a vantaggio del potere del denaro, dei giudici, degli esperti o dei media.. . In altre parole, il potere non declina, ma si esercita sotto forme più complesse, più diffuse, che il diritto in effetti ha sempre più difficoltà a individuare e classificare.

Questa difficoltà è ancora maggiore nella sfera economica piuttosto che in quella politica o familiare. Il diritto – diritto del lavoro e diritto commerciale – mostra lo stesso tipo di metamorfosi del potere. Anche in questo caso il modello di organizzazione piramidale e gerarchica è entrato in crisi. Anche in questo caso ha prevalso un approccio funzionale del potere che ha aumentato il ruolo degli esperti e dei giudici. Anche in questo caso il potere non diminuisce ma si esercita sotto nuove forme. La dinamica della libera concorrenza ha accresciuto i poteri di una magistratura “economica” (Commissione europea, Commissione delle operazioni di borsa, Banca europea) a discapito del potere economico degli Stati o delle imprese monopolistiche, ma d'altra parte essa ha attribuito un potere senza precedenti ai mercati finanziari. La generalizzazione del modello della rete nell'organizzazione delle imprese (cfr. Castells, 1996) si traduce a volte in una redistribuzione dei luoghi del potere e a volte in una trasformazione profonda delle sue forme di esercizio. La deregolamentazione giuridica è accompagnata anche da un aumento in efficacia delle norme tecniche a tutela universale. La normalizzazione tecnica e specialmente il ricorso alle norme di qualità e alle procedure di certificazione da parte di agenzie private (Mayer, 1998, 287), si sostituisce alla direzione giuridica come metodo di controllo della produzione.

La trasformazione dei rapporti di lavoro si inquadra in queste tendenze generali. Il lavoratore subordinato non è più necessariamente un semplice ingranaggio, privato di iniziativa all'interno di un'organizzazione fortemente gerarchica. E il lavoratore autonomo non è più necessariamente un imprenditore libero di operare come più gli piace. Il lavoratore subordinato fa posto a quello che si può definire autonomia nella subordinazione, mentre reciprocamente il lavoro non subordinato si è aperto a ciò che si può chiamare obbedienza nell'indipendenza.

3.2. L'autonomia nella subordinazione.

La grande impresa industriale è stata il prototipo di riferimento del diritto del lavoro. Nessuno meglio di Chaplin ha saputo mostrare di quale concezione del lavoro la grande impresa era portatrice. La fabbrica di « Tempi moderni » mira ad eliminare tutta l'incertezza umana nell'esecuzione del lavoro, scomponendolo in gesti semplici, prevedibili e misurabili. L'opera d'arte ci mostra nella sua purezza cristallina l'ideale del lavoro astratto: il fattore umano è ridotto al minimo, in quanto ciascun lavoratore è considerato come un ingranaggio, subordinato al ritmo della macchina. L'incapacità di Charlot di smettere di essere se stesso lo rende totalmente inadatto a questa spersonalizzazione del lavoro e lo porta immancabilmente alla sua eliminazione. Questa forma di organizzazione non è affatto sparita, ma al contrario è stata importata nel settore dei servizi. È sufficiente mettere piede in un supermercato per constatare che la grande distribuzione è giunta a sottomettere il commercio alla logica dei « Tempi moderni » e alla spersonalizzazione generalizzata del lavoro.

Ma nel settore industriale dove aveva cominciato a trionfare, questo modello è entrato in crisi (Supiot et al., 1999, 25 e ss). Sotto la tripla influenza dell'innalzamento del livello di competenze e di qualificazione (e il conseguente aumento dei livelli d'autonomia profes-

Lavoro subordinato e
lavoro autonomo
Alain Supiot

sionale dei lavoratori, indipendentemente dalla subordinazione contrattuale), della **pressione** crescente della concorrenza su mercati più aperti e dall'accelerazione del progresso tecnico (in particolare nell'ambito dell'informazione e della comunicazione), si sono sviluppati altri modelli di organizzazione (v. Commissione europea, §18 e ss.), e con essi altre concezioni del potere nell'impresa. Il tratto comune di queste concezioni è di scommettere nuovamente sull'uomo e le sue capacità professionali come fattore di produttività e di efficacia economica. La soggezione non è sparita, ma è interiorizzata. Un numero crescente di lavoratori subordinati opera in condizioni che non differiscono molto nella realtà da quelle del lavoro autonomo dei subappaltatori.

L'idea dell'autonomizzazione del lavoratore subordinato è centrale nelle ultime teorie del management e nelle regole di gestione che esse promuovono all'interno delle imprese. I giuristi rimangono purtroppo indifferenti a queste regole di gestione, che aspirano all'universalità e che interferiscono con il diritto del lavoro e tendono a spiegare i cambiamenti osservati su un piano strettamente giuridico.

Lo schema taylorista aveva fatto prevalere una normalizzazione delle azioni del lavoratore, che annunciava il concetto della subordinazione giuridica. Ciascuna mansione era stata scomposta in una serie di atti il più semplici e misurabili possibile; il lavoratore destinato a questa mansione doveva realizzare queste azioni nell'ordine e alla velocità stabilita e sotto il controllo di un altro lavoratore subordinato ad un livello gerarchicamente più elevato. Questa organizzazione era adattata ad una produzione di massa, che obbediva a degli standard di qualità poco esigenti. I nuovi schemi organizzativi riguardano al contrario la realizzazione di prodotti diversificati e di alta qualità. Le qualità personali del lavoratore sono perciò determinanti, in quanto ricadono sulla qualità dei prodotti. Questa « **ripersonalizzazione** » del rapporto di lavoro ha ispirato le teorie del management partecipativo. Queste teorie derivano dalla necessità di restituire al lavoratore dei margini di libertà, che gli permettano di esprimere le sue qualità personali nello svolgimento del suo lavoro.

In questa prospettiva, il peso diretto della gerarchia deve essere alleggerito, dal momento in cui il superiore gerarchico ha spesso, nelle imprese ad alto valore aggiunto, delle conoscenze inferiori a quelle del suo subordinato nel preciso ambito di competenze che riguardano il suo lavoro. Il controllo del lavoratore non scompare, ma si modifica l'oggetto. Al posto del modo di eseguire un determinato compito, il controllo riguarda piuttosto il risultato di questo compito. Da cui la messa in opera in molte imprese di norme destinate alla valutazione dell'apporto di ciascun lavoratore. Alla **normalizzazione delle azioni** che caratterizzava lo schema taylorista succede allora una **normalizzazione delle persone**. L'obiettivo rimane la riduzione dell'incertezza inerente al contratto di lavoro (il datore di lavoro non è mai certo delle qualità del lavoratore che assume); è attraverso l'interiorizzazione da parte di ciascun lavoratore delle norme e dei valori dell'impresa che si attende questa riduzione dell'incertezza e non più attraverso una codificazione dei modi di svolgimento del lavoro. Il superiore gerarchico non trae il suo potere dal fatto di sapere svolgere meglio il lavoro del suo subordinato, ma dal fatto che è abilitato ad utilizzare dei criteri astratti per la valutazione delle **performance** del suo subordinato.

Alcuni di questi criteri hanno conosciuto un grande successo nelle imprese, come il metodo Hay di valutazione delle mansioni, che integra fra gli altri fattori di valutazione il grado (quantificato) d'iniziativa creatrice richiesta al lavoratore (cfr. Commissione Europea, § 18 e ss.). Questi criteri, elaborati generalmente da esperti esterni all'impresa, servono a legittimare le decisioni del datore di lavoro soprattutto nell'ambito delle retribuzioni (cfr. Raynaud, 1992, 215). La politica di remunerazione (stipendi e partecipazioni agli utili) è in effetti, accanto ai colloqui individuali di valutazione e agli accordi sugli obiettivi, una parte importante di questo management partecipativo. Essa ha spesso assunto, in Europa e negli Stati Uniti, la forma dell'individualizzazione degli stipendi, fondata su quei criteri (supposti oggettivi) di valutazione delle mansioni e delle **performance**. Infatti non si tratta più per il lavoratore di cedere una parte misurata del suo tempo e di obbedire meccanicamente a degli ordini in cambio di uno stipendio, ma si tratta piuttosto di dare « il meglio di se stessi » per massimizzare il profitto. In altre parole, si tratta di comportarsi « come se » fosse un lavoratore indipendente. Queste regole di gestione creano la finzione di un salario per proprio conto.

L'immagine del potere che si svincola da queste nuove tecniche di gestione dei lavoratori assomiglia a quella che si vede nella sfera politica o familiare. Il potere imprenditoriale « di diritto divino », onnisciente e onnipotente, lascia il posto a un potere funzionale, che utilizza delle regole di gestione basate sull'autorità di esperti che le concepiscono o le

attuano nel quadro di procedure di controllo (Power, 1997, 183). E la centralizzazione del potere lascia il posto ad una distribuzione verticale, in cui ciascun « collaboratore » dell'impresa vede riconoscersi una sfera d'iniziativa e di responsabilità.

Gli stessi cambiamenti si producono nel diritto del lavoro, ma da un punto di vista totalmente diverso. Mentre il management sceglie un potere imprenditoriale dall'interno, in base a dei criteri di efficacia, il diritto lo teme dall'esterno, in base a dei criteri di legalità. E perciò le stesse tendenze si mostrano da questo punto di vista differenti.

a) **L'arretramento del potere imprenditoriale discrezionale a vantaggio di un potere funzionale** è una costante dello sviluppo del diritto del lavoro dalla fine degli anni Sessanta. Certamente questo movimento generale ha visto dei momenti di ritorno all'indietro e non si è espresso ovunque con la stessa forza, né alla stessa velocità, ma la tendenza di questi ultimi trent'anni non lascia dubbi. Questo arretramento si è concretizzato in tre modi principali. Innanzitutto con lo sviluppo delle **obbligazioni di motivazione** delle decisioni del datore di lavoro, suscettibili di influenzare le sorti dei lavoratori. Che si tratti di sanzioni disciplinari, di licenziamenti individuali o collettivi oppure più in generale di decisioni economiche che abbiano impatto sull'occupazione, il datore di lavoro non ha più un diritto di governare l'impresa senza limiti. Egli deve motivare le sue decisioni. In seguito si è concretizzato attraverso i **diritti di informazione, di consultazione e di controllo** dei rappresentanti del personale. Questi diritti esistono da molto tempo in alcuni paesi (come la *Mitbestimmung* tedesca) ma hanno conosciuto uno sviluppo straordinario negli ultimi trent'anni e il diritto comunitario ha obbligato i paesi più restii a sottomettersi (Sentenza della Corte di Giustizia, 8 giugno 1994; Bercusson, 1996, 510; Rodière, 1998, n. 282, 284 e ss.). Infine attraverso un **incremento del ruolo del giudice**, sempre più spesso chiamato a controllare a posteriori la legalità oppure la fondatezza di certe decisioni dei datori; il diritto del licenziamento è particolarmente rivelatorio di questa evoluzione (Couturier, 1997, 75).

b) **La riduzione dell'accentramento del potere a vantaggio di una distribuzione dei poteri** non si manifesta soltanto nelle tecniche di management. Si manifesta anche nel diritto del lavoro attraverso delle importanti trasformazioni del rapporto di subordinazione. Si assiste da una parte ad una riduzione del potere del polo imprenditoriale e dall'altra parte allo sviluppo di una sfera d'autonomia, garantita giuridicamente al lavoratore.

