

A cura di  
**Luigi Caso**  
con i contributi di  
**Gaia De Antoniis - Gianluca Fatato - Rosanna Russoniello**

# **Guida ai nuovi contratti di lavoro**

**Come orientarsi tra le diverse tipologie  
contrattuali di lavoro flessibile**

*Aggiornata alle ultime novità legislative,  
alle più recenti pronunce giurisprudenziali  
e alle circolari amministrative*



**EPC LIBRI**

# INDICE GENERALE

	Introduzione .....	13
<b>CAPITOLO 1</b>	<b>IL LAVORO FLESSIBILE: EVOLUZIONE NORMATIVA E I NUOVI MODELLI CONTRATTUALI</b>	<b>17</b>
<b>1.1</b>	<b>Il lavoro subordinato: evoluzione normativa .....</b>	<b>17</b>
1.1.1	Premessa .....	17
1.1.2	Il lavoro subordinato dal codice civile alla Costituzione repubblicana .....	18
1.1.3	Le norme inderogabili e strumenti a tutela dei diritti del lavoratore .....	22
1.1.3.1	<i>Rinunzie e transazioni: diritti derogabili e inderogabili dei lavoratori</i> .....	23
<b>1.2</b>	<b>Dal vecchio al nuovo mercato del lavoro. Lavoro flessibile .....</b>	<b>26</b>
1.2.1	Premessa. ....	26
1.2.2	Flessibilità ed evoluzione dei modelli contrattuali .....	31
<b>CAPITOLO 2</b>	<b>CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>35</b>
<b>2.1</b>	<b>Il contratto a termine e le modifiche normative .....</b>	<b>35</b>
2.1.1	Premessa .....	35
2.1.2	Normativa previgente .....	36

2.1.3	Riforma del contratto a termine: direttiva comunitaria n. 99/70/CE e decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001 .....	38
2.1.4	La riforma del Welfare: legge 24 dicembre 2007, n. 347 .....	40
2.1.5	Nuova flessibilità nel contratto a termine: decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133 .....	43
<b>2.2</b>	<b>Apposizione del termine, diritto di precedenza, proroga e successione dei contratti</b> .....	<b>48</b>
2.2.1	Apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato .....	48
2.2.2	Diritto di precedenza .....	51
2.2.3	Proroga e successione dei contratti .....	53
<b>2.3</b>	<b>Modalità di assunzione e requisiti del contratto</b> .....	<b>57</b>
2.3.1	Forma e contenuto del contratto .....	57
2.3.2	Assunzione e svolgimento del rapporto di lavoro .....	59
2.3.3	Adempimenti del datore di lavoro .....	61
2.3.4	Sanzioni .....	63
<b>2.4</b>	<b>Aspetti previdenziali e assicurativi</b> .....	<b>64</b>
2.4.1	Premessa .....	64
2.4.2	Maternità, malattia e mobilità .....	65

---

**CAPITOLO 3      CONTRATTI DI LAVORO  
SUBORDINATO A ORARIO RIDOTTO,  
MODULATO O FLESSIBILE** 71

---

<b>3.1</b>	<b>Lavoro a tempo parziale e lavoro ripartito. Modulazione flessibile della prestazione lavorativa attraverso una riduzione o una ripartizione dell'orario di lavoro</b> .....	<b>71</b>
------------	--	-----------

<b>3.2</b>	<b>Requisiti del contratto e modalità di assunzione</b> .....	77
3.2.1	Contratto di lavoro a tempo parziale .....	78
3.2.1.1	<i>Forma</i> .....	78
3.2.1.2	<i>Durata della prestazione e collocazione temporale. Clausole elastiche e flessibili</i> .....	79
3.2.2	Contratto di lavoro ripartito. ....	81
3.2.3	Modalità di assunzione e adempimenti successivi .....	82
<b>3.3</b>	<b>Disciplina del rapporto di lavoro</b> .....	87
3.3.1	Contratto di lavoro a tempo parziale .....	87
3.3.1.1	<i>Lavoro supplementare e lavoro straordinario</i> .....	87
3.3.1.2	<i>Principio di non discriminazione</i> .....	88
3.3.1.3	<i>Trasformazione del rapporto di lavoro e diritto di precedenza</i> .....	90
3.3.1.4	<i>Computo dei lavoratori</i> .....	92
3.3.1.5	<i>Incentivi economici</i> .....	93
3.3.2	Contratto di lavoro ripartito .....	94
<b>3.4</b>	<b>Aspetti previdenziali e assicurativi</b> .....	95
3.4.1	Part time .....	95
3.4.2	Lavoro ripartito. ....	103

