



Articolo

## **Tipologie e peculiarità del lavoro atipico**

*Dott.ssa Stefania ATTANASIO*

20 luglio 2016

È difficile affrontare un progetto sociale volto a delineare percorsi di sviluppo delle prassi di gestione del “lavoro atipico”, considerato che di questa realtà risulta difficile anche solo fornire una definizione comune e del tutto condivisa.

Come primo step del progetto Mobile-HR, appare necessario cercare di **delineare i contorni di massima della realtà giuridica di cui si intende trattare, inserendola all’interno dell’habitat culturale e normativo in cui essa si colloca**. Questo è l’obiettivo del presente articolo.

Con il termine “atipico” si indica solitamente una realtà dalle molteplici dimensioni che interessa categorie molto diverse tra loro: part-time, lavoro somministrato, collaborazione a progetto, apprendistato e più in generale tutte le classi “altre”, non esplicitamente tipizzate all’interno delle categorie previste dal Codice Civile (De Carlo et al., 2010). Si distinguono principalmente per la strutturazione del tempo riferito alla durata del rapporto, più o meno breve o lunga (alcuni anche a tempo indeterminato) e per le richieste di *performance* che specificano i contenuti della prestazione (ben definiti o poco definiti). Sono inerenti sia all’ambito del lavoro subordinato che al lavoro autonomo.

È importante riconoscere le caratteristiche di una prestazione lavorativa così da ricondurla al lavoro subordinato piuttosto che autonomo per applicare il sistema di tutele previste dalle così dette norme inderogabili, che non possono essere modificate dall’autonomia delle parti in sede contrattuale, per riequilibrare il potere tra datore e lavoratore (Carnici et al., 2013). Esistono inoltre dei “contratti sui generis” in cui *«le parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge (e dalle norme corporative). Le parti possono anche concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l’ordinamento giuridico»* (art. 1322 del c.c.). Tra questi si annovera la prestazione occasionale, forma di lavoro una-tantum, che viene eseguita soltanto eccezionalmente. È ammissibile entro uno specifico limite monetario definito giuridicamente, oltre il quale si trasforma in altre forme contrattuali atipiche (generalmente collaborazione coordinate dal committente) o in lavoro autonomo a tutti gli effetti (idem).

La normativa sui contratti di lavoro atipici ha subito negli ultimi decenni numerose variazioni che rientrano nella generica espressione “**riforma del Jobs Act**”. Per illustrarne la complessità è possibile scandirla in più fasi (Magnani, 2016).

La prima fase del Jobs Act ruota intorno al decreto-legge n. 34/2014, convertito nella l. n. 78/2014 e sostanzialmente confermata dal d.lgs. n. 81/2015. Con questo intervento i giuristi dilatano la così detta a-causalità del **contratto a tempo determinato** fino a 36 mesi.

La seconda fase del Jobs Act ha come incipit la legge del 10 dicembre 2014, n. 183, da cui derivano una serie di decreti legislativi. Il principale tra questi è il d.lgs. n. 81/2015. In esso viene disciplinato l'organica dei contratti di lavoro e delineato la nuova tassonomia dei rapporti di lavoro, attorno a cui si dispone a raggera l'intero programma di riforme. Ribadito che «*il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*» e che il contratto a tempo determinato o contratto a termine ne costituisce la prima deviazione, si disciplinano: le collaborazioni organizzate dal committente, il lavoro a tempo parziale, il lavoro intermittente, la somministrazione di lavoro, l'apprendistato, il lavoro accessorio. Contestualmente vengono introdotte alcune abrogazioni, che nell'ambito di lavoro atipico, implicano il venir meno del job sharing o lavoro ripartito (un istituto introdotto con d.lgs. n. 276/2003, ma che in realtà non è mai decollato, a cui tuttavia si può sempre fare ricorso riferendosi alla situazione ante legge Biagi).

Analizziamoli brevemente (Ghera et al., 2015).