La dispersione del polo imprenditoriale deriva dalle nuove forme giuridiche di impresa. Alla grande organizzazione integrata e centralizzata, si sono sostituite delle forme di impresa estesa, come i gruppi e più recentemente le reti di imprese. In entrambi i casi, si tratta di sostituire ad un centro di potere unico, una pluralità di poli decisionali, aventi ciascuno la sua sfera di competenza e di responsabilità. Questi poli sono legati fra loro attraverso delle regole di diritto delle società (nel caso dei gruppi) oppure di diritto dei contratti (nel caso delle reti). I gruppi hanno dato luogo ad una abbondante letteratura giuridica, mentre le reti, ben individuate dalle scienze gestionali, emergono a mala pena all'orizzonte dei giudici. Peraltro la differenza fra i gruppi e le reti di imprese non è così grande: le reti sono gruppi con una struttura contrattuale, mentre i gruppi di imprese sono delle reti con una struttura societaria. Le une come gli altri pongono in fin dei conti gli stessi problemi di diritto del lavoro: il rapporto di subordinazione, che era sempre stato concepito come un legame fra due soggetti di diritto, si trova influenzato dalla dispersione del polo imprenditoriale. La controparte contrattuale del lavoratore rimane il datore di lavoro **de jure**. Ma quest'ultimo detiene soltanto una parte del potere (quello essenziale per verificare l'esecuzione del contratto). Invece le decisioni più importanti dipendono da un altro polo imprenditoriale (la società madre oppure del mandante), che esercita un potere **de facto** sulla gestione del personale senza doversene assumere la responsabilità giuridica.

All'interno di un gruppo di società, questa pluralità di poli padronali è ancora relativamente facile da gestire giuridicamente, in quanto essa si mostra nelle partecipazioni finanziarie di una società nell'altra. L'ammontare di queste partecipazioni permette non soltanto di giustificare l'esistenza di un potere di controllo, ma anche di quantificarlo (controllo di maggioranza o minoranza). È inoltre possibile definire una gerarchia delle società appartenenti al gruppo e di identificare quelle che detengono, non la totalità del potere, ma quanto meno le chiavi del potere all'interno del gruppo. Al contrario la struttura contrattuale delle reti di imprese rende più difficile la definizione di questi eventuali rapporti di potere e l'identificazione di un suo centro. Come ha mostrato Gunther Teubner nel suo articolo sull'argomento (cfr. Teubner, 1993, 41 e ss.) la rete di imprese è

Lavoro subordinato e
lavoro autonomo
Alain Supiot

Lavoro subordinato e lavoro autonomo
Alain Supiot

un'idra a molte teste che non si lascia ricondurre né ad un insieme di contratti, né ad un'organizzazione gerarchica.

Il diritto del lavoro ha giocato un ruolo notevole nell'identificazione e nell'organizzazione di queste nuove forme di-organizzazione del potere. Oggi esiste un diritto del **lavoro** adatto ai gruppi di imprese, che regola da una parte la situazione individuale del lavoratore, destinato successivamente a molte società di uno stesso gruppo e dall'altra parte la rappresentanza collettiva dei lavoratori di uno stesso gruppo. La recente direttiva comunitaria sui gruppi di dimensione comunitaria (cfr. Direttiva n. 95 del 22 settembre 1994) ha innescato su questo punto una dinamica giuridica, nella quale il caso Renault Villevorde è una prima manifestazione. Le reti di imprese non sfuggiranno alla stessa dinamica. Il diritto commerciale le ha già **normate**, per esempio attraverso delle regole di trasparenza che definiscono la concorrenza oppure. delle regole di diritto di borsa, che permettono di individuare certe forme di dipendenza contrattuale fra società quotate. L'approccio del diritto del lavoro nei confronti delle reti appare molto più incerto, ma emerge nel frattempo attraverso le norme che regolano la salute e la sicurezza oppure il subappalto (cfr. **Morin, 1994, 23 e ss.**, Supiot, 1999, 45 e ss.). Dal momento in cui molte imprese cooperano alla realizzazione di un prodotto in condizioni che possono avere conseguenze sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, l'intervento del diritto del lavoro è in effetti inevitabile nel tentativo di impedire l'affievolimento delle responsabilità in questo campo.

Lo sviluppo di un'autonomia giuridica dei lavoratori non è una novità nel diritto del lavoro. Le rappresentanze (sindacali o elette) hanno da molto tempo messo in atto l'idea del « contro-potere » nell'impresa, volto a liberare sul piano collettivo, i lavoratori subordinati sul piano individuale. L'intervento del diritto nella negoziazione collettiva ha contribuito a prolungare questo movimento. L'imperio della decisione unilaterale del datore di lavoro ha dovuto lasciare posto, in certi campi, alle decisioni negoziate. Questi cambiamenti hanno attribuito ai rappresentanti dei lavoratori delle nuove responsabilità, spesso difficili da sostenere nei periodi di difficoltà economiche. Le negoziazioni che si è sviluppata in materia di occupazione mostra quanto può esser pericolosa questa attività. Essa porta i sindacati ad avallare una regressione delle condizioni di lavoro (riduzione o congelamento delle retribuzioni; flessibilizzazione dell'orario di lavoro) in cambio di ipotetici impegni dei datori nell'ambito dell'occupazione. Queste decisioni negoziali sono dotate di una legittimità molto **più** forte di quella delle misure unilaterali, in quanto esse obbligano i suoi sottoscrittori. La « democratizzazione » del potere che opera la negoziazione collettiva non si traduce quindi in questo caso in un indebolimento del potere stesso. Al contrario, essa consente di ottenere l'adesione dei lavoratori alle misure di gestione – e quindi alle regole finanziarie – che presiedono alla gestione delle imprese.

La distribuzione del potere dall'alto al basso non si ferma più al livello delle rappresentanze. Essa si estende fino ai lavoratori stessi, ai quali sono stati concessi nuovi diritti che consentono loro, in determinate circostanze, di liberarsi momentaneamente dal legame di subordinazione. Questi diritti si sono sviluppati principalmente in due forme. La prima è relativa ai congedi speciali, che consentono al lavoratore di lasciare per un certo periodo il posto di lavoro per dedicarsi a diverse attività private (congedi sabbatici, congedi parentali), professionali (creazione d'impresa, congedi di formazione) oppure di interesse generale (mandati politici o associativi). Alcuni di questi **congedi** possono essere retribuiti totalmente o parzialmente dall'impresa o da altri organismi. Il lavoratore in questo modo gode di una nuova libertà nella sua vita professionale, che può far posto a dei periodi dedicati ad altri tipi di impegno. Questa nuova circostanza lo avvicina al lavoratore autonomo e del resto certi diritti, come il versamento di una indennità sostitutiva in caso di congedo parentale, sono stati riconosciuti in alcuni paesi sia ai lavoratori subordinati sia a quelli autonomi. La seconda forma di autonomia all'interno della subordinazione individuale consiste in diritti di iniziativa, attribuiti ad alcuni lavoratori oppure attribuiti in particolari circostanze. Obbligando il lavoratore a « essere responsabile della sua salute e sicurezza, così come quella delle persone coinvolte dalle sue azioni od omissioni », la direttiva quadro n. 391 del 1989 gli ha implicitamente riconosciuto un diritto che alcuni diritti nazionali definiscono esplicitamente: quello di astenersi dalla prestazione in caso di situazioni pericolose per la sua salute o sicurezza. La clausola di coscienza riconosciuta a certe professioni (per esempio ai medici in materia di aborto oppure ai giornalisti in caso di cambiamento di orientamento del loro giornale) opera in modo simile, rendendo il lavoratore unico giudice del comportamento che gli conviene adottare in caso di una determinata situazione lavorativa.

Tutto questo assimila il lavoratore subordinato a quello autonomo. Ma questa somiglianza

è visibile anche in un altro senso: i lavoratori autonomi si trovano spesso in situazioni di dipendenza molto vicine al legame di subordinazione.

**Lavoro subordinato e
lavoro autonomo**
Alain Supiot

3.3. La dipendenza nell'autonomia.

Come ha dimostrato Gérard Lyon-Caen in un'opera per certi aspetti premonitrice (cfr. Lyon-Caen, 1990, 208) la situazione dei lavoratori autonomi si caratterizza innanzitutto per una grande eterogeneità dei regimi giuridici. Non esiste, correttamente parlando, un diritto del lavoro autonomo, ma una pluralità di diritti delle professioni, più o meno sviluppati e spesso legati alla natura dell'oggetto della prestazione. Quanto più questi diritti sono l'aspetto professionale del contratto caratteristico della professione (trasportatore, mandataro, gerente), tanto più essi si sono fortemente sviluppati, includendo delle regole particolari di accesso alla professione, il rispetto di una deontologia, **perfino** degli organismi professionali costituiti in base alle competenze diverse come nel caso dei medici o degli avvocati). Questo conferma l'ipotesi secondo la quale il lavoro autonomo rimane fortemente legato al lavoro concreto, in altre parole alle caratteristiche proprie del servizio reso o del prodotto realizzato. Ma tutto questo rende difficile l'evidenziazione delle tendenze generali.