---

<b>CAPITOLO 4</b>	<b>CONTRATTI FLESSIBILI CHE COMPORTANO L'ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SEPARATA INPS</b>	<b>107</b>
-------------------	---	------------

---

<b>4.1</b>	<b>La parasubordinazione, il lavoro accessorio e l'associazione in partecipazione</b> .....	107
4.1.1	La parasubordinazione: dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto ...	107
4.1.2	Il lavoro accessorio .....	112
4.1.3	L'associazione in partecipazione .....	115
<b>4.2</b>	<b>Modalità di assunzione e requisiti del contratto</b> .....	118
4.2.1	Lavoro a progetto .....	118

---

4.2.1.1	<i>Modalità di assunzione e adempimenti successivi</i> .....	118
4.2.1.2	<i>Gli elementi qualificanti: la nozione di progetto-programma-fase</i> .....	123
4.2.1.3	<i>La forma del contratto</i> .....	127
4.2.2	<b>Il lavoro accessorio</b> .....	128
4.2.2.1	<i>Modalità di assunzione</i> .....	128
4.2.2.2	<i>Acquisto dei buoni</i> .....	129
4.2.2.3	<i>Comunicazioni INAIL</i> .....	131
4.2.2.4	<i>Il campo di applicazione</i> .....	132
4.2.3	<b>L'associazione in partecipazione</b> .....	135
4.2.3.1	<i>Modalità di assunzione</i> .....	135
4.2.3.2	<i>Gli elementi qualificanti e la distinzione dal lavoro subordinato</i> .....	135
<b>4.3</b>	<b>Disciplina del rapporto di lavoro</b> .....	137
4.3.1	<b>Lavoro a progetto</b> .....	137
4.3.1.1	<i>La durata e il rinnovo del contratto</i> .....	137
4.3.1.2	<i>Il corrispettivo</i> .....	138
4.3.1.3	<i>Il coordinamento temporale (l'orario di lavoro)</i> .....	139
4.3.1.4	<i>Diritti e obblighi</i> .....	140
4.3.1.5	<i>Vicende del rapporto</i> .....	141
4.3.1.6	<i>Divieti e sanzioni</i> .....	142
4.3.2	<b>Lavoro accessorio</b> .....	143
4.3.2.1	<i>Il corrispettivo e il sistema dei buoni (voucher)</i> .....	143
4.3.2.1.1	<i>Voucher telematici</i> .....	144
4.3.2.1.2	<i>Voucher cartacei</i> .....	145
4.3.2.2	<i>Sanzioni</i> .....	146
4.3.3	<b>L'associazione in partecipazione</b> .....	146
4.3.3.1	<i>Forma del contratto</i> .....	146
4.3.3.2	<i>Il corrispettivo: partecipazione agli utili e alle perdite</i> .....	147
4.3.3.3	<i>Diritti ed obblighi delle parti</i> .....	148
4.3.3.4	<i>Divieti e sanzioni</i> .....	149
<b>4.4</b>	<b>Aspetti previdenziali e assicurativi</b> .....	150
4.4.1	<b>La Gestione Separata INPS</b> .....	150
4.4.1.1	<i>Iscrizione e contribuzione</i> .....	151

4.4.1.2	<i>Le pensioni</i> .....	154
4.4.1.3	<i>Le altre prestazioni</i> .....	154
4.4.2	Assicurazione INAIL.....	157
<b>CAPITOLO 5</b>	<b>CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO</b>	<b>161</b>
<hr/>		
<b>5.1</b>	<b>Contratto di apprendistato</b> .....	<b>161</b>
5.1.1	Premessa .....	161
5.1.2	L'apprendistato: evoluzione normativa .....	161
5.1.3	Forma e contenuto del contratto .....	168
5.1.4	Disciplina del rapporto di lavoro .....	170
5.1.5	Tutela delle condizioni di lavoro in materia di apprendistato .....	172
5.1.6	Adempimenti .....	174
<b>5.2</b>	<b>Contratto di inserimento - reinserimento lavorativo</b> .....	<b>175</b>
5.2.1	Forma e contenuto del contratto .....	176
5.2.2	Progetto individuale di inserimento e disciplina del rapporto di lavoro .....	178
5.2.3	Adempimenti .....	180
<b>5.3</b>	<b>Tirocini formativi</b> .....	<b>181</b>
5.3.1	Soggetti promotori .....	182
5.3.2	Durata e destinatari dei contratti di tirocinio .....	183
5.3.3	Convenzioni ed obblighi tra le parti .....	184
5.3.4	Adempimenti .....	185
<b>5.4</b>	<b>Aspetti previdenziali e assicurativi</b> .....	<b>185</b>
5.4.1	Apprendistato .....	185
5.4.2	Contratto di inserimento .....	188
5.4.3	Tirocini formativi .....	192