Le **collaborazioni organizzate dal committente** riformulano e superano l'istituto del contratto collaborativo e coordinato a progetto. I Co.co. pro. erano una formula contrattuale di tipo autonomo, per la quale il lavoratore, collegato ad un'impresa altrui, era chiamato a realizzare uno specifico progetto. Con la riforma diventano «*rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*» (D.lgs. n° 81/2015). A queste collaborazioni, «*a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*» (idem).

Il **tempo parziale** è più esattamente una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (Mazzotta, 2013). Definisce il tempo impiegato per svolgere l'attività in riferimento all'impiego delle ore giornaliere (part-time orizzontale) o dei giorni settimanali (part-time verticale). A seconda che si applichi ad un contratto a tempo indeterminato o piuttosto atipico, viene disciplinato dal d.lgs. n. 61 del 200 ed anche dal d.lgs. n. 368 del 2001.

Il **lavoro intermittente** o a chiamata (job on call) è una variante del part-time. Introdotto dal d.lgs. n. 276 del 2003 che attuava la Legge 30 del 2003 più nota come Legge Biagi, è stato il contratto giuslavoristico che più di ogni altro ha dato forte impulso agli strumenti della flessibilità. Il lavoratore è a disposizione del datore, per cui esplica la propria prestazione ogni qual volta questi lo convochi. Il lavoratore può avere, o non avere (se indicato sul contratto), l'obbligo di rispondere alla chiamata e il diritto ad un'indennità di disponibilità nel periodo in cui non esplica la prestazione.

Il **contratto di somministrazione** lavoro, ancora oggi disciplinato dal d.lgs. n. 276 del 2003, ha la caratteristica che si fonda su una relazione giuridica fra tre soggetti: l'impresa utilizzatrice che necessita di manodopera, l'agenzia somministratrice che fornisce manodopera, il lavoratore. Questa formula contrattuale è l'erede del lavoro interinale. Lo si può anche chiamare più

familiaramente “lavoro tramite agenzia”. Necessita di due distinti contratti tra loro concatenati, il così detto collegamento negoziale. Il primo contratto viene stipulato tra impresa utilizzatrice e agenzia somministratrice (definito contratto somministrazione di lavoro). Il secondo contratto viene firmato dall’agenzia somministratrice e il lavoratore (contratto di lavoro subordinato). Il primo è un contratto commerciale, il secondo è un contratto di lavoro subordinato. È più usuale il ricorso al Lavoro Somministrato a tempo determinato (lavoro atipico), ma per causali specifiche si usa la tipologia a tempo indeterminato (lavoro standard) come, per esempio, nell’avvio di una impresa innovativa in un ambito territoriale nuovo a fronte di un’incertezza nella buona riuscita del progetto imprenditoriale. Anche l’agenzia può stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato. Generalmente le due formule contrattuali concatenate coincidono, ma non necessariamente.

L’**apprendistato** si caratterizza per essere un contratto di lavoro a tempo determinato nel quale a carico del datore viene posto un dovere aggiuntivo: l’obbligo formativo. Tali contratti con finalità formativa non sono di recente generazione; la prima formulazione risale al 1977 con i contratti formazione lavoro (CFL) introdotti nel nostro ordinamento come lavoro a tempo determinato. A fronte della formazione di cui si faceva carico il datore, vi era per lui il vantaggio di retribuire il giovane lavoratore con quote di molto inferiori rispetto alla mansione per cui era assunto. L’atipicità della durata del contratto era giustificata, pertanto, dalla necessità di ripensare i termini del contratto e del compenso una volta che il lavoratore avesse acquisito le piene competenze necessarie per l’espletamento della sua prestazione. Altro vantaggio per il datore erano gli sgravi contributivi fiscali. Pensato inizialmente solo per i giovani (massimo 29anni), si estese nel meridione l’impiego anche a persone fino a 35anni. In seguito tale formula contrattuale fu delegittimata dall’Unione Europea, che la ritenne una prassi di fatto volta a fornire aiuti di Stato alle imprese contravvenendo così alle regole sulla concorrenza leale del mercato sancite dall’Unione Europea. Il d.lgs. n. 276 del 2003 introduce il “contratto di inserimento” che, a differenza del CFL, non era mirato ai giovani ma ai soggetti deboli (disoccupati di lunga durata, agli anziani che venivano licenziati a 55 anni, donne, ecc). Qui la formazione era pensata più per riconvertire le professionalità che non come formazione di inserimento e avviamento lavorativo. Con la riforma Fornero è stato abrogato anche questo tipo di contratto formativo e ad oggi resta solo l’apprendistato.