È nell'ambito della sicurezza sociale che queste tendenze sono più facili da evidenziare. I lavoratori autonomi hanno in comune l'assunzione dei **rischi** economici della loro attività professionale e quindi sono rimasti per molto tempo ai margini dei regimi di assistenza sociale, in quanto l'assicurazione contro i rischi era concepita come la controparte della dipendenza (il diritto « operaio » mescolava indistintamente delle regole di diritto del lavoro e di sicurezza sociale: v. Scelle, 1929). Questa contrapposizione, fra il lavoratore subordinato e tutelato da una parte e il lavoratore libero e responsabile di tutti i rischi relativi alla sua attività dall'altra parte, ha singolarmente perso vigore con la tendenza incontrastata a generalizzare la sicurezza sociale. Questa tendenza è evidente nei sistemi universalisti derivanti dal piano Beveridge e attivati in molti paesi europei (per esempio in Italia in materia di sanità). Ma questa tendenza è allo stesso modo lampante nei sistemi di sicurezza sociale che hanno conservato una base professionale, cercando di estendere la copertura contro certi rischi (malattia, vecchiaia) a tutta la popolazione. Che questa estensione si sia tradotta in una creazione di regimi speciali riservati agli autonomi oppure in un'estensione del regime dei lavoratori subordinati agli autonomi, essa comunque ha portato questi ultimi a rientrare in un ambito di legami di solidarietà su base professionale. Questa solidarietà di fronte ai rischi e l'obbligo di un contributo finanziario che l'accompagna, implicano evidentemente una restrizione dell'indipendenza economica dei professionisti interessati, che sono obbligati ad associarsi ad una cassa che non hanno scelto. Questo obbligo ha costituito l'oggetto di molti ricorsi di fronte alla Corte di Giustizia, che è perciò stata costretta ad affermare che nel diritto comunitario esiste un principio di solidarietà che si applica sia ai lavoratori autonomi sia a quelli subordinati (Corte di Giustizia, sentenza C-159 e 160/91 del 17 febbraio 1993 Poucet e Pistre; sentenza C-244/94 del 16 novembre 1995 Coreva; sentenza C-238/94 del 26 marzo 1996 Garcia). Il diritto della sicurezza sociale è quindi un osservatorio privilegiato dell'approssimarsi della situazione giuridica dei lavoratori subordinati e degli autonomi (Lyon-Caen osserva che il diritto della sicurezza sociale è il solo a fornire una definizione unitaria della nozione di remunerazione professionale dei lavoratori autonomi, v. n. 143, 132).

L'avvicinamento operato dal diritto della sicurezza sociale fra i lavoratori subordinati e gli autonomi è visibile anche nella definizione di lavoratore adottata dal diritto comunitario in materia di armonizzazione dei sistemi nazionali di sicurezza sociale. A seguito dell'ingresso nella Comunità Europea di paesi in cui la sicurezza sociale ha una base universale, la Corte di Giustizia ha esteso la nozione di lavoratore a coloro che hanno successivamente occupato posti di lavoro subordinato e autonomo (sentenza C-17/76 del 29 settembre 1976 – Black). Dal momento in cui il regolamento 1390/81 ha esteso l'armonizzazione comunitaria ai lavoratori non subordinati, la distinzione fra lavoratori subordinati e non ha perso essenzialmente di significato in questo ambito (Rodière, 1998, n. 484, 474 e ss.). Questo **significa** che la qualità del lavoratore, ai sensi delle regole dell'armonizzazione comunitaria in materia di sicurezza sociale, è relativa alla persona di colui che vive del suo lavoro ed è garantita dal diritto interno. Dal momento in cui, perciò, il lavoro autonomo è assimilato al lavoro subordinato dalla legislazione nazionale, la qualità del lavoratore non si perde per

Lavoro subordinato e
lavoro autonomo
Alain Supiot

un'interruzione momentanea dell'attività, né per un cambiamento della natura — **dipendente** o indipendente — di questa attività. La continuità della natura di lavoratore, riconosciuta indipendentemente dalla continuità e dalla natura esatta dei diversi contratti in base ai quali il lavoratore presta i suoi servizi, è il corollario necessario dell'idea di continuità e di generalità della protezione sociale che caratterizza tutti i sistemi europei. Questa definizione di lavoratore basata sulla sua professione è molto significativa in una tendenza più generale, che si ritrova nella terminologia della Carta dei diritti sociali fondamentali. All'interno di questa Carta compaiono delle nozioni — quali mestiere, vira **attiva**, oppure **vita professionale** — che si riferiscono più ad una identità professionale che alla natura subordinata o non dei contratti conclusi dal lavoratore.

Ma questo avvicinamento è anche visibile nell'evoluzione dei contratti professionali che strutturano l'attività dei lavoratori autonomi. Diverse ricerche condotte in questo campo, hanno messo in evidenza l'integrazione di questi lavoratori in reti di produzione o di distribuzione (in lingua francese, l'opera di riferimento è di Virassamy, 1986, 334; e sulle conseguenze di questa dipendenza nell'ambito della responsabilità: Del Cont, 1997, 399). Questi lavoratori sono sottomessi a delle regole collettive nello svolgimento della loro attività professionale. Essi devono rispettare un certo numero di norme commerciali (politica dei prezzi, pubblicità, servizi alla clientela ecc.) e tecniche (norme sulla qualità, metodi di fabbricazione, disposizione dei locali ecc.) e sottomettersi al controllo del rispetto di queste norme da parte dei committenti. In cambio, essi hanno garantito la stabilità del rapporto contrattuale, che si traduce segnatamente in un diritto di indennizzo in caso di scioglimento del contratto. I contratti d'integrazione che formalizzano questo scambio rimangono contratti individuali, ma sono fortemente inquadrati su un piano collettivo, più frequentemente attraverso dei contratti tipo, nei quali le negoziazioni sono stipulate collettivamente, oppure attraverso dei veri accordi collettivi (per esempio relativi agli agenti assicurativi; v. Barthélémy, 1997, 40). Dal momento in cui questa tendenza generale è legata all'organizzazione delle imprese in rete, essa riguarda la maggior parte dei settori d'attività. Ma si manifesta sotto forme diverse secondo le professioni, cosa che verifica nuovamente l'ipotesi di un legame strutturale fra il lavoro autonomo e il lavoro concreto. Molti casi potrebbero essere esaminati. Per esempio quello delle professioni della sanità, che la generalizzazione del diritto di sicurezza sociale colloca immancabilmente in una relazione di dipendenza economica nei confronti delle casse, anche se essi rimangono dei lavoratori autonomi. Oppure il caso dei subappaltatori che in alcuni settori (edile, trasporti) sono stati sottomessi a delle regole speciali volte ad impedire l'elusione delle responsabilità in materia di salute e sicurezza (Morin, 1994, 23). Mi limiterò a ricordare due di questi casi, particolarmente rivelatori: quello del contratto d'integrazione in agricoltura e quello delle reti di distribuzione commerciale.

a) **Il settore agricolo è** particolarmente interessante perché rimane nella maggior parte dei paesi europei una roccaforte del lavoro autonomo (BIT, 1990, tabella A1, 108; Commissione europea, 1996, 61 e ss.). Ma questa autonomia mantenuta sul piano giuridico non può mascherare la forte dipendenza economica nella quale si trova oggi la maggior parte degli agricoltori europei. Dipendenza dalla politica agricola comunitaria che finanzia una parte sostanziale dei redditi agricoli; e dipendenza dalle industrie agroalimentari. Le sovvenzioni pubbliche hanno come controparte la sottomissione a delle regole quantitative, in base al regime delle quote di produzione, che ha determinato una ripartizione del lavoro nel settore agricolo ad un livello prima sconosciuto. L'integrazione all'interno di reti produttive agroalimentari ha come controparte la sottomissione a delle norme tecniche, che riguardano le materie prime, i metodi di lavoro, la commercializzazione e che danno luogo a un potere di controllo da parte delle imprese integratrici (v. Massart, 1990, 311).

La situazione degli agricoltori « sotto contratto » d'integrazione è a volte così simile a quella della subordinazione che per esempio in Francia è stato necessario l'intervento di una legge per non farli qualificare come lavoratori subordinati (legge del 6 luglio 1964 sull'economia contrattuale in agricoltura) e con riferimento al diritto del lavoro, la risoluzione da parte del giudice del contratto d'integrazione, nel momento in cui è, cosa frequente, influenzata da una causa di nullità (Lorvellec, 179 e ss.). La legge prevede la conclusione di contratti tipo, negoziati dagli organismi professionali. Una volta omologati da decreto ministeriale, questi contratti tipo acquisiscono una forza obbligatoria comparabile a quella di un accordo collettivo esteso (Lorvellec, 1984, 245). Nel diritto tedesco, l'integrazione agricola non è stata assoggettata ad una legge speciale (Winkler, in Massart, 1990, 239 e ss.). L'integrazione contrattuale può risultare sia da contratti di produzione e di commercializzazione dei

prodotti (*Bezugs- und Absatzverträge*), sia da contratti a carattere remunerativo (*Verträge mit Lohnvertragscharakter*). In quest'ultimo caso l'agricoltore è soggetto alle direttive dell'altro contraente e si vede garantito in cambio un certo livello di remunerazione; ma rimane giuridicamente un lavoratore autonomo. Il mondo agricolo offre quindi l'immagine di un settore economico che è passato direttamente da un'organizzazione del lavoro preindustriale, basata sullo sfruttamento indipendente della terra, ad un'organizzazione che si sarebbe tentati di qualificare postindustriale, basata su delle reti di produzione, che pongono l'agricoltore in dipendenza economica rispetto al committente, conservando la sua autonomia giuridica.

b) Il quadro offerto dal settore **della distribuzione commerciale** è per molti aspetti simile. Il modello industriale (ipermercati tayloristi che riducono al massimo il fattore umano) che ha prevalso in alcuni paesi europei (come la Francia) ha portato all'integrazione verticale di certi fornitori da parte dei grandi distributori oppure di gruppi di distributori (centrale d'acquisto) che costituiscono così la loro propria rete d'approvvigionamento. Questo tipo di rete si tesse attraverso dei contratti di **réfèrencement** attraverso i quali il fornitore referenziato accede al sistema di distribuzione della controparte. Il potere d'acquisto del distributore gli permette di ottenere delle condizioni privilegiate e di sottomettere i fornitori a certe norme tecniche di qualità dei prodotti o del servizio Post-vendita, mentre l'integrazione in questa rete garantisce in cambio ai fornitori la sicurezza delle vendite. Al contrario, il piccolo commercio ha spesso potuto sopravvivere solo attraverso l'organizzazione in reti di distribuzione, dominate da un fornitore (Amiel-Cosme, 1995,404; Beauchard, 1996; Behar-Touchais, Virassamy, 1999,938; Collart Dutilleul, Delbecque, 1998, n. 903,765). Queste reti di distribuzione sono tessute attraverso dei contratti di **franchise** oppure di concessione che legano i commercianti ai fornitori, di cui distribuiscono i prodotti. Garantito su una parte (o sulla totalità) delle vendite di un prodotto o di una marca e dal sostegno tecnico e commerciale del fornitore, il distributore deve sottomettersi in cambio a certe norme tecniche, come la politica dei prezzi e dei metodi di commercializzazione che sono decisi dal fornitore.

