

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT clicca qui
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 3 giugno 2019, n. 21

Sin dalla sua [introduzione ad opera della contrattazione collettiva](#), l'impostazione di fondo delle prestazioni rese in regime di lavoro agile poneva un qualche interrogativo circa la sua piena riconducibilità alla nozione di subordinazione così come conosciuta finora, nel suo senso più tradizionale (cfr. ampiamente [M. Tiraboschi, Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro](#), in *Dir. rel. ind.*, n. 4/2017, 921 e ss.).

La [legge n. 81/2017](#), disciplinandone gli elementi essenziali, ha ricondotto la modalità di lavoro agile entro l'alveo dei rapporti di lavoro subordinato; e ciò può apparire scontato: i lavoratori autonomi sono "agili" per antonomasia. Tuttavia, tentando una lettura più approfondita, **il regime del lavoro agile sembra minare, come del resto faceva il telelavoro, le fondamenta del concetto stesso di subordinazione, architrave dell'intero sistema di tutele del diritto del lavoro classico**. E se ne può trovare traccia già all'art. 18 della stessa legge, laddove si prevede che la prestazione possa essere svolta anche per fasi, cicli ed obiettivi, quasi a riecheggiare le (sane) collaborazioni a progetto.

Si può dunque intuire come, per chi volesse ampliare il raggio di osservazione, lo studio della legge e delle esperienze sul lavoro agile consente di **scavare ancor più a fondo, fino a giungere al nocciolo duro della nostra materia**.

In effetti sono diversi i contributi che indagano il grado di **compatibilità delle nuove coordinate di lavoro con quanto definito all'art. 2094 c.c. - o quantomeno al paradigma tipico in esso incarnato - che appare oggi sempre più messo in discussione**, dal lavoro nell'impresa

4.0 ai *riders*, dal lavoro agile alle collaborazioni etero-organizzate, fino ad arrivare alle co.co.org. Si tratta, più in generale, della **de-strutturazione di tempi e luoghi** di lavoro e di un orientamento al **risultato** piuttosto che al comando/controllo.

Ed è un poco l'intuizione di Domenico Garofalo che nell'ultima opera collettanea da lui curata per i tipi di ADAPT University Press accosta, in un **unico volume**, il lavoro agile al lavoro autonomo, alle collaborazioni e alle prestazioni occasionali. Ma è proprio con la legge 81 che si intravede la **«messa in discussione (del)la nozione di subordinazione»**, per dirla con le parole di Franco Carinci (*La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Arg. dir. lav.*, 4-5/2018, 975).

Mentre Oronzo Mazzotta (*Lo stato del lavoro autonomo e il lavoro agile*, in *quotidianogiuridico.it*, 1/2/2016) parlava più semplicemente di un **nuovo modo di chiamare il telelavoro subordinato**, vi è un primo nucleo di autori che individua nel lavoro agile una sorta di forma **di subordinazione attenuata** nei suoi tratti essenziali. Il riferimento è intanto a Giuseppe Santoro-Passarelli (*La funzione del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3/2018, 348) che intravede «in realtà una fattispecie che si discosta dal tipo legale disegnato dall'art. 2094 c.c.», parlando di una nozione di **subordinazione allargata** o comunque differenziata; in tal senso si esprime pure Marco Cuttone (*Oltre il paradigma dell'unità di luogo tempo e azione: la revanche dell'autonomia individuale nella nuova fattispecie di lavoro agile*, in *AA. VV., Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, 50), specificando come si tratti di una **«subordinazione condivisa dalle parti»**, per cui «il profilo causale del contratto di lavoro subordinato si allontana dal prototipo tipico [...]».

Più critico verso l'intervento legislativo pare essere invece Perulli (*Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., 14 e 58-59.), che intravede **«una forma "speciale" di subordinazione**, caratterizzata da una regolazione legislativa assai scarna che rinvia all'autonomia individuale» e che **«presenta una deviazione causale dal tipo legale»**.