L’apprendistato è la formula più antica dei contratti formativi, regolamentata dall’art. 2134 e seguenti del c.c., costituiva la forma tipica del lavoro autonomo: regolava la prestazione di un lavoratore inesperto che, affiancando un maestro artigiano nella sua bottega, ne acquisiva le competenze. Rilanciato a partire sempre dal d.lgs. n. 276 del 2003, e attualmente disciplinato nelle sue linee generali dal Testo Unico sull’apprendistato (d.lgs. n. 167 del 2011), viene riformulato successivamente dalla legge Biagi che lo articola in tre distinte sotto-tipologie e lo trasforma in contratto a tempo indeterminato, all’interno del quale l’obbligo formativo è a tempo determinato. Tuttavia allo scadere del contratto a tempo determinato dedicato alla formazione, **non sussiste per il datore l’obbligo di tradurlo in tempo indeterminato**, cosicché egli può emettere un licenziamento per giustificato motivo o giusta causa, con solo obbligo di preavviso. A fronte di questo vantaggio da parte del datore esiste l’obbligo per l’impresa di continuare a stipulare contratti di apprendistato solo alla condizione di aver stabilizzato almeno il 50% di apprendisti nel

triennio precedente, vincolo che sussisteva anche prima ma con i contratti a T.D. non si riusciva a controllare gli effettivi recessi.

Il **lavoro accessorio** o con **voucher** nasce con lo scopo precipuo di fare emergere il lavoro nero proprio delle piccole professioni: baby sitter, dog-sitter, giardinaggio, doposcuola, lavoro domestico occasionale. Si paga il lavoro accessorio, occasionale e saltuario, con un buono di importo predeterminato il cui ammontare corrisponde ad un'ora di lavoro e contiene retribuzione più contribuzione. Il lavoratore alla consegna del buono in un Ente preposto riceve la quota retributiva, mentre contestualmente la quota contributiva viene accreditata come previdenza. Nato nel 2003, usato pochissimo, è stato rilanciato negli ultimi anni al fine di offrire copertura assicurativa e previdenziale a qualunque esperienza lavorativa.

Una terza fase del Job Acts sembra profilarsi alla luce della legge delega e decreti attuativi, compreso il d.lgs. n. 81/2015. In sostanza, si punta alla centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, caratterizzato da discipline più leggere in materia di licenziamenti e connotato da flessibilità funzionale (in tema di mansioni e controlli a distanza), e ad esso si annette quella parte di lavoro autonomo coordinato (divenuto "organizzato") che ad oggi è più sospettato di abuso (Magnani, 2016).

Per "abuso" in ambito dei contratti di lavoro atipici si intende in primis la precarietà, ma anche e soprattutto la mancanza di tutele per i lavoratori sul piano del sostegno del reddito e su tutti gli altri strumenti che facilitino le transizioni da un impiego all'altro.

Spostandoci così da un gergo giurista ad uno psico-sociale è possibile ora individuare gli elementi tipizzanti del mercato del lavoro odierno e della norma dei contratti del lavoro (Noe et al. 2012; Roberts, 2004).