Alcune di queste reti commerciali sono state dotate dai regolamenti comunitari di un quadro giuridico che le mette al riparo dal divieto di intesa e di posizione dominante definito dal Trattato di Roma (per esempio il Regolamento n. 4087/88 del 30 novembre 1988 relativo all'applicazione dell'art. 85 §3 ai contratti di **franchise**), mentre le altre rimangono assoggettate alle procedure di esenzione individuale previste dall'articolo 88 del Trattato. Ma questa procedura si applica alle reti di distribuzione che comportano una « integrazione totale » dei distributori (Behar-Touchais, Virassamy, 1999, n. 974, 502 e ss. e i riferimenti citati). L'integrazione è totale quando il distributore non sopporta il rischio finanziario, è al servizio esclusivo del fornitore e non interviene sullo stesso mercato come distributore indipendente. Quando queste tre condizioni sono presenti, il distributore non è un imprenditore nel senso del diritto commerciale, anche se sarebbe qualificato giuridicamente come lavoratore autonomo. In effetti secondo la Corte di Giustizia europea « la definizione di impresa nel contesto del diritto della concorrenza deve essere intesa come indicante un'unità economica dal punto di vista dell'accordo in causa, anche se da un punto di vista giuridico questa unità economica è costituita da molte persone fisiche o morali » (Corte di Giustizia 12 luglio 1984 (Hydrotherm), **Rucc** 1984, 2999). Questa definizione porta di contro a qualificare come imprenditori autonomi i fornitori oppure i distributori integrati all'interno di una rete senza essere assorbiti dall'impresa dell'integrante.

La dipendenza economica che risulta da questa integrazione non è comunque ignorata dal diritto. Per questo il diritto belga ha sottomesso la risoluzione di un contratto di concessione di vendita a delle regole speciali, che tutelano il concessionario (v. Virassamy, n. 335 e ss., 281 e ss.). Il diritto tedesco tutela coloro la cui attività dipende dall'integrante al punto « che per essi non esistono possibilità sufficienti e accettabili di rivolgersi ad altre imprese » (Bouscant, 1991,253 e ss.; Kohler, 1998, 549). In Francia, le imprese integratrici nel campo della distribuzione sono obbligate ad una informazione preliminare (Cfr. Behar-Touchais, Virassamy, 1999, n. 34, 20 e ss.). Le nozioni di contratto d'interesse comune oppure d'abuso di diritto sono state definite per stabilizzare le relazioni contrattuali all'interno delle reti di distribuzione e garantire così una certa sicurezza economica agli imprenditori integrati. Tutto questo consente lo sviluppo di una casistica in base alla quale il giudice determina caso per caso il grado di tutela che conviene garantire alla parte debole, in funzione del grado di dipendenza nella quale si trova e dell'uso che la parte forte fa del suo potere. La dipendenza economica non costituisce dunque, come la subordinazione, un criterio generale di qualifi-

Lavoro subordinato e
lavoro autonomo
Alain Supiot

Lavoro subordinato e lavoro autonomo
Alain Supiot

cazione, comportando l'applicazione di un vero statuto professionale. L'importanza del diritto della distribuzione non si colloca nella coerenza e nella forza dei rimedi alla dipendenza economica, ma piuttosto nella possibilità di caratterizzare questa dipendenza e di dare consistenza giuridica al concetto di reti di imprese.

Così il lavoro autonomo e il lavoro subordinato si trovano all'interno di una stessa logica nuova dell'esercizio del potere economico. L'impresa moderna non si accontenta più né della semplice obbedienza agli ordini, né dell'indipendenza assoluta. Essa intende piegare ai suoi propri fini la capacità d'iniziativa e di responsabilità degli uomini che lavorano. Si inventano quindi dei nuovi modi di governare gli uomini, che evocano il vassallaggio feudale: viene rinnovato a più o meno lungo termine un legame di fedeltà, che non fa perdere al vassallo la sua qualità di uomo libero, ma lo obbliga ad usare questa libertà a servizio degli interessi del suo feudatario (l'ipotesi della rifeudalizzazione dei rapporti sociali è stata avanzata da Legendre in diversi scritti e per ultimo in *Sur la question dogmatique en Occident*, Fayard, Parigi, 1999, 235 e ss.). Certamente come il possesso servile non era il feudo, così il lavoro subordinato non si deve confondere con l'integrazione economica del lavoratore autonomo. Ma l'uno e l'altro derivano da uno stesso modello culturale, che porta a considerare le loro relazioni non in termini di opposizione, ma piuttosto di articolazione.

4. L'articolazione del lavoro subordinato e del lavoro autonomo.

Il relativo stemperamento del criterio della subordinazione e l'avvicinamento delle situazioni giuridiche del lavoratore subordinato e di quello autonomo hanno suscitato delle profonde riflessioni relative alla necessità di riconsiderare le rispettive posizioni del diritto del lavoro, del diritto civile e del diritto commerciale in materia di attività professionale. Il modo più semplice di affrontare questo problema è quello di considerarlo in termini di frontiere da muovere in una direzione o nell'altra. Ma la caratteristica delle frontiere è di avere soltanto due lati e di non poter concepire le situazioni intermedie. Un altro modo di iniziare questo dibattito è stato quello di interrogarsi sulla zona grigia che separa il lavoro subordinato dal quello autonomo e sull'opportunità di collocarvi degli ibridi. Un terzo modo, più ambizioso, di porsi il problema consisterebbe nell'analizzare la possibilità di un diritto comune del lavoro che dovrebbe avere la capacità di regolare tutti i tipi di attività professionale, lasciando spazio alla diversità delle forme contrattuali sotto le quali essa si esercita.

4.1. Il dibattito sulle frontiere della subordinazione.

In questo campo si affrontano due tesi; da una parte quella che sostiene l'estensione del diritto del lavoro a svantaggio del diritto autonomo; mentre dall'altra quella che propende al contrario ad una riconquista del terreno perduto da parte del diritto civile e del diritto commerciale, nei confronti del diritto del lavoro.

4.1.1. L'ampliamento del campo di applicazione del diritto del lavoro subordinato.

Questo ampliamento è stato al principio dovuto ai giudici che, nella maggior parte di paesi europei, hanno utilizzato in questo senso la tecnica dell'insieme di indici qualificatori. Così in Francia, è la definizione di subordinazione giuridica che continua a servire da criterio distintivo del contratto di lavoro: si tratta di sapere se, durante l'esecuzione della prestazione, il lavoratore è sottomesso agli ordini di colui che lo paga (cfr. Aubert-Montpeyssen, 1988, 337). Ma questo criterio della subordinazione si è considerevolmente arricchito e complicato, nel senso di un ampliamento della definizione di contratto di lavoro. L'idea fondamentale di questo ampliamento consiste nel chiedersi se il lavoratore esercita la sua libertà di intraprendere oppure soltanto la libertà del lavoro (Groutel, 1978, 57, 58).

Questa idea generale si basa su due criteri che la giurisprudenza usa oggi per caratterizzare la dipendenza del lavoratore. Il primo è quello dell'inserimento *in un'organizzazione*, che implica la direzione, non dell'esecuzione della prestazione, ma piuttosto delle condizioni dell'esecuzione stessa, da parte del beneficiario della prestazione. Queste condizioni possono riguardare il tempo (riduzioni dell'orario, obbligo di rispondere a delle chiamate, ecc.),

il luogo (il beneficiario definisce questo luogo, che si tratti di uno stabilimento, di un tragitto o di un settore d'attività?) oppure gli strumenti di lavoro (chi fornisce gli arnesi, la documentazione, il locale necessario per la prestazione? ecc...). Questo criterio d'inserimento all'interno di un'organizzazione è stato utilizzato nel campo della sicurezza sociale (*Cass. Ass. Plén* 18 giugno 1976, D. 1977, J., 1973), prima di essere esteso anche al diritto del lavoro. Esso ha permesso di riconoscere la qualità di lavoratori subordinati a lavoratori che godevano di una certa indipendenza nell'esecuzione della loro prestazione, come i professori (*Cass. Ass. Plén* 4 marzo 1983, D. 1984, IR, 164), i medici (Soc. 6 luglio 1981, *Bull. civ.* V, n. 91, 64), i dimostratori commerciali (Soc. 24 febbraio 1977, *Bull. civ.* V, n. 149, 116) ecc.. L'altro criterio sviluppato dalla giurisprudenza francese è quello della **partecipazione all'impresa d'altri**. Questo criterio è un test negativo, che consiste nel verificare da una parte che il lavoratore non abbia né dipendenti, né clientela propria (Soc. 7 dicembre 1983, *Bull. civ.* V, n. 592, p. 423) e d'altra parte che non sopporti i rischi d'impresa (Soc. 14 novembre 1984, *Bull. civ.* V, n. 428, p. 319). Importante è notare tuttavia che gli indici, positivi o negativi, non si sono sostituiti al criterio della subordinazione, ma servono soltanto ad attuarlo (v. recentemente, riaffermando la supremazia del criterio della subordinazione: *Cass. Soc.* 13 novembre 1996, DS 1996, 1067, Duperyroux).

Lo stesso tipo di evoluzione si ritrova in Germania (cfr. Hanau e Adomeit, 1994, 144 e s.), dove viene utilizzata la nozione di « dipendenza personale » (*persönliche Abhängigkeit*) per distinguere il lavoratore subordinato (*Arbeimnehmer*) dal lavoratore autonomo (*Selbständiger*) e dove la giurisprudenza e la dottrina hanno sviluppato un sistema molto simile a quello francese. La verifica della dipendenza si compie da una parte in modo positivo, accertando se il lavoratore è integrato in un'organizzazione produttiva controllata da un terzo (*arbeitsorganisatorische Abhängigkeit*) e d'altra parte in modo negativo, assicurandosi che egli non lavori per proprio conto, che non abbia possibilità di guadagno o perdita, che non sia proprietario dei suoi strumenti di lavoro e che non abbia una clientela propria ecc.. Si ritrovano qui i due criteri di inserimento in un'organizzazione e di partecipazione all'impresa altrui, che raggruppano ciascuno, come nel sistema francese, una lista aperta di indici.