**CAPITOLO 6 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO  
E LAVORO INTERMITTENTE**

195

<b>6.1</b>	<b>Flessibilità nella somministrazione di lavoro e nel lavoro intermittente .....</b>	<b>195</b>
<b>6.2</b>	<b>Requisiti del contratto e modalità di assunzione.....</b>	<b>198</b>
6.2.1	Somministrazione di lavoro .....	201
6.2.1.1	<i>Rapporto complesso trilaterale .....</i>	201
6.2.1.2	<i>Contratto di somministrazione di lavoro .....</i>	202
6.2.1.3	<i>Contratto di lavoro .....</i>	206
6.2.2	Contratto di lavoro intermittente .....	213
6.2.2.1	<i>Contenuto e limiti .....</i>	213
6.2.2.2	<i>Forma .....</i>	214
6.2.3	Modalità di assunzione e adempimenti successivi .....	215
<b>6.3</b>	<b>Disciplina del rapporto di lavoro.....</b>	<b>221</b>
6.3.1	Somministrazione di lavoro .....	221
6.3.1.1	<i>Rapporto di lavoro a tempo determinato e rapporto di lavoro a tempo indeterminato .....</i>	221
6.3.1.2	<i>Principio di non discriminazione.....</i>	224
6.3.1.3	<i>Somministrazione irregolare, abusiva e fraudolenta .....</i>	227
6.3.2	Contratto di lavoro intermittente .....	229
6.3.2.1	<i>Garanzia di disponibilità .....</i>	229
6.3.2.2	<i>Principio di non discriminazione .....</i>	230
<b>6.4</b>	<b>Appalto e distacco .....</b>	<b>230</b>
6.4.1	Appalto .....	231
6.4.2	Distacco .....	232
<b>6.5</b>	<b>Aspetti previdenziali e assicurativi .....</b>	<b>232</b>
6.5.1	Somministrazione di lavoro .....	232
6.5.2	Appalto e Distacco .....	236
6.5.2.1	<i>Appalto.....</i>	236
6.5.2.2	<i>Distacco .....</i>	237
6.5.3	Lavoro intermittente .....	240

<b>CAPITOLO 7</b>	<b>ALTRI CONTRATTI DI LAVORO</b>	<b>249</b>
7.1	<b>Il lavoro a domicilio</b> .....	249
7.1.1	Disciplina generale .....	249
7.1.2	Sanzioni .....	252
7.1.3	Aspetti previdenziali .....	253
7.2	<b>Il lavoro domestico</b> .....	255
7.2.1	Definizione e ambito .....	255
7.2.2	Modalità di assunzione e obblighi di comunicazione .....	258
7.2.3	Disciplina del rapporto .....	259
7.2.4	Aspetti previdenziali .....	261
7.3	<b>Lavoro nelle società cooperative</b> .....	264
7.3.1	Disciplina generale .....	264
7.3.2	Aspetti previdenziali .....	271

---

<b>APPENDICE NORMATIVA</b>	<b>275</b>
----------------------------	------------

**D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61**

*Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa  
all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso  
dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES* .....

277

**D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368**

*Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa  
all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato  
concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES* .....

286

**D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276**

*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato  
del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30* .....