La durata temporale di un contratto ne determina la sua definizione nel tempo. In quanto delimitato rende l'esperienza lavorativa "estemporanea". Se con il lavoro a tempo indeterminato si aveva la sovrapposizione tra esperienza di lavoro e intero percorso di vita (il "posto fisso" lega definitivamente un lavoratore alla sua azienda), con il tempo determinato il lavoratore non si aspetta che l'incarico perduri nel tempo e lo ritiene temporaneo. Pertanto al concetto di "sistemazione" di un lavoratore (ovvero la capacità di trovare un'occupazione stabile) si affianca sempre più quello di "occupabilità" (o *employability*), concetto che sotto la spinta delle nuove forme di lavoro atipico e temporaneo, indica la possibilità di contare sulle proprie competenze professionali per essere impiegabili continuamente nelle organizzazioni, ove siano valorizzati l'esperienza e l'apprendimento continuo e capitalizzato il proprio sapere lavorativo (Vance, 2006). Al costrutto di "appartenenza" fondata sulla fiducia e lealtà verso il proprio datore di lavoro, si affianca quello di "aderenza", ovvero di fruizione di un contesto lavorativo con accordi dinamici basati sull'andamento dell'organizzazione e sulla possibilità di fare carriera (nell'azienda o nel mercato del lavoro). "Stabilità e sicurezza" sono i sentimenti fondanti i contratti di lavoro standard (in realtà non necessariamente a seguito della riforma dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori). Da un lato l'azienda ha la certezza che il lavoratore esegua tutto ciò che la sua mansione gli richieda, un impegno a lungo termine e la piena fedeltà rispetto alla concorrenza, dall'altro il lavoratore può fare affidamento su un salario stabile e sull'impegno da parte dell'azienda a sostenere il suo benessere sia personale che familiare. Nel lavoro atipico domina invece la

“flessibilità”. Questa spesso viene connotata negativamente in termini di precarietà, incertezza sul futuro del lavoratore, indeterminazione della natura degli obblighi nei confronti dell’organizzazione e diffidenza tra le parti. Ne esiste tuttavia una connotazione positiva meglio espressa dal termine di matrice europea: “flessicurezza” (o *flexicurity*) (ICF International, 2014). Tale concetto indica la flessibilità nel rapporto di lavoro associato però alla contestuale tutela del reddito (si pensi al decreto sulla NASPI<sup>1</sup>) e delle opportunità di lavoro (di cui si interessa in particolare la riforma dei servizi per l’impiego, attuata con il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150). È un costrutto che fa coesistere minori garanzie nel rapporto di lavoro e più estese tutele del prestatore sul mercato.

Alla luce di queste peculiarità del lavoro atipico è possibile estendere le tipologie contrattuali anche a tutte quelle forme di impiego professionale che elicitano gli stessi vissuti psicologici oltre che le medesime funzioni economiche dei non standard più per una forma di “abuso” e di interpretazione che per la loro reale natura giuridica. Il riferimento è a forme di lavoro autonome - quale le consulenze individuali-, a forme di lavoro in associazione -quali i soci in cooperative, le associazioni in partecipazione, i contratti agrari e le imprese familiari-, a forme di lavoro che non costituiscono veri e propri contratti di lavoro, per esempio lavori socialmente utili, servizio civile, tirocini formativi e di orientamento, piani di inserimento professionale (garanzia giovani), lavoro volontario e non retribuito.

Alcuni rapporti di consulenza individuale, legati o meno ad un ordine professionale, si strutturano come **rapporti di mandato di durata**, nei quali la prestazione non è diretta a portare a termine un “opus” o un servizio e a soddisfare perciò un interesse istantaneo della controparte, ma consiste nello svolgimento di attività lavorative o nel compimento di più opere dirette a soddisfare un interesse durevole del committente o del mandante (Santoro-Passarelli, 2016). La continuità della prestazione richiamata dall’art. 409, n. 3, del codice di procedura civile rileva non soltanto quando sia prevista dal programma negoziale, ma anche quando il rapporto, in via “di fatto”, si sia tradotto in una prestazione “continuativa”. Inoltre, tale rapporto professionale implica un potere di coordinamento da parte del committente che lo rende assimilabile ad un datore di lavoro. Nel lavoro subordinato il datore esercita il potere direttivo, configurato come l’aver il diritto di conformare la prestazione dovuta e determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, nel lavoro coordinato il committente esercita il potere di conformazione della prestazione dovuta o nella richiesta di adempimento dell’unica prestazione dedotta in contratto. Ne consegue una differenza – di ordine qualitativo e non quantitativo – tra il potere direttivo del datore di lavoro nel rapporto di subordinazione e il potere di coordinamento del committente, che si estrinseca soltanto nel potere di conformazione della prestazione convenuta con il lavoratore coordinato. Pertanto la linea di confine tra questa forma e il lavoro a chiamata o intermittente è molto esile.