In Spagna, il criterio della subordinazione è stato notevolmente relativizzato dai lavori del professor Alonso Olea, che propone di caratterizzare il contratto di lavoro non mediante la subordinazione, ma attraverso il fatto che il lavoratore lavora per un terzo. Questo contratto qualifica la situazione nella quale « *los frutos del trabajo son atribuidos inicial y directamente a persona distinta de quien ha ejecutado el trabajo. La atribución ocurre en virtud de una singular relación entre el trabajador el adquirente de los frutos, la relación de ajenuación, estructurada jurídicamente de formas muy diversas y peculiares, que preexisten a la ejecución del trabajo* » (Alonso Olea e Casa Baamonde, 1997, 39-40). Anche se questa tesi non è definita formalmente, la giurisprudenza ha reso meno rigido il concetto di dipendenza, attuando l'idea secondo la quale il lavoratore subordinato è colui la cui attività produce immediatamente un profitto per l'impresa, senza aspettare la cessione distinta del prodotto di questa attività (Alonso Olea e Casa Baamonde, 1997, 53). Riprendendo queste soluzioni giurisprudenziali, la legge ha introdotto il criterio dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva di un terzo, per caratterizzare il lavoro subordinato. Lo statuto dei lavoratori è in effetti applicabile, l'abbiano già notato, a coloro che lavorano « all'interno di una organizzazione e sotto la direzione di un'altra persona, fisica o giuridica, chiamata datore di lavoro » (*y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona*).

In tutti i paesi in cui ha contribuito ad ampliare la definizione di lavoro subordinato, la tecnica dell'insieme di indici ha portato ad una notevole debolezza del concetto di subordinazione, che si adatta ad una grande indipendenza tecnica del lavoratore nell'esercizio delle sue funzioni. In Belgio, la legge del 17 luglio 1985 ha soppresso il riferimento al concetto di « direzione », che era presente nella legge del 3 luglio 1978 relativa al contratto di lavoro, per limitarsi a quello di autorità. Questa modifica è il risultato di un'evoluzione giurisprudenziale che aveva rinunciato a delle definizioni distinte e si limitava alla costante del rapporto di autorità, indipendentemente dalla sua intensità (*Cass.* 26 settembre 1973, *Pus* 1974, 1, 84). Questa giurisprudenza ha permesso di estendere la qualità di lavoratore subordinato a molte professioni che prima ne erano escluse (medici, artisti, farmacisti, professioni paramedicali, ecc.; cfr. Jamouille, 1982, n. 131, 174-175).

Anche in Olanda la giurisprudenza ha sempre più relativizzato il concetto di subordinazione, avvicinandosi così alle correnti dottrinali che preferiscono il criterio della dipendenza

Lavoro subordinato e
lavoro autonomo
Alain Supiot

economica (cfr. autori come de Gaay Fortman, van der Grinten, de Leede, Versloot, **Schut**). Il Hoge Raad (la Corte di cassazione olandese) rinvia quindi l'essenziale della questione alla competenza dei giudici dei gradi inferiori, limitandosi al controllo dell'errore di qualificazione. Il concetto di subordinazione resta il criterio ufficiale (cfr. Hoge Raad 11 novembre 1988, NJ 1988, 173), ma si assume che questa subordinazione non implica de **facto** l'esercizio dell'autorità nell'esecuzione del lavoro.

In Portogallo, dove il concetto di subordinazione è tradotto nella legge dall'idea di autorità e di direzione (**autoridade e direcção**) (legge del contratto di lavoro n. 49/408 del 24 novembre 1969, art 1), la giurisprudenza lo utilizza in senso economico (**subordinação** economica) e non solo giuridico (**subordinação jurídica**). In modo più preciso, questo significa che la subordinazione rappresenta una dipendenza giuridica soltanto potenziale e che quindi non è incompatibile con una completa autonomia tecnica nell'esecuzione del lavoro (v. Monteiro Fernandes, 1991, p. 105; Menenez Cordeiro, 1991, 127). Questa estensione del campo di applicazione del diritto del lavoro subordinato è stato possibile, qui come altrove, dal ricorso alla tecnica dell'insieme di indici.

Ma l'ampliamento del campo di applicazione del diritto del lavoro può essere il risultato dell'intervento del legislatore. La tecnica dell'insieme di indici ha in effetti l'inconveniente dell'incertezza della qualificazione giuridica dei lavoratori situati alla frontiera fra lavoro subordinato e autonomo. È per rimediare a questa incertezza che si è ricorsi in molti paesi all'assimilazione legale di certe categorie professionali ai lavoratori subordinati. Questa tecnica ha una dimensione corporativa evidente nella misura in cui essa si basa sul concetto di professione: la prova dell'appartenenza a questa professione dispensa dalla prova dell'esistenza del legame di subordinazione ed è sufficiente a giustificare l'applicazione dello statuto dei lavoratori subordinati. Il diritto francese è ricorso a questa tecnica di assimilazione a vantaggio di tre tipi di professioni raggruppate per la maggior parte nel Libro VII del codice del lavoro. Innanzitutto sono contemplate le professioni esercitate a domicilio (per un approccio storico e comparativo, v. Hesse e Le Crom, 1990, 191), che si tratti di lavoratori a domicilio (codice del lavoro art. L. 721-1 s.) oppure di assistenti alla maternità (art. L. 773-1 s.); poi le professioni intellettuali o artistiche, come i giornalisti (art. L. 761-1 s.) e gli artisti di spettacolo (art. L. 762-1); infine le professioni commerciali, come i rappresentanti di commercio (art. L. 751-1) oppure le modelle (art. L. 763-1).

L'ampliamento del campo di applicazione del diritto del lavoro potrebbe derivare anche dall'adozione del criterio della dipendenza economica, che era stato scartato negli anni Trenta. In Germania, una parte della dottrina aveva infatti raccomandato di ricorrere a questo criterio per impedire le fughe dal diritto del lavoro. Questa tesi è stata difesa, come è noto, dal professor Rolf Wank (in una pubblicazione intitolata « **Arbeitnehmer und Selbständiger** », 1988; v. un riassunto di questa tesi in Der **Betrieb**, 1992, p. 90), secondo il quale l'assoggettamento agli ordini non può più essere considerato come l'elemento caratterizzante del lavoratore subordinato. Secondo questa tesi, il bisogno di protezione non è legato alla subordinazione giuridica, ma al fatto di dipendere economicamente da un solo datore di lavoro. Questa tesi è stata accolta da alcune giurisdizioni, segnatamente da parte del **Landesurbeitsgericht** di Colonia (in una sentenza del 30 giugno 1996, pubblicata in **Entscheidungsammlung zum Arbeitsrecht, § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff n. 29**). Una legge del 19 dicembre 1998 ha consacrato le proposizioni del professor Wank, ma limitandone la portata al diritto della sicurezza sociale (« Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte », **BGBZ.**, 1, p. 3843; v. articolo 3, modificante il §7 del Libro IV del Codice della sicurezza sociale).

Questo testo enumera quattro criteri della dipendenza economica:

- lavoro compiuto personalmente, senza l'aiuto di collaboratori (salvo i famigliari);
- lavoro svolto per conto di un solo datore di lavoro;
- lavoro corrispondente ad un lavoro salariato (« **für Beschäftigte typische Arbeitsleistung erbringen** »);
- lavoro svolto senza essere un imprenditore sul mercato (« **nicht aufgrund unternehmerischer Tätigkeit am Markt auftreten** »).

Si presume subordinato, il lavoratore che riassume due dei quattro criteri elencati. Entrata in vigore il 1° gennaio 1999, questa disposizione è oggetto di interesse critico delle organizzazioni imprenditoriali, che le rimproverano di impedire la creazione di attività autonome. Per incoraggiare questa creazione bisognerebbe, secondo la linea di questa critica, spostare le frontiere piuttosto del diritto del lavoro nell'altra direzione.

4.1.2. Il restringimento del campo di applicazione del diritto del lavoro.

La tesi della riduzione del campo di applicazione del diritto del lavoro è sostenuta dai partigiani della deregolamentazione, che ritengono che questo diritto sia di ostacolo all'iniziativa economica e alla creazioni di posti di lavoro. In questa prospettiva, essi converrebbero di ridimensionare l'importanza del diritto del lavoro a vantaggio del diritto civile e del diritto commerciale e di favorire così lo sviluppo del lavoro autonomo. Questo spostamento delle frontiere del diritto può ancora essere operato sia dai giudici, sia dalla legge.

La tecnica dell'insieme degli indici qualificatori può in effetti servire altrettanto bene a restringere come ad allargare il concetto di contratto di lavoro. È appunto ricorrendo a questa tecnica che la giurisprudenza britannica ha introdotto un nuovo elemento d'identificazione del contratto di lavoro — la mutualità delle obbligazioni — che esclude dal lavoro subordinato un certo numero di lavoratori atipici. L'idea della mutualità delle obbligazioni porta in effetti a sottolineare la continuità e la stabilità dell'autorità esercitata sul lavoratore, cioè a sottolineare un tipo di subordinazione che corrisponde all'impiego « tipico » (v. Deakin e Morris, 164 e ss.; Deakin, 1989, 213 e ss.). Questa giurisprudenza della *English Court of Appeal* porta a rifiutare lo *status* di « employee » a coloro che lavorano in modo intermittente (*regular casual workers*) e a qualificarli come lavoratori autonomi, nonostante il fatto che essi non abbiano altri datori di lavoro e non mettano in opera nessun capitale proprio (*O'Kelly v. Trusthouse Forte* (1983), ICR 728; v. Deakin e Morris, 164 e ss.). Essa inoltre può portare a qualificare come lavoratori autonomi i lavoratori interinali (v. Deakin e Morris, 181).

Dove i giudici non adottano essi stessi una definizione restrittiva di subordinazione, il legislatore può tentare di imporla. Così in Francia, una legge del 11 febbraio 1994, detta legge Madelin, ha istituito la **presunzione di non subordinazione** rispetto a persone che sono registrate dall'assistenza sociale come lavoratori autonomi (codice del lavoro art. L. 120-3; codice dell'assistenza sociale art. L. 311-11. *Vacarie*, 1996, 103 e ss.; Aubert-Montpeyssen, 1997, 616). Questa presunzione può essere rovesciata se si stabilisce che l'attività degli interessati li pone « in un legame di subordinazione giuridica permanente » rispetto ad un committente. Ma questa semplice presunzione può essere consolidata per iniziativa degli interessati, la cui volontà diventa un elemento della qualificazione (2). L'introduzione del criterio della permanenza della subordinazione porta per sua natura ad escludere dalla subordinazione stessa i lavoratori intermittenti e occasionali. Sembra che questa legge risulti un insuccesso. La giurisprudenza non se n'è servita per restringere la definizione di contratto di lavoro e il lavoro autonomo non ha visto quello sviluppo prospettato dai promotori della legge.