292



---

**SANZIONI** **347**


---

<i>Tabella riepilogativa delle disposizioni sanzionatorie relative ai più rilevanti adempimenti formali collegati al rapporto di lavoro di apprendistato.....</i>	349
<i>Tabella riepilogativa delle disposizioni sanzionatorie relative ai più rilevanti adempimenti formali collegati all'assunzione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro .....</i>	350
<i>Tabella riepilogativa delle disposizioni sanzionatorie relative alle violazioni in materia di lavoro part time. Decreto legislativo n. 61/2000.....</i>	360
<i>Tabella riepilogativa delle disposizioni sanzionatorie relative alle violazioni in materia di somministrazione, appalto e distacco. Decreto legislativo n. 276/2003 .....</i>	367

---

**MODULISTICA** **403**


---

<b>Modello Unilav Assunzione .....</b>	<b>405</b>
<b>Modello Unilav Proroga .....</b>	<b>407</b>
<b>Modello Unilav Trasformazione .....</b>	<b>409</b>
<b>Modello Unilav Cessazione .....</b>	<b>412</b>
<b>Modello Unisomm Assunzione .....</b>	<b>414</b>
<b>Modello Unisomm Proroga .....</b>	<b>417</b>
<b>Modello Unisomm Trasformazione.....</b>	<b>419</b>
<b>Modello Unisomm Cessazione .....</b>	<b>421</b>
<b>Modello Unificato URG .....</b>	<b>423</b>
<b>Modello F24 .....</b>	<b>424</b>

---

---

<b>Modello Iscrizione Gestione Separata INPS.....</b>	<b>425</b>
<b>Modello Assegni Familiari Gestione Separata INPS .....</b>	<b>427</b>
<b>Modello iscrizione lavoratori domestici (COLD ASS) .....</b>	<b>437</b>
<b>Modello Variazione lavoratori domestici (COLD VAR).....</b>	<b>442</b>

---



# Introduzione



I continui mutamenti del mercato del lavoro, soggetto ad un cambiamento che investe vari aspetti delle attività lavorative, nonché le trasformazioni nel sistema produttivo e nell'organizzazione di impresa (come l'internazionalizzazione dei mercati e la rivoluzione tecnologica connessa alla esigenza di competitività) hanno fatto scaturire una continua domanda di flessibilità sia del mercato del lavoro che delle stesse attività lavorative. Tali mutamenti nell'organizzazione del lavoro hanno inciso anche sul rapporto tipico di lavoro subordinato; infatti ad una concezione *standard* del lavoro - rappresentata dal rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato - se ne è sostituita gradatamente una più flessibile e si sono diffuse modalità di prestazioni di lavoro a confine tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, nonché forme di lavoro caratterizzate dalla temporaneità e/o dalla discontinuità.

Con il presente volume si intende fornire agli addetti ai lavori un panorama completo dei diversi contratti di lavoro subordinato e delle varie tipologie contrattuali di lavoro flessibile; a tal fine si è tracciato il percorso dell'evoluzione normativa che ha interessato la figura tipica del rapporto di lavoro, il lavoro subordinato, e di ogni singolo istituto.

Diverse sono state, infatti, le fasi di passaggio dal vecchio al nuovo mercato del lavoro: con il Libro Bianco del 2001, confluito nella legge Biagi - 14 febbraio 2003, n. 30 e successivamente nel decreto di attuazione del 10 settembre 2003, n. 276 - inizia il processo di riforma del mercato del lavoro che ha interessato vari settori, quali i servizi pubblici e privati per l'impiego, i contratti a contenuto formativo, il lavoro a tempo parziale, e con cui vengono introdotte nuove tipologie contrattuali.

Successivamente il Protocollo del 23 luglio 2007, recante misure in materia di previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili - con cui le Parti sociali integrano o modificano il D.Lgs. n. 276/2003, e si conferisce alla contrattazione collettiva un ruolo di rilievo - pro-

muove interventi finalizzati a sviluppare una maggiore competitività del mercato del lavoro, a generare occupazione di qualità, nonché ad assicurare equità e pari opportunità per tutti i cittadini. In attuazione del Protocollo interviene la legge 24 dicembre 2007, n. 247, in particolare in merito alla disciplina del lavoro a termine, somministrazione di lavoro, lavoro a tempo parziale, e lavoro intermittente.

In ambito comunitario con il Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro, redatto dalla Commissione Europea (2006), si fa strada l'opportunità di introdurre riforme al diritto del lavoro al fine di renderlo più rispondente a governare le relazioni di lavoro in un quadro caratterizzato, per le imprese, dalla forte concorrenza e, per i lavoratori, dal bisogno di sicurezza e protezione sociale.

La tendenza è sempre di più proiettata verso una nuova linea guida del mercato del lavoro: la "flexicurity" volta a coniugare l'esigenza di flessibilità delle imprese con quella di garantire la sicurezza dei lavoratori.