---

<sup>1</sup> Prestazione economica, istituita dal 1° maggio 2015, che sostituisce l’indennità di disoccupazione erogata a favore dei lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente l’occupazione o volontariamente per giusta causa. Si estende anche ad apprendisti soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato.

Un altro esempio di tale “abuso” della legislazione giuslavoristica sono i tirocini formativi. A seguito della legge n. 92/2012, il tirocinante ha in ogni caso diritto al «*riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma, forfettaria, in relazione alla prestazione svolta*» (articolo 1, comma 34, lettera d). Con questa disposizione si chiarisce inequivocabilmente che il tirocinio, al di là delle finalità del singolo caso concreto, non configura una semplice esperienza di formazione e/o orientamento, ma dà luogo a una vera e propria “prestazione” di lavoro. Questa, a sua volta, dà diritto a una controprestazione in denaro, con ciò integrando la formulazione di cui all’articolo 75 del d.lgs n. 276 del 2003 secondo cui le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, «*una prestazione di lavoro*» (Tiraboschi, 2013).

Si rinvia in altra occasione una disanima più particolareggiata di tutte le forme contrattuali che costituiscono nella pratica escamotage per impiegare i giovani con soluzioni contrattuali manchevoli delle dovute garanzie del lavoratore.

Quello che ci preme in questa sede sottolineare è che il **Progetto Mobile-HR** si rivolge al fenomeno del lavoro atipico, non nella sua definizione prettamente giuridica, o almeno non esclusivamente in riferimento ad essa, ma intende abbracciare tutto l’insieme dei fenomeni socio-economici che caratterizzano l’inserimento lavorativo dei giovani, la gestione del mercato flessibile, le strategie di inserimento professionale e di implementazione sociale. L’obiettivo finale è di offrire strumenti concreti e efficaci per le peculiarità della realtà locale salentina, che offrano la possibilità di operare sui problemi inerenti la sfera lavorativa che riguardano da vicino il miglioramento della “qualità di vita” dei giovani leccesi.

## Bibliografia

- Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., (2013), *Diritto del lavoro – Vol II: Il rapporto di lavoro subordinato*, UTET, Milano.
- De Carlo N.A., Dal Corso L., Santisi G., (2010), *Contratto psicologico e coinvolgimento*, in Argentero P., Cortese C.G., Piccardo C. (a cura di), *Psicologia delle risorse umane*, Raffaello Cortina Editore, Milano, pagg. 159-184.
- Ghera E., Garilli A., Garofalo D., (2015), *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- ICF INTERNATIONAL, (2014), *Key policy messages from the Peer Review on ‘Flexicurity’. Copenhagen (Denmark), 20-21 November 2014*, European Commission, *Mutual Learning Programme*. Scaricabile da: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13265&langId=en>).
- Magnani M., (2016), *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il Codice dei contratti*. In Carinci F. (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio - Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, Adapt University Press., pagg. 583-598, (scaricabile da: [www.adapt.it](http://www.adapt.it)).
- Mazzotta O., (2013), *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Wright P.M., (2012), *Gestione delle risorse umane*, Apogeo, Milano.
- Roberts B., (2004), “*Empowerment or imposition?*”, in *HR Magazine*, giugno (scaricabile da <http://web7.infotrac.galegroup.com>).
- Santoro-Passarelli G., (2016), *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*. In, Carinci F. (a cura di), *Jobs*

*Act: un primo bilancio - Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, Adapt University Press., pagg. 609-633, (scaricabile da: [www.adapt.it](http://www.adapt.it) ).

Tiraboschi (M.), (2013), *La certificazione dei tirocini come soluzione alle incertezze e agli abusi*. In Bertagna G., Buratti U., Fazio F., Tiraboschi M. (a cura di), *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero. L'attuazione a livello regionale delle Linee-guida 24 gennaio 2013: mappatura e primo bilancio.* , Adapt University Press., pagg. 48-54, (scaricabile da: [www.adapt.it](http://www.adapt.it)).

Vance R. (2006), *Employee Engagement and commitment*, Alexandria, VA: Society for human Resource Management.