Più efficaci sembrano le leggi che riguardano una professione particolare. Questo è il caso per esempio del trasporto su gomma, che in molti paesi è stato oggetto di misure che facilitano il ricorso al lavoro autonomo. In Spagna, alcuni trasportatori subappaltatori in una situazione di dipendenza economica avevano ottenuto dal giudice la riqualificazione del loro contratto in contratto di lavoro e l'applicazione della legislazione sugli incidenti sul lavoro. La legge è intervenuta per infrangere questa giurisprudenza e imporre la qualificazione di autonomi ai trasportatori, dal momento in cui sono proprietari di un veicolo con portata superiore alle due tonnellate e titolari della licenza amministrativa corrispondente, anche se essi lavorano per un solo committente (*aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador*. Estatuto de los trabadores, art. 1, § 3-g). In Francia le grandi compagnie di taxi parigine hanno ottenuto che il legislatore intervenisse per impedire che il giudice potesse riqualificare come lavoratore subordinato l'autista affittuario del loro veicolo, assicurando tutti i rischi di questa « impresa »: grazie a questa legge, alla compagnia proprietaria del capitale è garantita la sicurezza del compenso, mentre il rischio economico è sopportato dal lavoratore (Ord. n. 73-1679 del 16 febbraio 1973).

(2) Se in effetti gli organismi dell'assistenza sociale dei lavoratori sono stati interrogati sulla qualificazione dell'attività svolta, la risposta negativa oppure la non risposta entro due mesi da parte di questi organismi impedisce di rimettere in causa la sua registrazione come autonomo, salva la prova che le condizioni della sua attività sono sostanzialmente cambiate oppure che le informazioni che aveva fornito erano sbagliate. (v. Chauchard, in *DS*, 1995, 642)

Lavoro subordinato e
lavoro autonomo
Alain Supiot

Questi modi di procedere portano il lavoratore più esposto allo sfruttamento ad essere privato della protezione del diritto del lavoro. Per contro anche l'ampliamento senza sfumature della qualificazione di lavoratore subordinato sembra altrettanto inadatta, dato che porta ad estendere la protezione del diritto ai dirigenti della grandi imprese (che godono dei vantaggi dell'autonomia senza sopportare dei rischi) oppure a dei lavoratori che sono realmente autonomi (3). Mantenere il problema in termini di spostamento delle frontiere del diritto comporta il mantenimento di un'opposizione fra subordinazione e autonomia che non corrisponde per niente all'evoluzione attuale. Un approccio più sottile consiste nell'introdurre nel quadro del diritto un terzo termine: riconoscere l'esistenza di una zona grigia fra autonomia e subordinazione.

4.2. Il dibattito sulla « zona grigia » fra subordinazione e autonomia

Senza dubbio è in Italia che l'introduzione di un « lavoro di terzo tipo », né subordinato, né autonomo è stata per prima oggetto di dibattito dottrinale maggiormente ricco e sottile Santoro Passarelli, 1979; Grieco, 1983; Mengoni, 1986, 1, 5 e ss.; Ballestrero, 1987, 41 e ss.; Pedrazzoli, 1989, 329; inoltre i numerosi speciali dedicati a questo tema da Lavoro e diritto 1997, n. 2 e 3). Ma questa categoria si trova in realtà, sotto diverse forme, nella maggior parte dei diritti nazionali. Essa si presenta spesso sotto la forma dell'applicazione parziale del diritto del lavoro a dei lavoratori giuridicamente autonomi, ma economicamente dipendenti.

Questa tecnica si trova per esempio nel diritto tedesco del « *arbeitnehmerähnliche Person* » (quasi-subordinato). Questi quasi-subordinati sono definiti dalla sezione 12a della legge del 1974 sui contratti collettivi (*Tarifvertragsgesetz*), come delle « *Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einen Arbeitnehmer sozial schutzbedürfnis sind (arbeitnehmerähnliche Personen)* » [N.d.T. persone economicamente dipendenti e bisognose di una tutela sociale simile a quella dei lavoratori subordinati]. Si tratta quindi di lavoratori giuridicamente autonomi, ma economicamente dipendenti, che hanno bisogno di una protezione simile a quella dei lavoratori subordinati. Perché un lavoratore possa essere qualificato come tale, devono essere soddisfatte due condizioni particolari: in primo luogo egli deve lavorare da solo e senza l'aiuto di una persona salariata e in secondo luogo la maggior parte del suo lavoro oppure delle sue entrate deve provenire da una sola persona o istituzione. Per apprezzare questa soglia (che è stata ridotta a un terzo delle entrate per i giornalisti, gli scrittori e gli artisti), una stessa entità economica è considerata come una sola istituzione sul piano giuridico, poco importa se essa abbia o no personalità giuridica. Questi quasi-subordinati rimangono dei lavoratori autonomi e quindi sono esclusi per esempio dal campo di applicazione del diritto dei licenziamenti, ma beneficiano di alcune disposizioni del diritto del lavoro, relative alle cause di lavoro, ai congedi e alle condizioni di lavoro. Due categorie di quasi-subordinati sono oggetto di disposizioni particolari: gli agenti di commercio e i lavoratori a domicilio.

La nozione italiana di parasubordinazione si colloca in una prospettiva un po' diversa, anche se i suoi risultati sono praticamente gli stessi. Questa definizione di lavoratore parasubordinato è apparsa con la legge n. 533/1973 (codificata all'art. 409 c. p.c.), che ha esteso il diritto di cause di lavoro individuali ai rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, così come ad altri rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione di lavoro continuata e coordinata, di natura personale, anche senza caratteri di subordinazione (« *Altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato* »). Si tratta quindi di una categoria « aperta » dove si trovano in pratica delle professioni molto diverse, dagli avvocati che lavorano per una società ai medici del servizio nazionale di sanità. La

note

(3) Questo spiega l'irrigidimento della giurisprudenza nei paesi dove essa ha maggiormente contribuito ad ampliare la subordinazione. V. sul caso spagnolo: Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 13 aprile 1989 e l'analisi di Rodriguez-Piñero, 1996, p. 3. In Germania, la Corte federale del lavoro ha ammesso, senza un evidente arresto, che il datore di lavoro è libero di riorganizzare la sua impresa ricorrendo al lavoro autonomo piuttosto che a quello subordinato: Bundesarbeitsgericht, 9 maggio 1996, in Der Betrieb, 1996, p. 2033. Il datore di lavoro intendeva trasformare la sua rete di stabilimenti in una rete di agenzie in franchise. Egli ha visto riconosciuto il suo diritto di licenziare per questo fine il suo personale e di proporre ai lavoratori licenziati lo status di liberi collaboratori (*frei Mitarbeiter*).

differenza con i quasi-subordinati tedeschi consiste nel fatto che il bisogno di protezione sociale non trova spazio in questa definizione. In Italia, la discussione si è concentrata sul fatto di sapere se bisognasse vedere in questa definizione il riconoscimento del criterio della dipendenza economica, che autorizzerebbe un'applicazione del diritto del lavoro ai « para-subordinati » oppure al contrario se questi ultimi dovessero rimanere dei lavoratori autonomi, ai quali questo diritto non è applicabile se non nei casi espressamente previsti dalla legge, cioè principalmente in materia di processo del lavoro e di salute e sicurezza (v. Ballestrero, 1987). È questa seconda tesi che è stata adottata dalla dottrina e dalla giurisprudenza. Ma nei fatti i lavoratori parasubordinati hanno ottenuto attraverso i contratti collettivi dei vantaggi che vanno ben al di là di queste disposizioni di legge.

L'Olanda ha impiegato questa tecnica di assimilazione parziale in due ambiti principali; innanzitutto in quello dei licenziamenti economici e nella riduzione d'orario. La legge è in certi punti applicabile ai lavoratori che non sono titolari di un contratto di lavoro, la cui situazione di dipendenza economica può essere caratterizzata dai seguenti quattro criteri: a) carattere personale del lavoro svolto; b) per al massimo due « datori di lavoro »; c) con la collaborazione al massimo di due persone e d) non avente carattere accessorio. La legge sugli accordi collettivi permette di introdurre delle disposizioni applicabili ai lavoratori autonomi, cosa che consente di comprendere un certo numero di lavoratori atipici.

Molte riforme o progetti di riforma recenti mirano ad estendere questo « *tertium genus* » fra subordinazione e autonomia. In Germania, la legge già citata del 19 dicembre 1998 ha assoggettato all'assicurazione contro la vecchiaia le persone che nell'esercizio della loro attività autonoma non impiegano lavoratori dipendenti e che mettono in modo continuato la maggior parte della loro attività a servizio di un committente.

In Italia, l'intenso dibattito al quale ha dato luogo la parasubordinazione ha determinato lo sviluppo di rapporti di lavoro definiti di « collaborazione coordinata e continuativa » (V. De Luca Tamajo, 1997, n. 5, 41 e ss.). Da prima riconosciuto dal diritto tributario. Testo unico delle imposte sui redditi, decreto del 22 dicembre 1986, art 49, comma 2, punto A) questo rapporto ha per oggetto la prestazione di un lavoro qualificato, compiuto al di fuori di un vincolo di subordinazione, ma nell'ambito di un rapporto stabile, sia dal punto di vista del lavoro fornito, sia da quello della remunerazione ottenuta in cambio. Questo tipo di contratto, che consente di ricorrere al lavoro d'altri senza essere soggetti al diritto del lavoro, ha conosciuto negli ultimi anni un grande sviluppo (si stima a più di 4 milioni il numero di lavoratori italiani aventi a che fare con questo tipo di contratto; cfr. Trentin, 1999, 472). L'assenza totale di protezione per questi « liberi collaboratori » ha portato ad assoggettare questi contratti ad una quota sociale del 10% a titolo di contributo per la pensione sociale, di invalidità per o decesso (v. Lagala, 1997, n. 4, 201; Vianello, 1997, 270 e ss.). Un progetto di legge è (in aprile 1999) in corso di discussione nel Parlamento italiano, esso doterebbe questi « liberi collaboratori » di un vero statuto professionale. Il disegno di legge approvato al Senato nel febbraio 1999 definisce i rapporti di collaborazione « *di carattere non occasionale, coordinati con l'attività del committente, svolti senza vincolo di subordinazione, in modo personale e senza impiego di mezzi organizzati e a fronte di un corrispettivo* » (proposta di legge approvata il 4 febbraio 1999: *Norme di tutela dei lavoratori « atipici »* art. 1). I collaboratori così definiti si vedrebbero riconosciuti una serie di diritti in materia di informazione preliminare alla conclusione del contratto, di formazione, di cessazione del contratto, di protezione sociale, di diritto sindacale e di contrattazione collettiva. Per contro la durata del lavoro e la remunerazione dipenderebbero dalla sola libertà contrattuale.