Anche in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la legge delega n. 123/2007, – che sfocia nel decreto attuativo D.Lgs. n. 81/2008 - include, tra i destinatari della normativa, tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché i soggetti ad essi equiparati, quali i "para-subordinati". In tal modo si intende prevedere una tutela della salute e della sicurezza sul lavoro per tutti i lavoratori per il solo fatto di essere presenti in un ambiente lavorativo, a prescindere dalla tipologia di contratto loro applicato.

Da ultimo interviene la manovra economica varata con il D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n. 133, recante "disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della funzione pubblica e la perequazione tributaria". Scopo della manovra è proprio quello di realizzare una semplificazione dei rapporti di lavoro tale da determinare un'effettiva crescita economica e sociale e le novità di maggior rilievo, rispetto alla tematica oggetto di osservazione, riguardano nuovamente il lavoro a tempo determinato ed il lavoro intermittente, nonché il lavoro accessorio, l'apprendistato professionalizzante e per l'alta formazione ed il lavoro a domicilio.

Nel presente elaborato, pertanto, dopo l'*excursus* storico dell'evoluzione normativa del lavoro subordinato, sono delineati i diversi contratti di lavoro flessibili raccolti in capitoli elaborati per omogeneità di finalità e di caratteristiche; *in primis* il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, poi le fattispecie la cui flessibilità si basa sulla particolare articola-

zione dell'orario in cui si svolge la prestazione lavorativa: rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale e rapporto di lavoro subordinato ripartito (anche detto *job sharing*). Vengono, quindi, esaminati i contratti di lavoro flessibile c.d. "parasubordinati" e che comportano l'iscrizione alla gestione separata INPS: collaborazioni coordinate e continuative, lavoro a progetto, lavoro accessorio e associazione in partecipazione.

Si passa, poi, all'esame dei contratti a contenuto formativo che costituiscono una particolare categoria di contratti di lavoro subordinato la cui causa consiste principalmente nell'obbligo di formazione in capo al datore di lavoro: apprendistato e contratto di inserimento/reinserimento lavorativo. Nell'ambito di tale tipologia di contratti sono esaminati anche i tirocini formativi e di orientamento (o *stage*), i quali, pur non costituendo rapporti di lavoro (non qualificabili, quindi, come rapporti di lavoro subordinato) perseguono finalità analoghe a quelle dei contratti di lavoro con funzione formativa e sono finalizzati a realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.

Le fattispecie analizzate nel capitolo VI rappresentano ipotesi di lavoro la cui flessibilità si basa, nel caso di somministrazione, sul particolare rapporto che si instaura tra il lavoratore e il soggetto presso cui svolge la prestazione lavorativa (utilizzatore) che non diventa datore di lavoro e, nel caso di lavoro intermittente (anche detto lavoro a chiamata o *job on call*), sulla discontinuità che caratterizza la prestazione stessa.

L'ultimo capitolo è dedicato, infine, ai rapporti speciali in ragione del particolare contesto in cui si svolge l'attività lavorativa - lavoro a domicilio e lavoro domestico - o dell'oggetto della stessa quali le cooperative di lavoro in cui si instaura un rapporto mutualistico avente ad oggetto la prestazione dell'attività lavorativa da parte del socio lavoratore.

Per ogni tipologia di contratto sono descritti i vari adempimenti a carico del datore di lavoro in ordine alla procedura di assunzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro, nonché la descrizione dei relativi aspetti previdenziali ed assicurativi.

Viene esaminato, inoltre, l'apparato sanzionatorio, in merito al quale si rinvia a quanto contenuto nei singoli capitoli o, in appendice, nelle tabelle riepilogative delle disposizioni sanzionatorie relative alle violazioni in materia di apprendistato, somministrazione, appalto, distacco e lavoro part-time, nonché alle disposizioni sanzionatorie relative ai più rilevanti adempimenti formali collegati all'assunzione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro.

In appendice, infine, sono riportate le normative fondamentali che disciplinano il mercato del lavoro ed i relativi contratti: decreto legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000 (*“Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all’accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CES”*); decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001 (*“Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES”*); decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 (*“Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30”*).