Ma il dibattito sulla crisi della subordinazione viene da un lontano passato. Ad esempio, se da un lato vi sono autori come Veneziani (*Le nuove forme di lavoro*, in R. Blanpain, M. Biagi (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati. I. Diritto del lavoro*, Maggioli, 1991, 107-139) che già denunciavano il venir meno delle **coordinate aristoteliche del diritto del lavoro**, dall'altro viene alla mente Ichino (*Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094-2095*, Giuffrè, 1992, 10) che già all'inizio degli anni '90 del secolo scorso rifletteva sul fatto che «La limitazione dell'autonomia negoziale del lavoratore subordinato, espressamente prevista da alcune norme legislative, ha una portata assai meno estesa di quanto le enunciazioni dottrinali ricorrenti in proposito possano far pensare, lasciando essa aperti **cospicui spazi di negoziazione individuale delle condizioni contrattuali, sia in sede di costituzione del rapporto, sia in costanza dello stesso.**

Può ora essere utile riferire di alcune teorie già enunciate in dottrina e che, pur caratterizzate da approcci differenti, hanno in comune il pregio di **ricercare nuovi tratti dell'oggetto del contratto di lavoro**, nel tentativo di superare le impostazioni più classiche (mansioni del lavoratore quale oggetto della prestazione). Oggetto che potrebbe essere in qualche misura rimodellato proprio in sede di stipula di patti individuali di lavoro agile, integrativi del contratto "originario" e dunque capaci di incidere su modalità di svolgimento e contenuto della prestazione di lavoro.

Si pensi allora all'insegnamento di Mario Napoli (*Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè Editore, Milano, 1995), poi continuato da Cristina Alessi, che in senso assai innovativo proponeva **l'articolato concetto di "professionalità" quale reale oggetto del contratto di lavoro subordinato.**

Oppure la teoria di Carabelli (*Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, n. 101/2004), che ragionando circa la **collaborazione nell'impresa** e il **risultato** della prestazione, **negava in ogni caso l'autonoma rilevanza del risultato atteso** (quello all'organizzazione, al coordinamento) **rispetto all'obbligazione principale.**

Con ciò distinguendosi da altre letture (M. Grandi, *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, XXXVIII, Giuffrè, Milano, 1987, 324; E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2002, 66) che invece enfatizzano il ruolo **dell'obbligo di collaborazione nell'impresa**, riconducendo il dovere di collaborazione all'obbligo di fedeltà. Ma pure Francesco Liso (*La mobilità del lavoratore: il quadro legale*, Franco Angeli, Milano, 1982, 56-9), che ritiene nel rapporto di lavoro vi sia sempre un risultato costante dell'attività, ma non consistente nel coordinamento, quanto nell'«apporto di utilità qualitativamente corrispondente soprattutto allo svolgimento delle mansioni» essendo «qualità essenziale della prestazione di lavoro subordinata, (...) quella della sua **idoneità ad aderire al tessuto dell'organizzazione**».

O infine Persiani (*Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966), che ancor prima vedeva nel contratto di lavoro subordinato **un contratto di organizzazione**, uno strumento attraverso il quale il datore di lavoro, si procura la collaborazione del lavoratore, **al fine di soddisfare l'interesse al coordinamento e all'organizzazione dell'attività dello stesso, in vista del risultato ulteriore dell'organizzazione di lavoro nel suo complesso** considerata, e quindi di quello della produzione.

E dunque perché non riprende queste letture, per rileggerle, aggiornarle al contesto e dunque progettare esperienze di lavoro agile qualificanti e sfidanti?

Il **patto di lavoro agile**, potendo intervenire sul potere direttivo e di controllo, come anche sullo spazio e sul tempo di lavoro, potrebbe quindi essere letto **come strumento dell'organizzazione dell'impresa, con cui il lavoratore può esprimere la propria professionalità, orientando (parte del) la sua prestazione a cicli di progetto o a risultati**.

Su questo presupposto ben potranno essere immaginate **clausole contrattuali innovative** che fissino degli **obiettivi** di breve-medio periodo, certo verificabili sulla base di parametri e riscontri oggettivi (schede, fogli di progetto, report, incontri di *follow up*...), che senza snaturare il vincolo di subordinazione, consentano di improntare le giornate di lavoro agile a nuovi schemi di lavoro. A questo si potrà legare l'erogazione di particolari **premierie a titolo di salario individuale variabile** (su cui si è già detto [qui](#)).

Si tratta di una delle sfide che operatori economici e parti sociali hanno la libertà di affrontare o meno, con la consapevolezza però che ogni **passo verso la modernizzazione del lavoro** è un passo verso la ricerca di migliori margini di produttività del lavoro (e dunque del sistema Paese nel suo complesso). Perché **gli indirizzi di visione** che sempre più spesso si leggono in studi, report, analisi, non rimangano semplicemente sulla carta, **ma si traducano in soluzioni operative concrete e verificabili**, in grado di incidere su competitività e benessere dei lavoratori.

Marco Menegotto

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@MarcoMenegotto](https://twitter.com/MarcoMenegotto)