Si trova quindi posta la questione dell'istituzione di un rapporto di lavoro di terzo tipo, che si colloca fra la subordinazione e l'autonomia. Si tratterebbe quindi di riconoscere l'esistenza di un *contratto di lavoro autonomo*, che strutturalmente è sempre esistito (per esempio nel diritto tedesco: *frei Dienstvertrag*), ma che non ha avuto fino ad oggi un suo quadro giuridico. Le organizzazioni imprenditoriali sono generalmente ostili alla costituzione di uno statuto del lavoratore autonomo, che, secondo loro, ostacolerebbe l'iniziativa economica. Quanto alle organizzazioni sindacali, esse sono incerte, in quanto da un certo punto di vista si potrebbe temere che la creazione dello statuto del lavoratore autonomo « *cannibalizzi* » il lavoro subordinato. I datori di lavoro avrebbero evidentemente tutto l'interesse a ricorrere a questi liberi collaboratori, il cui costo è attualmente inferiore di quasi la metà rispetto a quello del lavoro subordinato. Il grande rischio è quello di vedere moltiplicarsi i « falsi autonomi », che andranno ad aumentare i ranghi dei *workingpoors*. Ma d'altra parte il mantenimento dello *statu quo* non impedisce affatto lo sviluppo di questi

Lavoro subordinato e
lavoro autonomo
Alain Supiot

contratti di collaborazione e porta al contrario all'abbandono dei lavoratori legati alla libertà contrattuale, cioè spesso alle condizioni imposte dai committenti (v. Trentin, 1999).

Mentre il dibattito sulle frontiere del diritto del lavoro ci lasciava all'interno di un modo di pensare binario (subordinazione contro autonomia) e basato su un diritto costante (non si discuteva il contenuto del diritto, ma soltanto il campo di applicazione), il dibattito sulla zona grigia ha il merito di infrangere un modo di pensare in bianco e nero e di aprire la via a un nuovo tipo di diritto del lavoro. Al contrario, ci lascia nel dilemma inerente al riconoscimento legale di una « forma atipica di lavoro »: il riconoscimento favorirebbe il suo sviluppo; il non riconoscimento abbandonerebbe i lavoratori « atipici » al loro destino. Questo genere di dilemma è inevitabile se si pone ai margini del diritto del lavoro un problema che lo tocca in pieno: quello delle metamorfosi del potere economico e del mutamento della subordinazione. La questione dei rapporti fra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo non si riassume nell'esistenza di una categoria intermedia di rapporti di lavoro. Essa riguarda, noi l'abbiamo visto, anche i lavoratori « atipici » che hanno a che fare con il subappalto (su questa questione la riflessione iniziata dall'Ufficio internazionale del lavoro mira ad adottare una convenzione internazionale del lavoro in subappalto) oppure le nuove forme di management. Essa interessa altrettanto l'autonomo « tipico », inserito all'interno di una rete di produzione o di distribuzione. La questione che pone il rapporto fra subordinazione e autonomia è in fin dei conti la questione dell'awenire del diritto del lavoro.

4.3. Il dibattito sul futuro del diritto del lavoro.

Non si tratta qui di riprendere questo dibattito nella sua ampiezza, né di riassumere gli importanti lavori che sono stati realizzati in questi ultimi anni (Matthies, Mtickenberger, Offe, Peter, Raasch, 1994, 472; Simitis, 1997, 665; Supiot, 1998, 640; Trentin, 1997, 268; Casas, De Munck, Hanau, Johanson, Meadows, Mingione, Saliasm, Supiot, van de Heijden, 1998. La traduzione in francese di questo rapporto ha dato luogo a delle importanti reazioni e commenti, v. Théry, in *Esprit*, febbraio 1999, 198 e il dossier realizzato dal *Droit Social*, maggio 1999, 431 e ss.). Queste note conclusive hanno solo l'intento di mostrare come questo dibattito porti a rinnovare profondamente il modo in cui sono stato fino ad oggi concepiti i rapporti fra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo. Al centro di questo dibattito si trovano due questioni: il diritto del lavoro è destinato a diventare il diritto comune di tutti i rapporti di lavoro? E se sì, quali sono le conseguenze sul suo contenuto in caso di un ampliamento del suo campo di applicazione?

La risposta alla prima domanda è già scritta nell'evoluzione del diritto positivo: il diritto della sicurezza sociale, il diritto sindacale, il diritto della formazione o il diritto della contrattazione sindacale, che sono nati nel diritto del lavoro, hanno già esteso la loro efficacia sulla maggior parte dei lavoratori autonomi. La questione è quindi di sapere se bisogna opporsi a questa tendenza oppure trarne tutte le conseguenze. Ci si potrebbe opporre se le ragioni di questa continua estensione del diritto del lavoro fossero scomparse; allora sarebbe logico in effetti tornare al diritto civile e dei contratti. Ma questo non è il caso, l'abbiamo visto sopra: i rapporti di potere economico che avevano costituito le ragioni della nascita del diritto del lavoro si estendono oggi ben al di là dei limiti del lavoro subordinato. Il diritto del lavoro è quindi destinato a diventare il diritto comune di tutti i rapporti di lavoro, subordinato e non (v. Commissione Europea, 1999, 25 e ss. e 295 e ss.).

La seconda questione riguarda l'ampliamento dell'oggetto del diritto del lavoro, che non può rimanere senza conseguenze sul suo contenuto. L'idea del *diritto comune* del lavoro è in effetti esclusiva dell'estensione pura e semplice del campo di applicazione del lavoro subordinato. Essa non potrebbe ridursi allo sviluppo di un diritto del lavoro *intermedio* fra subordinazione e autonomia, in quanto implica di distinguere da una parte i diritti fondamentali e i principi generali applicabili a tutti i rapporti di lavoro e dall'altra parte i diritti *speciali* applicabili ai tipi diversi di rapporti di lavoro. Riprendiamo rapidamente ciascuno di questi due aspetti.

La questione dei diritti fondamentali dell'uomo nel lavoro è già stata studiata a fondo (v. segnatamente: Verdier, 1992, 427 e ss. e 1992, n. 2) ed è dotata di un certo numero di strumenti internazionali. Ma questi diritti sono spesso stati concepiti con riferimento al solo

lavoro subordinato. E gli strumenti giuridici difettano nel renderli operativi anche nel campo del lavoro non subordinato. Le proposte avanzate da certi sindacati, come la CGIL in Italia, mostrano quale potrebbe essere il contenuto di un diritto comune del lavoro (v. Trentin, 1999, 473). Questo sindacato avanza l'idea di « una carta del lavoro » che possa servire da riferimento a tutte le forme di rapporti di lavoro, subordinato e non subordinato. Questa « carta » fonderebbe quattro tipi di diritti: diritto alla sicurezza sociale; diritto alla formazione professionale permanente; diritto a partecipare alla definizione dell'oggetto del lavoro e delle condizioni di svolgimento (condizioni di lavoro, orario di lavoro); e diritto alla stabilità dei contratti professionali (protezione contro le risoluzioni ingiustificate).

Un tale orientamento invita a disfarsi della tendenza, ancora dominante, che consiste nel considerare tutti i tipi di rapporti di lavoro sul modello del contratto di lavoro. In questo modello, lo statuto professionale si trova inserito nel contratto: i diritti del lavoratore derivano dalla conclusione di un contratto di lavoro e si traducono in obblighi a carico esclusivo del datore di lavoro. Oltre ad incoraggiare le imprese alla riduzione o all'esternalizzazione del lavoro, un tal modello non arriva a regolare alcune delle questioni cruciali che pongono le nuove forme d'organizzazione del lavoro, come il passaggio da un lavoro ad un altro (segnatamente dal lavoro subordinato a quello autonomo) oppure la dispersione del polo imprenditoriale relativa alle reti di imprese o alla pluriattività. Da questo deriva il bisogno di diritti e principi nuovi che assicurino queste transizioni professionali (Lyon-Caen, 1996, n. 6, 759 e ss.) o che sopperiscano a questa dispersione.

Ma questi diritti e principi non possono evidentemente essere fondati esclusivamente sui contratti mutevoli e diversi che un lavoratore è suscettibile di concludere. Essi devono tenere in considerazione la persona del lavoratore e garantirgli la continuità di una vera condizione professionale al di là della diversità delle sue posizioni sul mercato. E le obbligazioni corrispondenti ad alcuni di questi diritti non devono pesare solamente sulla controparte del lavoratore; il sostentamento di una forza di lavoro qualificata è una questione che interessa non soltanto il potere pubblico, ma anche tutte le imprese, qualunque sia il volume e la forma del loro lavoro. L'ammontare dei contributi sociali delle imprese dovrebbero in questa prospettiva dipendere meno dal volume o dal tipo (subordinato o autonomo) della manodopera e più dall'ammontare della ricchezza prodotta (v. in questo senso l'evoluzione dei modi di finanziamento dei sistemi di sicurezza sociale, in particolare nel campo della sanità).