---

# 1 | Il lavoro flessibile: evoluzione normativa e i nuovi modelli contrattuali

di Rosanna Russoniello

## 1.1 Il lavoro subordinato: evoluzione normativa

### 1.1.1 Premessa

L'evoluzione storica del diritto del lavoro attraversa varie fasi; si passa, infatti, dalla fase della legislazione sociale in cui le leggi in materia di lavoro hanno carattere "eccezionale", rispetto al diritto privato comune, a quella in cui il diritto del lavoro viene incorporato nel sistema del diritto privato per arrivare, poi, alla fase della costituzionalizzazione del diritto del lavoro.

Anche la nozione giuridica di subordinazione cambia nel corso del tempo, passando dall'idea secondo cui ogni attività lavorativa prestata in cambio di un compenso andasse ricondotta nello schema della locazione ad una diversa teoria che assimilava, invece, il lavoro alla compravendita. In ogni caso, sia che lo si inserisse nello schema della locazione, sia che ci si ispirasse allo schema della compravendita, il lavoro umano veniva considerato un bene materiale cui assegnare un prezzo di mercato.

Prima del codice vigente, da un lato si collocava il diritto civile del 1865, e dall'altro vi erano delle norme "eccezionali", rispetto a questo, che tutelavano i lavoratori; esse formavano proprio la legislazione sociale, nata in seguito alla rivoluzione industriale.

Il codice civile del 1865 prevedeva la "locazione delle opere" come "il contratto per cui una delle parti si obbliga a fare per l'altra una cosa mediante la pattuita mercede". All'interno di questa ampia categoria erano inclusi tanto il lavoro subordinato (*locatio operarum*) quanto il lavoro autonomo (*locatio operis*) e la differenza tra le due specie veniva individuata nella circostanza che mentre la *locatio operarum* aveva ad oggetto un'attività lavorativa in quanto tale - svincolata, quindi, dal risultato ottenibile con il lavoro - la

*locatio operis* comportava il raggiungimento di uno specifico risultato di lavoro quale il compimento di un'opera o di un servizio.

Successivamente il carattere tipico della *locatio operarum* viene individuato nella subordinazione o dipendenza del lavoratore dal datore di lavoro nell'esecuzione della prestazione lavorativa. La subordinazione, pertanto, viene intesa come sottoposizione del lavoratore alle direttive del datore di lavoro e si riferisce al comportamento dovuto dal lavoratore nello svolgimento della prestazione.

### **1.1.2 Il lavoro subordinato dal codice civile alla Costituzione repubblicana**

Il modello legale tipico di rapporto di lavoro è rappresentato dal contratto di lavoro subordinato desumibile dall'art. 2094 del codice civile, caratterizzato da un impegno a tempo pieno del lavoratore e da una potenziale durata illimitata del rapporto.

Il codice civile del 1942, infatti, provvede ad una sistemazione organica del diritto del lavoro ed il concetto di subordinazione è definito dall'articolo 2094 in base al quale *"è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"*.

Il legislatore del c.c. del 1942 distingue tra "lavoro nell'impresa" e "lavoro autonomo"; il primo è il risultato dell'interazione tra imprenditore e collaboratori e la subordinazione viene intesa in senso "tecnico-funzionale", come dipendenza, cioè, del lavoratore, alla direzione del datore; mentre il secondo è considerato una mera prestazione d'opera.

L'art. 2222 è dedicato al contratto d'opera e definisce il lavoratore autonomo come *"quella persona che si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente"*.

Diverse teorie sono sorte per qualificare la subordinazione, in particolare da un lato, la posizione assunta da chi ha identificato la subordinazione con la situazione di debolezza economico-sociale del lavoratore nei confronti del suo datore di lavoro e, dall'altro, la tesi di chi ha colto il tratto distintivo della subordinazione nell'inserimento tecnico-funzionale del lavoratore in un contesto organizzativo altrui.

La difficoltà di desumere dal testo dell'art. 2094 c.c. il significato da attribuire alla subordinazione ha fatto, pertanto, scaturire una notevole atten-



zione da parte sia della dottrina che della giurisprudenza che hanno individuato una serie di criteri rivelatori della subordinazione e determinati requisiti del lavoro subordinato per distinguerlo da quello autonomo. Tra questi possono essere citati, a titolo esemplificativo: il carattere della continuità, intesa come stabilità nel tempo della disponibilità funzionale del lavoratore all'impresa; la collaborazione nel senso di inserzione del lavoratore nell'organizzazione produttiva dell'impresa.