Questo porta all'ultima questione qui trattata: quella dei diritti speciali applicabili a ciascuna varietà dei rapporti di lavoro. La questione di un *diritto del lavoro speciale* (come esiste un diritto penale speciale o un diritto dei contratti speciali) non si poneva finché il diritto del lavoro si è identificato con il modello del lavoro astratto e il lavoro autonomo con quello del lavoro concreto. Erede del lavoro servile, il lavoro subordinato pone fuori dal contratto l'oggetto stesso del lavoro, che rimane cosa del datore di lavoro: è il salario, la valutazione monetaria (quantitativa) del lavoro, che il lavoratore subordinato e non il prodotto che egli produce o il servizio che rende. Al contrario, il lavoro autonomo, erede della *locatio operis faciendi* e delle arti liberali, pone il suo prodotto o il suo servizio al centro del contratto; è l'oggetto concreto del lavoro (la sua qualità particolare) che nello stesso tempo qualifica il contratto e il lavoratore contraente: il mandato va di pari passo con il mandatario, il medico con il contratto dei medici, il contratto di trasporto con il trasportatore ecc. A questa contrapposizione corrispondevano due tipi molto diversi di diritti: da un lato un diritto del lavoro generale e astratto, applicabile uniformemente a tutti i contratti di lavoro subordinato; dall'altro una serie di « diritti professionali », più o meno sviluppati e profondamente radicati nella specificità di un lavoro determinato. Questa chiara distinzione tende a confondersi con l'avvicinamento del lavoro subordinato con quello autonomo. La logica monetaria invade tutte le professioni autonome, mentre la logica della qualità dei prodotti invade il lavoro subordinato. L'avvicinamento delle diverse forme di lavoro va di pari passo con la loro diversificazione: il modello generale e astratto della subordinazione si estende ai lavoratori autonomi, ma di ritorno la logica del lavoro concreto investe il lavoro subordinato. Questa diversificazione si esprime in particolare attraverso la frammentazione della contrattazione collettiva che accompagna le politiche di esternalizzazione dei servizi (riaccentramento delle imprese sul loro « mestiere » principale).

Sarebbe vano pretendere di sottomettere tutti i rapporti di lavoro al modello giuridico uniforme del lavoro subordinato, quando questo modello minaccia la rovina nel suo stesso campo di applicazione, minato dalla contrattazione collettiva che diversifica all'infinito le regole applicabili al contratto di lavoro. Il diritto comune del lavoro, che risponde all'avvi-

**Lavoro subordinato e
Lavoro autonomo**
Alain Supiot

cinamento di tutte le forme di lavoro, deve quindi essere completato da dei diritti speciali che tengono conto della diversità delle attività umane. Questi diritti speciali sono chiamati ad attuare i principi del diritto comune del lavoro e tra questi principi quello del diritto alla contrattazione collettiva sulla quale essi saranno largamente fondati.

Se le prospettive qui tracciate si realizzeranno, si assisterà nei prossimi decenni ad una vera rifondazione del diritto del lavoro. L'Unione Europea dovrebbe giocare un ruolo decisivo in questa rifondazione. Il diritto comunitario ha già decisamente contribuito all'avvicinarsi del lavoro subordinato e di quello autonomo con l'attuazione del principio della libera circolazione. È a questo livello che si ci deve porre per definire i principi fondamentali di un diritto comune del lavoro (questo per assicurare le condizioni per un buon funzionamento del mercato del lavoro). E l'importanza che il diritto comunitario accorda al principio della sussidiarietà presagisce bene la sua capacità di articolare questo diritto comune del lavoro con i « diritti professionali », largamente negoziati, e lasciando gran spazio alla libertà dell'uomo sul lavoro.

Bibliografia

- Alonso Olea M., Casa Baamonde M.-E.** (1997), *Derecho del trabajo*, 15a ed.
- Amiel-Cosme L.** (1995), *Les réseaux de distribution*, LGDJ, Parigi.
- Arseguet A.**, Isoux Pb. (1995), *Les nouvelles frontières entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise*, P.U. Aix-Marseille.
- Aubrt-Montpeyssen Th.** (1988), *Subordination juridique et relation de travail*, Ed. du CNRS, Tolosa.
- Aubrt-Montpeyssen Th.** (1997), *Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail*, in DS.
- Ballestrero M.-V.** (1987), *L'ambigua nozione di lavoro subordinato*, in LD, vol. 1.
- Barthélémy J.** (1997), *Une convention collective de travailleur indépendants?* in DS.
- Beauchard J.** (1996), *Droit de la distribution et de la consommation*, PUF, Parigi.
- Behar-Touchais M., Virassamy** (1999), *Les contrats de la distribution*, LGDJ, Parigi.
- Bercousson B. (1996), *European Labour Law*, Butterworths, Londra.
- Besseyre C.-H.** (1990), *Gérer les ressources humaines dans l'entreprise*, Les Editions d'organisation, Parigi.
- Bouscant R.** (1991), *Le contrôle des entreprises en position dominante dans la République fédérale d'Allemagne*, Bruylant, Bruxelles.
- Camerlynck G.H.** (1982), *Traité de droit du travail, Le contrat de travail*, Dalloz, Parigi, 5.
- Casa M.-E., De Munck J., Hanau P., Johansson A., Meadows P., Mingione E., Salais R., Supiot A., van der Heijden P.** (1998), *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapporto della Commissione europea.
- Castells M.** (1996), *The Rise of the Network Society*, Blackwell, Oxford.
- Collart Dutilleul F., Delbecq Ph.** (1998), *Contrats civils et commerciaux*, Dalloz, Parigi.
- Commissione Europea** (1999), *Livre vert Partenariat pour une nouvelle organisation du travail*.
- Couturier G.** (1996), *Quel avenir pour le droit du licenciement? Perspectives d'une régulation européenne*, in DS.
- De Luca **Tamajo R.** (1997), *Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del « lavoro coordinato »*, in ADL, n. 5.
- Deakin S.** (1989), *Lavoro standard e lavori atipici nell'esperienza inglese*, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna.
- Deakin S., **Morris G.S.** (1998), *Labour Law*, 2a Ed., Butterworths, Londra.
- Del **Cont C.** (1997), *Propriété économique, dépendence et responsabilité*, L'Harmattan, Parigi.
- Fabre-Magnan M.** (1998), *Le contrat de travail défini par son objet*, in *Le Travail en perspectives*, ouv. coll. Prarigi, LGDJ, 101 e ss.
- Grieco A.M.** (1983), *Lavoro parasubordinato e diritto del lavoro*, Jovene, Napoli.
- Groutel H.** (1978), *Le critère du contrat de travail in Tendances du droit du travail français contemporain*, Dalloz, Parigi.
- Hanau P., Adorheit K.** (1994), *Arbeitsrecht*, Hermann Luchterhand, Berlino.
- Hesse Pb.-J., Le crom J.-P.** (1990), *Le travail salarié à domicile*, CDMOT, Nantes.
- Jamoulle M.** (1982), *Le contrat de travail*, Pubblicazione della facoltà di diritto di Liegi, Liegi.
- Kahn-Freund O.** (1951), *Modern law Review*, n. 14, 504.
- Kahn-Freund O.** (1972), *Labour and the law*, 2a Ed., Stevens, Londra.
- Kohler** (1988), *L'abus de la puissance d'achat en RFA*, in *Rev. int. de dr. comparé*.
- Lagala C.** (1997), *Il contributo del 10%*, in DPL, n. 4.

- Lorvellec L.** (1984), *Les contracts-types d'intégration homologués*, in *Revue de droit rural*.
- Lorvellec L.**, *L'agriculteur sous contrat*, in *Le travail en perspectives*.
- Lyon-Caen G.** (1990), *Le droit du travail non salarié*, Sirey, Parigi.
- Lyon-Caen G.** (1996), *La transition d'une situation à une autre en droit du travail*, in *RIT*, vol. 135, n. spec. n. 6.
- Massart A.** (a cura di) (1990), *Accordi interprofessionali e contratti agroindustriali. Problemi di inquadramento giuridico*, ETS editrice, Pisa.
- Matthies H., Miickenberger U., Offe C., Peter E., Raasch S.**, (1994), *Arbeit 2000*, Rowolht, Amburgo.
- Mayer F.** (1998), *Certifier fa qualité?*, Presses Universitaires de Strasbourg.
- Menenez Cordeiro A.** (1991), *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Lisbona.
- Monteiro Fernandes A.** (1991), *Direito do Trabalho*, 7a ed., Coimbra, Lisbona.
- Morin M.-L.** (1994), *Sous-traitance et relations salariales. Aspects du droit du travail*, in *TE*, n. 60.
- Moria M.-L.** (1998), *Luoage d'ouvrage et contrat d'entreprise*, in *Le travail en perspectives*, ouv. coll. Parigi, LGDJ, 125 e ss.
- Pedrazzoli M.** (1989), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, Bologna.
- Power M.** (1997), *The Audit Society. Ritual of Verification*, Oxford University Press.
- Raynaud B.** (1992), *Le salaire, la règle et le marché*, C. Bourgois, Parigi.
- Rodière P.** (1998), *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ, Parigi.
- Rodriguez-Piñero M.** (1996), *La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo*, in *RL*, n. 18.
- Santoro Passarelli G.** (1979), *Il lavoro « parasubordinato »*, Angeli, Milano.
- Scelle G.** (1929), *Le droit ouvrier*, A. Colin, Parigi.
- Simitis S.** (1997), *Le droit du travail a-t-il encore un avenir?* in *DS*.
- Supiot A. et al.** (1999), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Parigi.
- Supiot A.**, (1998), *Le travail en perspectives*, LGDJ, Parigi.
- Teubner G.** (1993), *The Many-Headed Hydra: Networks as Higher-Order Collective Actors*, in Cahery, Picciotto, Scott, *Corporate Control and Accountability*, Oxford University Press.
- Thomas Y.** (1995), *Le travail en droit romain*, rapporto presentato al seminario « Travail en perspectives ».
- Trentin B.** (1999), *Un nouveau contrat de travail*, in *DS*.
- Trentin B.**, (1997), *La città del lavoro*, Feltrinelli, Milano.
- Vacarie** (1996), *Travail subordonné, travail indépendant: question de frontière?* in *Rev.jur. Ile de France*, n. 39/40.
- Verdier** (1992), *En guise de manifeste: le droit du travail terre d'élection pour le droit de l'homme*, in *Les orientations sociales du droit contemporain*, PUF, Parigi.
- Vernant J.-P.** (1965), *Mythe et chez des égrés*, Maspéro, Parigi.
- Vianello R.** (1997), *La nuova tutela previdenziale per le attività di lavoro autonomo, libero-professionale e di collaborazione coordinata e continuativa*, in Cester C. (a cura di), *La riforma del sistema pensionistico*, Giapicchelli, Torino.
- Viiy G.** (1986), *Le contrat de dépendence*, LGDJ, Parigi.
- Wiier W.** (1990), *Les contrats agro-industriels dans la République fédérale d'Allemagne*, in Massart A. (a cura di), *Accordi interprofessionali e contratti agroindustriali. Problemi di inquadramento giuridico*, ETS editrice, Pisa.

Lavoro subordinato e lavoro autonomo
Alain Supiot
Bibliografia