Ulteriori elementi distintivi tra i due tipi di rapporto si riscontrano:

- nella *posizione*, perché il lavoratore non subordinato è in una posizione di autonomia nella gestione dell'attività;
- nell'*oggetto della prestazione* che nel lavoro autonomo è costituito dal risultato finale mentre nel lavoro subordinato è costituito dalle stesse energie lavorative esplicate secondo le direttive del datore di lavoro;
- nell'*organizzazione di impresa* che manca nel lavoro subordinato;
- nell'*incidenza del rischio* che nel caso di lavoro autonomo ricade completamente sul lavoratore mentre ne è del tutto esonerato il lavoratore subordinato;
- nel *corrispettivo* che nel lavoro autonomo è di norma stabilito per il risultato finale a prescindere dal tempo impiegato.

La definitiva emancipazione della disciplina giuridica del rapporto di lavoro dal diritto dei privati avviene con la Costituzione (fase della costituzionalizzazione) ed il contratto di lavoro subordinato viene progressivamente dotato di un trattamento normativo teso a conferire il massimo grado di tutela al lavoratore conformemente ai principi costituzionali. Anche la Corte costituzionale assume poi un ruolo fondamentale nel processo di adeguamento del codice civile e delle leggi speciali, al dettato della Costituzione, mediante la pronuncia di sentenze interpretative.

La Costituzione italiana, definita "lavoristica", all'articolo 1 sancisce: "*L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro*"; tale principio, unitamente ad altri in essa contenuti, evidenzia il ruolo fondamentale del lavoro e dei connessi valori sociali ed economici che esso esprime.

La finalità principale di tali disposizioni è quella di tutelare il soggetto considerato più debole, il lavoratore, e, nel contempo, di affermare l'impegno dello Stato alla promozione di tutti gli strumenti utili per l'emancipazione dello stesso. A tal fine la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo

diritto<sup>(1)</sup>; viene sancito, inoltre il riconoscimento e la garanzia dei diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità<sup>(2)</sup>.

Viene affermato, altresì, il principio di uguaglianza sostanziale con il compito fondamentale della Repubblica di eliminare gli ostacoli alla libertà e all'eguaglianza, che impediscono l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese<sup>(3)</sup>.

Altri principi fondamentali sanciti dalla Carta costituzionale<sup>(4)</sup> ineriscono alla tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni, alla formazione e all'elevazione professionale dei lavoratori<sup>(5)</sup>, nonché al diritto del lavoratore ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a se e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa<sup>(6)</sup>.

Si evidenzia, poi, il principio di parità di trattamento fra uomo e donna

---

1. Art. 4 della Costituzione: *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.*

*Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”.*

2. Art. 2 della Costituzione: *“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.*

3. Art. 3, della Costituzione. *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

*È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.*

4. Norme contenute negli articoli da 35 a 47 della Costituzione.

5. Art. 35 della Costituzione: *La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.*

*Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.*

*Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.*

*Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.*

6. Art. 36 della Costituzione. Tale disposizione prevede anche la durata massima della giornata lavorativa e stabilisce l'inderogabilità del riposo settimanale e delle ferie annuali, infatti stabilisce: *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.*

*La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.*

*Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”.*

in materia di lavoro<sup>(7)</sup>, il diritto del lavoratore ad adeguate forme di previdenza ed assistenza<sup>(8)</sup>, il principio della libertà dell'organizzazione sindacale<sup>(9)</sup>, il riconoscimento del diritto di sciopero<sup>(10)</sup>.

Anche la libertà di iniziativa economica<sup>(11)</sup> può essere annoverata tra i principi fondamentali nella materia in esame, in particolare quando si richiede la mediazione del legislatore per far sì che tale libertà non si svolga in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana.

Per completezza di esposizione è da aggiungere, infine, il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende<sup>(12)</sup>.

---

7. Art. 37 della Costituzione: *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.*

*La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.*

*La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione”.*

8. Art. 38 della Costituzione: *“Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.*

*I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi, adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.*

*Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.*

*Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.*

*L'assistenza privata è libera”.*

9. Art. 39, comma 1, della Costituzione: *“L'organizzazione sindacale è libera.*

*Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.*

*È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.*

*I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”.*

10. Art. 40 della Costituzione: *“Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano”.*

11. Art. 41 della Costituzione: *“L'iniziativa economica privata è libera.*

*Non può svolgersi in contrasto con la utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.*

*La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali”.*

12. Art. 46 della Costituzione: *“Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”.*